

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** DF000367/2019  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 08/07/2019  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR031070/2019  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19964.101859/2019-93  
**DATA DO PROTOCOLO:** 26/06/2019

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

SINDICATO DOS PUBLICITARIOS DE BRASILIA, CNPJ n. 00.365.682/0001-36, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PEDRO CARLOS ABELHA PEIXOTO;

E

SINDICATO DAS AGENCIAS DE PROPAGANDA DO DISTRITO FEDERAL, CNPJ n. 00.580.662/0001-88, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RICARDO WILLY FRANCO DE MENEZES;

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 2019 a 31 de março de 2020 e a data-base da categoria em 01º de abril.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **CATEGORIA PROFISSIONAL DOS PUBLICITÁRIOS DO PLANO DA CNTCP, DAS AGÊNCIAS DE PROPAGANDA DO PLANO DA CNCP**, com abrangência territorial em **DF**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

**Piso Salarial** : Fica Assegurado a todos os empregados que trabalham nas empresas de Publicidade e Propaganda, o Piso Salarial de **R\$ 998,00** (novecentos e noventa e oito reais) para função administrativa e de **R\$ 1.600,57** (um mil seiscentos reais e cinquenta e sete centavos) para as funções técnicas.

Como funções técnicas ficam entendidas as funções específicas do setor de publicidade, ou seja: funcionários das áreas de Criação, Planejamento, Atendimento, Contato, Representantes de Vendas, Mídia, Estúdio, Produção Gráfica e Eletrônica. Fica estabelecido que para as atividades de administração, no período de experiência, os salários serão fixados a exclusivo critério do empregador.

**Parágrafo Único:** No caso dos Representantes de Vendas, contratados como comissionistas puros será assegurado o piso mínimo de **R\$ 998,00** (novecentos e noventa e oito reais), quando o total das comissões mais o repouso semanal remunerado não atingirem esse valor, devendo ser compensados de futuras comissões.

#### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários da classe serão reajustados em 3% (três por cento), linear. No período compreendido entre 01/04/2018 a 31/03/2019, como recuperação da depreciação acumulada neste período;

**Parágrafo Primeiro :** Será aplicada ao salário inicial a proporcionalidade do índice, considerando-se as antecipações, para os funcionários admitidos após o mês de abril de 2018.

**Não Compensações** - Não serão compensados os aumentos concedidos após 1º de abril de 2018 decorrentes de promoção, transferência e equiparações judiciais, nos termos da Instrução n.º 4, do Tribunal Superior do Trabalho.

#### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

Os salários deverão ser pagos até o 5º dia útil do mês subsequente . As empresas que não efetuarem depósito em conta corrente ou pagamento em moeda corrente, deverão proporcionar tempo hábil aos seus empregados dentro da jornada laboral, para que o recebimento seja feito no horário normal de funcionamento da rede bancária.

#### **CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTOS**

**Comprovante de Pagamento** – As empresas discriminarão, nos recibos de salários ou documentos que os substituírem, todos os itens da remuneração dos empregados, especialmente horas extras, gratificações, adicionais, descontos efetuados e parcela correspondente ao depósito do FGTS.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - ATRASO DE PAGAMENTO**

**Atraso do pagamento.**

O não pagamento do salário do empregado até 5º útil de cada mês acarretará a aplicação da multa de mais 1 % (um por cento) por quinzena do valor do salário do empregado. Não constituindo base para incidência de nenhum encargo trabalhista ou previdenciário, não se aplicando o princípio da habitualidade por se tratar de multa.

**Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros****Adicional Noturno****CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO**

**Adicional Noturno** – O trabalho noturno, assim considerado aquele realizado entre 22 h de um dia e 5 h do dia seguinte será remunerado com o adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora diurna.

**Auxílio Alimentação****CLÁUSULA NONA - VALE REFEIÇÃO****“Vale-Refeição -**

As empresas ficam obrigadas a utilizar o sistema de vales e / ou tickets-refeição, tendo como valor mínimo a importância relativa ao valor da cesta básica informado mensalmente pelo DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômico, *pro rata die*, sem desconto por dia trabalhado.

As empresas que possam pagar a cima do valor mínimo ou manter o valor do vale refeição negociado na Convenção Coletiva anterior, são livres para fazê-lo.”

**Parágrafo único –**

A obrigatoriedade será somente para quem ganha até 4 (quatro) pisos técnicos, sendo que para ganhos acima, a empresa somente fornecerá aqueles empregados que solicitarem ao Departamento Pessoal, quando terão ciência que será descontado 20% (vinte por cento) do custo do vale refeição.

**Auxílio Transporte****CLÁUSULA DÉCIMA - VALE TRANSPORTE**

**Vale Transporte** – As empresas ficam obrigadas a fornecer vale transporte a todos os funcionários que solicitarem, nos termos da legislação em vigor.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXILIO FUNERAL**

**Auxílio Funeral** – Ocorrendo o falecimento do empregado, a empresa pagará a seus dependentes legais a quantia equivalente a **um salário e meio** nominal da época do ocorrido, à título de auxílio funeral.

#### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA**

**Seguro de Vida** – O Sindicato das Agências de Propaganda do DF recomendará às empresas que façam seguro de vida em benefício de seus empregados publicitários, abrangidos nesta convenção, no valor equivalente a R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais), para cobertura por morte acidental; R\$ 12.500,00 (doze mil e quinhentos reais) para cobertura por morte natural ou invalidez permanente, inclusive em viagem.

#### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DESPESAS DE VIAGEM**

**Despesas de viagem** – A empresa fica obrigada a reembolsar todas as despesas de viagem a serviço, compreendendo refeições, hospedagem e transporte. Prevalecerá o custo médio de despesas da região, devendo a empresa responsabilizar o funcionário pela prática de eventuais abusos.

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

#### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADMITIDOS APÓS DATA BASE**

**Admitidos Após Data Base** – Os empregados admitidos após a data base anterior (01/04/2018), terão seus salários reajustados pelas condições da cláusula primeira desta Convenção, respeitando-se o limite dos salários reajustados dos empregados mais antigos na função.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CARTEIRA DE TRABALHO**

**Carteira de Trabalho** – As empresas anotarão na Carteira de Trabalho do Publicitário, o registro e a função exercida pelo mesmo, bem como, as funções de chefia para as quais seja designado e a respectiva remuneração e ou gratificação.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PROMOÇÕES**

**Promoções** – A promoção de empregado ao exercício de qualquer cargo não poderá exceder um período de experiência de 60 (sessenta) dias. Vencido este prazo experimental, a promoção e o respectivo salário serão anotados na CTPS.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SALARIO SUBSTITUIÇÃO**

**Salário Substituição** – Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter eventual, o publicitário que exercer a substituição fará jus à diferença entre o seu salário e o salário 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 a que perdurar por período igual ou superior a 20 (vinte) dias.

