

## CONVENÇÃO COLETIVA 2.000/2.001

### **1ª - CORREÇÃO SALARIAL**

A partir de 1º de maio de 2000, os salários serão reajustados em 5,70% (cinco vírgula setenta por cento) sobre os salários de Maio de 1999.

Poderão ser compensadas as antecipações salariais concedidas desde de maio de 1999, mas não podem ser compensados os aumentos relativos a promoção, equiparação salarial, transferência de cargo, função ou estabelecimento e qualquer aumento real.

As diferenças salariais relativas a Maio e Junho/2000 têm que ser pagas na folha de pagamento do mês de Julho/2000.

### **2ª - PISOS SALARIAIS**

A partir de Maio/2000, nenhuma empresa poderá pagar salários inferiores aos seguintes:

Capital R\$ 400,00

Municípios com mais de 80.000 habitantes R\$ 345,00

Municípios com menos de 80.000 habitantes R\$ 275,00

### **3ª - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE**

Os trabalhadores admitidos depois de Maio/99 terão os seguintes reajustes:

Mai/99 5,70%

Jun/99 5,23%

Jul/99 4,76%

Ago/99 4,29%

Set/99 3,82%

Out/99 3,35%

Nov/99 2,88%

Dez/99 2,41%

Jan/00 1,94%

Fev/00 1,47%

Mar/00 1,00%

Abr/00 0,53%

Atenção! Estes índices se aplicam desde que não sejam feridos os princípios do piso e do salário de admissão.

#### **4ª. – SALÁRIO DE ADMISSÃO**

O trabalhador admitido para a mesma função de outro terá o mesmo salário do substituído, sem contar as vantagens pessoais, com exceção daquelas funções em que haja um único trabalhador.

Nas empresas que possuem estrutura de cargos e salários, será garantido o menor salário de cada função.

#### **5ª. - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

O trabalhador que substituir outro durante 20 dias ou mais, inclusive por motivo de férias, receberá a diferença entre seu salário e o do substituído, excluídas as vantagens pessoais.

#### **6ª. - PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

Os salários deverão ser pagos no máximo até o 5º. dia útil do mês seguinte ao trabalhado.

Quando o dia do pagamento cair no sábado, domingo, feriado ou dia compensado, terá que ser feito no dia anterior.

#### **7ª. - PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO**

A primeira parcela do 13º. salário deverá ser paga até o dia 30 de novembro e a segunda até o dia 20 de dezembro.

#### **8ª. - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

Todos os trabalhadores têm direito a receber comprovantes de pagamento (holerites), onde são discriminados todos os valores pagos e descontados, bem como o valor do depósito do FGTS.

## **9ª. - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Quando o trabalhador autorizar, as empresas poderão descontar dos salários: seguro de vida em grupo, transporte, planos médico-odontológicos com participação dos empregados nos custos, alimentação, convênios, convênio com supermercados, medicamentos, convênios com assistência médica e clube/agremiações.

## **10ª. - HORAS EXTRAS**

As horas extras prestadas serão pagas da seguinte maneira:

- a) Para as primeiras 60 horas extras mensais trabalhadas, incluído o DSR (descanso semanal remunerado): 100% (cem por cento) de acréscimo sobre a hora normal.
- b) Além de 60 horas extras, 50% (cinquenta por cento) de acréscimo sobre a hora normal ou compensação por folga(s) no prazo de 90 dias contados a partir do mês seguinte ao da realização das horas extras.

## **11ª. - ADICIONAL NOTURNO**

A hora noturna (entre 22:00 horas de um dia e 05:00 horas do dia seguinte) deve ser paga com acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a hora diurna e será computada com a duração de 52 minutos e 30 segundos (ou seja, cada 7 horas trabalhadas valem 8).

## **12ª. - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

Todo trabalhador tem direito imediato a um acréscimo em seu salário-base a cada período ininterrupto de 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, que será de:

3%( três por cento) para o primeiro quinquênio

6%(seis por cento) para o segundo quinquênio

9%(nove por cento) para o terceiro quinquênio

12%(doze por cento) para o quarto quinquênio, sendo este o limite máximo

Atenção! Quem já tinha 5 quinquênios anteriormente a 30/04/2000 continua tendo.

### **13ª. - INTEGRAÇÃO DOS ADICIONAIS**

As horas extras e os adicionais, quando habituais, integrarão os salários para efeito de pagamento de férias, 13º salário, repouso semanal remunerado, aviso prévio e FGTS.

### **14ª. – FORNECIMENTO DE LEITE**

As empresas fornecerão leite a todos os empregados que exerçam as funções de laboratoristas, fotógrafos-laboratoristas e todo o pessoal de pintura.

