

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2023

SINDICATO DAS EMPRESAS DE RADIO E TELEVISAO DE MINAS GERAIS, CNPJ Nº. 26.271.338/0001-71, neste ato representado por seu Presidente, Sr. FRANCISCO NIVALDO SALES BESSA;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE RADIODIFUSÃO E TELEVISÃO NO ESTADO DE MINAS GERAIS, CNPJ Nº. 17.450.305/0001-06, neste ato representado por seu Diretor Executivo, Sr. FERNANDO CESAR NEVES FERREIRA; celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de abril de 2021 a 31 de março de 2023, exceto para as cláusulas que contêm vigência especial.

### CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos Trabalhadores em Empresas de Radiodifusão no Plano da CNTCP, com abrangência territorial em Baldim/MG, Belo Horizonte/MG, Betim/MG, Brumadinho/MG, Caeté/MG, Capim Branco/MG, Confins/MG, Contagem/MG, Esmeraldas/MG, Florestal/MG, Ibirité/MG, Igarapé/MG, Itatiaiuçu/MG, Jaboticatubas/MG, Juatuba/MG, Lagoa Santa/MG, Mário Campos/MG, Mateus Leme/MG, Nova Lima/MG, Nova União/MG, Pedro Leopoldo/MG, Raposos/MG, Ribeirão das Neves/MG, Rio Acima/MG, Rio Manso/MG, Sabará/MG, Santa Luzia/MG, São Joaquim de Bicas/MG, São José da Lapa/MG, Sarzedo/MG, Taquaraçu de Minas/MG e Vespasiano/MG.

### Salários, Reajustes e Pagamento.

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: A partir de 1º de novembro de 2021 e até 31 de março de 2022

Exclusivamente para as funções regulamentadas, assim consideradas aquelas com expressa previsão em lei, serão garantidos os seguintes pisos salariais ou salários de ingresso:

§ 1º – Empresas de Rádio: R\$1.746,96.

§ 2º – Empresas de TV e Produtoras e afins: R\$2.028,74.

§ 3º – Para as hipóteses de acúmulo de função ou de duplo contrato os pisos acima ficam restritos a uma das funções ou a um dos contratos.

1

## **Reajustes/Correções Salariais**

### **CLÁUSULA QUARTA – REAJUSTE SALARIAL**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA:** A partir de 1º de novembro de 2021 e até 31 de março de 2022

Excepcionalmente, os salários vigentes em 1º de março de 2021 serão reajustados em 4% (quatro por cento) a partir de 1º de novembro de 2021 e até 31 de março de 2022.

§1º – Não serão compensados os aumentos salariais concedidos após 01/04/2020, que sejam decorrentes de promoções, transferências e equiparação salarial, além daqueles decorrentes de aplicação de planos de cargos e salários.

§2º – Exclusivamente aos radialistas empregados de produtoras que prestam serviços em empresas públicas ou privadas fica garantido o reajuste e todos os demais benefícios conforme política interna de cada empresa contratada.

§3º Para os empregados admitidos após 1º de abril de 2020 será garantido o percentual proporcional ao mês de sua admissão.

### **CLÁUSULA QUINTA – COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

As empresas fornecerão aos seus empregados cópia dos comprovantes de pagamento, com discriminação dos nomes da empregadora e do empregado, das diversas parcelas componentes da remuneração, dos descontos efetuados, e dos valores previdenciários e do FGTS, até o dia 10 (dez) de cada mês.

**Parágrafo único:** Fica dispensada a entrega da cópia física do comprovante de pagamento, quando for realizado o respectivo envio do arquivo eletrônico ao empregado ou disponibilizado o acesso em sistema interno, desde que lhe permita extrair o arquivo eletrônico do sistema ou realizar sua impressão, o que deverá ser feito até o 5º dia útil de cada mês.

### **CLÁUSULA SEXTA – AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA**

Fica permitido às empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, quando oferecida a contraprestação, o desconto em folha de pagamento de: seguro de vida em grupo, transporte, planos médico-odontológicos com participação dos empregados nos custos, alimentação, convênios com supermercados, medicamentos, convênios com assistência médica e clube/agremiações desde que autorizado pelo empregado.

**Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo.**

### **CLÁUSULA SÉTIMA – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Quando ocorrer substituição de caráter provisório, por período igual ou superior a 20 (vinte) dias, será garantido salário igual ao menor salário do cargo ou função, sem considerar as vantagens de caráter pessoal.



## **CLÁUSULA OITAVA – INTEGRAÇÃO DE PARCELAS HABITUAIS**

O valor das horas extras, do adicional noturno e de outras parcelas pagas habitualmente será integrado à remuneração do empregado, para efeito e cálculo de férias, 13º salário e aviso prévio, com base na média das horas pagas nos últimos 12 (doze) meses, e também será considerado para o pagamento do repouso semanal remunerado e dos depósitos do FGTS.

## **CLÁUSULA NONA – HORAS EXTRAS**

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/04/2021 a 31/03/2023

O trabalho extraordinário será remunerado com um adicional de 100% (cem por cento) incidente sobre as duas primeiras horas extras.

§1º — Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração de o trabalho exceder do limite previsto no caput desta cláusula, a fim de fazer face a motivo de força maior ou para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis, assim entendidos, àqueles que não poderão ser interrompidos durante a sua execução, ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, tais como: ocorrência de catástrofes, calamidades públicas, desastres naturais, bem como, trabalhos em viagens com pernoite, situação alheia à vontade da empresa, plantões especiais, e ausências imprevistas de empregados, sendo que, nessas hipóteses, as horas excedentes ao limite do caput serão remuneradas com um adicional de 75% (setenta e cinco por cento).

§2º — Fica estipulado à prestação de trabalho em regime de compensação de jornada, autorizando-se que o excesso das horas trabalhadas em um dia seja compensado com a correspondente diminuição em outro dia, desde que não sejam excedidos os limites semanais, legais ou normativamente assegurados a cada categoria profissional, não sendo devido o pagamento de qualquer adicional de horas extras nesses períodos, respeitada a folga semanal.

§3º — A compensação da jornada excedente deve ser feita dentro do prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contados a partir da data de sua realização. A hora extra que não for paga ou compensada dentro dos prazos estabelecidos nesta Convenção, acarretará em multa para a empresa, em favor do empregado no valor de 100% (cem por cento), do valor da hora extra, acrescida do adicional.

§4º — As empresas contabilizarão as horas a compensar através da emissão de relatórios mensais, que serão fornecidos ao empregado até o 15º (décimo quinto) dia do mês subsequente ao da ocorrência da hora extra sob pena de impossibilidade de se proceder à compensação.

§ 5º — A compensação de horas extras será preferencialmente praticada junto às folgas semanais. Da mesma forma, a Empresa avisará ao seu empregado, com antecedência de 48 horas, do(s) dia(s) da compensação.

§6º — Os dias destinados a feriados, eventualmente trabalhados, deverão ser pagos, na forma da lei, exceto aqueles denominados feriados-ponte, tais como Natal/Ano Novo, Carnaval/Semana Santa.

§7º — A empresas poderão promover o revezamento entre as equipes das emissoras de rádio e televisão nos feriados ao longo do ano com definição do calendário anual.

## **Adicional Noturno**

### **CLÁUSULA DÉCIMA – ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho noturno, assim considerado aquele realizado entre 22 horas de um dia e 05 horas do dia seguinte, será remunerado com o adicional de 40% (quarenta por cento) sobre a hora diurna.

## **Indenização Especial**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – INDENIZAÇÃO ESPECIAL**

As empresas concederão uma indenização especial equivalente ao salário nominal do mês da rescisão, quando se tratar de despedida sem justa causa de empregado com mais de 45 (Quarenta e cinco) anos de idade e que tenha 10 (dez) ou mais anos de serviço ininterruptos na empresa, devidamente registrado em sua CTPS, sem prejuízo da garantia constitucional.

## **Auxílio Alimentação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – PAT**

O Sindicato Patronal sugerirá a todas as empresas a adoção do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador).

**Parágrafo único:** As empresas que concedem auxílio alimentação e/ou refeição, e que não reajustaram os valores praticados, concordam em reajustar o referido auxílio de acordo com a política interna de cada empresa, em até 90 dias após a assinatura desta Convenção.