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SUBSTITUIÇÃO DE VAGAS**

**Substituição de vagas** – O preenchimento de vagas será por desligamento de empregado ou ampliação do quadro de pessoal será efetuado, sempre que possível, através da progressão funcional.

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CARTA DE AVISO PREVIO**

**Carta de Aviso Prévio** – O Aviso Prévio será comunicado por escrito e contra recibo, devendo constar a informação se, e como, o empregado deverá trabalhar naquele período, ou se o aviso será indenizado pela empresa.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AVISO PREVIO**

**Aviso Prévio** – As dispensas imotivadas de empregados, com mais de 45 (quarenta e cinco)

anos de idade e que tenham no mínimo 05 (cinco) anos de serviços na empresa, deverão ser comunicadas com 45 (quarenta e cinco) dias de antecedência, e indenizadas.

**Paragrafo primeiro** - As rescisões de contrato de trabalho deverão ser homologadas no sindicato da categoria( Sindicato dos Publicitarios de Brasilia)

### **Suspensão do Contrato de Trabalho**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTA DE DISPENSA**

**Carta de dispensa** – O empregado dispensado sob alegação de falta grave deverá ser avisado do fato, por escrito, sendo-lhe facultado solicitar que a empresa omita o motivo da respectiva dispensa.

### **Contrato a Tempo Parcial**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

**Contrato de Experiência** – Nos casos de readmissão na mesma empresa, dentro do prazo de 1 (um) ano, e desde que o empregado tenha trabalhado anteriormente por um período também não inferior a um ano, para o exercício da mesma função , o empregado não estará sujeito ao contrato de experiência.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS POR PRAZO DETERMINADO**

**Contratação de Empregado por Prazo Determinado** – O contrato de Trabalho por Prazo Determinado seguirá as regras estabelecidas pela Lei no. 13.429/2017.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ANOTAÇÕES NA CTPS**

**Anotações na CTPS** - Fica vedado ao empregador o uso da CTPS para anotações relativas a afastamento para tratamento de saúde.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - JUSTIFICATIVAS ESCRITAS DE PUNIÇÕES**

**Justificativas Escritas de Punições** – Na despedida por falta grave e nas advertências e

suspensões aplicadas aos empregados, as empresas obrigam-se a apresentar, ao empregado atingido, documento explicitando os motivos da punição.

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

### **Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - RECICLAGEM PROFISSIONAL**

**Reciclagem Profissional** - A empresa fornecerá aos empregados a oportunidade de se adaptar a novas tecnologias e equipamentos, correndo à conta dela os investimentos em programas de desenvolvimento técnico profissional necessários, bem como a manutenção de condições de trabalho que preservem a saúde do trabalhador.

**Parágrafo Único** – Na hipótese de adoção de tecnologia que possa implicar redução de pessoal, as empresas darão oportunidade de aproveitamento e readaptação aos que possam ser atingidos pela medida, procurando possibilitar-lhes a absorção em outros cargos ou funções compatíveis.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CURSO DE FORMAÇÃO**

**Curso de Formação** – As empresas pagarão o equivalente 50% (cinquenta por cento) das despesas decorrentes dos cursos de especialização a que se submeter o empregado, dentro de sua área específica de atuação profissional, desde que seja de seu interesse e por elas autorizado.

### **Estabilidade Geral**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE GESTANTE**

**Estabilidade gestante** – Assegurada Estabilidade Provisória à empregada gestante, desde o início da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término da licença maternidade.

**Parágrafo único** – Diagnosticada a gravidez, a funcionária deverá comunicar o fato, por escrito juntando cópia do respectivo documento comprobatório, ao Departamento de Recursos Humanos/Pessoal da empresa.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS**

**Abono de Faltas** - O publicitário, sem prejuízo de seus salários, poderá deixar de comparecer ao serviço por 3 (três) dias consecutivos, no caso de falecimento do cônjuge ou companheiro (a),

ascendente ou descendente, desde que comprove o fato, com a apresentação da respectiva certidão, no prazo de 7 (sete) dias da ocorrência do evento.

#### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - GARANTIA DO EMPREGADO AFASTADO**

**Garantias do empregado afastado** – Os empregados afastados do serviço por doença ou acidente de trabalho e que receberem o benefício previdenciário respectivo por no mínimo 60 (sessenta) dias corridos, terão garantidos emprego e salário até 45 (quarenta e cinco) dias após a comunicação da sua alta.

#### **Estabilidade Portadores Doença Não Profissional**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - APROVEITAMENTO DE DEFICIENTE FÍSICO**

**Aproveitamento de deficiente físico** – Na medida de suas possibilidades, as empresas promoverão a admissão de pessoas portadoras de deficiências física, em funções comparativas.

#### **Estabilidade Aposentadoria**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIAS DO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

**Garantia do Empregado em vias de aposentadoria** – O publicitário com mais de 5 (cinco) anos de serviço contínuo na mesma empresa terá garantia de emprego no período de 12 (doze) meses que anteceder a data em que, comprovadamente através de lançamento em sua CTPS ou em documento hábil do INSS, passe a fazer jus à aposentaria integral da Previdência Social, ressalvados os casos de dispensa por justa causa, acordo assistido pelo Sindicato dos Publicitários do Distrito Federal ou motivo de força maior, conforme previsto na CLT.

**Parágrafo Primeiro** – Para fazer jus aos benefícios desta cláusula, o empregado deverá comunicar ao empregador, por escrito, até 5 (cinco) dias da data do protocolo do requerimento feito ao INSS.

**Parágrafo Segundo** – Assegurar-se-á ao publicitário, quando de sua efetiva aposentadoria, 1 (um) salário nominal extra, desde que o mesmo tenha mais de 5 (cinco) anos de serviços contínuos na mesma empresa.

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

##### **Duração e Horário**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO**



**Jornada de Trabalho** - A jornada de trabalho dos empregados em agências de publicidade será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

#### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - HORAS EXTRAS**

**Horas extras** –As horas extras que excederem a jornada semanal prevista em Lei, deverão ser remuneradas com acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre a hora extra normal trabalhada. As horas extras dos empregados das áreas técnicas (mídia, produção gráfica, TV, criação, estúdio, tráfego e atendimento) poderão ser compensados no horário normal de trabalho, na mesma proporção, limitada a 15 horas por mês, desde que haja acordo entre empregado e empregador.

**Parágrafo Primeiro** – Quando houver prestação de horas extras no horário de almoço, a empresa deverá fornecer refeição ao empregado no local de trabalho. Quando a prestação de horas extra ocorrer após as 21:00 horas, a empresa fica obrigada a providenciar alimentação e transporte ao empregado.