### **15ª. - CONTRATO DE TRABALHO**

As empresas fornecerão cópia de contratos de trabalho aos radialistas admitidos durante a vigência desta Convenção Coletiva.

### **16ª. - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O radialista não terá que cumprir contrato de experiência nos casos de readmissão na mesma empresa dentro do prazo de 12 (doze) meses, para o exercício da mesma função.

Atenção! O trabalho temporário prestado à mesma empresa também será considerado tempo para efeito do período de experiência, desde que no mesmo cargo para o qual o trabalhador esteja sendo contratado e que não ocorra intervalo superior a 30 dias entre um contrato e outro.

### **17ª. - CARTEIRAS DE TRABALHO**

A empresa tem 48 (quarenta e oito) horas para anotar na CTPS o contrato de trabalho e a função exercida pelo admitido.

No caso de extravio da CTPS em poder do empregador, além do pagamento da multa fixada no artigo 52 da CLT, a empresa é obrigada a facilitar os meios de obtenção, atualização e recuperação das anotações anteriores.

### **18ª. - CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

As empresas que tenham mais de 10 (dez) empregados manterão em suas dependências cartões ou livros de ponto.

Para os trabalhos em externas, as empresas adotarão sistema de apontamento da jornada de trabalho, que permita a assinatura não só do responsável pelo apontamento, como também do empregado.

## **19ª. - FALTAS ABONADAS**

O trabalhador poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

1) Até 3 (três) dias consecutivos, no caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica, devidamente comprovada com a apresentação da certidão de óbito no prazo de 7 (sete) dias a contar da data de falecimento;

2) Até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento devidamente comprovado com a apresentação da respectiva Certidão no prazo 7 (sete) dias a contar da data do fato;

3) Até 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, contados da data do parto;

4) Até 1 (um) dia, em cada doze meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;

5) Até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para fim de se alistar eleitor, também devidamente comprovado;

6) No período que tiver que cumprir as exigências do Serviço Militar;

7) Havendo coincidência entre o horário da prestação do Tiro de Guerra com o horário de trabalho, devidamente comprovada pela Unidade Militar, o empregado não sofrerá o desconto dos DSR's e de feriados respectivos em razão das horas não trabalhadas por esse motivo. Fica facultada à empresa adequar a jornada de trabalho.

## **20ª. - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE**

As trabalhadoras radialistas que adotarem judicialmente crianças até 2 (dois) anos de idade têm direito a licença remunerada de 15 (quinze) dias.

Atenção! A trabalhadora deverá comprovar dentro de 10 (dez) dias o deferimento da adoção e a concessão da licença será efetivada pela empresa dentro do prazo máximo de 15 (quinze) dias após a comprovação.

## **21ª. - FÉRIAS**

O início das férias não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados ou dias já compensados;

As férias de todos os trabalhadores deverão ter início no 1º dia útil da semana. Para os trabalhadores que trabalham sob escala, o primeiro dia útil equivale ao

ao dia seguinte ao da folga.

Se a empresa colocar o trabalhador em férias antes de o período aquisitivo ter sido completado, no caso de rescisão do contrato de trabalho, exceto por justa causa, o desconto do valor será limitado à proporcionalidade do direito adquirido até o momento da dispensa.

Atenção! Até 72 horas após o recebimento do Comunicado de férias, o trabalhador poderá optar pelo recebimento da 1ª. Parcela do 13º. salário juntamente com as férias, mesmo que não tenha solicitado no início do ano.

## **22ª. - ESCALAS DE FOLGAS**

As empresas são obrigadas a afixar a escala de folgas nos locais de trabalho com antecedência mínima de 7 (sete) dias.

## **23ª. - PRESTAÇÃO DE TRABALHO DURANTE INTERVALO INTRA-JORNADA OU FOLGA REGULAR**

O trabalhador que estiver em descanso entre 2 (duas) jornadas de trabalho ou em gozo de folga regular, quando convocado para a prestação de serviços inadiáveis, terá garantida a remuneração equivalente a pelo menos ( 3) três horas extras de trabalho, com acréscimo dos percentuais de horas extras.

A mesma garantia terá o trabalhador que iniciar sua jornada de trabalho antes do término do intervalo intra-jornada ou da folga regular.

## **24ª. - INTERVALO ENTRE JORNADAS DE TRABALHO.**

Fica assegurado um intervalo mínimo de 11 (onze) horas entre duas jornadas de trabalho.

## **25ª. - NOVAS TÉCNICAS E EQUIPAMENTOS**

A empresa deverá fornecer a seus empregados a oportunidade de adaptação às novas técnicas e equipamentos. As despesas de treinamento com eventuais cursos e aprendizagem correrão por conta da empresa.

