

PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO  
Seção Especializada em Dissídio Coletivo

**PROCESSO nº 1003633-88.2021.5.02.0000 (DCG)**

**SUSCITANTE: SIND TRAB EMPRESAS DE RADIODIFUSAO E TELEV EST S PAULO**

**SUSCITADO: TV OMEGA LTDA.**

**RELATORA: IVANI CONTINI BRAMANTE**

## **EMENTA**

**1. Dissídio coletivo de greve. TV Ômega. Rede TV!** Não abusividade da greve em razão do cumprimento dos requisitos legais quanto à convocação e expressiva participação nas assembleias que definiram pelo estado de greve e pela greve, bem como pela recusa patronal à negociação coletiva, considerando o longo período de mais de 04 anos sem reajuste salarial dos trabalhadores. Análise da pauta de reivindicações da categoria profissional, inclusive as cláusulas econômicas, uma vez declarada a não abusividade da greve (CF, artigo 114 e art. 8º da Lei 7.783/89).

**2. Dano moral coletivo. Conduta antissindical. Convenção 98, da OIT.** Não obstante negativa do suscitado em negociar e o não cumprimento da cláusula de paz por ela, o que ofende a Convenção 98, da OIT, o pedido de condenação de indenização pelo dano moral coletivo deve ser pleiteado perante a primeira instância, que detém competência funcional para apreciar direitos concretos dos representados, além de ser possibilitada naquela instância uma instrução completa com produção de provas necessárias à apuração dos fatos alegados.

**3. Fundo de greve. Desconto, Validade.** Afigura-se válido o desconto referente ao fundo de greve, nos termos do artigo 6º, II, da Lei 7.793/1989.

## **RELATÓRIO**

Trata-se de Dissídio Coletivo de Greve, buscando o estabelecimento de cláusulas normativas para a regência dos contratos individuais de trabalho dos empregados da TV Ômega.

O suscitante alega que desde 2018 está em negociação coletiva com o Sindicato Patronal, sem obter êxito na celebração de Convenção Coletiva de Trabalho, eis que o segmento

patronal pretende retirar grande parte das cláusulas sociais conquistadas pela categoria ao longo dos anos; que recomendou a concessão de antecipação salarial de 2,05%, relativo à inflação do período de maio/2017 a abril/2018, 5,07% referente à inflação de maio/2018 a abril/2019, 2,46% referente à inflação de maio/2019 a abril/2020 e mais recentemente de 3,8%, que não completa a inflação do período de maio/2020 a abril/2021. Apesar da maioria das empresas terem concedido os reajustes salariais, a suscitada não concedeu, sob o argumento de que, diante da não assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho, não estava obrigada a conceder nenhum reajuste. Aduz que desde maio/2017 os trabalhadores da suscitada estão sem receber um único reajuste em seus salários e demais benefícios e, por tal razão, em 24/08/2021, os trabalhadores deliberaram em assembleia pelo encaminhamento da pauta de reivindicação para a suscitada, pretendendo: i) reajuste dos salários e demais benefícios pela inflação medida no período de maio/2017 a abril/2021, equivalente a 18,72%, ii) abono salarial equivalente as perdas salariais ocorridas no período, e iii) manutenção de todas as cláusulas sociais constantes da última Convenção Coletiva de Trabalho. Acrescenta que a suscitada continua cumprindo todas as cláusulas sociais constantes da CCT 2016/2018. Na Assembleia os trabalhadores também deliberaram entrar em ESTADO DE GREVE, a qualquer momento, caso a suscitada não desse início às negociações coletivas e, mesmo ciente do resultado da Assembleia, a suscitada ignorou completamente a solicitação dos trabalhadores. Diante disso, em 30/08/2021 os trabalhadores, reunidos novamente em Assembleia, deliberaram por iniciar o movimento paredista a partir da zero hora do dia 31/08/2021, permanecendo até o momento do ajuizamento do dissídio. Embora os trabalhadores estejam em greve, a suscitada continua se recusando a negociar e, ainda, está contratando trabalhadores para substituir os empregados em greve, o que é ilegal e busca esvaziar o movimento paredista, retaliar e discriminar os trabalhadores em greve e enfraquecer a organização sindical, pelo que se impõe a concessão de medida liminar para que a suscitada se abstenha de contratar trabalhadores para substituir aqueles que estão em greve, sob pena de incorrer em multa diária, a ser fixada por este Tribunal. Ainda, pleiteia também a condenação da suscitada no pagamento de dano moral coletivo, que deverá ser arbitrado em R\$ 50.000,00, a ser revertido ao FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador, bem como que seja enviado ofício ao Ministério Público do Trabalho para instauração de inquérito em face dos atos antissindicais praticados pela suscitada. Sustenta a legalidade da greve e a condenação da suscitada ao pagamento dos dias parados, bem como a concessão de estabilidade no emprego aos trabalhadores grevistas, no mínimo, de 90 dias, após o julgamento do presente dissídio. A final, requer: a) concessão de liminar para que a suscitada se abstenha de contratar trabalhadores para substituir os trabalhadores em greve, sob pena de pagamento de multa; b) condenação da suscitada no pagamento de indenização por dano moral coletivo no importe de R\$ 50.000,00 a ser revertido em favor dos próprios trabalhadores demitidos e do F.A.T.; c) reconhecimento da legalidade do movimento paredista, determinando-se o pagamento dos dias parados; d) concessão de estabilidade no emprego de no mínimo 90 dias contados da decisão judicial; e) deferimento da pauta de reivindicação formulada pelos trabalhadores; f) envio de Ofício ao Ministério Público do Trabalho para que apure a prática de ato

antissindical pela suscitada; g) concessão dos benefícios da justiça gratuita, e h) citação da suscitada para que tome ciência dos termos da presente ação, para contestá-la, querendo, sob pena de revelia e sua condenação aos pedidos principais, custas e demais despesas processuais.

Juntou os seguintes documentos: Pauta de Reivindicações 2018/2022 (fls. 11/72 e 146/166), Procuração (fl. 73), Termo de Posse da Diretoria (fls. 74/76) com mandato de 27/11/2019 a 26/11/2022; Estatuto Social às fls. 77/94; CCT 2016/2018 às fls. 95/117; Termo Aditivo à CCT 2016/2018 às fls. 118/121; Termo Aditivo da Participação nos Resultados às fls. 122/130; Editais de Convocação às fls. 137 e 168; Ata da Assembleia Geral de 24/08/2021 à fl. 139 e de 30/08/2021 à fl. 170; Listas de Presença às fls. 140/142 e 171/175, e Aviso de Greve à fl. 177, requerimento de carta sindical (fls. 198/199, 201/204 e 375/376), além de reportagens publicadas em diversos veículos de imprensa sobre a greve (fls. 178/183).

A suscitada apresentou defesa (fls. 244/248) e juntou documentos relativos aos contratos de redução de jornada e salários, bem como sobre o movimento paredista (fls. 205/322). Alega que o suscitante não respeitou o prazo legal de 72 horas para a comunicação da greve, o que acarreta a ilegalidade do movimento, eis que a atividade de radiodifusão de sons e imagens é considerada essencial, na forma do artigo 4º da Lei 13.979/20. Acrescenta que não há um verdadeiro movimento paredista da categoria porque há adesão de alguns poucos, sendo que a quantidade da empresa é superior a 500 trabalhadores e que a greve aparenta ser um artifício para sustentar objetivos nitidamente econômicos que deveriam ser debatidos em negociações coletivas. Entende que as pretensões dos grevistas são típicas de dissídio econômico e não se compatibilizam com a realidade dos contratos individuais para redução de jornada e salário para a manutenção dos empregos, e a intenção do suscitante é obter a ultratividade da convenção coletiva extinta em 2018. Assevera que não é verdadeira a afirmação de que esteja contratando trabalhadores para substituir aqueles que estão em greve, mas realizou contratações pontuais, de acordo com as necessidades e no exercício do seu poder diretivo.

Na audiência junto à Vice-Presidência Judicial, realizada em 03.09.2021 (fls. 323/325), o Excelentíssimo Desembargador Dr. Valdir Florindo apresentou proposta de acordo, que foi aceita pelo suscitante, mas recusada pela suscitada que apresentou nova proposta com reajuste de 7,70% sobre a base salarial praticada no mês de agosto último (fls. 327/333).

A suscitada complementou sua contestação (fls. 335/342), sustentando que o sindicato recusou os reajustes ofertados e não formulou contraproposta, encerrando as negociações. Afirma que o suscitante simula a greve com o objetivo de abrir instância para discutir questões econômicas e impor decisão normativa através de um irregular dissídio de greve, e que o suscitante não ajuizou protesto judicial para preservar as datas-base da categoria em 2019 e 2020, de forma que não pode exigir reajustes retroativos dos períodos de 2018/2019 e 2019/2020. Acrescenta que em razão da

pandemia teve que aderir ao programa do governo federal para preservação dos empregos e não tem condições de suportar reajustes neste momento, bem como que não há o requisito essencial para o ajuizamento do dissídio coletivo que é o comum acordo.

Na decisão proferida pelo ilustre Desembargador Vice-Presidente Judicial, Dr. Valdir Florindo (fls. 371/372), foi indeferida a tutela de urgência e apresentada a proposta de cláusula de paz para que os trabalhadores suspendam o movimento e permaneçam em estado de greve durante as negociações e, de outra parte, a empresa suscitada assegure a garantia de emprego até o julgamento do Dissídio coletivo de Greve pela C. Seção Especializada em Dissídios Coletivos.

A suscitada se manifestou, concordando com a cláusula de paz (fl. 378) e o sindicato também informou que diante da manifestação da suscitada que aceitou a cláusula de paz para a garantia de emprego, a categoria deliberou por *"suspender provisoriamente a greve a partir das 00hs01min do dia 16/09/2021, mantendo-se, contudo, em Estado de Greve"* (fls. 381/382).

O Ministério Público do Trabalho opina *"pela declaração de legalidade e não abusividade da greve deflagrada e procedência parcial das reivindicações apresentadas"* (fls. 388/394).

O suscitante apresentou nova manifestação, buscando demonstrar através de reportagens que a suscitada obteve ganhos, bem como que há um processo de negociações com a categoria econômica desde 2018, conforme ata de reuniões (fls. 396/465).

A suscitada informa que o suscitante se mantém num ataque irresponsável à suscitada na imprensa nacional, divulgando inverdades na imprensa em descumprimento à cláusula de paz, afirmando que a empresa não concede os aumentos obrigatórios, o que não é verdade, considerando que os reajustes estão sendo negociados e já formulou sua proposta para os anos de 2018/2019 e 2019/2020, mas que para o período da pandemia não tem condições de repor a inflação porque teve que aderir ao programa do Governo Federal para manutenção dos postos de trabalho (fls. 467/488). Em nova manifestação (fls. 489/545), a suscitada insiste na concessão de reajuste de 5,07% para o período de 2018/2019 e 2,46% para o período de 2019/2020, totalizando 7,07%, sustentando, ainda que a proposta da Vice-Presidência judicial de 17% excede suas possibilidades e *"não pode ser imposto por meio de dissídio de greve"*(fl. 492).

A suscitada informa (fls. 546/547) que as partes realizaram nova tentativa de conciliação em reunião telepresencial, em 28.09.2021, em que reiterou a proposta de reajuste salarial para reposição da inflação do período de 2018/2020 de 7,70%, além de um abono/bônus sem natureza salarial de 6% a ser pago em parcela única.

O suscitante informa (fls. 550/551) que a suscitada rompeu a cláusula de paz que foi aceita em audiência na Vice-Presidência Judicial e descontou 8,5 dias de salário do mês de setembro de 2021. Pede que seja determinado à empresa que pague os salários descontados no prazo de 05 dias, sob pena de multa.

A suscitada se manifestou (fls. 553/555), afirmando que descontou no máximo 30% da remuneração dos grevistas porque não compareceram ao trabalho, mas que na hipótese de a greve ser julgada legal pelo TRT da 2ª Região, efetuará o pagamento do valor descontado em atendimento ao quanto determinado pelo acórdão a ser proferido. Pede pelo indeferimento do pedido de tutela de urgência, mantendo-se a data do julgamento.

Proferida decisão pelo Excelentíssimo Desembargador Rafael Edson Pugliese Ribeiro, em 18.10.2021 (fls. 556/557), nos seguintes termos:

*"1. As questões relacionadas à abusividade, ou não, da greve e a realização de descontos salariais em razão da paralisação serão solucionados com o julgamento do mérito da greve, sendo que o processo se encontra em pauta virtual de julgamento desde o dia 13.10.2021 (ainda aberta). 2. Aguarde-se o término do julgamento".*

O suscitante se manifesta (fls. 560/565) para informar que não é verdadeira a informação da suscitada de que não obteve resposta sobre a proposta de conciliação, uma vez que se manifestou formalmente no dia 04.10.2021.

## **VOTO**

### **Preliminares arguidas pela suscitada**

#### **Comum acordo**

O comum acordo entre as partes para a instauração de instância é requisito essencial relativo ao Dissídio Coletivo de Natureza Econômica (art. 114, § 2º, da CF). Em se tratando, porém, de Dissídio Coletivo de Greve, o comum acordo para seu ajuizamento é desnecessário, cabendo a qualquer das partes, ou mesmo ao Ministério Público do Trabalho, nos casos de serviços essenciais, ajuizá-lo (art. 114, § 3º, da CF c/c art. 8º da Lei nº 7.783/89).

Nesse sentido a jurisprudência do C. TST:

***"DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE PROPOSTO POR CONSÓRCIO USINA DE PELOTIZAÇÃO VIII NIPLAN - SMI. LEGITIMIDADE ATIVA. ART. 114, PARÁGRAFOS 2º E 3º, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. DESNECESSÁRIO***

*O "COMUM ACORDO". A partir da EC n. 45/2004, só é viável o dissídio coletivo econômico, havendo mútuo consenso entre as partes (art. 114, §2º, CF). Porém, havendo greve em andamento, torna-se possível a propositura de dissídio coletivo por qualquer das partes, empregador ou sindicato patronal e sindicato de trabalhadores, ou pelo Ministério Público do Trabalho (art. 114, § 3º, CF; art. 8º, Lei 7.783/89). No dissídio coletivo de greve, o conteúdo pode ser também econômico, em face de a Constituição determinar, genericamente, caber à Justiça do Trabalho decidir o conflito (§ 3º do art. 114), ao passo que o art. 8º da Lei de Greve se refere a decisão sobre todo o conteúdo do dissídio ("A Justiça do Trabalho, por iniciativa de qualquer das partes ou do Ministério Público, decidirá sobre a procedência, total ou parcial, ou improcedência das reivindicações...") *grifos nossos. Recurso ordinário provido*"(RODC 3300-88.2011.5.17.0000, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, Seção Especializada em Dissídios Coletivos. DEJT: 19.10.2012).*

Rejeito a preliminar.

### **Da ultratividade da convenção coletiva vigente de 2016/2018**

A pretensão do suscitante formulada na pauta de reivindicações é de que se mantenham as cláusulas sociais vigentes para a formação de um novo instrumento normativo e correção das cláusulas econômicas, não se tratando de ultratividade da convenção, como afirma a suscitada.

Ainda, a criação de novos direitos demanda êxito na negociação coletiva, como também, por regra de coerência, se há de concluir que a supressão de direitos de melhorias sociais (CF, art. 7º, caput) deverá respeitar a via negocial. Não se trata de conferir efeito ultrativo à convenção coletiva, porque não se trata de produzir efeitos automáticos da norma anterior, mas de dar cumprimento às balizas constitucionais presentes no art. 7º, caput, e art. 114, § 2º, ambos da Constituição Federal, no sentido de se alcançar o efeito conservativo das melhorias sociais asseguradas à categoria.

Rejeito.

### **Do dano moral coletivo**

A decisão proferida em ação de dissídio coletivo não comporta um provimento condenatório por dano moral em que possa compreender, sem cognição exaurida, o universo dos lesados e o alcance das reparações.

Não obstante negativa do suscitado em negociar e o não cumprimento da cláusula de paz por ela, o que ofende a Convenção 98, da OIT, o pedido de condenação de indenização pelo dano moral coletivo deve ser pleiteado perante a primeira instância, que detém competência funcional para apreciar direitos concretos dos representados, além de ser possibilitada naquela instância uma instrução completa com produção de provas necessárias à apuração dos fatos alegados.

Portanto, declaro extinto sem apreciação do mérito (CPC, 485, IV) o pedido condenatório de dano moral coletivo.

## **DA ANÁLISE DA GREVE**

A suscitada sustenta que o sindicato comunicou a deflagração da greve 24 horas antes do seu início, mas em razão de desenvolver atividade essencial, deveria ter sido comunicada no prazo de 72 horas antecedentes, conforme a lei de greve, o que acarreta a ilegalidade do movimento, eis que a atividade de radiodifusão de sons e imagens ostenta a condição de atividade essencial, na forma do artigo 4º do Decreto 10.288/2020 que regulamenta a Lei 13.979/20.

A greve é o direito fundamental da categoria de trabalhadores à suspensão, total ou parcial, temporária e pacífica da prestação de serviços, como meio de autotutela com a finalidade de opor convencimento à categoria econômica e assim obter êxito em suas reivindicações.

A Lei de Greve (Lei 7.783/89) estabelece como requisitos de validade a tentativa de negociação, aprovação dos trabalhadores em assembleia e aviso prévio à outra parte da paralisação com prazo mínimo de 48 ou 72 horas de antecedência, dependendo se a atividade é essencial, ou não.

A greve na suscitada iniciou no dia 31.08.2021. O Sindicato Suscitante comunicou à empresa no dia 24.08.2021 que a categoria deliberou "*entrar em ESTADO DE GREVE, cujo movimento paredista poderá ocorrer a qualquer momento, caso a empresa se recuse em dar início e prosseguimento das negociações (...) Ressaltamos que já existe assembleia marcada com os trabalhadores no próximo dia 30/08/2021 para informar sobre as negociações, inclusive para deliberação sobre o movimento paredista*"(fl. 144). A assembleia da categoria está registrada na Ata da Assembleia Geral realizada no dia 24.08.2021 com a lista de presença que contou com a presença de 80 trabalhadores (fls. 138/142). Na Assembleia do dia 30.08.2021 (fl. 170) houve deliberação pela greve que

contou com mais de 100 trabalhadores, conforme lista de presença (fls. 171/175) e a empresa foi comunicada nesse mesmo dia que a greve se iniciaria a partir das 00:00hs do dia 31 de agosto de 2021, conforme comunicado anterior (fl. 177).

Portanto, evidencia-se que a empresa estava ciente desde o dia 24.08.2021 que a greve seria deflagrada a qualquer momento a partir do dia 30.08.2021, tendo sido observando o prazo legal, inclusive com mais de 72 horas de antecedência, o que torna desnecessária a discussão sobre a atividade da empresa, se é essencial, ou não, conforme invocado na defesa nos termos da Lei nº 13.979/20 e artigo 4º do Decreto 10.288/20.