**Parágrafo Segundo** – Será recomendado a compensação de horas extras pelo banco de horas desde que acordados pelos empregados conforme a legislação vigente.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INTEGRAÇÃO DE HORAS TRABALHADAS**

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

#### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - INTERVALO ENTRE JORNADA DE TRABALHO**

**Intervalo entre Jornada de Trabalho** - Empresas e empregados poderão estabelecer, de comum acordo, e em função da necessidade de serviço, intervalos intrajornada (horários de almoço) de trinta minutos até duas horas. Da mesma forma poderão pactuar intervalo intrajornada flexível eventual, por solicitação expressa da empresa em função de necessidade de serviço, imediatamente compensado no fim da jornada do próprio dia, ou do dia seguinte, que será diminuído em tempo igual ao trabalhado no intervalo intrajornada”.

#### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - AMAMENTAÇÃO**

**Amamentação** – Para amamentar o filho, até que ele complete 06 (seis) meses de idade, fica assegurado à funcionária um descanso extraordinário de 01 (um) hora durante a jornada de trabalho.

Quando a saúde do filho exigir, o período de seis meses, de que trata a presente, poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente, ou por acordo com o respectivo empregador.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTUDANTES**

**Estudantes** – Assegura-se aos empregados/estudantes, no caso de prestação comprovada de provas, em estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido, em horário de trabalho, desde que pré-avisada a empresa, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas ou em igual prazo após, o abono pertinente às horas de permanência nas respectivas provas.

#### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONVOCAÇÃO PARA SERVIÇOS INADIÁVEIS**

**Convocação para serviços inadiáveis** – Sempre que o empregado se encontrar em repouso semanal remunerado e em descanso entre 2 (duas) jornadas de trabalho e for convocado para realização de serviços inadiáveis, ficará assegurado ao mesmo a compensação do respectivo repouso, independentemente do número de horas trabalhadas.

#### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FÉRIAS**

**Férias** - Empresas e empregados, sempre que assim o desejarem, adotarão o novo sistema de férias contemplado na Lei nº 13.467/17, a saber: “desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um. É vedado o início das férias no período de dois dias que anteceda feriado ou dia de repouso semanal remunerado”.

## **Licença Remunerada**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA PARA CASAMENTO**

**licença para casamento** – No caso de o empregado afastar-se do trabalho para casamento, a empresa concederá uma licença remunerada de 05 (cinco) dias corridos.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA PATERNIDADE**

**Licença paternidade** – O funcionário cuja esposa ou companheira der à luz, terá direito a uma licença remunerada de 05 (cinco) dias corridos após o nascimento da criança, conforme dispõe o artigo 10, parágrafo 1º das Disposições Transitórias da Constituição da Constituição Federal.

**Parágrafo Único** - Os direitos pactuados no “caput” desta cláusula ficam assegurados ao pai adotante, desde que apresentado o deferimento da adoção, no prazo de 15 (quinze) dias.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Exames Médicos**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ASSISTENCIA MÉDICA**

#### **Assistência Médica**

As empresas com mais de 12 (doze) funcionários ficam obrigadas a conceder seguro de assistência médica aos seus funcionários.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - EXAME MÉDICO**

**Exame Médico** – Os publicitários deverão submeter-se a exame demissional custeado pela empresa, independentemente do exame médico admissional.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

**Atestados Médicos e Odontológicos** – As empresas reconhecerão a validade dos atestados médicos e odontológicos da rede oficial, dos credenciados das empresas ou pelo Sindicato dos Publicitários do Distrito Federal, ressalvado o direito de submeter o publicitário a novo exame, por

médico por ela indicado.

#### **Primeiros Socorros**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PRIMEIROS SOCORROS**

**Primeiros Socorros** – As empresas se obrigam a manter em local de fácil acesso o material necessário para prestação de primeiros socorros, bem como providenciar a transferência adequada do empregado para atendimento médico de emergência, quando o acidente ocorrer no local de trabalho.

#### **Relações Sindicais**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

**Liberação de dirigentes sindicais** – Os Dirigentes Sindicais da Entidade Laboral terão direito a até 15 (quinze) dias por ano de liberação do trabalho em suas respectivas empresas, sem prejuízo de salários.

##### **Garantias a Diretores Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE SINDICAL**

**Estabilidade Sindical** - Quando eleitos para cargos sindicais, os empregados terão estabilidade em seus empregos a partir da eleição e até 01 (um ) ano após o término do respectivo mandato.

**Parágrafo Único** – O Sindicato Laboral fará a necessária comunicação à empresa no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, após os atos de posse no cargo, ou término do respectivo mandato sindical.

##### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO SOCIAL**

**Contribuição Social**– As empresas descontarão 1% (um por cento), em favor do Sindicato Laboral, no primeiro mês, após a homologação da presente, sobre os salários dos empregados publicitários, devendo a mesma ser recolhida, ao Sindicato Laboral, no prazo máximo de 10 (dez) dias, após o respectivo desconto e fornecendo, ainda, ao Sindicato, relação evidenciando os dados pertinentes ao desconto, ou seja, o nome do empregado e o valor do desconto; o pagamento ou

recolhimento deverá ser feito contra recibo mediante depósito na C/C 32000-6 Agência 1041 da CEF, o comprovante do depósito terá a validade de recibo.

**Parágrafo Primeiro** - Ao empregado é facultado o direito de oposição do desconto, desde que manifeste por escrito e individualmente ao Sindicato dos Publicitários até o dia 20/08/2019, que deverá comunicar o fato ao Departamento Pessoal das empresas até o dia 30/8/2019, conforme Precedente Normativo n.º 74, enunciado 119 TST.

**Parágrafo Segundo** – O Sindicato profissional, desde já, isenta as empresas de qualquer responsabilidade sobre os descontos realizados por força do artigo 8º,IV, da Constituição Federal.

**Parágrafo Terceiro – Contribuição Empresarial:** As empresas que compõem a categoria abrangida pela presente Convenção Coletiva, filiadas ou não, deverão recolher ao Sindicato das Agências de Propaganda do Distrito Federal a Contribuição Empresarial, aprovada em AGE de 10 de abril de 2019, legalmente convocada através do Diário Oficial do Distrito Federal, edição de 08 de abril de 2019 e do Jornal Correio Braziliense (jornal de grande circulação), edição de 07 de abril de 2019, conforme o disposto na tabela abaixo:

CAPITAL SOCIAL R\$	ATÉ R\$	VALOR DA CONTRIBUIÇÃO R\$
1,00	27.000,00	650,00
27.000,01	54.000,00	810,00
54.000,01	150.000,00	990,00
150.000,01	250.000,00	1.420,00
250.000,01	500.000,00	1.800,00
500.000,01	5.000.000,00	2.500,00
5.000.000,01	500.000.000,00	4.550,00

**Parágrafo Quarto** – A Contribuição deverá ser recolhida junto à entidade bancária, por meio de boleto próprio, a ser fornecido pelo Sindicato Patronal, até o dia 20 (vinte) do mês de agosto corrente, sendo que o recolhimento fora do prazo acarreta pagamento de multa e juros.