Na hipótese da adoção de tecnologia que possa implicar em redução de pessoal, as empresas devem se esforçar para dar oportunidade de aproveitamento e readaptação do pessoal a ser deslocado, procurando possibilitar-lhe a absorção em outros cargos ou funções compatíveis.

## **26ª. - CARTA DE AVISO DE DISPENSA, SUSPENSÃO OU ADVERTÊNCIA**

As empresas fornecerão comprovantes, por escrito, contendo os motivos, aos trabalhadores demitidos sob acusação de prática de falta grave, bem como em casos de suspensão ou advertência.

## **27ª. - INDENIZAÇÃO ADICIONAL PARA EMPREGADO COM MAIS DE 45 ANOS DE IDADE E DOIS ANOS NA EMPRESA**

As empresas pagarão uma indenização adicional, equivalente à remuneração utilizada para efeito de cálculo de quitação, quando se tratar de demissão de trabalhador com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e que conte mais de 2 anos de trabalho na empresa, devidamente comprovado por registro em sua Carteira Profissional.

## **28ª. – DIÁRIA DE VIAGEM**

Os trabalhadores em viagem de serviço receberão adiantamento para cobrir despesas de permanência fora da sede, segundo critérios estabelecidos pelas empresas, para posterior acerto de contas.

## **29ª. - VIAGEM**

As empresas pagarão refeições no valor de mínimo de R\$ 9,37 (nove reais e trinta e sete centavos) quando os serviços forem realizados fora do município ou de sua sede num raio superior a 100 Km (cem quilômetros), exceto Santos (no caso de empresa situadas na Capital).

As empresas custearão as despesas de pernoite quando necessário, para o qual se recomenda acomodação compatível e em hotéis cadastrados na Embratur, quando existentes.

## **30ª. –TRANSPORTE**

As empresas fornecerão condução aos trabalhadores quando a jornada de trabalho termine após às 24:00 horas ou tenha início antes das 05:30 horas, quando não houver possibilidade de transporte urbano. Nesse caso, as empresas ficam desobrigadas do fornecimento do vale-transporte.

Recomenda-se que as empresas façam a adequação do transporte fornecido aos seus empregados a fim de que não haja itinerários incompatíveis.

Com objetivo de prevenir acidentes, as empresas se obrigam a instalar, em seus veículos de externas, grades de proteção de forma a separar os trabalhadores dos equipamentos transportados. As empresas deverão tomar as

providências para adequar-se à esta cláusula, até o prazo de 60 dias da assinatura da Convenção Coletiva.

### **31ª. - VALE TRANSPORTE**

As empresas poderão, ao seu critério, creditar o valor correspondente através da folha de pagamento ou em dinheiro. No caso de aumentos de tarifas após o pagamento, as empresas farão complementação no prazo de até 05 (cinco) dias úteis. A importância paga sob esse título não tem caráter remuneratório ou salarial.

### **32ª. – ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

Gozarão estabilidade provisória:

- 1) Trabalhadoras gestantes por 30 dias além do disposto na CLT, ou seja, de 120 dias após o término da licença-maternidade;(checar!)
- 2) Trabalhadores em idade de prestação de serviço militar, desde a incorporação até 30 (trinta) dias após o seu desligamento da Unidade em que prestaram serviço militar, além do aviso prévio previsto na CLT. Essa garantia será extensiva ao trabalhador que estiver servindo no Tiro de Guerra;
- 3) Trabalhadores que estiverem comprovadamente a 01 ano da aposentadoria por tempo de serviço, aposentadoria especial ou por idade, sendo garantido também o salário. Adquirido o direito ao benefício, cessa a garantia;
- 4) Trabalhadores que estiverem comprovadamente a dois anos da aposentadoria por tempo de serviço, aposentadoria especial ou por idade, desde que contem com dez anos ou mais de trabalho ininterrupto na empresa, sendo garantido também o salário. Cessa a estabilidade provisória quando adquirido o direito ao benefício;

Atenção! Para garantir os benefícios dos itens 3 e 4 desta cláusula, o trabalhador deverá comunicar à empresa, por escrito, nos primeiros 60 (sessenta) dias após completar o tempo de serviço necessário à obtenção do benefício.

Ficam ressalvados os casos de dispensa por falta grave, por mútuo acordo, ou rescisão contratual por pedido de demissão.

### **33ª. - AUXÍLIO DOENÇA/ AUXÍLIO ACIDENTE DE TRABALHO.**

As empresas complementarão a partir do 16º. (décimo sexto) dia ao 120º. (centésimo vigésimo) dia do afastamento o salário-base dos trabalhadores afastados em gozo de auxílio doença ou auxílio acidente do trabalho.

Os trabalhadores com mais de 90 (noventa) dias de serviços prestados à empresa, em período de carência para gozo de auxílio doença junto ao INSS, terão seu salário contratado pago pela empresa até o 90º (nonagésimo) dia de



afastamento.

