

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MG003207/2022  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 05/10/2022  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR041621/2022  
NÚMERO DO PROCESSO: 14021.109835/2022-12  
DATA DO PROTOCOLO: 24/08/2022

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS JORNALISTAS PROFISSIONAIS DE MINAS GERAIS, CNPJ n. 17.444.951/0001-52, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DE RADIO E TELEVISAO DE MINAS GERAIS, CNPJ n. 26.271.338/0001-71, neste ato representado(a) por seu ;

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 01º de abril de 2021 a 31 de março de 2023 e a data-base da categoria em 01º de abril.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional, Dos Jornalistas Profissional**, com abrangência territorial em **MG**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Exclusivamente par as funções regulamentadas assim consideradas aquelas com expressa previsão em lei, são garantidos, os seguintes pisos salariais ou salários de ingresso , para jornada diária de 05 (cinco) horas, conforme artigo 303 da CJT.

I – A partir de 1º de março de 2022:

A - Empresas de Rádio: R\$ 2.469,68

B - Empresas de TV e Produtoras:R\$2.673,08

II - A partir de 1ª de maio de 2022:

A - Empresas de Rádio: R\$ 2.568,47

B - Empresas de TV e Produtoras: R\$2.780,00

III - A partir de 1º de junho de 2022:

A - Empresas de Rádio: 2.617,86

B - Empresas de TV e Produtoras: R\$2.833,47

IV - A partir de 1º de julho de 2022:

A – Empresas de Rádio:R\$2.667,25

B – Empresas de TV e Produtoras R\$ 2.886,93

§ 1º - As diferenças salariais dos meses de março, abril e maio de 2022, referentes ao reajuste concedido no piso salarial a partir de março de 2022 poderão ser pagas juntamente com os salários do mes de junho , de 2022, sem qualquer ônus adicional para as empresas.

§ 2º - As diferenças salariais do mês de maio, referentes ao reajuste concedido no piso salarial em maio de 2022 poderão ser pagas juntamente com os salários do mês de julho de 2022, sem qualquer ônus adicional para as empresas

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE DOS SALÁRIOS**

I – Excepcionalmente, os salários vigentes em 1º de março de 2021 serão reajustados a partir de 1º de março de 2022 pelo percentual de 4,00% (quatro por cento).

§1º - Poderão ser compensados todos os aumentos, antecipações ou reajustes salariais espontâneos ou compulsórios, que tenham sido concedidos a partir de 02 de março de 2021, salvo os decorrentes de promoção, transferência e equiparação salarial, além daqueles decorrentes de aplicação de planos de cargos e salários.

§2º – Para os empregados admitidos após 1º de abril de 2020 será garantido o percentual proporcional ao mês de sua admissão.

II – A partir de 1º de maio de 2022, em 4% (quatro por cento) aplicado sobre os salários vigentes em 1ª de março de 2022

III – A partir de 1º de junho de 2022, outros 2,0% (dois por cento) aplicado sobre os salários vigentes em 1º de março de 2022, totalizando 6% (seis por cento)

IV – A partir de 1º de julho de 2022, outros 2,0% (dois por cento) aplicado sobre os salários vigentes em 1º de março de 2022, totalizando 8% (oito por cento)

§ 3º - As diferenças salariais dos meses de março, abril e maio de 2022, referentes ao reajuste concedido a partir de março de 2022 poderão ser pagas juntamente com os salários do mes de junho , de 2022, sem

qualquer ônus adicional para as empresas.

**§ 4º - As diferenças salariais do mês de maio, referentes ao reajuste concedido em maio de 2022 poderão ser pagas juntamente com os salários do mês de julho de 2022, sem qualquer ônus adicional para as empresas**

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

#### **CLÁUSULA QUINTA - JORNALISTAS VINCULADOS A EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇO**

Exclusivamente aos jornalistas vinculados às empresas prestadoras de serviços fica garantido reajuste salarial da categoria profissional previsto no caput da cláusula terceira.