As empresas que comprovarem o recolhimento da Contribuição Sindical Patronal 2019, ficam dispensadas do recolhimento da Contribuição Empresarial.

### **Disposições Gerais**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - GARANTIAS GERAIS**

**Garantias Gerais** – Ficam garantidas as condições mais favoráveis já existentes em cada empresa ou que venham a ser asseguradas por qualquer ordem, com relação a qualquer das cláusulas vigentes nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

**Prorrogação, Revisão, Denúncia ou Revogação** - O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, da presente Convenção Coletiva, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo Art. 615 da CLT.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - AVISO A CATEGORIA**

**Aviso a categoria** - As empresa afixarão em quadro próprio os avisos do Sindicato dos Publicitários à classe quando assinados pela diretoria da entidade e desde que não contenham termos ofensivos ou instigadores que possam comprometer as boas relações entre empregados e empregadores.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FORO**

**Foro** – Fica eleito, com renúncia de qualquer outro e por mais privilegiado que seja o foro da Justiça do Trabalho do distrito Federal, para dirimir todas as divergências surgidas na aplicação da presente, que vai assinada pelos respectivos representantes legais e na presença das testemunhas abaixo, que também assinam, em (três) vias de igual e forma, para só efeito.

PEDRO CARLOS ABELHA PEIXOTO  
Presidente  
SINDICATO DOS PUBLICITARIOS DE BRASILIA

RICARDO WILLY FRANCO DE MENEZES  
Presidente  
SINDICATO DAS AGENCIAS DE PROPAGANDA DO DISTRITO FEDERAL

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA CONVENÇÃO COLETIVA 2019\_2020\_11\_06\_2019**

[Anexo \(PDF\)](#)

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

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** DF000414/2019  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 01/08/2019  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR039082/2019  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19964.102841/2019-17  
**DATA DO PROTOCOLO:** 22/07/2019

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

SINDICATO DOS JORNALISTAS PROFISSIONAIS DO DF, CNPJ n. 00.031.732/0001-49, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). GESIO TASSIO DA SILVA PASSOS;

E

SINDICATO EMPRESAS TV RA REVISTAS JORNAIS DO D FEDERAL, CNPJ n. 26.963.439/0001-03, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). CAROLINE DINIZ RODRIGUES DE OLIVEIRA FERNANDES;

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 2019 a 31 de março de 2020 e a data-base da categoria em 01º de abril.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Jornalistas Profissionais do Plano da CNTEP de Empresas de Televisão , Rádio Revista e Jornais do DF**, com abrangência territorial em DF.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**



O piso salarial dos jornalistas, a partir de 1º de abril de 2019, para a jornada diária de 5 (cinco) horas, será de R\$ 2.715,00 (dois mil setecentos e quinze reais), tanto para a Mídia Impressa quanto para a Mídia Eletrônica.

**Parágrafo único** – As diferenças salariais retroativas decorrentes do *caput* desta cláusula serão pagas em até 3 (três) parcelas mensais, nas folhas de pagamento referentes aos meses de julho/2019, agosto/2019 e setembro/2019, devendo constar o pagamento nos respectivos comprovantes, de forma destacada.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários contratuais dos empregados da categoria profissional de jornalistas serão reajustados em 4,67% (“quatro vírgula sessenta e sete por cento”), a ser pago em até 2 (duas) parcelas, da seguinte forma:

**a)** 3,50% (“três e meio por cento”), a incidir sobre o salário vigente em 31/03/2019, a ser pago a partir da folha de pagamento do mês de julho/2019, com pagamento de retroativo desde a data-base (conforme parágrafo primeiro a seguir)

**b)** 1,17% (“um vírgula dezessete por cento”), a incidir sobre o salário de 31/03/2019, a ser pago a partir da folha de pagamento do mês de dezembro/2019, sem pagamento de retroativo.

**Parágrafo primeiro** – As diferenças salariais retroativas decorrentes do *caput* desta cláusula (apenas a alínea “a” acima) serão pagas em até 3 (três) parcelas mensais, nas folhas de pagamento referentes aos meses de julho/2019, agosto/2019 e setembro/2019, devendo constar o pagamento nos respectivos comprovantes, de forma destacada.

**Parágrafo segundo**– Serão feitas as compensações dos reajustes ou antecipações salariais espontâneas e compulsórias concedidas no período de 1º de abril de 2018 a 31 de março de 2019, exceto aquelas decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção, equiparação salarial e transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade.

**Parágrafo terceiro** – Para o pagamento de rescisão complementar em razão do reajuste salarial, as empresas terão o prazo de até 90 (noventa) dias a contar da assinatura desta Convenção.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

### CLÁUSULA QUINTA - ABONO

As associações e fundações sem fins lucrativos e as empresas públicas, que não puderem aplicar as regras previstas na cláusula de “Participação nos Resultados”, pagarão aos seus empregados, a título de abono salarial, o valor de R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais).

**Parágrafo primeiro** – O pagamento do abono poderá ser feito de uma das seguintes formas:

- a) em até 2 (duas) parcelas iguais de R\$ 600,00 (seiscentos reais) cada, devendo a primeira parcela ser paga até o dia 30/09/2019 a segunda parcela até o dia 31/01/2020;
- b) em parcela única de R\$ 1.200,00, devendo o pagamento ocorrer até 30/11/2019.

**Parágrafo segundo** – O abono será pago de forma proporcional ao período trabalhado pelo empregado, correspondente a 1/12 avos do respectivo abono por cada mês trabalhado durante a data-base anterior (01/04/2018 a 31/03/2019), sendo considerado o mês completo qualquer fração superior a 15 dias trabalhados.

**Parágrafo terceiro** – O empregado só terá direito ao abono se não tiver faltado injustificadamente mais de 10 (dez) vezes no período dos 12 meses imediatamente anteriores ao mês em que o pagamento do abono seria efetuado.

**Parágrafo quarto** – O período para a apuração das faltas injustificadas será os 12 meses imediatamente anteriores ao mês de pagamento do abono.

**Parágrafo quinto** – Acordam as partes que o abono previsto nesta cláusula tem caráter extraordinário/transitório, não se incorporando aos salários e aos contratos de trabalho para quaisquer fins e nem mesmo integrando a presente Convenção em caráter definitivo.

**Parágrafo sexto** – As partes convencionam que o valor apurado a título de abono não será considerado item da remuneração, não havendo, portanto, reflexos de quaisquer espécies.