Por outro lado, a suscitada não nega que a categoria profissional está sem reajustes salariais desde maio de 2017 e que a inflação do período (2017/2021) é de 18,72%, sendo que as demais empresas da categoria econômica já concederam os reajustes espontâneos, exceto a suscitada.

Na contestação (fls. 244/248), a suscitada informou que comunicou internamente a concessão de um reajuste de 3,8% aos seus empregados, em adiantamento à negociação coletiva (fl. 246). Na manifestação posterior, a suscitada ofereceu um novo reajuste de 7,70% para repor as perdas inflacionárias dos anos de 2018/2020 (fls. 327/333), mas com a compensação dos 3,8% oferecidos anteriormente. Ocorre que o Comunicado da empresa foi emitido no mesmo dia em que a categoria profissional confirmou a greve (30.08.2021) e informa que *"concederá uma antecipação de reajuste salarial de 3,80% (três vírgula oitenta por cento), no mês de setembro de 2021, que poderá ser compensado em caso de Convenção Coletiva ou outra decisão"*(fl. 318). Além disso, a suscitada também não nega a informação da inicial (fl. 03) que o sindicato patronal recomendou a antecipação salarial de 2,05% (inflação de maio a abril de 2018); 5,07% (inflação de maio a abril de 2019); 2,46% (inflação de maio de 2019 a abril 2020) e de 3,8% que é a inflação incompleta de maio 2020 a abril 2021. Essa informação é confirmada pelos comunicados emitidos pelo Sindicato da categoria econômica, Sindicato das Empresas de Rádio e Televisão no Estado de São Paulo - SERTESP (fls. 132/135).

O suscitante entregou a pauta de reivindicações em 25.08.2021 (fl. 144). A categoria foi convocada para as assembleias dos dias 24.08 e 30.08, conforme boletim do sindicato (fls. 137 e 168). As assembleias registram um significativo número de participantes (fls. 138/142 e fls. 171/175) e não há nenhuma demonstração de que a empresa tenha apresentado contraproposta antes do ajuizamento do dissídio coletivo para viabilizar a negociação coletiva.

Por fim, após a audiência junto à Vice-Presidência Judicial, realizada em 03.09.2021 (fls. 323/325) em que foi proposto o reajuste de 17%, a suscitada complementou sua contestação (fls. 335/342), mas ainda assim não apresentou nenhuma proposta de reajuste, limitando-se a sustentar que o sindicato rejeitou todos os reajustes propostos pela entidade patronal. Somente em

manifestação posterior (fls. 327/333) ofereceu reajuste de 7,70% para repor as perdas inflacionárias dos anos de 2018/2020.

Portanto, houve convocação da categoria (fl.137), assembleia para deliberar sobre a deflagração da greve (art. 4º da Lei 7783/89), tentativa de diálogo com o empregador antes da deflagração do movimento grevista, ausência de proposta da empresa a despeito do longo período (mais de 04 anos) sem reajuste, e comunicação ao empregador, observando o prazo previsto no parágrafo único, do artigo 3º da Lei nº 7.783/89. Estão preenchidos, pois, os requisitos legais.

**Portanto, declaro a greve não abusiva.**

A greve perdurou do dia 31.08.2021 até 15.09.2021, porquanto em razão da aceitação da cláusula de paz pela empresa, os trabalhadores decidiram em assembleia *"suspender provisoriamente a greve a partir das 00hs01min do dia 16/09/2021, mantendo-se, contudo, em Estado de Greve"*(fl. 382).

Em relação aos dias de paralisação, a responsabilidade pelo pagamento é da suscitada que não apresentou nenhuma proposta de reajuste até o ajuizamento do dissídio de greve, sendo que os trabalhadores estão sem reajuste salarial há mais de 04 anos. Além disso, a atitude da suscitada contraria a orientação do sindicato da categoria econômica que sugeriu os reajustes para a reposição, ainda que parcial, da inflação do período, os quais foram concedidos pelas demais empresas.

A suscitada com sua resistência à aceitação da negociação promoveu um desequilíbrio contratual e, por isso, deve arcar com as consequências da paralisação. O empregador não pode se valer das dificuldades financeiras que decorrem de sua atividade empresarial para justificar o longo período sem a reposição das perdas salariais. Os riscos da atividade econômica correm por conta do empregador, não do empregado (art. 2º da CLT). E, sendo tais riscos econômicos previsíveis, não podem ser opostos como força maior pelo empregador imprevidente (art. 501, § 1º, da CLT).

**Destarte, determino o pagamento dos dias parados.**

Uma vez declarada a não abusividade da greve, passo à análise da pauta de reivindicações da categoria profissional, conforme artigo 8º da Lei 7.783/89: *"A Justiça do Trabalho, por iniciativa de qualquer das partes ou do Ministério Público do Trabalho, decidirá sobre a procedência, total ou parcial, ou improcedência das reivindicações, cumprindo ao Tribunal publicar, de imediato, o competente acórdão"*.

**Da análise da pauta de reivindicações. Parâmetros.**

Nos termos do art. 114, § 2º da Constituição Federal, o Tribunal, ao apreciar o dissídio coletivo de natureza econômica, observará "*disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente*".

O presente dissídio de greve envolve a discussão de cláusulas da data-base de maio/17 com vigência até abril de 2018. A última convenção coletiva do período de 2016/2018 vigeu de 1º.05.2016 a 30.04.2018 (fls. 96/120). Portanto, a análise da pauta de reivindicações abrange tanto as cláusulas sociais quanto econômicas.

Para fins de julgamento serão consideradas as normas da convenção coletiva de 2016/2018, as quais a empresa suscitada admite que as cláusulas sociais "*estão sendo voluntariamente cumpridas*"(fl. 494), bem como os reajustes já assegurados pela categoria econômica, além dos Precedentes Normativos do TRT da 2ª Região e do TST.

Em relação às cláusulas econômicas, a correção dos ganhos decorre tanto da preservação legal da data-base como valor jurídico das categorias (CLT, art. 766 e Lei 10.192/2011, arts. 10 e 13), quanto da tangibilidade própria da condição *rebus sic stantibus* do percentual de correção previsto na data-base anterior, coibindo o enriquecimento ilícito e preservando o equilíbrio contratual, além de preservar a observância do princípio de não retrocesso social (Constituição Federal, artigo 7º, caput).

Na audiência junto à Vice-Presidência Judicial, realizada em 03.09.2021 (fls. 323/325), o Excelentíssimo Desembargador Dr. Valdir Florindo apresentou a seguinte proposta de acordo:

*"1) Reajuste salarial pela aplicação do índice de 17% (dezessete por cento), correspondente ao percentual aproximado do INPC/IBGE acumulado no período de maio/2017 a abril/2021, que deverá incidir sobre os salários, o piso salarial e as demais cláusulas de natureza econômica, a ser pago em 3 (três) parcelas: a) 7% (sete por cento) em 1º de outubro de 2021; b) 5% (cinco por cento) em 1º de janeiro de 2022, e c) 5% (cinco por cento) em 1º de abril de 2022.*

*2) Manutenção das cláusulas sociais preexistentes, constantes do instrumento normativo anterior (CCT 2016/2018);*

*3) Pagamento dos dias de paralisação, mediante compensação de 50% desses dias, por meio de cronograma a ser definido entre as partes, por negociação;*

4) *Manutenção dos empregos durante o trâmite deste Dissídio Coletivo.*

5) *Suspensão da greve após o atendimento das reivindicações."*

Essa proposta foi aceita pelo suscitante (fl. 323), mas recusada pela suscitada que apresentou nova proposta com reajuste de 7,70% sobre a base salarial praticada no mês de agosto último para cobrir as perdas inflacionárias de 2018/2020 (fls. 327/333). Esclareceu a suscitada que *"o percentual proposto correspondente à soma do percentual já concedido para o corrente mês de 3,80%, que será aplicado nesse mês de setembro/21 e já foi comunicado aos empregados, com o percentual de 1,27%, que será aplicado em outubro/21, referente ao total da inflação de 2018/2019, totalizando 5,07%, sendo que a esse percentual ainda seria adicionado o reajuste de 2,46%, em março/22, correspondente a inflação de 2019/2020, de forma a totalizar o percentual de reajuste ora proposto pela suscitada, de 7,70%"* (fl. 328).

Conforme cláusula 51<sup>a</sup> da convenção de 2016/2018 (fl. 114) e 2<sup>a</sup> do adendo (fl. 119) os salários, pisos e demais cláusulas econômicas são reajustados pela inflação integral medida pelo INPC. Além disso, o sindicato patronal ofereceu para as datas-base de 2018/2019 e 2019/2020 o reajuste pelo INPC/IBGE (fls. 131/134) e a empresa emitiu um comunicado interno (fl. 318) em que se propõe a conceder um reajuste de 3,8%.

Assim, POR EXPRESSA PREVISÃO EM NORMA ANTERIOR e por que a categoria econômica também ofereceu os índices de reajuste, e considerando que o suscitante aceitou a proposta feita em audiência pelo Excelentíssimo Desembargador Dr. Valdir Florindo, defere-se a aplicação do índice de 17% (dezesete por cento), que deverá incidir sobre os salários, o piso salarial e as demais cláusulas de natureza econômica, a ser pago em 3 (três) parcelas: a) 7% (sete por cento) em 1º de outubro de 2021; b) 5% (cinco por cento) em 1º de janeiro de 2022, e c) 5% (cinco por cento) em 1º de abril de 2022. O reajuste está abaixo da inflação do período que é de 18,72%, mas que está sob aceitação circunstancial da categoria profissional.

Os pisos salariais sofrerão a incidência do mesmo índice previsto para a correção dos salários (PN/TRT 2<sup>a</sup> Região n° 1). Compensam-se eventuais antecipações concedidas a mesmo título (Lei 10.192/01, art. 13º, §1º).

Assim, com base no Poder Normativo da Justiça do Trabalho, prossigo na apreciação (cláusulas sociais e econômicas) da pauta de reivindicações (Anexo I).

## **Pauta de reivindicações**

## CLÁUSULA PRIMEIRA: CORREÇÃO SALARIAL

Parágrafo 1º- A partir de 01 de maio de 2.021, os salários dos empregados abrangidos pela presente Acordo Coletivo de Trabalho serão reajustados no percentual equivalente a inflação acumulada no período de maio/2017 a abril/2021 medido pelo índice do INPC equivalente a 18,72%.

Parágrafo 2º- O percentual supra será aplicado sobre os salários de maio de 2.017, já reajustados.

Parágrafo 3º- O percentual acima corresponde a inflação do período de maio de 2.017 a abril de 2.021, da seguinte forma: maio/2.017 a abril de 2.018 (2,50%); maio de 2.018 a abril de 2.019 (5,07%) e, maio de 2.019 a abril de 2.020 (2,46%) e de maio de 2020 a abril de 2021 (7,59%).

Parágrafo 4º - No reajustamento acima, serão compensadas as antecipações salariais concedidas a partir de maio de 2017, sendo vedada à compensação de aumentos decorrentes de promoção, equiparação salarial, término de aprendizagem, transferência de cargo, função ou estabelecimento, comissionamento e os que tiverem natureza de aumento real.

Parágrafo único- A empresa pagará aos seus empregados um abono salarial equivalente à 353,89% da média de uma remuneração do período de maio de 2018 a abril de 2021. O pagamento deverá ser efetuado em setembro de 2.021.

**JULGAMENTO:** Defiro, em parte, a cláusula e aplico o índice de 17% (dezessete por cento), a ser pago em 3 (três) parcelas nos seguintes termos: a) 7% (sete por cento) em 1º de outubro de 2021; b) 5% (cinco por cento) em 1º de janeiro de 2022, e c) 5% (cinco por cento) em 1º de abril de 2022.

Indefiro o parágrafo único (sic) relativo ao abono salarial equivalente a 353,89% da média de uma remuneração porque esse título está vinculado à demonstração de indicadores objetivos (Lei nº 10.192/01, art. 13, § 2º). Não foi comprovada a existência de parâmetros objetivos que permitam a fixação, pelo Poder Normativo, de cláusula de aumento real para todos os integrantes da categoria.

A cláusula terá a seguinte redação:

*Os salários dos empregados abrangidos por esta sentença normativa serão reajustados pelo índice de 17% (dezessete por cento), a ser pago em 3 (três) parcelas nos seguintes*

termos: a) 7% (sete por cento) em 1º de outubro de 2021; b) 5% (cinco por cento) em 1º de janeiro de 2022, e c) 5% (cinco por cento) em 1º de abril de 2022, com a compensação dos reajustes havidos a partir de maio de 2017.

## **CLÁUSULA SEGUNDA: PISOS SALARIAIS**

Fica estabelecido que a partir de 01 de maio de 2021 o piso salarial dos empregados da empresa será de R\$ 1.695,06 (Um mil, seiscentos e noventa e cinco reais e seis centavos).

**JULGAMENTO:** Defiro o mesmo percentual de reajuste da cláusula primeira com as mesmas datas de correção. Os valores serão aplicados sobre o piso praticado pela categoria profissional a partir de 1º.05.2017 ajustado na convenção coletiva de R\$ 1.427,78 ("*Cidade com mais de 80.000 habitantes*", fl. 121).

A cláusula terá a seguinte redação:

*Fica estabelecido que a partir de 01 de maio de 2021 o piso salarial dos empregados da empresa será de R\$ 1.527,72, em 1º.10.2021, R\$ 1.604,11, em 1º.01.2022 e R\$ 1.684,31, em 1º.04.2022.*

## **CLÁUSULA TERCEIRA: ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE:**

Os empregados admitidos após a data-base terão os seus salários reajustados de conformidade com a tabela abaixo:

**JULGAMENTO:** Uma vez deferido o percentual de reajuste da cláusula primeira com as mesmas datas de correção, os empregados admitidos após a data-base terão os seus salários reajustados de conformidade com o percentual aplicável em cada mês.

Mês/ano	1ª parcela	Multiplicador	2ª parcela	Multiplicador	3ª parcela	Multiplicador
mai/17	7,00%	1,07000000	5,00%	1,05000000	5,00%	1,05000000
jun/17	6,85%	1,06849284	4,89%	1,04893326	4,89%	1,04893326
jul/17	6,70%	1,06698780	4,79%	1,04786760	4,79%	1,04786760
ago/17	6,55%	1,06548488	4,68%	1,04680302	4,68%	1,04680302
set/17	6,40%	1,06398408	4,57%	1,04573953	4,57%	1,04573953

out/17 6,25% 1,06248539 4,47% 1,04467711 4,47% 1,04467711  
nov/17 6,10% 1,06098881 4,36% 1,04361578 4,36% 1,04361578  
dez/17 5,95% 1,05949435 4,26% 1,04255552 4,26% 1,04255552  
jan/18 5,80% 1,05800198 4,15% 1,04149634 4,15% 1,04149634  
fev/18 5,65% 1,05651172 4,04% 1,04043824 4,04% 1,04043824  
mar/18 5,50% 1,05502356 3,94% 1,03938121 3,94% 1,03938121  
abr/18 5,35% 1,05353749 3,83% 1,03832526 3,83% 1,03832526  
mai/18 5,21% 1,05205352 3,73% 1,03727037 3,73% 1,03727037  
jun/18 5,06% 1,05057164 3,62% 1,03621656 3,62% 1,03621656  
jul/18 4,91% 1,04909184 3,52% 1,03516383 3,52% 1,03516383  
ago/18 4,76% 1,04761413 3,41% 1,03411216 3,41% 1,03411216  
set/18 4,61% 1,04613850 3,31% 1,03306155 3,31% 1,03306155  
out/18 4,47% 1,04466495 3,20% 1,03201202 3,20% 1,03201202  
nov/18 4,32% 1,04319347 3,10% 1,03096355 3,10% 1,03096355  
dez/18 4,17% 1,04172407 2,99% 1,02991615 2,99% 1,02991615  
jan/19 4,03% 1,04025674 2,89% 1,02886981 2,89% 1,02886981  
fev/19 3,88% 1,03879147 2,78% 1,02782454 2,78% 1,02782454  
mar/19 3,73% 1,03732827 2,68% 1,02678032 2,68% 1,02678032  
abr/19 3,59% 1,03586713 2,57% 1,02573717 2,57% 1,02573717  
mai/19 3,44% 1,03440804 2,47% 1,02469508 2,47% 1,02469508  
jun/19 3,30% 1,03295102 2,37% 1,02365404 2,37% 1,02365404  
jul/19 3,15% 1,03149604 2,26% 1,02261407 2,26% 1,02261407

ago/19 3,00% 1,03004311 2,16% 1,02157515 2,16% 1,02157515  
set/19 2,86% 1,02859223 2,05% 1,02053728 2,05% 1,02053728  
out/19 2,71% 1,02714340 1,95% 1,01950047 1,95% 1,01950047  
nov/19 2,57% 1,02569660 1,85% 1,01846471 1,85% 1,01846471  
dez/19 2,43% 1,02425184 1,74% 1,01743001 1,74% 1,01743001  
jan/20 2,28% 1,02280912 1,64% 1,01639636 1,64% 1,01639636  
fev/20 2,14% 1,02136843 1,54% 1,01536375 1,54% 1,01536375  
mar/20 1,99% 1,01992977 1,43% 1,01433220 1,43% 1,01433220  
abr/20 1,85% 1,01849314 1,33% 1,01330169 1,33% 1,01330169  
mai/20 1,71% 1,01705853 1,23% 1,01227223 1,23% 1,01227223  
jun/20 1,56% 1,01562593 1,12% 1,01124382 1,12% 1,01124382  
jul/20 1,42% 1,01419536 1,02% 1,01021645 1,02% 1,01021645  
ago/20 1,28% 1,01276681 0,92% 1,00919013 0,92% 1,00919013  
set/20 1,13% 1,01134026 0,82% 1,00816485 0,82% 1,00816485  
out/20 0,99% 1,00991572 0,71% 1,00714061 0,71% 1,00714061  
nov/20 0,85% 1,00849320 0,61% 1,00611741 0,61% 1,00611741  
dez/20 0,71% 1,00707267 0,51% 1,00509525 0,51% 1,00509525  
jan/21 0,57% 1,00565415 0,41% 1,00407412 0,41% 1,00407412  
fev/21 0,42% 1,00423762 0,31% 1,00305404 0,31% 1,00305404  
mar/21 0,28% 1,00282309 0,20% 1,00203499 0,20% 1,00203499  
abr/21 0,14% 1,00141055 0,10% 1,00101698 0,10% 1,00101698

#### **CLÁUSULA QUARTA: SALÁRIO DE ADMISSÃO**

Será garantido ao empregado admitido para a mesma função de outro, cujo contrato tenha sido rescindido sob qualquer condição, o mesmo salário do substituído, sem considerar as vantagens pessoais, excepcionando-se desta cláusula as funções individualizadas, ou seja, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício.

Parágrafo Único - Se a empresa possuir ou instituir estrutura organizada de cargos e salários, nos casos previstos no "caput" desta cláusula, será garantido o menor salário de cada função, sem considerar as vantagens pessoais.

**JULGAMENTO:** Defiro como postulado. A cláusula tem a mesma redação da norma da convenção coletiva vigente até 30.04.2018 (fl. 98) que a suscitada admite que está cumprindo.