**§1º** - A aplicação do reajuste salarial integral previsto no “Caput” da cláusula terceira, somente se dará nos casos em que o trabalho desenvolvido pelo jornalista for contínuo na mesma empresa tomadora de serviços, independentemente da ocorrência de contratação por intermédio de nova empresa prestadora de serviços e desde que os serviços prestados tenham se iniciado até 01/04/2018, inclusive.

**§2º** - O reajuste salarial previsto no “CAPUT” da cláusula terceira será proporcional na hipótese de o jornalista ter iniciado a prestação dos serviços em data posterior a 01/abril/2020.

**§ 3º** - Será aplicada a proporcionalidade prevista no parágrafo anterior, considerando todo o período de prestação de serviços à mesma empresa tomadora de serviços, independentemente de o jornalista ser contratado por nova empresa de prestação de serviços.

#### **CLÁUSULA SEXTA - INTEGRAÇÃO DO VALOR 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 de cálculo de férias, 13º salário e aviso prévio, com base na média das horas pagas nos últimos 12 (doze) meses, bem como será considerado para o pagamento do repouso semanal remunerado e dos depósitos de FGTS.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO DE ADMISSÃO PARA A MESMA FUNÇÃO OU CARGO**

Ao empregado admitido para preencher vaga do profissional mencionado na legislação regulamentar da profissão 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 OITAVA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

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

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho noturno, assim considerado o trabalho realizado entre 22h e 05h será remunerado com adicional de 40% (quarenta por cento) sobre o valor da hora diurna.

### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - ACIDENTE DE TRABALHO COMPLEMENTAÇÃO**

As empresas convenientes pagarão aos profissionais licenciados por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, devidamente comprovado, a diferença entre o valor pago pelo INSS e a remuneração que perceberiam se, na ativa, eles estivessem, durante o período de 180 (cento e oitenta) dias, a contar da data do seu afastamento.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - TRANSPORTE**

As empresas fornecerão gratuitamente condução aos empregados, quando a jornada de trabalho terminar após as 24h ou tenha início antes das 05h30 e 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 - O benefício ou vantagem que o Jornalista vier a receber em função dessa concessão, não será considerado direito pessoal permanente, nem integrará a sua remuneração para qualquer efeito.

§4º - Ficam ressalvadas as condições mais benéficas já existentes.

## **Auxílio Morte/Funeral**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REEMBOLSO FUNERAL**

As empresas que não tenham esta vantagem incluída em seguro de vida ou em outro benefício reembolsarão aos dependentes habilitados junto a Previdência Social, ou a quem comprove ter efetuado tais despesas, o valor de até **R\$ 1.492,62** (Um mil quatrocentos e noventa e dois reais e sessenta e dois centavos). Ficam excluídas dessa obrigação as empresas que já praticam espontaneamente essa vantagem

§ 1º - A partir de 1º de março de 2022 até 30 de abril de 2022 o valor acima será reajustado para **R\$ 1.596,21** (Um mil quinhentos e noventa e seis reais e vinte e um centavos)

§ 2º - A partir de 1º de maio de 2022 o valor acima será reajustado para R\$1.660,06 (um mil seiscentos e sessenta reais e seis centavos).

§ 3º - A partir de 1º de junho de 2022 o valor acima será reajustado para R\$1.691,98 (um mil seiscentos noventa e um reais e noventa e oito centavos).

§ 4º - A partir de 1º de julho de 2022 o valor acima será reajustado para R\$1.723,91 (um mil setecentos e vinte três reais e noventa e um centavos).

§ 5º - Eventuais diferenças entre os valores de reembolsos já efetuados e os valores acima pactuados poderão ser pagas até 31 de julho de 2022.

## **Auxílio Creche**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - REEMBOLSO CRECHE**

As empresas que estejam obrigadas por lei a manter creche reembolsarão as despesas a esse título, desde que devidamente comprovados, o valor mensal de R\$ 285,35 (duzentos e oitenta e cinco reais e trinta e cinco centavos) 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 - O valor do reembolso creche não integrará a remuneração para quaisquer efeitos legais. As empresas que efetuarem esse pagamento ficarão desobrigadas da manutenção de creche.

§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 reembolsarem valor superior ao estipulado no caput sem que tais concessões sejam consideradas salário ou integrem a remuneração para quaisquer fins.