## **CLÁUSULA SEXTA - ABONO ESPECIAL**

Excepcionalmente nesta Convenção, fica estabelecido o pagamento de um abono especial a ser pago a todos os jornalistas, da seguinte forma:

- a) Para empresas que aplicarem o reajuste salarial previsto na cláusula intitulada “reajuste salarial” de forma parcelada, o abono especial será equivalente a 10% (dez por cento) do salário-base do empregado (contrato de 5 horas), devendo ser pago em parcela única até a folha referente a março/2020.

**b)** Para as empresas que optarem por aplicar o reajuste de forma integral (4,67%) já na folha referente a julho/2019, o abono especial será equivalente ao mínimo de 14% (quatorze por cento) do salário-base do empregado (contrato de 5 horas), devendo ser pago na folha de julho/2019.

**Parágrafo primeiro** – Para as empresas que optarem em pagar o abono especial nos moldes da alínea “b” do *caput* da presente cláusula, não são aplicadas as disposições previstas no parágrafo primeiro da cláusula intitulada “reajuste salarial”, ou seja, não será devido o pagamento de saldo retroativo referente ao reajuste (nem mesmo sobre os 3,5%).

**Parágrafo segundo**– O valor pago a título de “abono especial” não integrará o salário de contribuição. Da mesma forma, não se incorpora ao contrato de trabalho e não constituirá item da remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para nenhum encargo e verba trabalhista (CLT, art. 457, §2º, c/c Lei n.º 8.212/91, art. 28, §9º, alínea “z”).

**Parágrafo terceiro**– O abono especial previsto nesta cláusula não se confunde com o estipulado na cláusula intitulada apenas “abono”, o qual foi pactuado como equivalente ao PPR. Desta forma, o empregador que pagar o abono também terá de pagar o abono especial, não havendo a compensação entre eles.

## **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**

Em cumprimento ao disposto na Lei nº 10.101/2000, objetivando o incremento da produtividade e da qualidade dos serviços, convencionam as partes em adotar o presente programa de participação nos resultados, garantindo-se aos empregados Jornalistas ativos até 31/03/2019 o recebimento da quantia de R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais).

**Parágrafo primeiro** – Para os empregados admitidos após 01.04.2018, o pagamento do PPR também é obrigatório. No entanto, o valor previsto no *caput* poderá ser pago proporcionalmente, ou seja, à razão de 1/12 por mês ou fração superior a 15 dias trabalhados após 01.04.2018.

**Parágrafo segundo** – As empresas que ainda não possuem programa de participação nos lucros e/ou resultados poderão fazer o pagamento previsto nesta cláusula de uma das seguintes formas:

**a)** em até 2 (duas) parcelas iguais de R\$ 600,00 (seiscentos reais) cada, devendo a primeira parcela ser paga até o dia 30/09/2019 a segunda parcela até o dia 31/01/2020;

**b)** em parcela única de R\$ 1.200,00, devendo o pagamento ocorrer até 30/11/2019.

**Parágrafo terceiro** – Para as empresas que já possuem programa de participação nos lucros e/ou resultados, o pagamento previsto nesta cláusula poderá ser feito até a data prevista para pagamento do

próximo PPR interno da empresa, podendo também ser antecipado, desde que respeitado os requisitos previstos na Lei n.º 10.101/2000, art. 3º, § 2º. De toda forma, fica estipulada a data limite de 31/03/2020.

**Parágrafo quarto** – Os valores referentes à participação nos resultados acima especificado serão devidos, desde que o empregado não tenha faltado injustificadamente mais de 10 (dez) vezes no período dos 12 meses imediatamente anteriores ao mês em que o pagamento do PPR seria efetuado.

**Parágrafo quinto** – O período para a apuração das faltas injustificadas será os 12 meses imediatamente anteriores ao mês de pagamento da participação nos resultados.

**Parágrafo sexto** – Preservando-se as condições mais favoráveis já existentes, os pagamentos efetuados de acordo com o *caput* poderão ser compensados dos valores relativos aos programas de participação nos lucros e/ou resultados já praticados nas Empresas, ratificando-se seus atos e práticas desde a sua implementação.

**Parágrafo sétimo** – O cumprimento da obrigação do *caput* da cláusula não impede outro pagamento devido ao empregado sob o mesmo título fruto de acordo entre a empresa e seus empregados, salvo menção expressa em contrário.

**Parágrafo oitavo** – O pagamento a título de Participação nos Lucros e/ou Resultados previsto neste instrumento atende ao disposto na Lei n.º 10.101, de 19/12/2000, não constituindo base de incidência de nenhum encargo trabalhista ou previdenciário por ser desvinculada da remuneração, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade, sendo, porém, tributado para efeito de imposto de renda, conforme legislação em vigor.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA OITAVA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As empresas fornecerão alimentação a seus empregados abrangidos pela presente Convenção na forma de vale refeição ou vale alimentação ou cesta básica, a cada mês, no valor mínimo de R\$ 300,00 (trezentos reais), dentro dos critérios estabelecidos na Lei nº. 6.321/76 e a legislação posterior que regula o Programa de Alimentação ao Trabalhador (PAT), inclusive no que diz respeito à participação do empregado no custeio da alimentação.

**Parágrafo primeiro** – A partir do mês de dezembro/2019 (inclusive), o valor mínimo do benefício será reajustado para R\$ 320,00 (trezentos e vinte reais).

**Parágrafo segundo** – Esse benefício, seja total ou parcialmente subsidiado pela empresa, não se constitui em item da remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais, ainda que pago em valor superior ao previsto no presente instrumento coletivo de trabalho, mantendo-se as condições mais favoráveis aos trabalhadores hoje praticadas pelas empresas.

**Parágrafo terceiro** – Não haverá obrigatoriedade do fornecimento do benefício no período de férias e nos casos de afastamentos, sendo permitido, ainda, o desconto correspondente aos dias de faltas injustificadas.

**Parágrafo quarto** – As empresas que já fornecem alimentação *in natura*, seja via restaurante, convênio ou permuta, poderão preservar a prática atual, estando desobrigada do valor disposto no caput desta cláusula, desde que a alimentação atenda às condições mínimas de calorias previstas no PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador).

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA NONA - CRECHE

As empresas que empregarem jornalistas do sexo feminino, que não mantenham ou possuam creches ou convênios, reembolsarão, mediante recibo, as despesas com creche efetuadas, a partir do término da licença maternidade até 01 (um) dia antes de a criança completar 6 (seis) anos de idade (CF, art. 208, IV), até o valor máximo mensal de R\$ 480,00 (quatrocentos e oitenta reais) por filho, devendo ser apresentada a via original do recibo do estabelecimento em nome da empregada.

**Parágrafo primeiro** – Estende-se o mesmo benefício ao jornalista pai, desde que ele tenha a guarda judicial do filho, comprove regime de guarda compartilhada, ou comprove a obrigatoriedade do pagamento por ordem ou acordo judicial, respeitados os demais requisitos e condições desta cláusula.