## **Auxílio Transporte**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – TRANSPORTE**

As empresas fornecerão gratuitamente condução aos empregados, quando a jornada de trabalho termine após as 24 horas ou tenha início antes das 05h30min horas, quando não houver possibilidade de transporte público. Ficam as empresas desobrigadas do fornecimento do vale-transporte para os empregados beneficiados por esta cláusula, somente para os percursos realizados nessas condições.

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

§2º- Recomenda-se às empresas, com o objetivo de reduzir acidentes, a instalação em seus veículos de externas, grades de proteção, de forma a separar os empregados dos equipamentos transportados.

§3º - Ficam ressalvadas as condições mais benéficas já existentes.



### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL POR ACIDENTE DE TRABALHO**

As empresas pagarão aos empregados licenciados por motivo de acidente de trabalho devidamente comprovado, pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias contados da data do acidente, a diferença entre o valor pago da Previdência Social e o salário base que receberia se trabalhando estivesse.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – AUXÍLIO FUNERAL**

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: A partir de 1º de novembro de 2021 e até 31 de março de 2022.

As empresas que não tenham esta vantagem incluída em seu seguro de vida (que não poderá ser inferior aos valores desta cláusula) pagarão aos herdeiros do empregado falecido o valor de R\$1.624,62 (um mil seiscentos e vinte e quatro reais e sessenta e dois centavos).

Ficam excluídas dessa obrigação as empresas que já praticam espontaneamente essa vantagem.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – Auxílio Creche**

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: A partir de 1º de novembro de 2021 e até 31 de março de 2022

As empresas que estejam obrigadas por lei a manter creche, reembolsarão as despesas efetuadas mensalmente com creche, até os limites estabelecidos abaixo, no parágrafo terceiro, por filho, às mães empregadas, até que o(a) filho(a) complete 05 (cinco) anos e 11 (onze) meses e desde que não esteja matriculado(a) na primeira série do ensino fundamental.

§1º – As empresas que efetuarem esse pagamento ficarão desobrigadas da manutenção de creche. Esse valor não integrará a remuneração, para quaisquer efeitos legais.

§2º – As empresas que adotarem condições mais favoráveis que o previsto no caput e no parágrafo primeiro da presente cláusula poderão manter seus programas internos, mesmo que em valor superior ao estipulado no caput e sem que tais concessões sejam consideradas salário ou integrem a remuneração para quaisquer fins.

§3º – O valor estabelecido no “caput” será de R\$305,15 (trezentos e cinco reais e quinze centavos), por filho.

§4º - Serão beneficiados igualmente os empregados do sexo masculino que tiverem, por decisão judicial, a exclusividade da guarda de filhos nas condições acima especificadas.

§5º - Para obtenção do reembolso o empregado deverá declarar a condição ao seu empregador, juntando o comprovante da decisão judicial.

## **Seguro de Vida**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – SEGURO DE VIAGEM**

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: A partir de 1º de novembro de 2021 e até 31 de março de 2022.

Para as empresas que não tem seguro de vida (que não poderá ser inferior aos valores desta cláusula), em caso de viagem a serviço, os empregados terão cobertura de seguro contra acidente ou morte, contratados pelas empresas com seguradora idônea, sem prejuízo do seguro obrigatório por acidente de trabalho. O valor segurado por empregado será de R\$7.597,64 (sete mil, quinhentos e noventa e sete reais e sessenta e quatro centavos).

## **Outros Auxílios**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – VIAGENS**

Em caso de viagens a serviço, por determinação do empregador, assim considerada aquela realizada para local fora da região metropolitana de Belo Horizonte e que obriga o empregado a permanecer fora de seu local normal de alimentação e pernoite, ficam as empresas obrigadas ao pagamento das despesas de locomoção, estadia e alimentação, conforme normas, condições e limites fixados pelas empresas.