#### **CLÁUSULA QUINTA: SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado fará jus a diferença entre o seu salário e o do substituído, na proporção da duração da substituição, excluídas as vantagens pessoais.

Parágrafo Único - Para fins do disposto nesta cláusula, considera-se de caráter não eventual o que perdurar por um período igual ou superior a 20 (vinte) dias, inclusive por motivo de férias do substituído.

**JULGAMENTO:** Defiro como postulado. A cláusula tem a mesma redação da norma da convenção coletiva vigente até 30.04.2018 (fl. 98).

#### **CLÁUSULA SEXTA: PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

O pagamento dos salários deverá ser efetuado no máximo até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido. Os salários obrigatoriamente deverão ser pagos mediante depósito em conta salário do trabalhador, a ser aberta pelas empresas.

Parágrafo Único - Quando o dia do pagamento recair em sábado, domingo, feriado ou dia compensado, este será feito no dia de trabalho imediatamente anterior.

**JULGAMENTO:** Defiro como postulado. A cláusula tem a mesma redação da norma da convenção coletiva vigente até 30.04.2018 (fl. 98).

## **CLÁUSULA SÉTIMA: PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO**

O pagamento do 13º salário deverá ser efetuado da seguinte forma: a primeira parcela até o dia 30 de novembro e a segunda até o dia 20 de dezembro.

**JULGAMENTO:** Defiro como postulado. A cláusula tem a mesma redação da norma da convenção coletiva vigente até 30.04.2018 (fl. 98).

## **CLÁUSULA OITAVA: COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

A empresa fornecerá comprovantes de pagamentos dos salários aos seus empregados, contendo a identificação da empregadora e do empregado, discriminando todos os valores pagos e descontados, bem como o valor do depósito do FGTS.

**JULGAMENTO:** Defiro como postulado. A cláusula tem a mesma redação da norma da convenção coletiva vigente até 30.04.2018 (fl. 98).

## **CLÁUSULA NONA: AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Fica permitido à empresa abrangida por este Acordo Coletivo de Trabalho, quando oferecida à contraprestação, o desconto em folha de pagamento de: seguro de vida em grupo, transporte, planos médicos e odontológicos com participação de empregados nos custos, alimentação, convênios, convênio com supermercados, medicamentos, convênios com assistência médica e clube/agremiações, quando expressamente autorizados pelo empregado.

**JULGAMENTO:** Defiro como postulado. A cláusula tem a mesma redação da norma da convenção coletiva vigente até 30.04.2018 (fl. 98).

## **CLÁUSULA DÉCIMA: HORAS EXTRAS**

As horas extras efetivamente prestadas serão remuneradas na forma abaixo:

a - 100% (cem por cento) de acréscimo sobre a hora normal, para as primeiras 60 (sessenta) horas extras mensais trabalhadas, incluídos o DSR;

b - 55% (cinquenta e cinco por cento) de acréscimo sobre a hora normal para todas as demais horas extras trabalhadas.

Parágrafo 1º - Faculta-se a compensação das horas extras eventuais/variáveis prestadas pelo trabalhador, na forma abaixo:

Item I- o número de horas extras eventuais/variáveis mensais destinadas a compensação não poderá ser superior a jornada de trabalho semanal do trabalhador. Assim, por exemplo, se a jornada de trabalho semanal legal do trabalhador for de 36 horas semanais, esse será o limite mensal de horas extras que poderá ir para a compensação.

Item II- para fins de compensação será considerado um ciclo fechado de 180 dias. Ao final do mencionado ciclo as horas extras prestados no período deverão ser pagas ou compensadas, iniciando-se novo ciclo.

Item III- Decorrido o prazo retro mencionado sem que tenha havido a devida compensação, o pagamento das horas extras se tornará obrigatório no final do ciclo com adicional de estipulado no item "a" acima, ou seja, 100% (cem por cento).

Item IV- a compensação das horas extras prestadas será cumulativa de maneira que não seja inferior a 01 (uma) jornada de trabalho, possibilitando assim o gozo de 01 (uma) folga, que preferencialmente será concedida junta com a folga semanal.

Item V- Os dias destinados a feriados eventualmente trabalhados não estão incluídos na compensação constante da presente cláusula, devendo seguir a legislação própria.

Item VI- As horas extras realizadas aos domingos, ou seja, as que excederem a jornada normal, não poderão ser objeto de compensação.

Item VII- Nos dias destinados a compensação o trabalhador receberá regularmente o seu vale refeição.

Item VIII- Fica facultado o acréscimo no período de gozo das férias dos dias referentes as horas extras não compensadas, limitada a 10 (dez) dias. Neste caso, o prazo para compensação será diferente no estabelecido na presente cláusula.

Item IX- As folgas compensatórias serão estabelecidas em comum acordo entre as partes.

Item X- As horas extras que não forem indicadas para compensação, serão pagas até o mês subsequente ao de sua realização.

Item XI- A empresa disponibilizará aos seus empregados, no mês, o número de horas extras a serem compensadas no mês subsequente.

**JULGAMENTO:** Indefiro na forma postulada.

**Defiro** nos mesmos termos da cláusula décima primeira constante da convenção coletiva vigente até 30.04.2018 (fl. 99), em observância ao princípio de não retrocesso social (Constituição Federal, artigo 7º, caput). A fixação de ônus para uma das partes sem previsão legal demanda negociação coletiva, ultrapassando os limites do poder normativo.

A cláusula terá a seguinte redação:

*As horas extras efetivamente prestadas serão remuneradas na forma abaixo:*

*a - 100% (cem por cento) de acréscimo sobre a hora normal, para as primeiras 60 (sessenta) horas extras mensais trabalhadas, incluídos o DSR;*

*b - 55% (cinquenta e cinco por cento) de acréscimo sobre a hora normal para todas as demais horas extras trabalhadas.*

*Parágrafo 1º - As horas extras prestadas até o limite de 60 horas mensais, incluídos os DSR's, obrigatoriamente deverão ser remuneradas aos empregados, com o adicional do item "a" acima.*

*Parágrafo 2º - Faculta-se a compensação das horas extras prestadas além do limite estipulado no Parágrafo primeiro, no prazo máximo de até 30 (trinta) dias contados a partir do mês subsequente ao da efetiva prestação. Decorrido o prazo retro mencionado sem que tenha havido a devida compensação, o pagamento equivalente se tornará obrigatório, com o adicional estipulado no item "a" acima, ou seja, 100% (cem por cento).*

*Parágrafo 3º - Somente poderá ser compensado o limite máximo de 30 (trinta) horas extras em cada mês.*

*Parágrafo 4º - As horas extras que não forem indicadas para compensação, serão pagas até o mês subsequente ao de sua realização.*

*Parágrafo 5º - A empresa disponibilizará aos seus empregados, no mês, o número de horas extras a serem compensadas no mês subsequente.*

*Parágrafo 6º - As folgas compensatórias serão estabelecidas em comum acordo entre as partes, por escrito, ficando também facultado o acréscimo no período de gozo das férias dos dias referentes as horas extras não compensadas, limitada a 10 (dez) dias. Neste caso, o prazo para compensação poderá ser diferente no estabelecido no parágrafo segundo.*

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA: ADICIONAL NOTURNO**

A empresa pagará adicional noturno aos empregados abrangidos neste Acordo Coletivo de Trabalho com acréscimo de 30% (trinta por cento) sobre a hora diurna. A hora noturna será computada como de 52 minutos e 30 segundos. Considera-se como noturno o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte.

**JULGAMENTO:** Defiro como postulado. A cláusula tem a mesma redação da norma da convenção coletiva vigente até 30.04.2018 (fl. 99).

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

A cada período ininterrupto de 05 (cinco) anos de efetivo trabalho na empresa, será assegurado ao trabalhador um acréscimo em seu salário-base, de forma não cumulativa, 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;

15% (quinze por cento) para o quinto quinquênio, sendo este o limite máximo de concessão por tempo de serviço.

Parágrafo 1º - O pagamento desse adicional será imediato à data em que for completado cada período ininterrupto de 05 (cinco) anos de efetivo trabalho na mesma empresa.

Parágrafo 2º - Ficam ressalvadas as condições mais benéficas já existentes.

Parágrafo único- Se a empresa instituir Plano de Cargos e Salários poderá congelar o pagamento da verba instituída no "caput".

**JULGAMENTO:** Defiro a cláusula, exceto o parágrafo único, porque tem a mesma redação da norma da convenção coletiva vigente até 30.04.2018 (fls. 99/100).

A cláusula terá a seguinte redação:

*A cada período ininterrupto de 05 (cinco) anos de efetivo trabalho na empresa, será assegurado ao trabalhador um acréscimo em seu salário-base, de forma não cumulativa, 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;*

*15% (quinze por cento) para o quinto quinquênio, sendo este o limite máximo de concessão por tempo de serviço.*

*Parágrafo 1º - O pagamento desse adicional será imediato à data em que for completado cada período ininterrupto de 05 (cinco) anos de efetivo trabalho na mesma empresa.*

*Parágrafo 2º - Ficam ressalvadas as condições mais benéficas já existentes.*

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA: INTEGRAÇÃO DOS ADICIONAIS**

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

**JULGAMENTO:** Defiro como postulado, eis que repete a mesma redação da cláusula 14ª da convenção coletiva vigente até 30.04.2018 (fl. 100).

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA: CONTRATO DE TRABALHO**

A empresa fornecerá cópias de contratos de trabalho, quando por escrito, aos empregados admitidos durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**JULGAMENTO:** Defiro como postulado, eis que repete a mesma redação da cláusula 15ª da convenção coletiva vigente até 30.04.2018 (fl. 100), substituindo-se a expressão "*Convenção Coletiva de Trabalho*" por sentença normativa.

A cláusula terá a seguinte redação:

*A empresa fornecerá cópias de contratos de trabalho, quando por escrito, aos empregados admitidos durante a vigência desta sentença normativa.*

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA: CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Nos casos de readmissão na empresa dentro do prazo de 12 (doze) meses, para o exercício da mesma função, o empregado não estará sujeito a contrato de experiência.

Parágrafo Único - Será considerado tempo, somente para efeito do período de experiência, o trabalho temporário que o empregado contratado tiver prestado à mesma empresa, desde que no mesmo cargo para o qual esteja sendo contratado, bem como não houver ocorrido intervalo superior a 30 dias entre um contrato e outro.

**JULGAMENTO:** Defiro como postulado, por conter a mesma redação da cláusula 16ª da convenção coletiva vigente até 30.04.2018 (fl. 100).

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA: CARTEIRA DE TRABALHO**

A empresa anotara em CTPS, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, o contrato de trabalho e a função exercida pelo empregado.

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

**JULGAMENTO:** Defiro como postulado, por conter a mesma redação da cláusula 17ª da convenção coletiva vigente até 30.04.2018 (fl. 100).

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA: CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

A empresa manterá em suas dependências cartões de ponto ou livros de ponto, para o controle de frequência dos empregados.

Parágrafo Único - Para os trabalhos em externas em que haja dificuldade de controle de ponto, a empresa adotará sistema de apontamento da jornada de trabalho que permita a assinatura não só do responsável pelo apontamento, como também do empregado.

**JULGAMENTO:** Defiro como postulado, por conter a mesma redação da cláusula 18ª da convenção coletiva (fls. 100/101).

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA: FALTAS ABONADAS**

Poderá o empregado 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 comprovado pela apresentação da certidão de óbito no prazo de 7 (sete) dias a contar da data do falecimento;

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

2.a) Não será computado para efeito da contagem do prazo acima, o dia do repouso remunerado, os dias já compensados e o dia do casamento, caso o trabalhador tenha prestado serviço no mencionado dia e casou-se após o expediente.

3) Até 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, de acordo com o art. 10, II, letra B das Disposições Constitucionais Transitórias, contados da data do parto, neles incluído o período previsto no inciso III, do art. 473 da CLT;

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

5) Até 2 (dois) dias, consecutivos ou não, para o fim de se alistar e tirar título de eleitor, nos termos da legislação respectiva, devidamente comprovado;

6) No período que tiver que cumprir as exigências do Serviço Militar, referidas na letra "c" do art. 65, da Lei nº 4.375, de 17/08/64;

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

8) Assegura-se o direito a ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico cônjuge e filhos em consultas médicas/internações, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

9) Tendo em vista a responsabilidade das empresas em cumprir obrigações governamentais, fica o empregado obrigado a apresentar seu atestado médico ao empregador em até 48 (quarenta e oito) horas contados da sua emissão, podendo a entrega ocorrer por familiar, terceiro ou por meio eletrônico/digital/aplicativos.

**JULGAMENTO:** Defiro parcialmente, exceto os itens "2.a" e "9" por conter a mesma redação da cláusula 19ª da convenção coletiva (fl. 101). O item "2.a" impõe ônus para uma das partes sem previsão legal, o que demanda negociação coletiva, ultrapassando os limites do poder normativo. O item "9" não especifica quais são as "*obrigações governamentais*" para justificar possíveis alterações na rotina da empresa em relação ao recebimento dos atestados médicos.

A cláusula terá a seguinte redação:

*Poderá o empregado 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 comprovado pela apresentação da certidão de óbito no prazo de 7 (sete) dias a contar da data do falecimento;*

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

*3) Até 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, de acordo com o art. 10, II, letra B das Disposições Constitucionais Transitórias, contados da data do parto, neles incluído o período previsto no inciso III, do art. 473 da CLT;*

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

5) Até 2 (dois) dias, consecutivos ou não, para o fim de se alistar e tirar título de eleitor, nos termos da legislação respectiva, devidamente comprovado;

6) No período que tiver que cumprir as exigências do Serviço Militar, referidas na letra "c" do art. 65, da Lei nº 4.375, de 17/08/64;

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

8) Assegura-se o direito a ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico cônjuge e filhos em consultas médicas/internações, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA: LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE**

À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias.

Parágrafo Único - A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardião.

**JULGAMENTO:** Defiro como postulado, eis que repete os mesmos termos da convenção coletiva vigente até 30.04.2018 (fl. 101).

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA: FÉRIAS**

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

Parágrafo 1º - As férias de todos os trabalhadores deverão ter início no 1º dia útil da semana. Para os empregados que trabalham sob escala, o primeiro dia útil equipara-se ao dia seguinte da folga.

Parágrafo 2º - Se a empresa colocar o trabalhador em férias antes do 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.

**JULGAMENTO:** Defiro como postulado, eis que repete a cláusula 21ª da convenção coletiva que vigeu até 30.04.2018 (fl. 102).

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA: ESCALAS DE FOLGA E TRABALHO**

A empresa afixará escalas de folgas e trabalho nos locais de trabalho, com antecedência mínima de 7 (sete) dias.

Parágrafo Único: As escalas de folga e de trabalho não poderão ser alteradas em hipótese alguma.

**JULGAMENTO:** Defiro como postulado, eis que repete a cláusula 22ª da convenção coletiva que vigeu até 30.04.2018 (fl. 102).

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA: PRESTAÇÃO DE TRABALHO DURANTE INTERVALO ENTRE JORNADA OU FOLGA REGULAR**

O empregado que estiver em descanso entre 2 (duas) jornadas de trabalho ou em gozo de folga regular, conforme artigo 66 da CLT, quando convocado para a prestação de serviços inadiáveis, terá garantida a remuneração equivalente à pelo menos 3 (três) horas extras de trabalho com acréscimo dos percentuais de horas extras, conforme cláusula décima, item "a".

**JULGAMENTO:** Defiro como postulado, eis que repete a cláusula 23ª da convenção coletiva que vigeu até 30.04.2018 (fl. 102).

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA: INTERVALO ENTRE JORNADAS DE TRABALHO**

Fica assegurado um intervalo mínimo de 11 (onze) horas entre duas jornadas de trabalho, de conformidade com a lei.

**JULGAMENTO:** Defiro como postulado, eis que repete a cláusula 24ª da convenção coletiva que vigeu até 30.04.2018 (fl. 102).

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA: NOVAS TECNOLOGIAS E ESTÍMULO À EDUCAÇÃO**

A empresa fornecerá aos seus empregados à oportunidade de adaptação às novas técnicas e equipamentos. O processo de adaptação constitui encargo das empresas, de sorte que exclusivamente as despesas de treinamento com eventuais cursos e aprendizagem correrão por conta das mesmas.

Parágrafo 1º - Na hipótese de adoção de tecnologia que possa implicar em redução de pessoal, as empresas envidarão esforços para dar oportunidade de aproveitamento e readaptação do pessoal a ser deslocado, procurando possibilitar-lhes a absorção em outros cargos ou funções compatíveis.

Parágrafo 2º - As partes reconhecem que o estágio de todos os estudantes é regulado pela Lei nº 11.788/2008.

Parágrafo 3º - A empresa estimulará, de acordo com suas possibilidades, o aumento do nível educacional de seus empregados.

Parágrafo 4º - Não serão computados como horas extras os programas de desenvolvimento profissional solicitados formalmente à EMPRESA pelos empregados Radialistas que ocorram fora do horário de trabalho contratado, bem como, para aqueles concedidos para a totalidade dos empregados, que sejam inerentes a sua função e preenchidos os pré-requisitos da instituição de ensino. As horas despendidas em viagem em decorrência exclusiva de participação em atividades ligadas ao desenvolvimento pessoal e técnico-profissional, patrocinada pela EMPRESA ou por terceiros, não serão consideradas como jornada.

Parágrafo 5º - O valor do custeio dos investimentos com programa de desenvolvimento técnico-profissional patrocinado pela Empresa não integrará a remuneração para quaisquer efeitos legais.

**JULGAMENTO:** Defiro como postulado, eis que repete a cláusula 25ª da convenção coletiva que vigeu até 30.04.2018 (fl. 103).

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA: CARTA DE AVISO DE DISPENSA, SUSPENSÃO OU ADVERTÊNCIA**

A empresa fornecerá comprovantes por escrito, sob pena de nulidade do ato, contendo os motivos da despedida, aos empregados demitidos sob acusação de prática de falta grave, bem como dos motivos que originaram a suspensão ou advertência.

**JULGAMENTO:** Defiro como postulado, eis que repete a cláusula 26ª da convenção coletiva que vigeu até 30.04.2018 (fl. 103).

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA: INDENIZAÇÃO ADICIONAL PARA EMPREGADO COM MAIS DE 45 ANOS DE IDADE E DOIS NAS EMPRESAS**

A empresa concederá uma indenização adicional, equivalente à remuneração utilizada para efeito de cálculo de quitação, quando se tratar de despedida de empregado com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e que conte com mais de 2 (dois) anos de efetivo trabalho nas empresas, devidamente comprovado por registro em sua Carteira Profissional, sem prejuízo da garantia constitucional e sua regulamentação.

**JULGAMENTO:** Defiro como postulado, eis que repete a cláusula 27ª da convenção coletiva que vigeu até 30.04.2018 (fl. 103).

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA: DIÁRIA DE VIAGEM/TRABALHO EM VIAGEM**

A empresa deverá arcar com todas as despesas de viagem. Os valores estimados destas despesas deverão ser entregues individualmente a cada empregado, sendo que o eventual gasto excedente ou remanescente ao estimado, devidamente comprovado, deverá ser ressarcido.