§3º - Serão beneficiados igualmente os empregados do sexo masculino que tiverem, por decisão judicial, a exclusividade da guarda de filhos nas condições acima especificadas.

§4º - Para obtenção do reembolso o empregado deverá declarar a condição ao seu empregador, juntando o comprovante da decisão judicial.

§5º - A partir de 1º de março de 2022 até 30 de abril de 2022 o valor acima será reajustado para R\$ 305,15

(Trezentos e cinco reais e quinze centavos)

§6º - A partir de 1º de maio de 2022 o valor acima será reajustado para R\$ 317,36 (trezentos e dezessete reais e vinte seis centavos).

§7º - A partir de 1º de junho de 2022 o valor acima será reajustado para R\$ 323,46 (trezentos vinte e três reais e quarenta e seis centavos).

§8º - A partir de 1ª de julho de 2022 o valor acima será reajustado para R\$ 329,56 (trezentos e vinte nove reais e cinquenta e nove centavos).

§9º - Eventuais diferenças entre os valores de reembolsos já efetuados e os valores acima pactuados poderão ser pagas até 31 de julho de 2022.

## **Outros Auxílios**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORAS EXTRAS**

O trabalho extraordinário será remunerado com um adicional de 100% (cem por cento) incidente sobre as duas primeiras horas extras e de 75% (setenta e cinco por cento) a partir da terceira hora trabalhada.

§ 1º - Fica estipulada a 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.

§ 2º - 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.

§ 3º - A hora extra que não for paga nem compensada dentro dos prazos estabelecidos nesta Convenção Coletiva, acarretará em multa para a empresa no valor de 100% (cem por cento) do valor da hora extra.

§ 4º - Acordam as partes que não serão debitadas sobre o total das horas suplementares a serem levada a compensação, na forma do parágrafo primeiro, as horas não trabalhadas, parcial ou totalmente, pelo empregado e que fazem parte integrante da jornada contratual, única e exclusivamente, por questões de liberação das empresas.

§ 5º - 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 subseqüente ao da ocorrência da hora extra, sob pena de impossibilidade de se proceder à compensação.

§ 6º - 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 (quarenta e oito) horas, do(s) dia(s) da compensação.

§ 7º - Através de acordo escrito, caso seja conveniente para empregado e empregador, a compensação de horas extras poderá ser feita juntamente aos feriados. Do mesmo, poderá haver a compensação no período de férias do empregado até o limite de 10 (dez) dias e também, no caso da licença maternidade, para as jornalistas, a compensação poderá ser de até de 30 (trinta) dias.

§ 8º - 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.

§ 9º – 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SEGURO VIAGEM**

Para as empresas que não têm o seguro de vida, 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 assegurado por empregado será de R\$ 7.104,58 (Sete mil cento e quatro reais e cinquenta e oito centavos)

§1 - A partir de 1º de março de 2022 até 30 de abril de 2022 o valor acima será reajustado para **R\$ R\$7.597,64** (Sete mil quinhentos e noventa e sete reais e sessenta e quatro centavos).

§2º - A partir de 1º de maio de 2022 o valor acima será reajustado para R\$ 7.901. 55 (sete mil noventos um reais e cinquenta e cinco centavos).

§3º - A partir de 1º de junho de 2022 o valor acima será reajustado para R\$ 8.053,50 (oito mil cinquenta e três reais e cinquenta centavos).

§4º - A partir de 1º de julho de 2022 o valor acima será reajustado para R\$ 8.205,45 (oito mil duzentos e cinco reais e quarenta e cinco centavos).

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DEFESA JUDICIAL**

As empresas patrocinarão, por seus advogados, ou outros que vierem a contratar, a despesa judicial do Jornalista, seu empregado, que vier a ser processado em consequência do exercício profissional, custeando as despesas processuais.

§1º - Só será dado esse patrocínio se a matéria, motivo do processo, tiver sido expressamente autorizada pela direção da empresa e não fuja à orientação da mesma.

§2º - O patrocínio não será concedido ou será suspenso, se o Jornalista beneficiário contratar advogado de sua confiança.