**Parágrafo Único** – O empregado deverá comprovar as despesas efetuadas na viagem no prazo de 03 (três) dias, devendo as empresas efetuar o reembolso do valor comprovado, ou do seu acerto, em caso de adiantamento feito ao empregado, também no prazo máximo de 03 (três) dias. Esses prazos terão início com o retorno da viagem e com a entrega da prestação de contas pelo empregado à empresa.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Normas para Admissão/Contratação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA – SALÁRIO ADMISSÃO PARA A MESMA FUNÇÃO OU CARGO**

Ao empregado admitido para preencher vaga de profissional em função regulamentada que tenha sido demitido, promovido ou transferido será garantido salário igual ao menor salário do cargo ou função, sem considerar vantagens pessoais, de acordo com a Instrução nº 1 do TST.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA – CONTRATO DE TRABALHO**

Em caso de ser firmado Contrato de Trabalho por escrito, entre as partes, as empresas entregarão aos empregados uma cópia deste Contrato.



### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – COMUNICAÇÃO DE PUNIÇÃO OU DISPENSA**

As empresas fornecerão aos empregados punidos disciplinarmente, ou dispensados por justa causa, os motivos causadores da punição ou da dispensa, por escrito.

### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades.**

#### **Qualificação/Formação Profissional**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – RECICLAGEM PROFISSIONAL**

Na hipótese de adoção de novas tecnologias que possam implicar redução de pessoal, as empresas entrarão em entendimento prévio com o Sindicato dos Trabalhadores, a fim de serem desenvolvidos esforços conjuntos no sentido de possibilitar a readaptação dos elementos porventura atingidos pela medida, de forma a possibilitar-lhes o desempenho de novas funções.

§1º - 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.

§ 2º - O valor do custeio dos investimentos com programa de desenvolvimento técnico-profissional patrocinado pela Empresa não integrará a remuneração para quaisquer efeitos legais.

#### **Estabilidade Mãe**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – GARANTIA DE EMPREGO AS GESTANTES**

As empresas garantem às suas empregadas gestantes a estabilidade provisória até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto, de acordo com a garantia constante do art. 10, II, b, da ADCT da Constituição Federal, com exceção dos casos de falta grave, pedido de demissão ou acordo com a empresa.

#### **Estabilidade Aposentadoria**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – ESTABILIDADE PARA APOSENTADORIA**

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/04/2021 a 31/03/2022

As empresas garantem estabilidade provisória de 6 (seis) meses, aos empregados para os quais reste esse período para o exercício do direito de pleitear aposentadoria previdenciária, com exceção dos casos de falta grave, pedido de demissão ou acordo com a empresa. É condição indispensável à aquisição do direito garantido nesta cláusula a comunicação, por escrito, à empresa, pelo empregado, até aquela data limite dos 6 (seis) meses anteriores a seu direito de pleitear a aposentadoria.

§1º - Atingindo o tempo necessário para o pleito de aposentadoria, cessa a estabilidade provisória aqui prevista.

§2º - As empresas poderão optar pela rescisão do contrato de trabalho do empregado em vias de aposentadoria, desde que lhe pague na rescisão, como indenização, um valor equivalente ao tempo restante da estabilidade, calculado sobre o seu salário nominal.

§3º - Esta cláusula não se aplica às dispensas comunicadas entre o dia 01/04/2021 e a data de assinatura desta convenção.

**Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas.  
Descanso Semanal**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – FOLGA AOS DOMINGOS EM ESCALAS**

Fica assegurada aos empregados, nos termos da legislação em vigor, a folga aos domingos, pelo menos uma vez a cada período de 7 (sete) semanas de trabalho.

**Faltas**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – AUSÊNCIAS REMUNERADAS DO TRABALHADOR**

As empresas não realizarão descontos salariais relativos às ausências de serviços relacionadas de situações de doenças de filhos menores de 10 (dez) anos de idade, bem como de filhos excepcionais de qualquer idade, abrangendo os trabalhadores desde que devidamente comprovadas por atestados expedidos por convênios médicos ou serviço médico da empresa ou pela previdência social, limitadas a um total de 06 (seis) faltas anuais.

**Férias e Licenças  
Duração e Concessão de Férias**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – FÉRIAS**

O início das férias não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados ou dia de folga do empregado.



**Saúde e Segurança do Trabalhador  
Equipamentos de Proteção Individual**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – UNIFORME E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO**

Quando exigido o uso de uniforme, as empresas deverão fornecê-lo gratuitamente aos empregados, o mesmo acontecendo com os equipamentos de proteção individuais indicados para as várias atividades, responsabilizando-se os empregados pela sua guarda e bom uso e sua devolução às empresas, quando solicitado. Fica ciente o empregado que o não uso do EPI, quando obrigatório, acarretará sanções previstas pela legislação do trabalho.