**JULGAMENTO:** Defiro como postulado, eis que repete a cláusula 28ª da convenção coletiva que vigeu até 30.04.2018 (fl. 104).

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA: VIAGEM**

A empresa pagará refeições no valor mínimo de R\$ 38,02 (Trinta e oito reais e dois centavos) devidamente reajustado pelo índice do INPC de maio de 2.020 a abril de 2.021 cada uma, 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 empresas situadas na Capital).

Parágrafo 1º - O valor para refeição descrito no caput desta cláusula tem caráter indenizatório, uma vez que se destina a atender necessidade básica do trabalhador, não se integrando ou incorporando ao salário ou a remuneração do empregado, para nenhum efeito.

Parágrafo 2º - A empresa custeará as despesas de pernoite, quando necessário, para o qual se recomenda acomodação compatível com o número de leitos habitualmente utilizados e em hotéis cadastrados na EMBRATUR, quando existentes.

Parágrafo 3º - Mencionados valores serão devidos a partir da assinatura do presente CCT.

**JULGAMENTO:** Defiro parcialmente, porque repete a cláusula 29ª da convenção coletiva que vigeu até 30.04.2018 (fl. 104), aplicando os mesmos percentuais de reajuste da cláusula primeira sobre o valor de R\$ 32,03 previsto na convenção para 1º.05.2017 (fl. 121). Substituo a expressão "CCT", constante do parágrafo terceiro para julgamento do presente dissídio coletivo.

A cláusula terá a seguinte redação:

*A empresa pagará refeições no valor mínimo de R\$ 34,27, em 1º.10.21, R\$ 35,29, em 1º.01.2022 e R\$ 37,78 em 1º.04.2022, 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 empresas situadas na Capital).*

*Parágrafo 1º - O valor para refeição descrito no caput desta cláusula tem caráter indenizatório, uma vez que se destina a atender necessidade básica do trabalhador, não se integrando ou incorporando ao salário ou a remuneração do empregado, para nenhum efeito.*

*Parágrafo 2º - A empresa custeará as despesas de pernoite, quando necessário, para o qual se recomenda acomodação compatível com o número de leitos habitualmente utilizados e em hotéis cadastrados na EMBRATUR, quando existentes.*

*Parágrafo 3º - Mencionados valores serão devidos a partir do julgamento do presente dissídio coletivo.*

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA: TRANSPORTE**

A empresa fornecerá gratuitamente condução aos empregados, quando a jornada de trabalho termine após as 24:00 horas ou tenha início antes das 05:30 horas, quando não houver possibilidade de transporte urbano. Ficam as empresas desobrigadas do fornecimento do Vale-transporte para os empregados beneficiados por esta cláusula, somente para os percursos realizados nestas condições.

Parágrafo 1º - Recomenda-se que as empresas façam adequação do transporte fornecido aos seus empregados, a fim de que não haja itinerários díspares.

Parágrafo 2º - Com o objetivo de prevenir acidentes, as empresas instalarão, em seus veículos de externas, grades de proteção, de forma a separar os empregados dos equipamentos transportados. As empresas deverão tomar providências imediatas para adequar-se a esta cláusula, até o prazo de 60 dias da assinatura da Convenção Coletiva.

**JULGAMENTO:** Defiro como postulado, eis que em consonância com a cláusula 30ª da convenção coletiva que vigeu até 30.04.2018 (fl. 104).

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA: VALE TRANSPORTE**

No atendimento às disposições da Lei nº 7.418 de 16/12/85, com redação dada pela Lei nº 7.619 de 30/09/87, regulamentada pelo Decreto nº 95.247 de 16/11/87, a empresa poderá ao seu critério, creditar o valor correspondente através de folha de pagamento ou em dinheiro. Na superveniência de aumentos de tarifas após o pagamento, as empresas efetivarão a competente complementação no prazo de até 05 (cinco) dias úteis. A importância paga sob esse título não tem caráter remuneratório ou salarial.

**JULGAMENTO:** Defiro como postulado, eis que em consonância com a cláusula 31ª da convenção coletiva que vigeu até 30.04.2018 (fl. 104).

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA: ALIMENTAÇÃO / REFEIÇÃO**

A partir de maio de 2.021 a empresa pagará a todos os seus empregados um ticket-refeição no valor facial de R\$ 22,08 (vinte e dois reais e oito centavos), devidamente reajustado pelo índice do INPC de maio de 2.020 a abril de 2.021, cada um, em quantidade suficiente a contemplar todos os dias trabalhados durante o mês.

Parágrafo 1º - O ticket-refeição previsto no caput será único, mesmo que o trabalhador mantenha mais que um contrato de trabalho e/ou acúmulo de função com o empregador, e desde que tais contratos sejam cumpridos na mesma jornada de trabalho.

Parágrafo 2º - A empresa que em 26/06/2013 já fornecia refeição no local de trabalho, fica desobrigada do fornecimento do benefício contido na presente cláusula desde que respeitado o valor mínimo previsto no caput desta cláusula.

Parágrafo 3º - O ticket-refeição descritos na presente cláusula tem caráter indenizatório, uma vez que se destinam a atender necessidade básica do trabalhador com a alimentação, não se integrando ou incorporando ao salário ou a remuneração do empregado, para nenhum efeito.

Parágrafo 4º - Ficam preservadas as condições mais favoráveis já existentes, entendendo como tal a concessão do benefício em valores superiores aos constantes da presente cláusula.

Parágrafo 5º - O benefício constante da presente cláusula será devido aos trabalhadores com jornada de trabalho igual ou superior a 04 horas diárias.

**JULGAMENTO:** Defiro parcialmente, porque repete a cláusula 32ª da convenção coletiva que vigeu até 30.04.2018 (fl. 105), exceto o valor do *caput* para deferir os mesmos percentuais da cláusula primeira para os reajustes salariais, sobre o valor previsto na convenção a partir de 1º.05.2021 de R\$ 18,61 (fl. 121).

A cláusula terá a seguinte redação:

*A partir de maio de 2.021 a empresa pagará a todos os seus empregados um ticket-refeição no valor facial R\$ 19,91, em 1º.10.21, R\$ 20,90, em 1º.01.2022 e R\$ 21,94 em 1º.04.2022, cada um, em quantidade suficiente a contemplar todos os dias trabalhados durante o mês.*

*Parágrafo 1º - O ticket-refeição previsto no caput será único, mesmo que o trabalhador mantenha mais que um contrato de trabalho e/ou acúmulo de função com o empregador, e desde que tais contratos sejam cumpridos na mesma jornada de trabalho.*

*Parágrafo 2º - A empresa que em 26/06/2013 já fornecia refeição no local de trabalho, fica desobrigada do fornecimento do benefício contido na presente cláusula desde que respeitado o valor mínimo previsto no caput desta cláusula.*

*Parágrafo 3º - O ticket-refeição descritos na presente cláusula tem caráter indenizatório, uma vez que se destinam a atender necessidade básica do trabalhador com a alimentação, não se integrando ou incorporando ao salário ou a remuneração do empregado, para nenhum efeito.*

*Parágrafo 4º - Ficam preservadas as condições mais favoráveis já existentes, entendendo como tal a concessão do benefício em valores superiores aos constantes da presente cláusula.*

*Parágrafo 5º - O benefício constante da presente cláusula será devido aos trabalhadores com jornada de trabalho igual ou superior a 04 horas diárias.*

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA: CESTA BÁSICA**

A partir de maio de 2.021 as empresas se obrigam a fornecer a todos os trabalhadores uma cesta básica no valor mínimo de R\$ 160,00 (cento e sessenta reais).

Parágrafo único - fica preservada as situações mais favoráveis.

**JULGAMENTO: Indefiro.** Não há previsão em norma anterior, dependendo de negociação entre as partes, sendo que a fixação de ônus para uma das partes sem previsão legal demanda negociação coletiva ultrapassa os limites do poder normativo.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA: ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

Goarão estabilidade provisória:

1) Empregadas gestantes, por 30 dias além do fixado no artigo 10, II, letra B das Disposições Constitucionais Transitórias;

2) Empregados 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;

Parágrafo Único - A garantia de emprego será extensiva para o empregado que estiver servindo no Tiro de Guerra.

3) Empregados que estiverem comprovadamente a um ano da aposentadoria por tempo de serviço, aposentadoria especial, e por idade, garantindo-se-lhes também o salário. Adquirido o direito ao benefício, cessa a garantia;

4) Empregados que estiverem, comprovadamente, a dois anos da aposentadoria por tempo de serviço, aposentadoria especial, e por idade, desde que contem com dez anos, ou mais, de prestação de serviços ininterruptos à empresa, garantindo-se-lhes também o salário. Cessa a estabilidade provisória quando adquirido o direito de benefício.

5) Empregados afastados por doença, por 60 dias após a alta médica concedida pelo INSS.

Parágrafo 1º - Sempre que solicitado pela empresa, por escrito e contra-recibo, o empregado deverá informar, também por escrito e contra-recibo, o seu tempo de serviço fazendo incluir os períodos especiais. Para efeito do direito previsto nos itens 3 e 4 prevalecerá sempre as informações prestadas pelo trabalhador.

Parágrafo 3º- Desde que o empregado concorde expressamente e por escrito, fica autorizado a conversão das estabilidades constantes na presente cláusula em indenização, com reflexos nas demais verbas contratuais e rescisórias.

Parágrafo 4º - Ficam ressalvados os casos de dispensa por falta grave ou rescisão contratual por pedido de demissão.

**JULGAMENTO:** Defiro parcialmente, eis que repete a cláusula 33ª da convenção coletiva que vigeu até 30.04.2018 (fls. 105/106), exceto o parágrafo 3º do item 5 que não tem previsão anterior e está sujeita à negociação coletiva. O parágrafo 4º passa a ser parágrafo 2º do item 5.

A cláusula terá a seguinte redação:

*Gozarão estabilidade provisória:*

1) *Empregadas gestantes, por 30 dias além do fixado no artigo 10, II, letra B das Disposições Constitucionais Transitórias;*

2) *Empregados 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;*

*Parágrafo Único - A garantia de emprego será extensiva para o empregado que estiver servindo no Tiro de Guerra.*

3) *Empregados que estiverem comprovadamente a um ano da aposentadoria por tempo de serviço, aposentadoria especial, e por idade, garantindo-se-lhes também o salário. Adquirido o direito ao benefício, cessa a garantia;*

4) *Empregados que estiverem, comprovadamente, a dois anos da aposentadoria por tempo de serviço, aposentadoria especial, e por idade, desde que contem com dez anos, ou mais, de prestação de serviços ininterruptos à empresa, garantindo-se-lhes também o salário. Cessa a estabilidade provisória quando adquirido o direito de benefício.*

5) *Empregados afastados por doença, por 60 dias após a alta médica concedida pelo INSS.*

*Parágrafo 1º - Sempre que solicitado pela empresa, por escrito e contra-recibo, o empregado deverá informar, também por escrito e contra-recibo, o seu tempo de serviço fazendo incluir os períodos especiais. Para efeito do direito previsto nos itens 3 e 4 prevalecerá sempre as informações prestadas pelo trabalhador.*

*Parágrafo 2º - Ficam ressalvados os casos de dispensa por falta grave ou rescisão contratual por pedido de demissão.*

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA: AUXÍLIO DOENÇA/AUXÍLIO ACIDENTE DE TRABALHO**

A empresa complementarará, a partir do 16º (Decimo sexto) ao 120º (centésimo vigésimo) dia do afastamento, o salário-base dos empregados afastados em gozo de auxílio doença ou auxílio acidente de trabalho.

Parágrafo 1º - Os empregados 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.

Parágrafo 2º - A empresa se compromete, em caso de atraso no pagamento pelo INSS, a adiantarem mensalmente no mínimo 50% (cinquenta por cento) dos valores devidos pelo INSS, aos empregados que recebem auxílio doença ou acidente de trabalho.

Parágrafo 3º - Todo adiantamento devidamente concedido, nos termos do Parágrafo segundo, não sofrerá qualquer incidência de encargos. O empregado se compromete a informar a empresa imediatamente após o deferimento do benefício previdenciário, tendo como prazo máximo para devolução dos valores adiantados, 15 (quinze) dias contados da data do efetivo recebimento do benefício pelo empregado.

Parágrafo 4º - O pagamento previsto nesta cláusula deverá ser efetuado na mesma data em que forem efetuados os pagamentos de salários dos demais empregados.

Parágrafo 5º - O empregado em período de afastamento deverá efetuar o pagamento mensal do valor da assistência médica, odontológico e farmácia, quando contributivos, diretamente ao empregador, podendo haver parcelamento a critério da empresa.

**JULGAMENTO:** Defiro parcialmente, eis que em consonância com a cláusula 32ª da convenção coletiva que vigeu até 30.04.2018 (fl. 106), exceto o *caput* que prevê que o benefício é devido a partir do 30º dia e o parágrafo 5º que não tem previsão na convenção.

A cláusula terá a seguinte redação:

*A empresa complementarará, a partir do 30º (trigésimo) ao 120º (centésimo vigésimo) dia do afastamento, o salário-base dos empregados afastados em gozo de auxílio doença ou auxílio acidente de trabalho.*

*Parágrafo 1º - Os empregados 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.*

*Parágrafo 2º - A empresa se compromete, em caso de atraso no pagamento pelo INSS, a adiantarem mensalmente no mínimo 50% (cinquenta por cento) dos valores devidos pelo INSS, aos empregados que recebem auxílio doença ou acidente de trabalho.*

*Parágrafo 3º - Todo adiantamento devidamente concedido, nos termos do Parágrafo segundo, não sofrerá qualquer incidência de encargos. O empregado se compromete a informar a empresa imediatamente após o deferimento do benefício previdenciário, tendo como prazo máximo para devolução dos valores adiantados, 15 (quinze) dias contados da data do efetivo recebimento do benefício pelo empregado.*

*Parágrafo 4º - O pagamento previsto nesta cláusula deverá ser efetuado na mesma data em que forem efetuados os pagamentos de salários dos demais empregados.*

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA: RETORNO AO TRABALHO/ALTA MÉDICA PROGRAMADA**

Na hipótese de o trabalhador permanecer sem condições de saúde para assumir suas atividades laborais normais, assim atestado pelo médico do trabalho da empresa, a empresa orientará o trabalhador a formular pedido de reconsideração da decisão junto ao INSS. Para tanto deverá fornecer ao trabalhador o laudo do médico do trabalho atestando o estado de saúde do empregado a fim de servir de subsidio ao pedido de reconsideração junto ao INSS.

*Parágrafo 1º - A empresa desde que apresentado, pelo empregado, o pedido de reconsideração no prazo legal junto à previdência social antecipará ao empregado o valor de seu salário-base no período compreendido entre a alta médica e a decisão do INSS.*

Parágrafo 2º - Em sendo acolhido o pedido de reconsideração e manutenção do benefício o trabalhador deverá devolver a empresa os valores adiantados no período. O prazo para devolução dos valores adiantados pela empresa não poderá exceder o limite máximo de 15 (quinze) dias contados da data do efetivo recebimento do benefício pelo empregado.

Parágrafo 3º - Caso seja negado pela 2ª vez o pedido de reconsideração com o mesmo CID pela Previdência Social, o empregado deverá reassumir imediatamente suas atividades laborais na empresa, sendo que o período compreendido entre a alta médica e o retorno será considerado como licença remunerada.

**JULGAMENTO:** Defiro como postulado, eis que em consonância com a cláusula 35ª da convenção coletiva que vigeu até 30.04.2018 (fl. 107).

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA: SEGURO DE VIDA**

Se a empresa que não tiver seguro de vida para seus empregados, contratará 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\$ 32.573,01 (trinta e dois mil, quinhentos e setenta e três reais e um centavos), devidamente reajustado pelo índice do INPC de maio de 2.020 a abril de 2.021.

Parágrafo Único - Mencionados valores serão devidos a partir da assinatura do presente ACT.

**JULGAMENTO:** Defiro parcialmente, eis que repete a cláusula 36ª da convenção coletiva que vigeu até 30.04.2018 (fl. 107), aplicando-se os índices previstos na cláusula primeira para os reajustes salariais sobre o valor de R\$ 27.437,11, praticado pela categoria na convenção coletiva em 1º.05.2017 (fl. 121) e substituindo a expressão "ACT" por sentença normativa.

A cláusula terá a seguinte redação:

*Se a empresa que não tiver seguro de vida para seus empregados, contratará 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\$ 29.357,70, em 1º.10.21, R\$ 30.825,59, em 1º.01.2022 e R\$ 32.366,87 em 1º.04.2022.*

*Parágrafo Único - Mencionados valores serão devidos a partir do julgamento do presente dissídio coletivo.*

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA: ABONO DE FALTAS DO ESTUDANTE**

Serão abonadas as faltas do empregado estudante quando houver coincidência entre o horário de trabalho e o horário de exames escolares, desde que em estabelecimentos de ensino oficial autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas de antecedência e comprovação posterior.

Parágrafo Único - O horário de trabalho do empregado estudante não poderá ser alterado durante o período letivo.

**JULGAMENTO:** Defiro eis que repete a cláusula 37ª da convenção coletiva que vigeu até 30.04.2018 (fl. 107).

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA: CRECHE**

Se na empresa trabalhar mais de 15 (quinze) mulheres com mais de 16 anos de idade providenciara a criação de creches em suas dependências, ou celebrara convênio com creches autorizadas pelos órgãos públicos, objetivando atender aos filhos das empregadas até que atinjam a idade de 06 (seis) anos e onze meses e desde que não estejam matriculadas na primeira série do ensino fundamental.

Parágrafo 1º - Se a empresa optar por não manter creches em suas dependências ou convênios reembolsara as despesas de suas empregadas com creches, a partir do término do licenciamento compulsório, no valor mínimo de R\$ 416,25 (quatrocentos e dezesseis reais e vinte e cinco centavos), nos termos da Portaria nº 3.296/86 do Ministério do Trabalho. Mencionado valor é devido a partir da assinatura do presente ACT.

Parágrafo 2º - A empregada abrangida pela presente cláusula, poderá optar alternativamente pelo reembolso das despesas efetuadas com pessoa física (babá) que cuide de seu (s) filhos (as), desde que mediante comprovação de anotação de CTPS, apresentação mensal de cópia do recibo onde conste o número de identidade, CPF e assinatura da babá, e guia de pagamento do INSS da mesma. O reembolso previsto neste Parágrafo deverá ser solicitado à empresa até o dia 10 (dez) de cada mês, referente ao mês anterior, no valor mínimo constante desta cláusula.

Parágrafo 3º - Serão igualmente beneficiados os empregados abrangidos por esta convenção, do sexo masculino solteiros, viúvos, desquitados, separados judicialmente ou divorciados que tenham comprovadamente a guarda dos filhos.

Parágrafo 4º - O valor de reembolso da creche não integrará a remuneração para quaisquer efeitos legais, mesmo que as empresas venham a adotar condição mais favorável ao previsto nesta cláusula.