#### **Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONTRATO DE TRABALHO**

Em caso de ser firmado Contrato de Trabalho escrito, entre os trabalhadores representados e as empresas,

estas entregarão ao empregado uma cópia desse Contrato.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 DÉCIMA NONA - RECICLAGEM PROFISSIONAL**

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

§1º - Na hipótese da adoção de tecnologia que possa implicar 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.

§2º - Os cursos e demais atividades de reciclagem profissional são entendidos pelas partes que assinam esta Convenção, como uma oportunidade de desenvolvimento pessoal e profissional para o empregado. As empresas deverão, exclusivamente quanto aos cursos por elas determinados e/ou proporcionados, arcar com os custos pedagógicos e de infraestrutura decorrentes destas atividades.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - SEMINÁRIOS PROFISSIONAIS**

O Sindicato dos Jornalistas Profissionais de Minas Gerais, com antecedência mínima de 7 (sete) dias úteis, comunicará, mediante justificativa, à administração de cada empresa que empregue 30 (trinta) ou mais Jornalistas, a ausência de 1 (um) Jornalista, que será liberado de suas atividades, sem prejuízo de sua remuneração, para participar de seminários, congressos ou conferências que tenham, especificamente, por objeto o jornalismo e a profissão de jornalista, desde que ele não permaneça ausente por mais de 4 (quatro) dias e que essa concessão seja limitada a uma única vez por ano para cada empregado indicado pelo sindicato da categoria profissional.

### **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORME E EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - EPI**



Quando exigido o uso de uniforme, as empresas deverão fornecê-lo gratuitamente aos empregados, o mesmo acontecendo com os equipamentos de proteção individual indicado para as várias atividades, responsabilizando-se os empregados pela sua guarda e bom uso e por sua devolução às empresas, quando solicitado.

Fica o empregado ciente de que o não uso do EPI, quando obrigatório, acarretará em sanções previstas pela legislação do trabalho, desde que os mesmos tenham o Certificado de Aprovação "CA" do Ministério do Trabalho.

### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO ÀS GESTANTES**

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

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - JORNALISTAS EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Para os Jornalistas com mais de 03 (três) anos ininterruptos de trabalho na mesma empresa, é garantida a estabilidade provisória de 06 (seis) meses; para aqueles aos 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 à empresa, pelo empregado, até aquela data limite dos 06 (seis) meses anteriores aos seus direitos de pedir aposentadoria.

Parágrafo Único - Adquirido o direito à aposentadoria, extingue-se a estabilidade provisória.

### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - VIAGENS**

Em casos de viagens a serviço, assim consideradas aquelas realizadas 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.

§1º - O empregado deverá comprovar as despesas efetuadas na viagem no prazo de 3 (três) dias, devendo as empresas efetuar o reembolso do valor comprovado, também no prazo máximo de 3 (três) dias. Esses prazos terão início com o retomo da viagem, e com a entrega da prestação de contas do empregado à empresa.

§2º - Quando a quilometragem da viagem, por via terrestre, ida e volta, ultrapassar 500 (quinhentos) km, o Jornalista deverá pernoitar e retornar ao seu local somente no dia posterior.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA 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, dos valores previdenciários e do FGTS.

### **Jornada de Trabalho    Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Descanso Semanal**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FOLGA AOS DOMINGOS EM ESCALAS**

Fica assegurada aos empregados, nos termos da Legislação em vigor, a folga aos domingos, pelos menos uma vez a cada período de 07 (sete) semanas de trabalho.

#### **Faltas**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA**

No caso de acompanhamento de consulta médica de filho menor ou dependente previdenciário até 10 anos de idade, durante o horário de trabalho, o (a) jornalista poderá ter abonadas as horas de permanência na respectiva consulta, desde que: A consulta não possa ser realizada em horário diverso da jornada de trabalho;

(a) O empregado comprove o fato, por escrito, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após a realização da consulta e;

(b) O número de ocorrências não supere 2 (duas) ao ano.

No caso de acompanhamento de internação hospitalar emergencial de filho ou dependente previdenciário menor de idade, o (a) jornalista poderá ter abonada a ausência do trabalho em face da respectiva internação, desde que: o empregado comprove o fato, por escrito, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após a realização da internação.