**Parágrafo segundo**– Caso a entidade conveniada não atenda integralmente crianças nas faixas etárias fixadas no *caput* desta cláusula, caberá ao empregador efetuar o reembolso creche, na forma e nos termos aqui pactuados.

**Parágrafo terceiro**– O reembolso que o empregado jornalista vier a receber em função desses entendimentos não será considerado como direito pessoal permanente, nem integrará sua remuneração para qualquer efeito, ainda que as empresas venham a adotar condição mais favorável ao estipulado nesta cláusula.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA - SEGURO DE VIDA

As empresas farão seguro de vida em benefício dos jornalistas abrangidos por esta convenção, no valor de R\$ 14.659,66 (quatorze mil seiscentos e cinquenta e nove reais e sessenta e seis centavos) para cobertura de morte acidental, e de R\$ 8.797,51 (oito mil setecentos e noventa e sete reais e cinquenta e um centavos) para cobertura de morte natural ou invalidez permanente, inclusive em viagem.

**Parágrafo primeiro**— Na hipótese de inexistência do seguro, as empresas indenizarão o empregado no valor correspondente, em caso de sinistro.

**Parágrafo segundo**— Estão desobrigadas as empresas que já possuem seguro em grupo no valor igual ou superior ao estipulado no caput desta cláusula. No caso do valor assegurado ser menor do que o definido no caput desta cláusula, a empresa complementarará o valor do seguro de forma a assegurar os valores convencionados.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - TRABALHO SUPLEMENTAR E/OU EXTRAORDINÁRIO**

#### **Do pagamento pecuniário:**

As horas suplementares e/ou extraordinárias dos empregados jornalistas, realizadas em dias úteis, serão remuneradas com adicional de 70% (setenta por cento) sobre a hora normal para as duas primeiras horas extraordinárias e com adicional de 65% (sessenta e cinco por cento) sobre a hora normal para as demais horas extraordinárias. As horas extraordinárias praticadas em dias de folga e feriados serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal.

**Parágrafo único** – Em razão das peculiaridades do exercício da profissão de jornalista, a duração do trabalho poderá exceder ao limite legal ou convencionado para atender a realização ou conclusão de serviços inadiáveis, ou seja, aqueles cuja inexecução ou interrupção possa acarretar qualquer tipo de prejuízo ao bom desenvolvimento e qualidade do trabalho.

#### **Do pagamento através de regime de folga compensatória:**

I – As partes, de acordo com a Lei n.º 9.601/98, de 21/01/98, estabelecem que o trabalho extraordinário e/ou suplementar (realizado em qualquer dia da semana, inclusive em plantões de fim de semana) poderá ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, na proporção de uma hora de trabalho por uma hora de descanso. A compensação poderá ocorrer, de forma a permitir a compensação por folgas, no máximo de 45 horas/mês, no período máximo de 180 (cento e oitenta) dias fora o mês da realização da hora extraordinária. Ressalva-se que o limite de horas por mês a serem compensadas poderá ser acrescido de 15 horas adicionais, chegando ao total de 60 horas/mês, sendo garantido neste caso o direito de oposição do empregado sobre esse acréscimo de 15 horas.

II – Além do dispositivo no inciso anterior, os plantões de fins de semana e feriados terão duração diária máxima de 10 horas e poderão também ser compensados por folgas nos sábados ou domingos seguintes

(no caso trabalho habitual aos domingos como permite a Portaria 417 do M.T.E.), de acordo com o disposto no art. 59 parágrafo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, desde que o período de compensação não ultrapasse o limite de 180 (cento e oitenta) dias fora o mês.

**III** – Através de acordo escrito, caso seja conveniente para empregado e empregador, a compensação de horas extras poderá ser feita juntamente ao período de férias do empregado. Neste caso, o prazo da compensação de horas extras poderá ser maior do que o estipulado no item **I** desta cláusula.

**IV** – A compensação de horas extras será preferencialmente praticada junto às folgas semanais. Da mesma forma, a Empresa avisará ao seu Empregado, com antecedência de 72 (setenta e duas) horas, do(s) dia(s) da compensação.

**V** – O empregado que cumprir plantão em dois finais de semana seguidos terá direito à folga de um dia entre os plantões.

**VI** – Os eventuais atrasos, faltas e saídas antecipadas dos jornalistas, sem justificativa, poderão ser compensados pelas horas extras porventura realizadas.

#### **Do ajuste na rescisão do contrato de trabalho:**

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas com o percentual de 70% (setenta por cento) sobre a hora normal, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. No caso de rescisão em que existir saldo de horas ainda não trabalhadas, mas já pagas, ou seja, créditos de horas em favor da empresa, esta não poderá efetuar o correspondente desconto no pagamento das verbas rescisórias, exceto nos casos de demissão por justa causa.

## **RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS PELOS EMPREGADOS AO SINDICATO LABORAL**

As mensalidades devidas pelos jornalistas associados ao Sindicato Laboral serão reguladas em cláusula própria, prevista nesta Convenção Coletiva, intitulada “mensalidades de jornalistas associados”. No entanto, para que seja efetuado qualquer outro tipo de desconto no salário dos empregados que seja destinado ao sindicato laboral, independentemente da forma de sua instituição e nomenclatura (por exemplo: contribuição sindical, assistencial, negocial, social, confederativa, etc.), o SJP/DF deverá apresentar autorização por escrito, na qual constará expressamente o nome do desconto (o nome da contribuição), o valor do desconto, a data da autorização, a data em que o desconto pode ser efetuado, o nome do empregado, seu

CPF e sua assinatura. Tal autorização deve ser apresentada ao departamento de pessoal da empresa. O desconto será realizado na folha de pagamento referente ao mês seguinte ao da apresentação da autorização. Realizado o desconto, a empresa deverá fazer o repasse ao Sindicato Laboral até o dia 10 do mês seguinte do mês em que o desconto foi feito, fornecendo ao Sindicato, ainda, a relação com os nomes dos empregados que autorizaram o desconto.

**Parágrafo primeiro** – O pagamento (repasse) ao Sindicato Laboral poderá ser feito contra recibo ou mediante depósito na conta corrente bancária da entidade, sendo que, nesta última hipótese, o comprovante do depósito valerá como recibo.

**Parágrafo segundo** – No caso de adoção de qualquer medida judicial e/ou extrajudicial para reaver ou contestar o desconto a que se refere esta cláusula, o Sindicato dos Jornalistas se compromete a assumir o pólo passivo da relação processual, desde que notificado, por escrito, no prazo de até 3 (três) dias úteis após o recebimento da notificação pela empresa.