**JULGAMENTO:** Defiro parcialmente, eis que em consonância com a cláusula 38ª da convenção coletiva que vigeu até 30.04.2018 (fl. 108), aplicando sobre o valor da convenção coletiva de R\$ 350,65 (fl. 121) os mesmos percentuais de reajuste da cláusula primeira e substituo a expressão "ACT" por sentença normativa no parágrafo primeiro.

A cláusula terá a seguinte redação:

*Se na empresa trabalhar mais de 15 (quinze) mulheres com mais de 16 anos de idade providenciara a criação de creches em suas dependências, ou celebrara convênio com creches autorizadas pelos órgãos públicos, objetivando atender aos filhos das empregadas até que atinjam a idade de 06 (seis) anos e onze meses e desde que não estejam matriculadas na primeira série do ensino fundamental.*

*Parágrafo 1º - Se a empresa optar por não manter creches em suas dependências ou convênios reembolsara as despesas de suas empregadas com creches, a partir do término do licenciamento compulsório, no valor mínimo a R\$ 375,19, em 1º.10.21, R\$ 393,95, em 1º.01.2022 e R\$ 413,65 em 1º.04.2022, nos termos da Portaria nº 3.296/86 do Ministério do Trabalho. Mencionado valor é devido a partir da assinatura do julgamento da presente sentença normativa.*

*Parágrafo 2º - A empregada abrangida pela presente cláusula, poderá optar alternativamente pelo reembolso das despesas efetuadas com pessoa física (babá) que cuide de seu (s) filhos (as), desde que mediante comprovação de anotação de CTPS, apresentação mensal de cópia do recibo onde conste o número de identidade, CPF e assinatura da babá, e guia de pagamento do INSS da mesma. O reembolso previsto neste Parágrafo deverá ser solicitado à empresa até o dia 10 (dez) de cada mês, referente ao mês anterior, no valor mínimo constante desta clausula.*

*Parágrafo 3º - Serão igualmente beneficiados os empregados abrangidos por esta convenção, do sexo masculino solteiros, viúvos, desquitados, separados judicialmente ou divorciados que tenham comprovadamente a guarda dos filhos.*

*Parágrafo 4º - O valor de reembolso da creche não integrará a remuneração para quaisquer efeitos legais, mesmo que as empresas venham a adotar condição mais favorável ao previsto nesta cláusula.*

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA: AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento do empregado, a empresa pagará aos dependentes habilitados junto a Previdência Social um auxílio para o funeral no valor de 4 (quatro) pisos do salário normativo da região, sendo que no caso de falecimento decorrente de acidente de trabalho esse valor corresponderá a 08 (oito) pisos do salário normativo da região, vigentes a época. O pagamento desse auxílio será efetuado no prazo de 10 (dez) dias após a apresentação da documentação comprobatória da habilitação.

Parágrafo Único - No caso de falecimento do empregado, as verbas rescisórias devidas deverão ser corrigidas monetariamente até a data de seu pagamento.

**JULGAMENTO:** Defiro como postulado, eis que em consonância com a cláusula 39ª da convenção coletiva que vigeu até 30.04.2018 (fl. 108).

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA: QUADRO DE AVISOS**

A empresa manterá quadro de avisos do Sindicato dos Trabalhadores em local acessível aos empregados, nas medidas 0,60m X 0,90m, com vidro e chave, assegurando a fixação, pelo dirigente sindical eleito do Sindicato dos Radialistas SP, de matérias de interesse da categoria, vedada a divulgação de material político partidário ou ofensivo a quem quer que seja.

No material informativo deverá estar identificado o responsável para os fins de direito.

**JULGAMENTO:** Defiro como postulado, eis que em consonância com a cláusula 40ª da convenção coletiva que vigeu até 30.04.2018 (fl. 109).

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA: MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO**

A empresa adotará medidas de proteção individual e, conjuntamente, medidas de proteção coletiva em relação às condições de trabalho e segurança do trabalhador, de acordo com a legislação em vigor.

Parágrafo 1º - Quando exigidos pelas empresas, estas fornecerão Equipamento de Proteção Individual (EPI), bem como orientação para o seu uso.

Parágrafo 2º - Os empregados utilizarão e zelarão pela guarda e bom uso do EPI, bem como os devolverão quando solicitado.

**JULGAMENTO:** Defiro como postulado, eis que em consonância com a cláusula 42ª da convenção coletiva que vigeu até 30.04.2018 (fl. 109).

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA: MENSALIDADE ASSOCIATIVA**

A empresa descontará em folha de pagamento as mensalidades dos associados do Sindicato dos Trabalhadores, desde que não desautorizados por eles.

**JULGAMENTO:** Defiro como postulado, eis que em consonância com a cláusula 43ª da convenção coletiva que vigeu até 30.04.2018 (fl. 108).

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA: SINDICALIZAÇÃO**

A empresa, quando solicitada, colocará à disposição do Sindicato dos Trabalhadores local para a realização de campanha de sindicalização, por 01 (um) dia, na vigência da presente Convenção Coletiva no horário de 09:00 horas às 19:00 horas, vedadas às divulgações político-partidária e/ou ofensiva a quem quer que seja e nas condições previamente acordadas.

Parágrafo 1º - Considerando que a empresa possui mais de 500 funcionários a duração poderá ser de 02 dias.

Parágrafo 2º - A solicitação deverá ser por escrito, com antecedência de 10 (dez) dias da data pretendida, indicando nominalmente dois associados do Sindicato para realização da campanha.

**JULGAMENTO:** Defiro, eis que repete a cláusula 44ª da convenção coletiva que vigeu até 30.04.2018 (fls. 109/110), substituindo a expressão convenção coletiva por sentença normativa.

A cláusula terá a seguinte redação:

*A empresa, quando solicitada, colocará à disposição do Sindicato dos Trabalhadores local para a realização de campanha de sindicalização, por 01 (um) dia, na vigência da presente Sentença Normativa no horário de 09:00 horas às 19:00 horas, vedadas às divulgações político-partidária e/ou ofensiva a quem quer que seja e nas condições previamente acordadas.*

*Parágrafo 1º - Considerando que a empresa possui mais de 500 funcionários a duração poderá ser de 02 dias.*

*Parágrafo 2º - A solicitação deverá ser por escrito, com antecedência de 10 (dez) dias da data pretendida, indicando nominalmente dois associados do Sindicato para realização da campanha.*

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

O dirigente sindical do Sindicato dos Radialistas SP, liberado de comparecimento ao trabalho no dia em que houver reunião de negociação coletiva para renovação do Acordo Coletivo de Trabalho com o SERTESP, terá garantido o pagamento do salário integral do dia à conta das empresas com que mantiver vínculo empregatício, desde que cumpridos todos requisitos relacionados nos itens abaixo:

a) O dirigente sindical em questão deverá ser membro efetivo da comissão de negociação do Sindicato dos Radialistas, formalmente constituído na primeira ata de reunião de negociação junto ao SERTESP;

b) O Sindicato dos Radialistas informará formalmente a empresa a qual pertence o dirigente, com 02 (dois) dias de antecedência sua efetiva participação na reunião;

c) Em havendo mais de um funcionário da mesma empresa, esta liberará, no máximo, um dirigente sindical para participar da reunião.

Parágrafo Único - as disposições contidas na presente cláusula aplicam-se igualmente quando houver reuniões da Comissão Provisória, conforme cláusula abaixo.

**JULGAMENTO:** Defiro eis que repete a cláusula 45ª da convenção coletiva que vigeu até 30.04.2018 (fl. 110).

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA: FUNDO DE DESEMPREGADOS**

A empresa descontará dos empregados abrangidos por este ACT, o valor mensal de R\$ 4,00 (quatro reais), destinado ao Fundo dos Desempregados do SINRAD/SP.

Parágrafo 1º - O empregado terá o prazo de trinta (30) dias para se opor ao desconto mencionado no caput desta cláusula contado da data da assinatura da presente convenção coletiva de trabalho.

Parágrafo 2º - O desconto de que trata o caput dessa cláusula deverá ser enviado pelas empresas ao Sindicato dos Radialistas de SP, através do Banco Santander - Agência 0115 - conta corrente 13002985-1 até 10 (dez) dias subsequentes ao referido desconto, e encaminhar ao sindicato o comprovante de pagamento, juntamente com a relação dos trabalhadores que contribuem com o fundo.

Parágrafo 3º - O empregado poderá desautorizar a qualquer tempo o referido desconto, através de carta de próprio punho, que deverá ser encaminhada ao Departamento de RH de cada empresa com cópia para o Sindicato dos Radialistas de SP.

Parágrafo 4º - Mencionado numerário será destinado a auxiliar o trabalhador desempregado na compra de cesta-básica, vale-transporte para procura de emprego e cursos de qualificação e requalificação. Outras deliberações serão discutidas em Assembleia com os trabalhadores.

**JULGAMENTO:** Defiro, eis que repete a cláusula 47ª da convenção coletiva que vigeu até 30.04.2018 (fl. 110), substituindo a expressão "ACT" por sentença normativa.

Ademais, há previsão no artigo 6o, II, da Lei 7.793/1989, autoriza-se a arrecadação de fundos para a greve.

A cláusula terá a seguinte redação:

*A empresa descontará dos empregados abrangidos por esta sentença normativa, o valor mensal de R\$ 4,00 (quatro reais), destinado ao Fundo dos Desempregados do SINRAD/SP.*

*Parágrafo 1º - O empregado terá o prazo de trinta (30) dias para se opor ao desconto mencionado no caput desta cláusula contado da data da assinatura da presente convenção coletiva de trabalho.*

*Parágrafo 2º - O desconto de que trata o caput dessa cláusula deverá ser enviado pelas empresas ao Sindicato dos Radialistas de SP, através do Banco Santander - Agência 0115 - conta corrente 13002985-1 até 10 (dez) dias subsequentes ao referido desconto, e encaminhar ao sindicato o comprovante de pagamento, juntamente com a relação dos trabalhadores que contribuem com o fundo.*

*Parágrafo 3º - O empregado poderá desautorizar a qualquer tempo o referido desconto, através de carta de próprio punho, que deverá ser encaminhada ao Departamento de RH de cada empresa com cópia para o Sindicato dos Radialistas de SP.*

*Parágrafo 4º - Mencionado numerário será destinado a auxiliar o trabalhador desempregado na compra de cesta-básica, vale-transporte para procura de emprego e cursos de qualificação e requalificação. Outras deliberações serão discutidas em Assembleia com os trabalhadores.*

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA: PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (P.P.R.) - ANO DE 2020**

Em cumprimento às disposições contidas na Lei 10.101/2.000, convencionam as partes em criar o programa de participação nos resultados, garantindo-se a todos os trabalhadores em empresas de radiodifusão e televisão em atividade em abril de 2.021, computando-se para fins de contagem o aviso-prévio ainda que indenizado, a aplicação de um percentual utilizando o salário-base contratado como parâmetro de cálculo. O salário a ser utilizado será aquele devido em maio de 2.021.

Parágrafo 1º - A participação nos resultados será devida da seguinte forma:

PPR equivalente a 50% do salário base limitado a valor máximo de R\$ 3.211,06 sendo o valor mínimo de R\$ 866,20;

Parágrafo 2º - Do pagamento.

A verba acima estipulada, será paga em uma única parcela até a folha de pagamento do mês de setembro de 2021.

A- Para os trabalhadores com contrato de trabalho em vigor (ainda que interrompido ou suspenso) no período compreendido entre 01/05/2020 a 30/04/2021, a verba será devida de forma integral e o pagamento se dará em uma única parcela até a folha de pagamento do mês de setembro de 2021.

B- Para os trabalhadores admitidos após 01/05/2.020 e com contrato de trabalho em vigor (ainda que interrompido ou suspenso) em abril/2.021 a verba será devida de forma proporcional, à razão de 1/12 por mês ou fração superior a 15 dias trabalhados e o pagamento se dará em uma única parcela no mês setembro de 2021.

C- Para os trabalhadores demitidos entre 01/05/2.020 a 30/04/2.021, a verba será devida de forma proporcional, à razão de 1/12 por mês ou fração superior a 15 dias trabalhados e o pagamento se dará em uma única parcela, em TRCT complementar no prazo de até 30 dias após a assinatura do presente ACT.

Parágrafo único- Nas hipóteses previstas nos itens acima para o cumprimento da Meta estabelecida será observada igualmente a proporcionalidade dos meses trabalhados.

### Parágrafo 3º - Da Meta

Os valores referentes à participação nos resultados acima especificados serão calculados com base na assiduidade do empregado. Para fazer jus ao pagamento previsto no parágrafo primeiro o empregado não poderá se ausentar do serviço sem justificativa, mais de 15 (quinze) dias no período de 12 meses, compreendido entre 01 de maio de 2020 a 30 de abril de 2.021.

Parágrafo único- Nos termos em que dispõe a legislação em vigor o pagamento previsto na presente cláusula não constituirá base de incidência de nenhum encargo trabalhista ou previdenciário por ser desvinculada da remuneração, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade. A tributação, nos termos da legislação em vigor, se dará exclusivamente sobre a verba, separada dos demais rendimentos recebidos no mês.

**JULGAMENTO:** Defiro porque repete a cláusula 48ª da convenção coletiva que vigeu até 30.04.2018 (fls. 111/112) e no Termo Aditivo (fls. 123/130), aplicando o mesmo índice da cláusula primeira para os reajustes salariais, em percentual único de 17% sobre o valor do PPR de 2017 máximo de 2.982,97 e mínimo de R\$ 785,00 (fl. 124) e substituindo a expressão "ACT" por sentença normativa constante da alínea "c" do parágrafo segundo. O valor de 2017 tem previsão de pagamento em julho de 2018 (fl. 129), ou seja, mais de um ano após o término da vigência e, por essa razão, também altero a data do pagamento para o mês de julho de 2022.

A cláusula terá a seguinte redação:

*Em cumprimento às disposições contidas na Lei 10.101/2.000, convencionam as partes em criar o programa de participação nos resultados, garantindo-se a todos os trabalhadores em empresas de radiodifusão e televisão em atividade em abril de 2.021, computando-se para fins de contagem o aviso-prévio ainda que indenizado, a aplicação de um percentual utilizando o salário-base contratado como parâmetro de cálculo. O salário a ser utilizado será aquele devido em maio de 2.021.*

*Parágrafo 1º - A participação nos resultados será devida da seguinte forma:*

*PPR equivalente a 50% do salário base limitado a valor máximo de R\$ 3.490,08 sendo o valor mínimo de R\$ 918,45;*

*Parágrafo 2º - Do pagamento.*

*A verba acima estipulada, será paga em uma única parcela até a folha de pagamento do mês de julho de 2022.*

*A- Para os trabalhadores com contrato de trabalho em vigor (ainda que interrompido ou suspenso) no período compreendido entre 01/05/2020 a 30/04/2021, a verba será devida de forma integral e o pagamento se dará em uma única parcela até a folha de pagamento do mês de julho de 2022.*

*B- Para os trabalhadores admitidos após 01/05/2020 e com contrato de trabalho em vigor (ainda que interrompido ou suspenso) em abril/2021 a verba será devida de forma proporcional, à razão de 1/12 por mês ou fração superior a 15 dias trabalhados e o pagamento se dará em uma única parcela no mês de julho de 2022.*

*C- Para os trabalhadores demitidos entre 01/05/2020 a 30/04/2021, a verba será devida de forma proporcional, à razão de 1/12 por mês ou fração superior a 15 dias trabalhados e o pagamento se dará em uma única parcela, em TRCT complementar no prazo de até 30 dias após o julgamento do presente dissídio coletivo.*

*Parágrafo único- Nas hipóteses previstas nos itens acima para o cumprimento da Meta estabelecida será observada igualmente a proporcionalidade dos meses trabalhados.*

*Parágrafo 3º - Da Meta*

*Os valores referentes à participação nos resultados acima especificados serão calculados com base na assiduidade do empregado. Para fazer jus ao pagamento previsto no parágrafo primeiro o empregado não poderá se ausentar do serviço sem justificativa, mais de 15 (quinze) dias no período de 12 meses, compreendido entre 01 de maio de 2020 a 30 de abril de 2021.*

*Parágrafo único- Nos termos em que dispõe a legislação em vigor o pagamento previsto na presente cláusula não constituirá base de incidência de nenhum encargo trabalhista ou previdenciário por ser desvinculada da remuneração, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade. A tributação, nos termos da legislação em vigor, se dará exclusivamente sobre a verba, separada dos demais rendimentos recebidos no mês.*

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA: CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

A Contribuição Assistencial (cota negocial), referida pelo art. 513, alínea "e", da CLT, é devida por todos os trabalhadores beneficiários do presente Acordo Coletivo de Trabalho (sócios e não sócios) conforme aprovada em assembleia sindical dos trabalhadores, convocada e realizada de forma regular e legítima, para custeio do Sindicato laboral em decorrência da negociação coletiva trabalhista, ficando as empresas obrigadas ao desconto e repasse na forma e valores constante dos parágrafos seguintes:

Parágrafo 1º - O valor da Contribuição assistencial será o equivalente a 01/2 (meio) dia do salário base do trabalhador, já reajustado na forma prevista na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 2º - O valor será descontado do salário do trabalhador no mês subsequente a assinatura do presente acordo e será repassado a Entidade Sindical nos 10 dias subsequentes ao desconto.

Parágrafo 3º - O presente Acordo Coletivo de Trabalho deverá ser amplamente divulgado pela Entidade Sindical e pela empresa, para que todos os trabalhadores beneficiários do presente Acordo Coletivo sejam informados acerca da realização do desconto da Contribuição Assistencial ora instituída.

Parágrafo 4º - No prazo de 20 (vinte) dias contados da assinatura do presente o trabalhador poderá se opor por escrito ao desconto constante da presente cláusula. Para tanto deverá apresentar pessoalmente documento de oposição por escrito junto a sede do Sindicato, com identificação e assinatura legível, em duas vias para viabilizar o protocolo e posterior entrega do comprovante junto a empresa.

Parágrafo 5º - Fica vedado a Empresa a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares no sentido de incentivar ou instigar os trabalhadores a apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

Parágrafo 6º - Fica vedado ao Sindicato Laboral e seus dirigentes a realização de quaisquer manifestações, atos ou condutas similares no sentido de constranger os trabalhadores a apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

**JULGAMENTO:** A suscitada não impugnou a cláusula.

Indefiro como postulado.

A contribuição sindical chamada de imposto sindical, antes prevista em lei, era obrigatória para todos os empregados, trabalhadores avulsos, autônomos, profissionais liberais e, ainda, para os empregadores, cobrada independentemente da condição de filiado, ou ainda da vontade do trabalhador.

A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) alterou a redação de diversos dispositivos relativos à contribuição sindical, retirou a sua natureza de tributo e a tornou facultativa.

Destaque-se que a Lei 13.467/17 não revogou a contribuição sindical, tampouco os artigos referentes ao valor, sua cobrança, data, rateio dos valores e sua destinação, que permanecem vigentes. As regras atinentes à data de desconto no salário dos empregados e do rateio dos valores permanecem vigentes mesmo após as alterações promovidas pela reforma trabalhista.