### **Outras disposições sobre jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS**

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

Parágrafo único - As férias poderão ser gozadas em dois períodos distintos, dentro do limite temporal legal, mediante acordo entre o Empregado e a Empresa, sendo que um período não poderá ser inferior a 10 (dez) dias.

## **Relações Sindicais**

### **Representante Sindical**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SINDICALIZAÇÃO**

As empresas poderão, a seu critério e mediante prévio entendimento entre as partes, colocar à disposição do Sindicato Profissional 1 (um) dia, no período de vigência desta Convenção Coletiva, em horário a ser determinado, para a realização de campanha de sindicalização, sendo vedadas as divulgações político partidárias e/ou ofensivas a quem quer que seja e nas condições previamente acordadas.

§1º - Nas mesmas condições previstas no "caput" as empresas poderão permitir a entrada dos diretores do sindicato nos períodos de campanha salarial

§2º - As empresas que, a seu critério apoiarem a Campanha de Sindicalização, ou a entrada dos diretores deverão receber por escrito a solicitação do agendamento, com antecedência de 10 (dez) dias da data pretendida, indicando nominalmente 2 (dois) associados do Sindicato ou, se for o caso, dos diretores para realização da campanha.

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LIBERAÇÃO DIRETOR**

As empresas deverão liberar do comparecimento ao trabalho, até 02 (dois) diretores eleitos do SJPMG - Sindicato dos Jornalistas Profissionais de Minas Gerais, por até 02 (dois) dia a cada mês, para o exercício de atividades sindicais.

O (a) Presidente do SJPMG, poderá ser liberado (a), mediante prévio acordo com a empresa, em horário integral, nos dias que houver reuniões da Comissão de Negociação Sindical, no período de renovação da Convenção Coletiva.

§1º - Para a liberação dos respectivos diretores, o SJPMG-Sindicato dos Jornalistas Profissionais de Minas Gerais solicitará, por escrito, à empresa, a cada pedido de liberação, explicitando os motivos e o dia pretendido para a liberação, com 05 (cinco) dias úteis de antecedência, tendo em vista o cumprimento do cronograma de trabalho das equipes.

§2º - As empresas se comprometem, conforme indicação por escrito do SJPMG - Sindicato dos Jornalistas Profissionais de Minas Gerais, com cópia para o SERTMG, liberar 1 (um) dirigente sindical por empresa, sendo no máximo um total de 5 (cinco) dirigentes sindicais, para participarem das reuniões da Comissão Provisória de Relações do Trabalho, conforme disposto na Cláusula Trigésima Quinta da presente

Convenção Coletiva.

§3º - A liberação não acarretará quaisquer prejuízos salariais ao diretor e o (a) presidente, seja de natureza legal ou contratual.

§4º - As empresas poderão liberar o dirigente sindical para atender outras necessidades sindicais, desde que o sindicato profissional assuma o pagamento dos seus salários durante o período de liberação e faça a solicitação com pelo menos 15 (quinze) dias de antecedência.

### **Acesso a Informações da Empresa**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO**

As empresas se comprometem a enviar ao Sindicato dos Jornalistas cópia de todas as comunicações de Acidente de Trabalho (CAT) por elas emitidas.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 0,90, 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.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA**

As empresas descontarão, como simples intermediárias, do salário daqueles que forem representados pelo Sindicato dos jornalistas Profissionais de Minas Gerais, mediante autorização dos mesmos, por escrito e de forma individual e expressa, e recolherão ao sindicato, na forma e condições previstas em lei, as contribuições que lhe forem devidas conforme lei e Constituição Federal.

§1º - Nas contribuições a que se refere o caput compreendem-se a mensalidade associativa, descontada mensalmente em folha de pagamento e a contribuição assistencial, no percentual de 2% (dois por cento), do salário bruto, descontada em folha de pagamento, no mês de julho de 2022.

§2º - O recolhimento da mensalidade, bem como da contribuição assistencial especificadas no parágrafo anterior, descontadas dos empregados filiados ao sindicato, ou representados, desde que autorizados, deverá ser efetuado no máximo até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto.