**Relações Sindicais**

**Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – SINDICALIZAÇÃO**

As empresas poderão a seu critério e mediante prévio entendimento entre as partes, colocar à disposição do Sindicato dos Trabalhadores, 01 (um) dia, no período entre 15/08/2021 a 31/12/2021, no horário de 09 horas às 19 horas, para a realização de campanha de sindicalização, sendo vedadas as divulgações político partidária e/ou ofensiva a quem quer que seja e nas condições previamente acordadas.

**Parágrafo Único:** As empresas que a seu critério, apoiarem a Campanha de Sindicalização, deverão receber por escrito, a solicitação do agendamento, indicando nominalmente dois associados do Sindicato para realização da campanha.

**Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA – QUADRO DE AVISOS**

Recomenda-se às empresas que providenciem quadro de avisos destinado ao Sindicato dos Trabalhadores em local acessível aos empregados, nas medidas 0,60 m x 0,90m, desde que assinadas pelo Presidente e de interesse da categoria. É vedada a divulgação de material político partidário ou ofensivo a quem quer que seja.

**Representante Sindical**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – LIBERAÇÃO DE DIRETOR / COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO**

As empresas colaborarão com o SINTERT/MG liberando do comparecimento do trabalho 01 (um) diretor eleito do SINTERT/MG, por 01 (um) dia do mês para trabalho no Sindicato.

§1º - Para a liberação do diretor, o SINTERT/MG enviará, por escrito, à empresa, a cada pedido de liberação, o motivo, as tarefas que o mesmo cumprirá no sindicato e o dia pretendido para a liberação, com 03 (três) dias úteis de antecedência, tendo em vista o cumprimento do cronograma de trabalho das equipes.

§2º – As empresas liberarão os diretores das Comissões de Negociação da Capital nos dias que houver as reuniões de Negociação Coletivas, conforme calendário firmado entre as partes.

§3º – A liberação não acarretará prejuízo ao diretor em seus vencimentos.

§4º – As liberações acima serão destinadas exclusivamente aos ocupantes das Diretorias a seguir discriminadas:

- a) Diretor da Secretaria Administrativa Executiva- 2 titulares e seus respectivos suplentes;
  - b) Diretor da Secretária Geral – 01 titular e seu respectivo suplente;
  - c) Diretor da Secretaria de Imprensa, Comunicação e Atividades Culturais e Recreativas – 01 titular e seu respectivo suplente;
  - d) Diretor da Secretaria de formação, Organização de Base e Organização – 01 titular e respectivo suplente;
  - e) Diretor da Secretaria de Assuntos Jurídicos, Saúde Ocupacional e Segurança no Trabalho – 01 titular e seu respectivo suplente;
  - f) Diretor Secretaria de Finanças ou Tesouraria – 01 Titular e respectivo suplente.
- § 5º O sindicato profissional enviará ao SERT a relação nominal dos Diretores ocupantes das Secretarias acima discriminadas, a fim de que o SERT comunique às empresas obrigadas a conceder a liberação.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – MENSALIDADE ASSOCIATIVA**

Quando do pagamento mensal de seus empregados, as empresas descontarão, como simples intermediárias, daqueles que forem associados ao Sindicato dos Trabalhadores, o valor da mensalidade associativa, desde que autorizado de forma individual e expressa pelo empregado, repassando-o ao Sindicato Profissional até o 5º (quinto) dia útil.

**Parágrafo Único:** As empresas só não mais efetuarão o devido desconto quando da comunicação do cancelamento da filiação por meio do SINTERT/MG ou em caso de demissão, devendo a empresa comunicar ao sindicato a data da ocorrência da rescisão.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – BOLSA DE EMPREGOS**

O Sindicato dos Radialistas manterá em sua *home page* na Internet, campo próprio para que os radialistas profissionais desempregados possam, por sua iniciativa e vontade, se cadastrar a fim de que as empresas e o Sindicato Patronal



possam consultar e/ou solicitar junto ao sindicato profissional o contato com o empregado interessado.