Entretanto, doravante, toda e qualquer contribuição destinada ao sindicato deve ser prévia e expressamente autorizadas pelos empregados, empregadores e respectivas categorias profissionais, econômicas e de profissionais liberais.

Na CLT, sessão VI, DOS DIREITOS DOS EXERCENTES DAS ATIVIDADES PROFISSIONAIS E DOS SINDICALIZADOS, consta no artigo 545, uma norma genérica de vedação de desconto, na folha de pagamento do empregado, de contribuição sindical sem autorização expressa e individual do empregado:

Art. 545, CLT estabelece: "os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas aos sindicatos, quando por este notificados"

A autorização inserida no artigo 545, CLT, deve ser inequívoca e individual do trabalhador e diz respeito a qualquer contribuição sindical.

Várias ADIns foram ajuizadas por entidades sindicais, na qual se alegou a inconstitucionalidade da redação dada na Lei 13.467/17 aos artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da CLT. Nesse sentido, foram ajuizadas as seguintes ADIns: ADI 5794, ADI 5912, ADI 5923, ADI 5859, ADI 5865, ADI 5813, ADI 5885, ADI 5887, ADI 5913, ADI 5810, ADI 5811, ADI 5888, ADI 5892, ADI 5806, ADI 5815, ADI 5850, ADI 5900, ADI 5950.

ADI 5945. A ADI nº 5794 e as demais, de Relatoria do Ministro Edson Fachin tiveram o julgamento: 29/06/2018.

No que tange a contribuição sindical art. 578, CLT, antes de natureza de imposto, deixa de ser obrigatória e passa a ser facultativa para todos os trabalhadores, sócios ou não. Ainda, e o desconto em folha deve ser expressamente autorizada de forma individual (art. 545, 582, STF/ADI 57946 de 29/06/2018).

Quanto a contribuição confederativa, de custeio do sistema confederativo (art. 8º, V, CF/88) só é devida pelos sócios, conforme SFT/Súmula Vinculante 40, antiga Súmula 666:

"A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição Federal, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo".

Ainda assim, seu desconto em folha depende de autorização expressa e individual (STF/ADI 57946 - 29/06/2018)

Ainda, não há falar-se em limitação do alcance das normas coletivas apenas àqueles que efetuarem o pagamento de contribuição assistencial, eis que o artigo 8ª, III, da CF/88, prevê ser dever do sindicato a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais de toda a categoria, bem como, de acordo com o inciso VI, do citado dispositivo legal, sua participação nas negociações coletivas.

Quanto a contribuição negocial (art. 513, letra "e", CLT) para fazer face aos gastos da negociação coletiva, fixada em instrumentos normativos (ACT, CCT, sentença normativa, art. 7º, XXVI e 114 § 2º, CF/88, art. 611-B, CLT), a sistemática antes da Reforma Trabalhista, permitia a cobrança só dos sócios (TST/ SDC - Precedente Normativo 119) e alguns julgados permitiam cobrança dos não sócios assegurado o direito de oposição STF/RE 189.960-3/SP REL. Marco Aurélio (07.11.2000 e RE 337.7718-3/SP Rel. Nelson Jobim (01.08.,2002).

Com relação às diversas contribuições criadas por meio de Convenção ou Acordo Coletivo, dentre elas a assistencial, é importante citar a decisão proferida pelo Egrégio Supremo Tribunal Federal, publicada em 10.03.17, em que mudou de vez a orientação. No julgado STF/ARE 1018459, com repercussão geral, o Min. Gilmar Mendes reafirma jurisprudência que veda cobrança de contribuição assistencial a trabalhadores não sindicalizados (Tema 935). E na atualidade, para o desconto em folha, ainda exige a autorização individual, prévia e expressa do trabalhador (STF/ADI 57946 de 29/06/2018).

Neste sentido, a TST/SDC/OJ 17: CONTRIBUIÇÕES PARA ENTIDADES SINDICAIS. INCONSTITUCIONALIDADE DE SUA EXTENSÃO A NÃO ASSOCIADOS.

As cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, obrigando trabalhadores não sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado, e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução, por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados.

#### Também no TST/SDC/Precedente Normativo 119: CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS - INOBSERVÂNCIA DE PRECEITOS CONSTITUCIONAIS

"A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados."

No que tange a contribuição associativa, decorrente do vínculo estatutário, sendo voluntária por natureza, também exige a autorização para desconto em folha de pagamento.

Em resumo, com a Reforma trabalhista, o trabalhador, sindicalizado ou não, não poderá ter descontado de seu salário o valor correspondente à contribuição sindical sem que haja sua prévia e expressa anuência. A assembleia geral e ou a norma coletiva não supre a vontade individual, conforme art. 611-B, inciso XXVI, CLT, verbis:

"Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)"

Da extinção da obrigação do pagamento da contribuição sindical. Sistema de financiamento voluntário. Efeitos vinculantes da decisão STF/ADI 57946 (29/06/2018).

Pode-se objetar que a nova sistemática de facultatividade do custeio sindical, e manutenção do sistema de representação "erga omnes" por "categoria" não é justa, e desestimula a organização sindical, pois somente os filiados têm a obrigação de pagar o sindicato,

enquanto todos os trabalhadores não filiados também gozam dos benefícios advindos das conquistas dos trabalhadores filiados.

Entretanto, o STF/ADI 57946 (29/06/2018) declarou a constitucionalidade da nova sistemática de custeio sindical e compatibilidade Convenção 87 da OIT, cujos efeitos são vinculantes para a Sociedade/Judiciário e Executivo. Só não vincula o Legislativo cuja missão e aditar Emendas constitucionais e leis, inclusive em sentido contrário. Enquanto a leis injustas não mudam, impera a ordem jurídica posta e vigente.

Ainda, de acordo com o art. 28, parágrafo único, da lei 9.868/99, a legislação que regulamenta a declaração de constitucionalidade ou de inconstitucionalidade de lei, têm eficácia contra todos e efeito vinculante em relação aos órgãos do Poder Judiciário e à Administração Pública.

Em respeito à supremacia da Constituição Federal, mister se faz seguir o entendimento na STF/ADIn 5.794, que confirma a que contribuição sindical é facultativa é uma regra constitucional válida "ex tunc". Note-se que os efeitos vinculantes dos precedentes obrigam os juízes e tribunais a seguirem, sob pena de reclamação constitucional e ineficácia do título na execução (art. 102, I, "I" da CF/88 e art. 988 a 993 do CPC e art. 525, § 1º, III, CPC).

Vejam-se decisões recentes, do STF/ Rcl 36933 (02/10/2019), em que foram suspensas cláusulas que previam contribuições sindicais compulsórias no ramo de TI em São Paulo Ainda, na Reclamação Constitucional STF/Rcl 47.102 (13.05.2021) o Min. Barroso deixa claro que desconto de contribuição sindical exige aval do trabalhador O Ministro concedeu a medida cautelar pleiteada por concessionárias de rodovias de SP, para suspender decisão do TRT da 2ª Região, que autorizou o desconto mediante autorização assemblear, sob alegação de afronta à autoridade da decisão do STF proferida na ADIn 5.794.

Portanto, defiro a cláusula com a seguinte redação:

A Contribuição Assistencial (cota negocial), referida pelo art. 513, alínea "e", da CLT, é devida pelos trabalhadores associados ao sindicato, desde que exista autorização prévia, escrita e individual, para custeio do Sindicato laboral em decorrência da negociação coletiva trabalhista, ficando as empresas obrigadas ao desconto e repasse na forma e valores constante dos parágrafos seguintes:

Parágrafo 1º - O valor da Contribuição assistencial será o equivalente a 01/2 (meio) dia do salário base do trabalhador, já reajustado na forma prevista na presente Sentença Normativa.

Parágrafo 2º - O valor será descontado do salário do trabalhador no mês subsequente ao julgamento da presente sentença normativa e será repassado a Entidade Sindical nos 10 dias subsequentes ao desconto.

Parágrafo 3º - A presente sentença normativa deverá ser amplamente divulgada pela Entidade Sindical e pela empresa, para que os trabalhadores sejam informados acerca da realização do desconto da Contribuição Assistencial ora instituída.

Parágrafo 4º - Fica vedado a Empresa a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares no sentido de incentivar ou instigar os trabalhadores a apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA: MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACORDO**

No caso de descumprimento de qualquer cláusula contida neste Acordo Coletivo, fica a parte infratora obrigada a pagar multa equivalente 5% do valor do piso salarial em favor da parte lesada, corrigida pelos mesmos critérios e índices dos débitos trabalhistas.

**JULGAMENTO:** Defiro como postulado, eis que em consonância com a cláusula 50ª da convenção coletiva que vigeu até 30.04.2018 (fl. 113), substituindo a expressão "Acordo Coletivo" por sentença normativa.

A cláusula terá a seguinte redação:

*No caso de descumprimento de qualquer cláusula contida nesta sentença normativa, fica a parte infratora obrigada a pagar multa equivalente 5% do valor do piso salarial em favor da parte lesada, corrigida pelos mesmos critérios e índices dos débitos trabalhistas.*

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA: PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

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

**JULGAMENTO:** Defiro como postulado, eis que repete a cláusula 52ª da convenção coletiva que vigeu até 30.04.2018 (fl. 116).

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA: COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

**JULGAMENTO:** Defiro como postulado, eis que repete a cláusula 53ª da convenção coletiva que vigeu até 30.04.2018 (fl. 116).

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA: VIGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho vigorará pelo prazo de 36 meses a partir de 01 de maio de 2018 até abril de 2.022.

**JULGAMENTO:**A suscitada alega que o suscitado perdeu as datas-base de 2019 e 2020 porque rejeitou suas propostas de reajuste e nunca formulou contraproposta para dar andamento às negociações coletivas. Além disso, não ajuizou o protesto judicial para preservar as datas-base da categoria em 2019 e 2020 e não pode agora exigir reajustes retroativos (fls. 335/341).

Essa alegação, no entanto, não se compatibiliza com a manifestação anterior (fls. 327/333) em que a suscitada ofereceu proposta de reajuste das cláusulas econômicas, no *"total das perdas inflacionárias dos anos 2018/2019 e 2019/2020, totalizando 7,70% sobre a base salarial praticada no mês de agosto último"*.

A convenção coletiva anterior vigeu até 30.04.2018 e o presente dissídio coletivo de greve foi ajuizado em 1º.09.2021. Do término da vigência da convenção coletiva (30.04.2018) até o ajuizamento do presente dissídio de greve, há um processo intenso de negociação coletiva entre o sindicato patronal e o suscitante, circunstância que a suscitada admite.

A referência sobre a data-base é confirmada pelos comunicados enviados pelo sindicato patronal às empresas (fls. 131/134) em que consta que *"a negociação coletiva de 2018/2019 com o sindicato dos Radialistas (SINRAD) ainda não terminou e não há perspectiva imediata de resolução do assunto..."*. Além disso, oferece uma antecipação salarial à categoria *"para amenizar (...) a ausência da convenção coletiva de trabalho do período passado"*. Esse comunicado foi emitido em fevereiro de 2019. Há um outro comunicado do sindicato patronal (de julho de 2019) em que informa que a negociação de 2018/2019 e 2019/2020 *"ainda não terminou (...) o SERTESP continua na expectativa de uma solução viável para o período de 2018/2019 e 2019/2020..."*. Ainda, as atas das reuniões (fls. 457/461), uma delas realizada em abril de 2018 (fl. 457) demonstram todo o processo de negociação da

convenção coletiva que se iniciaria em 1º.05.2018. Nelas há manifestação do representante do sindicato patronal, informando que *"deliberou garantir a data base da categoria profissional e prorrogar a vigência da CCT anterior para até o dia 30 de maio de 2018"*. Os trabalhadores se manifestaram pelo entendimento de que a convenção tem validade até que outra venha a substituí-la. Na ata da reunião realizada em 13.07.2021 consta que *"a assembleia patronal não aceitou a proposta para convenção coletiva de trabalho enviada pelos trabalhadores aos 25 de junho passado. Ao mesmo tempo o SERTESP reitera a proposta patronal formulada aos 27 de maio de 2021, prorrogando a sua validade até 30 de agosto vindouro (...)"*.

A suscitada ofereceu proposta de reajuste, ainda que inferior ao pretendido pelo suscitante, afirmou o cumprimento da convenção coletiva que vigeu até 30.04.2018 e o sindicato patronal estava em processo de negociação de uma nova convenção coletiva, sendo que a única divergência estava relacionada ao índice de reajuste. Assim, a impugnação trazida pela suscitada sobre eventual perda da data-base é contraditória com a conduta anteriormente praticada, na medida em que apresentou concordância com a manutenção de toda a convenção, tanto assim que em sua última manifestação afirmou que cumpre integralmente. Por fim, é evidente que a conduta da suscitada criou justa expectativa no suscitante quanto à composição das cláusulas do instrumento negocial, o que inclui a manutenção da data-base.

Em que pese a fixação do período de vigência de um ano, o curto espaço de duração das normas sociais propicia infundado desgaste para a categoria profissional que se vê, em pequeno espaço de tempo, obrigada a retomar processo de negociação. Por isso e também porque se assegura, sempre, o processo de revisão das normas coletivas (CLT, art. 873) nas hipóteses em que sobrevenham mudanças capazes de lhes afetar a substância, fixo, para as cláusulas sociais, o prazo de vigência na forma do PN 120 do C. TST, acolhendo a proposta somente em relação às cláusulas econômicas, considerando a instabilidade já tão sedimentada no cenário econômico de nosso país.

As normas instituídas por sentença normativa são predispostas ao alcance de maior estabilidade e segurança jurídica para as partes e, por isso mesmo, o legislador consentiu que a vigência possa ser de 4 (quatro) anos, a teor do disposto no art. 868, § único, da CLT.

Corre em harmonia com texto legal a jurisprudência estável desta Seção Especializada em Dissídios Coletivos, em sintonia com a jurisprudência mansa e pacífica do Egrégio TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, edificada pelo Precedente Normativo nº 120.

*Art. 868 - Parágrafo único - O Tribunal fixará a data em que a decisão deve entrar em execução, bem como o prazo de sua vigência, o qual não poderá ser superior a 4 (quatro) anos.*

*120 - Sentença Normativa. Duração. Possibilidade e limites. (Res. 176/2011, DeJT 27.05.2011). A sentença normativa vigora, desde seu termo inicial até que sentença normativa, convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho superveniente produza sua revogação, expressa ou tácita, respeitado, porém, o prazo máximo legal de quatro anos de vigência.*

Portanto, **defiro em parte a cláusula**, com a vigência de 1 ano para as cláusulas econômicas (1ª - Correção salarial, 2ª - Pisos salariais, 28ª - Viagem, 31ª - Alimentação/Refeição, 36ª Seguro de vida e 38ª Creche) e 4 anos para as cláusulas sociais.

A cláusula terá a seguinte redação:

*O presente dissídio terá vigência de 1º.05.2021 a 30.04.2022 para as cláusulas econômicas (1ª - Correção salarial, 2ª - Pisos salariais, 28ª - Viagem, 31ª - Alimentação/Refeição, 36ª Seguro de vida e 38ª Creche) e de 1º.05.2021 a 30.04.2025 para as cláusulas sociais.*

#### **Estabilidade.**

Aplico aos trabalhadores a estabilidade de 90 dias, na forma do PN 36 da SDC do TRT da 2ª Região.

**Estabilidade provisória.** (Ata publicada no DOEletrônico 29/10/2012. Nova redação - Ata publicada no DOEletrônico 25/04/2014)

Os empregados terão estabilidade provisória na pendência da Negociação Coletiva, até 30 (trinta) dias após a sua concretização, ou, inexistindo acordo, até 90 (noventa) dias após o julgamento do dissídio coletivo.

#### **ANEXO 1 - TEXTO CONSOLIDADO - SENTENÇA NORMATIVA 2.018/2.022**

##### **CLÁUSULA PRIMEIRA: CORREÇÃO SALARIAL**

*Os salários dos empregados abrangidos por esta sentença normativa serão reajustados pelo índice de 17% (dezessete por cento), a ser pago em 3 (três) parcelas nos seguintes termos: a) 7% (sete por cento) em 1º de outubro de 2021; b) 5% (cinco por cento) em 1º de janeiro de 2022, e c) 5% (cinco por cento) em 1º de abril de 2022, com a compensação dos reajustes havidos a partir de maio de 2017.*

##### **CLÁUSULA SEGUNDA: PISOS SALARIAIS**

*Fica estabelecido que a partir de 01 de maio de 2021 o piso salarial dos empregados da empresa será de R\$ 1.527,72, em 1º.10.2021, R\$ 1.604,11, em 1º.01.2022 e R\$ 1.684,31, em 1º.04.2022.*

**CLÁUSULA TERCEIRA: ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE:**

Os empregados admitidos após a data-base terão os seus salários reajustados de conformidade com o percentual aplicável em cada mês.