§3º - Caso o ordenamento legal venha regulamentar diversamente as contribuições destinadas ao sindicato profissional, este instrumento deixará de ter eficácia e vigência, desde que atendidas suas disposições no

curso de sua vigência.

§4º - Na hipótese da ocorrência de reclamação trabalhista, autuação do Ministério do Trabalho ou intervenção do Ministério Público do Trabalho, o Sindicato dos Jornalistas Profissionais de Minas Gerais se compromete a assumir a integral responsabilidade pelos eventuais danos e/ou custos enfrentados pelos empregadores em razão dos descontos contidos nesta cláusula, desde que os valores descontados tenham sido devidamente repassados ao Sindicato profissional.

a) Na ocorrência de qualquer das hipóteses mencionadas nesse parágrafo, a empresa deverá notificar o fato ao Sindicato para que pleiteie sua inclusão no feito para por ele responder, segundo as possibilidades legais permitidas.

b) Na eventualidade de condenação trabalhista, o sindicato responderá regressivamente perante a empresa.

c) Excepcionalmente, considerando a pandemia do Coronavírus, as empresas aceitarão, até o vencimento da Convenção, que as autorizações previstas no "caput" desta cláusula, sejam efetuadas pelos empregados por E-mail ou Whatzapp direcionados ao SJPMG.

d) O SJPMG encaminhará às empresas, até o dia 15 de julho de 2022 cópia das autorizações com a relação dos empregados que autorizaram os descontos.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - COMISSAO PROVISÓRIA DE RELAÇÕES DO TRABALHO**

Fica provisória e excepcionalmente constituída uma comissão paritária integrada por representantes do **SINDICATO DAS EMPRESAS DE RÁDIO E TELEVISÃO DE MINAS GERAIS** e do **SINDICATO DOS JORNALISTAS PROFISSIONAIS DE MINAS GERAIS** para, em 45 (quarenta e cinco) dias, contados a partir do mês seguinte à assinatura da presente Convenção, se reunir com o objetivo único e exclusivo de estudar aspectos decorrentes das relações trabalhistas, visando o aprimoramento destas.

**Parágrafo Único** - As partes Convenientes se comprometem a assinar um protocolo de intenções, com o objetivo de implementar o estabelecido no caput desta cláusula.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - IRREGULARIDADES**

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

#### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - NEGOCIAÇÃO EM CASO DE PROCEDIMENTO JUDICIAL**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - JUIZO COMPETENTE**

É competente a Justiça do Trabalho, da base territorial de Belo Horizonte para dirimir quaisquer divergências decorrentes da presente Convenção.

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

As empresas representadas pelo Sindicato da Categoria Econômica conveniente, estabelecidas fora da Região Metropolitana de Belo Horizonte e dentro da base territorial de representação do Sindicato da Categoria Profissional conveniente, terão suas cláusulas e condições de trabalho aplicadas exclusivamente conforme for determinado em outra Convenção Coletiva específica, pactuada entre o SERTMG (através de suas Diretorias Regionais do Sindicato das Empresas de Rádio e Televisão) e o(s) Sindicato(s) Profissional(is) representante(s) dos jornalistas em suas respectivas bases de representação.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - MULTA**

Na ocorrência comprovada de não cumprimento pelas partes de cláusula (s) desta Convenção, apurada judicialmente, será devida à parte prejudicada multa no valor de R\$ 116,16 (Cento e dezesseis reais e dezesseis centavos).

Parágrafo único - A partir de 1º de março de 2022 o valor acima será reajustado para R\$124,22 (Cento e vinte e quatro reais de vinte e dois centavos).

#### **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PERÍODO DE VIGÊNCIA**

A presente Convenção terá vigência de 24 (vinte e quatro) meses no período compreendido de 1º de abril de 2021 a 31 de março de 2023.

Acordam as partes que todo e qualquer benefício elou 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, 15 de junho de 2022.

ALESSANDRA CEZAR MELLO  
Presidente  
SINDICATO DOS JORNALISTAS PROFISSIONAIS DE MINAS GERAIS

FRANCISCO NIVALDO SALES BESSA  
Presidente  
SINDICATO DAS EMPRESAS DE RADIO E TELEVISAO DE MINAS GERAIS

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.