§1º – Ao efetuar o cadastro de que trata o *caput* o radialista deverá informar seus dados pessoais e se declarar ciente de que tais dados estarão disponíveis para acesso público.

§2º – A responsabilidade na inserção dos dados e posterior modificação ou revogação da autorização será do próprio radialista que o inseriu, ficando o sindicato patronal e as empresas, isentas de responsabilidade.

§3º – As partes se comprometem a respeitar a Lei Geral de Proteção de Dados no uso dessas informações.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO – CAT**

As empresas enviarão ao Sindicato Profissional cópia de todas as comunicações de Acidente do Trabalho.

#### **Disposições Gerais Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – DENÚNCIA DE IRREGULARIDADE**

O Sindicato Profissional se compromete a manter entendimento prévio com a empresa denunciada por alguma irregularidade, antes de qualquer comunicação ou providência junto aos órgãos oficiais.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – NEGOCIAÇÕES PRÉVIAS EM CASO DE PROCEDIMENTO JUDICIAL**

As partes se comprometem a entabular negociações prévias, objetivando solução conciliatória para conflitos coletivos, antes de qualquer procedimento judicial.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – INTERVALO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO**

O intervalo para refeição e descanso para jornadas superiores a 6 (seis) horas poderá ser de no mínimo 30 (trinta) minutos, que não serão computados na duração do trabalho.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA-ABONO ÚNICO E ESPECIAL**

Considerando o impacto e os efeitos ocasionados pela pandemia do Coronavírus, as empresas, excepcionalmente, farão o pagamento de um abono único, desvinculado do salário, nos valores e condições previstos nos parágrafos 1º, 2º, 3º e 4º a seguir:

§1º - No valor equivalente ao percentual de 21,47 % do salário nominal do mês de março de 2021 para as empresas que não concederam antecipação salarial nos meses de setembro ou outubro de 2021.

§2º - No valor equivalente ao percentual de 18% do salário nominal do mês de março de 2021 para as empresas que concederam antecipação salarial nos meses de setembro ou outubro de 2021.

§3º - Para os empregados que percebem o salário nominal bruto de até R\$2.000,00 (dois mil reais) esse pagamento será feito em uma parcela única, juntamente com os salários do mês de novembro de 2021.

§ 4º - Para os empregados que percebem salário nominal bruto superior a R\$2.000,00 (dois mil reais), o pagamento será feito em até duas parcelas iguais de 50% dos valores acima estipulados, juntamente com os salários dos meses de novembro e dezembro de 2021.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - MULTA**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA:** A partir de 1º de novembro de 2021 e até 31 de março de 2022.

Na ocorrência comprovada de não cumprimento pelas partes de cláusula (s) desta Convenção, será devida à parte prejudicada, multa única no valor de R\$118,36 (cento e dezoito reais e trinta e seis centavos), não importando o número de cláusulas porventura não cumpridas.

Acordam as partes que todo e qualquer benefício e/ou concessão estabelecidos nesta Convenção, que não estejam previstos na legislação vigente ou que excedam os limites nela estabelecidos, não se incorporarão, após a vigência dessa Convenção, aos salários e aos contratos de trabalho para quaisquer fins.

Belo Horizonte, 12 de novembro de 2021



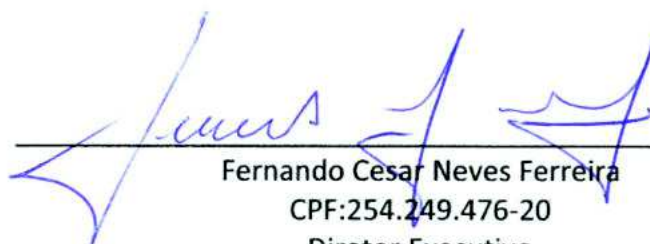
---

FRANCISCO N. SALES BESSA

CPF 079.620.106-49

Presidente

SINDICATO DAS EMPRESAS DE RÁDIO E TELEVISÃO DE MINAS GERAIS



---

Fernando Cesar Neves Ferreira

CPF:254.249.476-20

Diretor Executivo

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE RADIODIFUSÃO E  
TELEVISÃO NO ESTADO DE MINAS GERAIS