Mês/ano	1ª parcela - Multiplicador	2ª parcela Multiplicador	3ª parcela Multiplicador
mai/17	7,00% 1,07000000	5,00% 1,05000000	5,00% 1,05000000
jun/17	6,85% 1,06849284	4,89% 1,04893326	4,89% 1,04893326
jul/17	6,70% 1,06698780	4,79% 1,04786760	4,79% 1,04786760
ago/17	6,55% 1,06548488	4,68% 1,04680302	4,68% 1,04680302
set/17	6,40% 1,06398408	4,57% 1,04573953	4,57% 1,04573953
out/17	6,25% 1,06248539	4,47% 1,04467711	4,47% 1,04467711
nov/17	6,10% 1,06098881	4,36% 1,04361578	4,36% 1,04361578
dez/17	5,95% 1,05949435	4,26% 1,04255552	4,26% 1,04255552
jan/18	5,80% 1,05800198	4,15% 1,04149634	4,15% 1,04149634
fev/18	5,65% 1,05651172	4,04% 1,04043824	4,04% 1,04043824
mar/18	5,50% 1,05502356	3,94% 1,03938121	3,94% 1,03938121
abr/18	5,35% 1,05353749	3,83% 1,03832526	3,83% 1,03832526
mai/18	5,21% 1,05205352	3,73% 1,03727037	3,73% 1,03727037
jun/18	5,06% 1,05057164	3,62% 1,03621656	3,62% 1,03621656
jul/18	4,91% 1,04909184	3,52% 1,03516383	3,52% 1,03516383
ago/18	4,76% 1,04761413	3,41% 1,03411216	3,41% 1,03411216

set/18 4,61% 1,04613850 3,31% 1,03306155 3,31% 1,03306155  
out/18 4,47% 1,04466495 3,20% 1,03201202 3,20% 1,03201202  
nov/18 4,32% 1,04319347 3,10% 1,03096355 3,10% 1,03096355  
dez/18 4,17% 1,04172407 2,99% 1,02991615 2,99% 1,02991615  
jan/19 4,03% 1,04025674 2,89% 1,02886981 2,89% 1,02886981  
fev/19 3,88% 1,03879147 2,78% 1,02782454 2,78% 1,02782454  
mar/19 3,73% 1,03732827 2,68% 1,02678032 2,68% 1,02678032  
abr/19 3,59% 1,03586713 2,57% 1,02573717 2,57% 1,02573717  
mai/19 3,44% 1,03440804 2,47% 1,02469508 2,47% 1,02469508  
jun/19 3,30% 1,03295102 2,37% 1,02365404 2,37% 1,02365404  
jul/19 3,15% 1,03149604 2,26% 1,02261407 2,26% 1,02261407  
ago/19 3,00% 1,03004311 2,16% 1,02157515 2,16% 1,02157515  
set/19 2,86% 1,02859223 2,05% 1,02053728 2,05% 1,02053728  
out/19 2,71% 1,02714340 1,95% 1,01950047 1,95% 1,01950047  
nov/19 2,57% 1,02569660 1,85% 1,01846471 1,85% 1,01846471  
dez/19 2,43% 1,02425184 1,74% 1,01743001 1,74% 1,01743001  
jan/20 2,28% 1,02280912 1,64% 1,01639636 1,64% 1,01639636  
fev/20 2,14% 1,02136843 1,54% 1,01536375 1,54% 1,01536375  
mar/20 1,99% 1,01992977 1,43% 1,01433220 1,43% 1,01433220  
abr/20 1,85% 1,01849314 1,33% 1,01330169 1,33% 1,01330169  
mai/20 1,71% 1,01705853 1,23% 1,01227223 1,23% 1,01227223  
jun/20 1,56% 1,01562593 1,12% 1,01124382 1,12% 1,01124382

jul/20 1,42% 1,01419536 1,02% 1,01021645 1,02% 1,01021645  
ago/20 1,28% 1,01276681 0,92% 1,00919013 0,92% 1,00919013  
set/20 1,13% 1,01134026 0,82% 1,00816485 0,82% 1,00816485  
out/20 0,99% 1,00991572 0,71% 1,00714061 0,71% 1,00714061  
nov/20 0,85% 1,00849320 0,61% 1,00611741 0,61% 1,00611741  
dez/20 0,71% 1,00707267 0,51% 1,00509525 0,51% 1,00509525  
jan/21 0,57% 1,00565415 0,41% 1,00407412 0,41% 1,00407412  
fev/21 0,42% 1,00423762 0,31% 1,00305404 0,31% 1,00305404  
mar/21 0,28% 1,00282309 0,20% 1,00203499 0,20% 1,00203499  
abr/21 0,14% 1,00141055 0,10% 1,00101698 0,10% 1,00101698

#### **CLÁUSULA QUARTA: SALÁRIO DE ADMISSÃO**

Será garantido ao empregado admitido para a mesma função de outro, cujo contrato tenha sido rescindido sob qualquer condição, o mesmo salário do substituído, sem considerar as vantagens pessoais, excepcionando-se desta cláusula as funções individualizadas, ou seja, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício.

Parágrafo Único - Se a empresa possuir ou instituir estrutura organizada de cargos e salários, nos casos previstos no "caput" desta cláusula, será garantido o menor salário de cada função, sem considerar as vantagens pessoais.

#### **CLÁUSULA QUINTA: SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado fará jus a diferença entre o seu salário e o do substituído, na proporção da duração da substituição, excluídas as vantagens pessoais.

Parágrafo Único - Para fins do disposto nesta cláusula, considera-se de caráter não eventual o que perdurar por um período igual ou superior a 20 (vinte) dias, inclusive por motivo de férias do substituído.

## **CLÁUSULA SEXTA: PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

O pagamento dos salários deverá ser efetuado no máximo até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido. Os salários obrigatoriamente deverão ser pagos mediante depósito em conta salário do trabalhador, a ser aberta pelas empresas.

Parágrafo Único - Quando o dia do pagamento recair em sábado, domingo, feriado ou dia compensado, este será feito no dia de trabalho imediatamente anterior.

## **CLÁUSULA SÉTIMA: PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO**

O pagamento do 13º salário deverá ser efetuado da seguinte forma: a primeira parcela até o dia 30 de novembro e a segunda até o dia 20 de dezembro.

## **CLÁUSULA OITAVA: COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

A empresa fornecerá comprovantes de pagamentos dos salários aos seus empregados, contendo a identificação da empregadora e do empregado, discriminando todos os valores pagos e descontados, bem como o valor do depósito do FGTS.

## **CLÁUSULA NONA: AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Fica permitido à empresa abrangida por este Acordo Coletivo de Trabalho, quando oferecida à contraprestação, o desconto em folha de pagamento de: seguro de vida em grupo, transporte, planos médicos e odontológicos com participação de empregados nos custos, alimentação, convênios, convênio com supermercados, medicamentos, convênios com assistência médica e clube/agremiações, quando expressamente autorizados pelo empregado.

## **CLÁUSULA DÉCIMA: HORAS EXTRAS**

As horas extras efetivamente prestadas serão remuneradas na forma abaixo:

a - 100% (cem por cento) de acréscimo sobre a hora normal, para as primeiras 60 (sessenta) horas extras mensais trabalhadas, incluídos o DSR;

b - 55% (cinquenta e cinco por cento) de acréscimo sobre a hora normal para todas as demais horas extras trabalhadas.

Parágrafo 1º - As horas extras prestadas até o limite de 60 horas mensais, incluídos os DSR's, obrigatoriamente deverão ser remuneradas aos empregados, com o adicional do item "a" acima.

Parágrafo 2º - Faculta-se a compensação das horas extras prestadas além do limite estipulado no Parágrafo primeiro, no prazo máximo de até 30 (trinta) dias contados a partir do mês subsequente ao da efetiva prestação. Decorrido o prazo retro mencionado sem que tenha havido a devida compensação, o pagamento equivalente se tornará obrigatório, com o adicional estipulado no item "a" acima, ou seja, 100% (cem por cento).

Parágrafo 3º - Somente poderá ser compensado o limite máximo de 30 (trinta) horas extras em cada mês.

Parágrafo 4º - As horas extras que não forem indicadas para compensação, serão pagas até o mês subsequente ao de sua realização.

Parágrafo 5º - A empresa disponibilizará aos seus empregados, no mês, o números de horas extras a serem compensadas no mês subsequente.

Parágrafo 6º - As folgas compensatórias serão estabelecidas em comum acordo entre as partes, por escrito, ficando também facultado o acréscimo no período de gozo das férias dos dias referentes as horas extras não compensadas, limitada a 10 (dez) dias. Neste caso, o prazo para compensação poderá ser diferente no estabelecido no parágrafo segundo.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA: ADICIONAL NOTURNO**

A empresa pagará adicional noturno aos empregados abrangidos neste Acordo Coletivo de Trabalho com acréscimo de 30% (trinta por cento) sobre a hora diurna. A hora noturna será computada como de 52 minutos e 30 segundos. Considera-se como noturno o trabalho executado entre as 22horas de um dia e 5 horas do dia seguinte.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

A cada período ininterrupto de 05 (cinco) anos de efetivo trabalho na empresa, será assegurado ao trabalhador um acréscimo em seu salário-base, de forma não cumulativa, 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;

15% (quinze por cento) para o quinto quinquênio, sendo este o limite máximo de concessão por tempo de serviço.

Parágrafo 1º - O pagamento desse adicional será imediato à data em que for completado cada período ininterrupto de 05 (cinco) anos de efetivo trabalho na mesma empresa.

Parágrafo 2º - Ficam ressalvadas as condições mais benéficas já existentes.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA: INTEGRAÇÃO DOS ADICIONAIS**

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA: CONTRATO DE TRABALHO**

A empresa fornecerá cópias de contratos de trabalho, quando por escrito, aos empregados admitidos durante a vigência desta sentença normativa.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA: CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Nos casos de readmissão na empresa dentro do prazo de 12 (doze) meses, para o exercício da mesma função, o empregado não estará sujeito a contrato de experiência.

Parágrafo Único - Será considerado tempo, somente para efeito do período de experiência, o trabalho temporário que o empregado contratado tiver prestado à mesma empresa, desde que no mesmo cargo para o qual esteja sendo contratado, bem como não houver ocorrido intervalo superior a 30 dias entre um contrato e outro.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA: CARTEIRA DE TRABALHO**

A empresa anotara em CTPS, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, o contrato de trabalho e a função exercida pelo empregado.

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA: CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

A empresa manterá em suas dependências cartões de ponto ou livros de ponto, para o controle de frequência dos empregados.

Parágrafo Único - Para os trabalhos em externas em que haja dificuldade de controle de ponto, a empresa adotará sistema de apontamento da jornada de trabalho que permita a assinatura não só do responsável pelo apontamento, como também do empregado.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA: FALTAS ABONADAS**

Poderá o empregado 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 comprovado pela apresentação da certidão de óbito no prazo de 7 (sete) dias a contar da data do falecimento;

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

3) Até 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, de acordo com o art. 10, II, letra B das Disposições Constitucionais Transitórias, contados da data do parto, neles incluído o período previsto no inciso III, do art. 473 da CLT;

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

5) Até 2 (dois) dias, consecutivos ou não, para o fim de se alistar e tirar título de eleitor, nos termos da legislação respectiva, devidamente comprovado;

6) No período que tiver que cumprir as exigências do Serviço Militar, referidas na letra "c" do art. 65, da Lei nº 4.375, de 17/08/64;

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

8) Assegura-se o direito a ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico cônjuge e filhos em consultas médicas/internações, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA: LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE**

À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias.

Parágrafo Único - A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardião.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA: FÉRIAS**

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

Parágrafo 1º - As férias de todos os trabalhadores deverão ter início no 1º dia útil da semana. Para os empregados que trabalham sob escala, o primeiro dia útil equipara-se ao dia seguinte da folga.

Parágrafo 2º - Se a empresa colocar o trabalhador em férias antes do 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA: ESCALAS DE FOLGA E TRABALHO**

A empresa afixará escalas de folgas e trabalho nos locais de trabalho, com antecedência mínima de 7 (sete) dias.

Parágrafo Único: As escalas de folga e de trabalho não poderão ser alteradas em hipótese alguma.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA: PRESTAÇÃO DE TRABALHO DURANTE INTERVALO ENTRE JORNADA OU FOLGA REGULAR**

O empregado que estiver em descanso entre 2 (duas) jornadas de trabalho ou em gozo de folga regular, conforme artigo 66 da CLT, quando convocado para a prestação de serviços inadiáveis, terá garantida a remuneração equivalente à pelo menos 3 (três) horas extras de trabalho com acréscimo dos percentuais de horas extras, conforme cláusula décima, item "a".

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA: INTERVALO ENTRE JORNADAS DE TRABALHO**

Fica assegurado um intervalo mínimo de 11 (onze) horas entre duas jornadas de trabalho, de conformidade com a lei.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA: NOVAS TECNOLOGIAS E ESTÍMULO À EDUCAÇÃO**

A empresa fornecerá aos seus empregados a oportunidade de adaptação às novas técnicas e equipamentos. O processo de adaptação constitui encargo das empresas, de sorte que exclusivamente as despesas de treinamento com eventuais cursos e aprendizagem correrão por conta das mesmas.

Parágrafo 1º - Na hipótese de adoção de tecnologia que possa implicar em redução de pessoal, as empresas envidarão esforços para dar oportunidade de aproveitamento e readaptação do pessoal a ser deslocado, procurando possibilitar-lhes a absorção em outros cargos ou funções compatíveis.

Parágrafo 2º - As partes reconhecem que o estágio de todos os estudantes é regulado pela Lei nº 11.788/2008.

Parágrafo 3º - A empresa estimulará, de acordo com suas possibilidades, o aumento do nível educacional de seus empregados.

Parágrafo 4º - Não serão computados como horas extras os programas de desenvolvimento profissional solicitados formalmente à EMPRESA pelos empregados Radialistas que ocorram fora do horário de trabalho contratado, bem como, para aqueles concedidos para a totalidade dos empregados, que sejam inerentes a sua função e preenchidos os pré-requisitos da instituição de ensino. As horas despendidas em viagem em decorrência exclusiva de participação em atividades ligadas ao desenvolvimento pessoal e técnico-profissional, patrocinada pela EMPRESA ou por terceiros, não serão consideradas como jornada.

Parágrafo 5º - O valor do custeio dos investimentos com programa de desenvolvimento técnico-profissional patrocinado pela Empresa não integrará a remuneração para quaisquer efeitos legais.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA: CARTA DE AVISO DE DISPENSA, SUSPENSÃO OU ADVERTÊNCIA**

A empresa fornecerá comprovantes por escrito, sob pena de nulidade do ato, contendo os motivos da despedida, aos empregados demitidos sob acusação de prática de falta grave, bem como dos motivos que originaram a suspensão ou advertência.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA: INDENIZAÇÃO ADICIONAL PARA EMPREGADO COM MAIS DE 45 ANOS DE IDADE E DOIS NAS EMPRESAS**

A empresa concederá uma indenização adicional, equivalente à remuneração utilizada para efeito de cálculo de quitação, quando se tratar de despedida de empregado com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e que conte com mais de 2 (dois) anos de efetivo trabalho nas empresas, devidamente comprovado por registro em sua Carteira Profissional, sem prejuízo da garantia constitucional e sua regulamentação.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA: DIÁRIA DE VIAGEM/TRABALHO EM VIAGEM**

A empresa deverá arcar com todas as despesas de viagem. Os valores estimados destas despesas deverão ser entregues individualmente a cada empregado, sendo que o eventual gasto excedente ou remanescente ao estimado, devidamente comprovado, deverá ser ressarcido.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA: VIAGEM**

A empresa pagará refeições no valor mínimo de R\$ 34,27, em 1º.10.21, R\$ 35,29, em 1º.01.2022 e R\$ 37,78 em 1º.04.2022, 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 empresas situadas na Capital).

Parágrafo 1º - O valor para refeição descrito no caput desta cláusula tem caráter indenizatório, uma vez que se destina a atender necessidade básica do trabalhador, não se integrando ou incorporando ao salário ou a remuneração do empregado, para nenhum efeito.

Parágrafo 2º - A empresa custeará as despesas de pernoite, quando necessário, para o qual se recomenda acomodação compatível com o número de leitos habitualmente utilizados e em hotéis cadastrados na EMBRATUR, quando existentes.

Parágrafo 3º - Mencionados valores serão devidos a partir do julgamento do presente dissídio coletivo.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA: TRANSPORTE**

A empresa fornecerá gratuitamente condução aos empregados, quando a jornada de trabalho termine após as 24:00 horas ou tenha início antes das 05:30 horas, quando não houver possibilidade de transporte urbano. Ficam as empresas desobrigadas do fornecimento do Vale-transporte para os empregados beneficiados por esta cláusula, somente para os percursos realizados nestas condições.

Parágrafo 1º - Recomenda-se que as empresas façam adequação do transporte fornecido aos seus empregados, a fim de que não haja itinerários díspares.

Parágrafo 2º - Com o objetivo de prevenir acidentes, as empresas instalarão, em seus veículos de externas, grades de proteção, de forma a separar os empregados dos equipamentos transportados. As empresas deverão tomar providências imediatas para adequar-se a esta cláusula, até o prazo de 60 dias da assinatura da Convenção Coletiva.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA: VALE TRANSPORTE**

No atendimento às disposições da Lei nº 7.418 de 16/12/85, com redação dada pela Lei nº 7.619 de 30/09/87, regulamentada pelo Decreto nº 95.247 de 16/11/87, a empresa poderá ao seu critério, creditar o valor correspondente através de folha de pagamento ou em dinheiro. Na superveniência de aumentos de tarifas após o pagamento, as empresas efetivarão a competente complementação no prazo de até 05 (cinco) dias úteis. A importância paga sob esse título não tem caráter remuneratório ou salarial.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA: ALIMENTAÇÃO / REFEIÇÃO**

*A partir de maio de 2.021 a empresa pagará a todos os seus empregados um ticket-refeição no valor facial R\$ 19,91, em 1º.10.21, R\$ 20,90, em 1º.01.2022 e R\$ 21,94 em 1º.04.2022, cada um, em quantidade suficiente a contemplar todos os dias trabalhados durante o mês.*

*Parágrafo 1º - O ticket-refeição previsto no caput será único, mesmo que o trabalhador mantenha mais que um contrato de trabalho e/ou acúmulo de função com o empregador, e desde que tais contratos sejam cumpridos na mesma jornada de trabalho.*

*Parágrafo 2º - A empresa que em 26/06/2013 já fornecia refeição no local de trabalho, fica desobrigada do fornecimento do benefício contido na presente cláusula desde que respeitado o valor mínimo previsto no caput desta cláusula.*

*Parágrafo 3º - O ticket-refeição descritos na presente cláusula tem caráter indenizatório, uma vez que se destinam a atender necessidade básica do trabalhador com a alimentação, não se integrando ou incorporando ao salário ou a remuneração do empregado, para nenhum efeito.*

*Parágrafo 4º - Ficam preservadas as condições mais favoráveis já existentes, entendendo como tal a concessão do benefício em valores superiores aos constantes da presente cláusula.*

*Parágrafo 5º - O benefício constante da presente cláusula será devido aos trabalhadores com jornada de trabalho igual ou superior a 04 horas diárias.*

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA: INDEFERIDA**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA: ESTABILIDADE**

### **PROVISÓRIA**

Goarão estabilidade provisória:

1) Empregadas gestantes, por 30 dias além do fixado no artigo 10, II, letra B das Disposições Constitucionais Transitórias;

2) Empregados 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;

Parágrafo Único - A garantia de emprego será extensiva para o empregado que estiver servindo no Tiro de Guerra.

3) Empregados que estiverem comprovadamente a um ano da aposentadoria por tempo de serviço, aposentadoria especial, e por idade, garantindo-se-lhes também o salário. Adquirido o direito ao benefício, cessa a garantia;

4) Empregados que estiverem, comprovadamente, a dois anos da aposentadoria por tempo de serviço, aposentadoria especial, e por idade, desde que contem com dez anos, ou mais, de prestação de serviços ininterruptos à empresa, garantindo-se-lhes também o salário. Cessa a estabilidade provisória quando adquirido o direito de benefício.

5) Empregados afastados por doença, por 60 dias após a alta médica concedida pelo INSS.

Parágrafo 1º - Sempre que solicitado pela empresa, por escrito e contra-recibo, o empregado deverá informar, também por escrito e contra-recibo, o seu tempo de serviço fazendo incluir os períodos especiais. Para efeito do direito previsto nos itens 3 e 4 prevalecerá sempre as informações prestadas pelo trabalhador.