As empresas se comprometem, em caso de atraso do pagamento pelo INSS, a adiantar mensalmente, no mínimo metade dos valores devidos pelo INSS, aos radialistas que recebem auxílio doença ou acidente de trabalho.

O pagamento deverá ser efetuado na mesma data em que forem efetuados os pagamentos de salários dos demais trabalhadores.

### **34ª. - SEGURO DE VIDA**

As empresas que não tiverem seguro de vida para seus trabalhadores, contratarão um seguro de vida específico para cobrir riscos de viagem em serviços e/ou unidades externas (transmissores ou similares, repetidores de qualquer tipo), independentemente do seguro de acidente de trabalho. Esse seguro não poderá ser inferior a R\$ 9.500,00 (nove mil e quinhentos reais).

### **35ª. - ABONO DE FALTAS DO ESTUDANTE**

Serão abonadas as faltas do trabalhador estudante quando houver coincidência entre o horário de trabalho e o horário de exames escolares, desde que em escola oficial autorizada ou reconhecida, avisado o empregador com mínimo de 72 (setenta e duas) horas de antecedência e comprovação posterior.

O horário de trabalho do trabalhador estudante não poderá ser alterado durante o período letivo.

### **36ª. - CRECHE**

As empresas em que trabalhem mais de 20 (vinte) mulheres com mais de 16 anos de idade, providenciarão a criação de creches em suas dependências, celebrarão convênio com creches autorizadas pelos órgãos públicos, ou custearão as despesas das suas trabalhadoras com creches, até o valor de R\$ 122,00 (cento e vinte e dois reais).para atender aos filhos das trabalhadoras, desde o término da licença-maternidade até a idade de 06 (seis) anos.

### **37ª. - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Na falta de serviço médico da empresa ou convênio, as empresas reconhecerão a validade dos atestados fornecidos pelo médicos e dentistas do Sindicato dos Radialistas, desde que mantenha convênio com o INSS.

### **38ª. - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento do trabalhador, a empresa pagará aos dependentes habilitados junto à Previdência Social um auxílio para o funeral, no valor de 04 (quatro) pisos da região, sendo que no caso de falecimento decorrente de acidente de trabalho esse valor corresponderá a 08 (oito) pisos da região, vigentes à época. O pagamento deste auxílio será efetuado no prazo de 10 (dez) dias após a apresentação da documentação.

As verbas rescisórias devidas deverão ser corrigidas monetariamente até a data de seu pagamento.

### **39ª. - QUADRO DE AVISOS**

As empresas providenciarão quadro de avisos do Sindicato dos Trabalhadores em local acessível aos trabalhadores, nas medidas 0,60m X 0,90m, com vidro e chave.

### **40ª. - INDENIZAÇÃO EXTRA DE APOSENTADORIA.**

Aos trabalhadores em condições de se aposentar por tempo de serviço, por aposentadoria especial ou por idade e que estejam em serviço há mais de 5 (cinco) anos ininterruptos na mesma empresa, será pago um salário nominal, a título de indenização, quando do seu desligamento definitivo para efeito de aposentadoria.

Atenção! O trabalhador deverá comunicar por escrito à empresa estar nessa situação. Perderá essa garantia o trabalhador que, tendo completado seu tempo de serviço, não venha requerer a aposentadoria.

### **41ª. - MENSALIDADE ASSOCIATIVA**

As empresas com mais de 10 (dez) empregados descontarão em folha de pagamento as mensalidades dos associados do Sindicato dos Radialistas.

### **42ª. - SINDICALIZAÇÃO**

As empresas, quando solicitadas, colocarão à disposição do Sindicato dos Trabalhadores local para realização de campanha de sindicalização por um dia, no período entre 01/08/00 a 15/11/00, no horário de 11:00 horas às 19:00 horas.

Nas empresas com mais de 500 funcionários, a duração poderá ser de 2 dias.

### **43ª. - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACORDO**

No caso de descumprimento das obrigações de fazer estipuladas nesta Convenção Coletiva, fica a parte infratora obrigada a pagar multa equivalente a

R\$ 4,20 (quatro reais e vinte centavos), em favor da parte lesada, corrigida pelos mesmos critérios e índices dos débitos trabalhistas.

#### **44ª. – PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO.**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva ficará subordinada às normas estabelecidas pelo art. 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

#### **45ª. – COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **46ª. – VIGÊNCIA**

As cláusulas e condições da presente Convenção Coletiva de Trabalho vigorarão de 1º. de maio de 2.000 a 30 de abril de 2.001.

Acordam as partes que as condições de trabalho alcançadas nessa convenção coletiva de trabalho vigoram somente no prazo assinado, não integrando de forma definitiva os contratos.