Parágrafo 2º - Ficam ressalvados os casos de dispensa por falta grave ou rescisão contratual por pedido de demissão.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA: AUXÍLIO DOENÇA/AUXÍLIO ACIDENTE DE TRABALHO**

*A empresa complementar , a partir do 30  (trigésimo) ao 120  (centésimo vigésimo) dia do afastamento, o s lario-base dos empregados afastados em gozo de auxílio doença ou auxílio acidente de trabalho.*

*Parágrafo 1  - Os empregados 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 s lario-contratado pago pela empresa até o 90  (nonagésimo) dia de afastamento.*

*Parágrafo 2  - A empresa se compromete, em caso de atraso no pagamento pelo INSS, a adiantarem mensalmente no mínimo 50% (cinquenta por cento) dos valores devidos pelo INSS, aos empregados que recebem auxílio doença ou acidente de trabalho.*

*Parágrafo 3  - Todo adiantamento devidamente concedido, nos termos do Parágrafo segundo, não sofrerá qualquer incidência de encargos. O empregado se compromete a informar a empresa imediatamente após o deferimento do benefício previdenciário, tendo como prazo máximo para devolução dos valores adiantados, 15 (quinze) dias contados da data do efetivo recebimento do benefício pelo empregado.*

*Parágrafo 4  - O pagamento previsto nesta cláusula deverá ser efetuado na mesma data em que forem efetuados os pagamentos de s larios dos demais empregados.*

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA: RETORNO AO TRABALHO/ALTA MÉDICA PROGRAMADA**

Na hipótese de o trabalhador permanecer sem condições de saúde para assumir suas atividades laborais normais, assim atestado pelo médico do trabalho da empresa, a empresa orientar  o trabalhador a formular pedido de reconsideração da decisão junto ao INSS. Para tanto deverá fornecer ao trabalhador o laudo do médico do trabalho atestando o estado de saúde do empregado a fim de servir de subsidio ao pedido de reconsideração junto ao INSS.

Parágrafo 1  - A empresa desde que apresentado, pelo empregado, o pedido de reconsideração no prazo legal junto à previdência social antecipar  ao empregado o valor de seu s lario-base no período compreendido entre a alta médica e a decisão do INSS.

Parágrafo 2  - Em sendo acolhido o pedido de reconsideração e manutenção do benefício o trabalhador deverá devolver a empresa os valores adiantados no período. O prazo para devolução dos valores adiantados pela empresa não poderá exceder o limite máximo de 15 (quinze) dias contados da data do efetivo recebimento do benefício pelo empregado.

Parágrafo 3º - Caso seja negado pela 2ª vez o pedido de reconsideração com o mesmo CID pela Previdência Social, o empregado deverá reassumir imediatamente suas atividades laborais na empresa, sendo que o período compreendido entre a alta médica e o retorno será considerado como licença remunerada.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA: SEGURO DE VIDA**

Se a empresa que não tiver seguro de vida para seus empregados, contratará 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\$ 29.357,70, em 1º.10.21, R\$ 30.825,59, em 1º.01.2022 e R\$ 32.366,87 em 1º.04.2022.

Parágrafo Único - Mencionados valores serão devidos a partir do julgamento do presente dissídio coletivo.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA: ABONO DE FALTAS DO ESTUDANTE**

Serão abonadas as faltas do empregado estudante quando houver coincidência entre o horário de trabalho e o horário de exames escolares, desde que em estabelecimentos de ensino oficial autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas de antecedência e comprovação posterior.

Parágrafo Único - O horário de trabalho do empregado estudante não poderá ser alterado durante o período letivo.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA: CRECHE**

Se na empresa trabalhar mais de 15 (quinze) mulheres com mais de 16 anos de idade providenciara a criação de creches em suas dependências, ou celebrara convênio com creches autorizadas pelos órgãos públicos, objetivando atender aos filhos das empregadas até que atinjam a idade de 06 (seis) anos e onze meses e desde que não estejam matriculadas na primeira série do ensino fundamental.

Parágrafo 1º - Se a empresa optar por não manter creches em suas dependências ou convênios reembolsara as despesas de suas empregadas com creches, a partir do término do licenciamento compulsório, no valor mínimo a R\$ 375,19, em 1º.10.21, R\$ 393,95, em 1º.01.2022 e

R\$ 413,65 em 1º.04.2022, nos termos da Portaria nº 3.296/86 do Ministério do Trabalho. Mencionado valor é devido a partir da assinatura do julgamento da presente sentença normativa.

Parágrafo 2º - A empregada abrangida pela presente cláusula, poderá optar alternativamente pelo reembolso das despesas efetuadas com pessoa física (babá) que cuide de seu (s) filhos (as), desde que mediante comprovação de anotação de CTPS, apresentação mensal de cópia do recibo onde conste o número de identidade, CPF e assinatura da babá, e guia de pagamento do INSS da mesma. O reembolso previsto neste Parágrafo deverá ser solicitado à empresa até o dia 10 (dez) de cada mês, referente ao mês anterior, no valor mínimo constante desta cláusula.

Parágrafo 3º - Serão igualmente beneficiados os empregados abrangidos por esta convenção, do sexo masculino solteiros, viúvos, desquitados, separados judicialmente ou divorciados que tenham comprovadamente a guarda dos filhos.

Parágrafo 4º - O valor de reembolso da creche não integrará a remuneração para quaisquer efeitos legais, mesmo que as empresas venham a adotar condição mais favorável ao previsto nesta cláusula.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA: AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento do empregado, a empresa pagará aos dependentes habilitados junto a Previdência Social um auxílio para o funeral no valor de 4 (quatro) pisos do salário normativo da região, sendo que no caso de falecimento decorrente de acidente de trabalho esse valor corresponderá a 08 (oito) pisos do salário normativo da região, vigentes a época. O pagamento desse auxílio será efetuado no prazo de 10 (dez) dias após a apresentação da documentação comprobatória da habilitação.

Parágrafo Único - No caso de falecimento do empregado, as verbas rescisórias devidas deverão ser corrigidas monetariamente até a data de seu pagamento.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA: QUADRO DE AVISOS**

A empresa manterá quadro de avisos do Sindicato dos Trabalhadores em local acessível aos empregados, nas medidas 0,60m X 0,90m, com vidro e chave, assegurando a fixação, pelo dirigente sindical eleito do Sindicato dos Radialistas SP, de matérias de interesse da categoria, vedada a divulgação de material político partidário ou ofensivo a quem quer que seja.

No material informativo deverá estar identificado o responsável para os fins de direito.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA: MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO**

A empresa adotará medidas de proteção individual e, conjuntamente, medidas de proteção coletiva em relação às condições de trabalho e segurança do trabalhador, de acordo com a legislação em vigor.

Parágrafo 1º - Quando exigidos pelas empresas, estas fornecerão Equipamento de Proteção Individual (EPI), bem como orientação para o seu uso.

Parágrafo 2º - Os empregados utilizarão e zelarão pela guarda e bom uso do EPI, bem como os devolverão quando solicitado.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA: MENSALIDADE ASSOCIATIVA**

A empresa descontará em folha de pagamento as mensalidades dos associados do Sindicato dos Trabalhadores, desde que não desautorizados por eles.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA: SINDICALIZAÇÃO**

A empresa, quando solicitada, colocará à disposição do Sindicato dos Trabalhadores local para a realização de campanha de sindicalização, por 01 (um) dia, na vigência da presente Sentença Normativa no horário de 09:00 horas às 19:00 horas, vedadas às divulgações político-partidária e/ou ofensiva a quem quer que seja e nas condições previamente acordadas.

Parágrafo 1º - Considerando que a empresa possui mais de 500 funcionários a duração poderá ser de 02 dias.

Parágrafo 2º - A solicitação deverá ser por escrito, com antecedência de 10 (dez) dias da data pretendida, indicando nominalmente dois associados do Sindicato para realização da campanha.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

O dirigente sindical do Sindicato dos Radialistas SP, liberado de comparecimento ao trabalho no dia em que houver reunião de negociação coletiva para renovação do Acordo Coletivo de Trabalho com o SERTESP, terá garantido o pagamento do salário integral do dia à conta das empresas com que mantiver vínculo empregatício, desde que cumpridos todos requisitos relacionados nos itens abaixo:

a) O dirigente sindical em questão deverá ser membro efetivo da comissão de negociação do Sindicato dos Radialistas, formalmente constituído na primeira ata de reunião de negociação junto ao SERTESP;

b) O Sindicato dos Radialistas informará formalmente a empresa a qual pertence o dirigente, com 02 (dois) dias de antecedência sua efetiva participação na reunião;

c) Em havendo mais de um funcionário da mesma empresa, esta liberará, no máximo, um dirigente sindical para participar da reunião.

Parágrafo Único - as disposições contidas na presente cláusula aplicam-se igualmente quando houver reuniões da Comissão Provisória, conforme cláusula abaixo.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA: FUNDO DE DESEMPREGADOS**

A empresa descontará dos empregados abrangidos por esta sentença normativa, o valor mensal de R\$ 4,00 (quatro reais), destinado ao Fundo dos Desempregados do SINRAD/SP.

Parágrafo 1º - O empregado terá o prazo de trinta (30) dias para se opor ao desconto mencionado no caput desta cláusula contado da data da assinatura da presente convenção coletiva de trabalho.

Parágrafo 2º - O desconto de que trata o caput dessa cláusula deverá ser enviado pelas empresas ao Sindicato dos Radialistas de SP, através do Banco Santander - Agência 0115 - conta corrente 13002985-1 até 10 (dez) dias subsequentes ao referido desconto, e encaminhar ao sindicato o comprovante de pagamento, juntamente com a relação dos trabalhadores que contribuem com o fundo.

Parágrafo 3º - O empregado poderá desautorizar a qualquer tempo o referido desconto, através de carta de próprio punho, que deverá ser encaminhada ao Departamento de RH de cada empresa com cópia para o Sindicato dos Radialistas de SP.

Parágrafo 4º - Mencionado numerário será destinado a auxiliar o trabalhador desempregado na compra de cesta-básica, vale-transporte para procura de emprego e cursos de qualificação e requalificação. Outras deliberações serão discutidas em Assembleia com os trabalhadores.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA: PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (P.P.R.) - ANO DE 2020**

Em cumprimento às disposições contidas na Lei 10.101/2.000, convencionam as partes em criar o programa de participação nos resultados, garantindo-se a todos os trabalhadores em empresas de radiodifusão e televisão em atividade em abril de 2.021, computando-se para fins de contagem o aviso-prévio ainda que indenizado, a aplicação de um percentual utilizando o salário-base contratado como parâmetro de cálculo. O salário a ser utilizado será aquele devido em maio de 2.021.

Parágrafo 1º - A participação nos resultados será devida da seguinte forma:

PPR equivalente a 50% do salário base limitado a valor máximo de R\$ 3.490,08 sendo o valor mínimo de R\$ 918,45;

Parágrafo 2º - Do pagamento.

A verba acima estipulada, será paga em uma única parcela até a folha de pagamento do mês de julho de 2022.

A- Para os trabalhadores com contrato de trabalho em vigor (ainda que interrompido ou suspenso) no período compreendido entre 01/05/2020 a 30/04/2021, a verba será devida de forma integral e o pagamento se dará em uma única parcela até a folha de pagamento do mês de julho de 2022.

B- Para os trabalhadores admitidos após 01/05/2.020 e com contrato de trabalho em vigor (ainda que interrompido ou suspenso) em abril/2.021 a verba será devida de forma proporcional, à razão de 1/12 por mês ou fração superior a 15 dias trabalhados e o pagamento se dará em uma única parcela no mês de julho de 2022.

C- Para os trabalhadores demitidos entre 01/05/2.020 a 30/04/2.021, a verba será devida de forma proporcional, à razão de 1/12 por mês ou fração superior a 15 dias trabalhados e o pagamento se dará em uma única parcela, em TRCT complementar no prazo de até 30 dias após o julgamento do presente dissídio coletivo.

Parágrafo único- Nas hipóteses previstas nos itens acima para o cumprimento da Meta estabelecida será observada igualmente a proporcionalidade dos meses trabalhados.

#### Parágrafo 3º - Da Meta

Os valores referentes à participação nos resultados acima especificados serão calculados com base na assiduidade do empregado. Para fazer jus ao pagamento previsto no parágrafo primeiro o empregado não poderá se ausentar do serviço sem justificativa, mais de 15 (quinze) dias no período de 12 meses, compreendido entre 01 de maio de 2020 a 30 de abril de 2.021.

Parágrafo único- Nos termos em que dispõe a legislação em vigor o pagamento previsto na presente cláusula não constituirá base de incidência de nenhum encargo trabalhista ou previdenciário por ser desvinculada da remuneração, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade. A tributação, nos termos da legislação em vigor, se dará exclusivamente sobre a verba, separada dos demais rendimentos recebidos no mês.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA: CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

A Contribuição Assistencial (cota negocial), referida pelo art. 513, alínea "e", da CLT, é devida pelos trabalhadores associados ao sindicato, desde que exista autorização prévia, escrita e individual, para custeio do Sindicato laboral em decorrência da negociação coletiva trabalhista, ficando as empresas obrigadas ao desconto e repasse na forma e valores constante dos parágrafos seguintes:

Parágrafo 1º - O valor da Contribuição assistencial será o equivalente a 01/2 (meio) dia do salário base do trabalhador, já reajustado na forma prevista na presente Sentença Normativa.

Parágrafo 2º - O valor será descontado do salário do trabalhador no mês subsequente ao julgamento da presente sentença normativa e será repassado a Entidade Sindical nos 10 dias subsequentes ao desconto.

Parágrafo 3º - A presente sentença normativa deverá ser amplamente divulgada pela Entidade Sindical e pela empresa, para que os trabalhadores sejam informados acerca da realização do desconto da Contribuição Assistencial ora instituída.

Parágrafo 4º - Fica vedado a Empresa a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares no sentido de incentivar ou instigar os trabalhadores a apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA: MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACORDO**

No caso de descumprimento de qualquer cláusula contida desta sentença normativa, fica a parte infratora obrigada a pagar multa equivalente 5% do valor do piso salarial em favor da parte lesada, corrigida pelos mesmos critérios e índices dos débitos trabalhistas.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA: PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA: COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA: VIGÊNCIA**

O presente dissídio terá vigência de 1º.05.2021 a 30.04.2022 para as cláusulas econômicas (1ª - Correção salarial, 2ª - Pisos salariais, 28ª - Viagem, 31ª - Alimentação/Refeição, 36ª Seguro de vida e 38ª Creche) e de 1º.05.2021 a 30.04.2025 para as cláusulas sociais.

**Em 06/04/2022 - Sessão Telepresencial Extra**

CERTIFICO, conforme determinado no r. despacho id 8d8670c, que o presente processo foi incluído diretamente na pauta de julgamento da Sessão Telepresencial Extraordinária da SDC, designada para o dia 06/04/2022 (Ato GP 08/2020).

Presidente o Excelentíssimo Senhor Desembargador Federal do Trabalho  
DAVI FURTADO MEIRELLES.

Tomaram parte do julgamento os Exmos. Srs. Magistrados Federais do Trabalho: IVANI CONTINI BRAMANTE (RELATORA), DAVI FURTADO MEIRELLES, FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO, FERNANDO ÁLVARO PINHEIRO, CELSO RICARDO PEEL FURTADO DE OLIVEIRA, GERTI BALDOMERA DE CATALINA PEREZ GRECO (CADEIRA 5), LUÍS AUGUSTO FEDERIGHI, ELIANE APARECIDA DA SILVA PEDROSO, RICARDO APOSTÓLICO SILVA, SAMIR SOUBHIA e VALDIR FLORINDO (VICE JUDICIAL).

Ausente, justificadamente, em razão de férias, a Exma. Desembargadora Sueli Tomé da Ponte, sendo substituída pela Exma. Juíza Gerti Baldomera de Catalina Perez Greco.

Pelo D. Ministério Público do Trabalho, compareceu a Excelentíssima Senhora Procuradora Dra. MARIA BEATRIZ CHAVES.

Sustentação oral: o i. advogado Dr. Edson Gramuglia Araújo pelo suscitante e o i. advogado Dr. Fernando Nascimento Burattini pela suscitada, que dispensaram a leitura do relatório.

Os Exmos. Magistrados Davi Furtado Meirelles, Celso Ricardo Peel Furtado de Oliveira, Fernando Álvaro Pinheiro e Eliane Aparecida da Silva Pedroso apresentaram voto divergente.

Pelo exposto, **ACORDAM** os Magistrados da Sessão Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, **por maioria de votos**, em:

REJEITAR as preliminares de ultratividade da convenção vigente no período de 2016/2018 e de ausência de comum acordo;

JULGAR extinto sem apreciação do mérito (CPC, 485, IV) o pedido condenatório de dano moral coletivo.

DECLARAR a não abusividade da greve e determinar o pagamento dos dias de paralisação.

JULGAR PROCEDENTES EM PARTE os pedidos e fixar, no exercício do Poder Normativo, as cláusulas que regularão as relações coletivas.

APLICAR aos trabalhadores a estabilidade de 90 dias na forma do PN 36 da SDC do TRT da 2ª Região.

Ficaram vencidos os Exmos. Magistrados Davi Furtado Meirelles, Celso Ricardo Peel Furtado de Oliveira e Eliane Aparecida da Silva Pedroso que deferiam a Cláusula 47ª para sócios e não sócios e não extinguiram o pedido condenatório de dano moral coletivo. Ficou vencido o Exmo. Desembargador Fernando Álvaro Pinheiro que indeferia a Cláusula 45ª.

Custas pela suscitada, calculadas sobre o valor da causa de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), no importe de R\$ 1.000,00 (mil reais). Após o trânsito em julgado e satisfeitas as custas, ao arquivo.

Em caso de inadimplemento, providencie a Secretaria a intimação do devedor na forma do art. 62, I, do Provimento GP nº 1/2008, alterado pelo Provimento GP/CR nº 2/2012.

**IVANI CONTINI BRAMANTE**  
**Relatora**

**VOTOS**

**Voto do(a) Des(a). KAMILA SCHNEIDER / SDC - Cadeira 1**

**Voto da Juíza ELIANE APARECIDA DA SILVA PEDROSO / SDC -  
Cadeira 1**

**DECLARAÇÃO DE VOTO DIVERGENTE**

Data venia do entendimento da Excelentíssima Relatora, divirjo em relação à cláusula 47ª da Pauta de Reivindicações, relativa à instituição de Contribuição Assistencial.

Em que pese a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) tenha estabelecido a facultatividade da contribuição sindical, permanece a representação da categoria (inciso III do art. 8º da CF).

Havendo negociação coletiva, ainda que infrutífera e que leve ao dissídio coletivo econômico, é direito da entidade sindical ter suas despesas com o processo de negociação compartilhadas entre aqueles que se beneficiarão do instrumento normativo, independente de associação.

Posto isso, bem como a prevalência da autonomia negocial coletiva e o poder assemblear de instituir contribuições, após a reforma trabalhista, vislumbra-se a manutenção da referida cláusula.

É o meu voto.

Divirjo, ainda, quanto à extinção sem apreciação do mérito do pedido condenatório de dano moral coletivo (art. 485, IV, do CPC).

No caso, a postura da suscitada enseja a reparação por danos morais, pois firmou uma Cláusula de Paz perante a Vice-Presidência deste Tribunal, em que as partes aguardariam decisão judicial final, mas não honrou o que foi acordado.

Conforme bem pontuado pelo Desembargador Davi Furtado Meirelles, "mesmo após a suspensão do movimento paredista, a Empresa-suscitada, ao contrário do que se