**Parágrafo terceiro** – Por tratar-se de contribuições que dizem respeito exclusivamente aos trabalhadores, o Sindicato Laboral assume a inteira responsabilidade pela instituição das referidas contribuições e dos descontos que vier a estabelecer, comprometendo-se a ressarcir o SINTERJ/DF ou as empresas por ele representadas por qualquer e eventual prejuízo que estes venham a sofrer decorrente de tais contribuições e descontos ou até mesmo da assinatura desta Convenção Coletiva com a presente cláusula. No entanto, as empresas poderão ser responsabilizadas caso tenham efetuado o desconto sem a prévia autorização do empregado ou quando tenham descontado valor superior ao permitido.

**GESIO TASSIO DA SILVA PASSOS  
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA  
SINDICATO DOS JORNALISTAS PROFISSIONAIS DO DF**

**CAROLINE DINIZ RODRIGUES DE OLIVEIRA FERNANDES  
VICE-PRESIDENTE  
SINDICATO EMPRESAS TV RA REVISTAS JORNAIS DO D FEDERAL**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA SJP**

[Anexo \(PDF\)](#)



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

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: DF000022/2020  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/01/2020  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR000517/2020  
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.100271/2020-56  
DATA DO PROTOCOLO: 09/01/2020

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

**SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, TRABALHOS TEMPORARIO E SERVICOS TERCEIRIZAVEIS DO DF**, CNPJ n. 00.438.770/0001-10, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO JOSE RABELLO FERREIRA;

E

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMP DE RAD E TELEV NO DF**, CNPJ n. 00.628.123/0001-71, neste ato representado(a) por seu Tesoureiro, Sr(a). GUSTAVO ALEXANDRE VIANA MARTINS;

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 janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2020 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos (as) Trabalhadores(as) em Radiodifusão e Televisão terceirizados que se ativam nas empresas de prestação de serviços de limpeza, conservação ambiental, manutenção predial, trabalho temporário e serviços terceirizáveis**, com abrangência territorial em **DF**.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO MÍNIMO DA CATEGORIA E PISOS SALARIAIS

**As empresas** abrangidas por esta Convenção Coletiva **não poderão utilizar salário normativo inferior ao piso** estabelecido na presente Cláusula, que é de **R\$ 2.879,25** (dois mil oitocentos e setenta e nove reais e vinte e cinco centavos) para as funções não contempladas abaixo. Os salários normativos da categoria, vigentes a partir de 1º de janeiro 2020, são:

Almoxarife Técnico	R\$ 6.704,87
Arquivista/Teipes	R\$ 4.362,65
Assistente de Clipping	R\$ 3.052,01
Assistente de Estúdio	R\$ 3.052,01

Assistente de Produção	R\$ 4.422,69
Assistente de Operações Audiovisuais	R\$ 3.470,30
Auxiliar de Câmera UPE	R\$ 3.470,30
Auxiliar de Informação, Documentação e Pesquisa Audiovisual (Rádio e TV)	R\$ 3.470,30
Cabelereiro	R\$ 3.898,10
Coordenador de Produção	R\$ 6.704,87
Coordenador de Programação	R\$ 6.704,87
Comunicador	R\$ 8.644,56
Controlador de Operações	R\$ 8.543,89
Controlador de Programação	R\$ 6.704,87
Desenhista	R\$ 7.441,58
Diretor Artístico	R\$ 11.415,97
Diretor de Imagens	R\$ 6.125,27
Diretor de Produção	R\$ 11.415,97
Diretor de Programação	R\$ 11.415,97
Diretor de Programas	R\$ 11.415,97
Diretor Esportivo	R\$ 11.415,97
Diretor Musical	R\$ 11.415,97
Discotecário Programador	R\$ 4.362,65
<b>Editor de Fotografia</b>	<b>R\$ 7.533,03</b>
<b>Editor de Mídia Audiovisual</b>	<b>R\$ 6.222,56</b>
Editor de Videoteipe	R\$ 6.222,56
Encarregado de Tráfego	R\$ 5.236,08
Fotógrafo	R\$ 5.740,85
Gerente de Projetos em TV Digital	R\$ 8.593,54
Iluminador	R\$ 3.882,67
Intérprete de Libras de TV	R\$ 5.421,81
Locutor Anunciador	R\$ 5.992,91
Locutor Apresentador Animador	R\$ 8.644,56
Locutor Comentarista Esportivo	R\$ 8.644,56
Locutor Entrevistador	R\$ 8.644,56
Locutor Esportivo	R\$ 6.346,74
Locutor Noticiarista de Rádio	R\$ 6.346,74
Locutor Noticiarista de Televisão	R\$ 6.346,74
Maquilador	R\$ 4.404,79
Monitor de Controle de Qualidade de TV	R\$ 7.829,66
Operador de Vídeo	R\$ 4.537,83
Operador de Gravações	R\$ 3.210,86
Operador de Transmissor de Rádio	R\$ 3.232,33
Operador de Transmissor de Televisão	R\$ 3.232,33
Operador de Áudio	R\$ 4.256,37
Operador de Rádio	R\$ 4.363,80
Operador de Cabo	R\$ 3.052,01
Operador de Câmera	R\$ 4.567,56
Operador de Câmera UPE	R\$ 6.113,95
Operador de Controle Mestre	R\$ 5.204,44

Operador de Fotografia Digital	R\$ 5.205,23
Operador de Máquina de Caracteres	R\$ 4.065,20
Operador de Mídia Audiovisual	R\$ 5.088,83
Operador de Mixagem	R\$ 5.088,83
Operador de Videoteipe	R\$ 3.490,66
Produtor Executivo	R\$ 8.642,99
<b>Produtor de Rádio e TV</b>	<b>R\$ 8.642,99</b>
Roteirista Intervalo Comercial	R\$ 5.236,08
Sonoplasta	R\$ 5.192,34
Supervisor de Clipping	R\$ 4.048,53
Supervisor de Operações	R\$ 8.543,89
Supervisor Técnico	R\$ 8.888,55
Técnico de Manutenção de Rádio	R\$ 7.325,27
Técnico de Manutenção de Televisão	R\$ 7.325,27
Técnico em Manutenção Eletrotécnica	R\$ 7.325,27
Técnico de Áudio	R\$ 5.236,09
Técnico de Vídeo	R\$ 5.236,09
Técnico Externa	R\$ 5.236,09
Técnico de Sistemas Audiovisuais	R\$ 5.236,09
Revisor especialista em informação, documentação e pesquisa audiovisual	R\$ 5.783,59

**Parágrafo Primeiro** – Os descritivos das funções constantes nesta cláusula estão no anexo I deste Instrumento.

#### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - VIGÊNCIA E REAJUSTE SALARIAL**

A todos os componentes da categoria profissional, abrangidos por esta convenção coletiva, fica garantido um **reajuste de 3,2%** (três vírgula dois por cento) sobre os salários normativos praticados em dezembro de 2019, com efeito financeiro à partir de 1º de janeiro de 2020.

#### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO E DISCRIMINAÇÃO DE DESCONTOS**

O pagamento do salário será feito **até o 5º (quinto) dia útil**, mediante recibo, fornecendo-se cópia ao profissional radialista, com a identificação da empresa, e no qual constarão a remuneração com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, as horas extras e o desconto, inclusive para a Previdência Social, e do valor correspondente ao FGTS.

**Parágrafo Primeiro** – As empresas ficam obrigadas a discriminar as nomenclaturas corretas referentes a cada desconto sofrido no pagamento do empregado, principalmente as alusivas às faltas, penalidades, mensalidade do sindicato, contribuição social, taxa assistencial, adiantamento salarial, dentre outros.

**Parágrafo Segundo** – Para as empresas associadas ao SEAC/DF, o pagamento do salário poderá ser feito **até o 5º (quinto) dia útil bancário**, obedecendo as demais disposições prescritas no **caput**.

### **Isonomia Salarial**

## **CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

Os empregados admitidos não poderão receber salário inferior ao do empregado demitido, desde que desenvolvam atividade da mesma natureza com igual produtividade e com mesma perfeição técnica.

**Parágrafo Primeiro** – Enquanto perdurar a substituição, os empregados abrangidos por esta convenção, que exercer a substituição fará jus à diferença entre o seu salário e o menor salário do cargo ou função substituída, na proporção da duração da substituição, excluídas as vantagens pessoais.

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

## **CLÁUSULA SÉTIMA - INTEGRAÇÃO DE HORAS TRABALHADAS**

As horas extras e o adicional noturno integrarão os salários para efeito de pagamento de férias, 13º salário, repouso semanal remunerado, aviso prévio e FGTS, desde que pagos com habitualidade.

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

#### **13º Salário**

## **CLÁUSULA OITAVA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

As empresas poderão efetuar os pagamentos do 13º (décimo terceiro) salários em duas parcelas ou a um só tempo.

**Parágrafo Primeiro** – Para o pagamento em duas parcelas, o primeiro vencimento deverá ser pago até o dia 30 de novembro de 2020 e o segundo até o dia 21 de dezembro de 2020, na proporção a que fizer jus o empregado.

**Parágrafo Segundo** – Para o pagamento em um só tempo, o vencimento deverá ser pago até o dia 21 de dezembro de 2020, na proporção a que fizer jus o empregado.

### **Adicional de Hora-Extra**

## **CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias para execução de serviços inadiáveis serão remuneradas da seguinte forma:

- a) 70% (setenta por cento) as prestadas em dias úteis; e
- b) 100% (cem por cento) as prestadas em domingos e feriados e durante viagens com pernoite.

**Parágrafo Primeiro** – O cálculo da hora extra será efetuado conforme previsto em Lei.

**Parágrafo Segundo** – As partes, de acordo com a Lei nº 9.601/98, de 21/10/98, estabelecem que o trabalho extraordinário, mencionada na letra (a) poderá ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, na proporção de um a hora de trabalho por duas de descanso. A compensação poderá ocorrer de forma a permitir a compensação por folgas de até 18 (dezoito) horas/mês, no período máximo de 90 (noventa) dias.

**Parágrafo Terceiro** – A compensação de horas extras será cumulativa de maneira que não seja inferior a 1 (uma) jornada diária e será preferencialmente praticada junto às folgas semanais.

**Parágrafo Quarto** – A data da compensação será determinada pela empresa, desde que o empregado seja avisado com pelo menos 3 (três) dias de antecedência. A data da compensação também poderá ser requerida pelo empregado desde que o pedido seja feito com antecedência mínima de 3 (três) dias. Neste último caso, o pedido do empregado terá que ser obrigatoriamente acolhido pela empresa, podendo ser rejeitado ou cancelado apenas em casos excepcionais (exemplos: caso fortuito, força maior).

**Parágrafo Quinto** – Desde que solicitado pelo empregado, de comum acordo com o seu empregador, fica acordado que a compensação das horas extras poderá ser feita juntamente com o período de férias. Neste caso, o prazo da compensação poderá ser maior do que o estipulado no § 2º desta cláusula.

**Parágrafo Sexto** – As empresas apontarão as horas extras por meio de relatórios mensais, que ficarão à disposição do empregado a partir do último dia do mês subsequente, nos quais será discriminada a quantidade de horas extras realizadas.

**Parágrafo Sétimo** – No dia em que o trabalhador estiver compensando horas, a empresa não poderá descontar o vale alimentação referente àquele dia.

### **Adicional Noturno**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho noturno, assim considerado aquele realizado entre as 22h (vinte e duas horas) de um dia e às 5h (cinco horas) do dia seguinte, será remunerado de acordo com o adicional de 40% (quarenta por cento) sobre a hora diurna.

**Parágrafo Único** – Aos trabalhadores sujeitos à jornada diária, em período noturno, compreendido das 22 (vinte e duas) horas às 05 (cinco) horas da manhã, não é devido o adicional noturno sobre as horas laboradas após as 05 horas da manhã (artigo 59-A da CLT).

## **Adicional de Periculosidade**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

O profissional que no exercício da manutenção de equipamentos, em transmissores, laboratórios fotográficos, iluminação e redes eletrificadas, terá acrescido do salário, a título de adicional de periculosidade, o percentual de 30% (trinta por cento).

## **Ajuda de Custo**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DESPESAS DE VIAGEM**

Em caso de viagem, a serviço e por determinação das empresas, ficam estas obrigadas ao pagamento das despesas pertinentes à locomoção, estada e alimentação, conforme normas e condições próprias de cada empresa.

**Parágrafo Primeiro** – As empresas se obrigam a reembolsar, no prazo de 3 (três) dias, as despesas efetuadas pelos empregados, no desempenho de suas funções, quando por elas autorizadas. Os empregados, por sua vez, obrigam-se a prestar contas, no prazo máximo de 3 (três) dias, das importâncias que receberam a título de adiantamento para a realização de despesas.

**Parágrafo Segundo** – Os prazos referidos no parágrafo anterior iniciar-se-ão no primeiro dia útil seguinte ao da realização das despesas ou término da missão, conforme o caso.

## **Auxílio Alimentação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

As empresas ficam obrigadas a conceder a cada 30 (trinta) dias aos seus empregados, e de uma única vez nos dias efetivamente trabalhados, à partir do dia 1º de janeiro de 2020, o auxílio alimentação no valor de **R\$ 34,44 (trinta e quatro reais e quarenta e quatro centavos)** e a estes a cada 30 (trinta) e de uma única vez pelos dias efetivamente trabalhados, independente da carga horária. A presente parcela não integra a remuneração, por não ter caráter de contraprestação de serviços.

**Parágrafo Primeiro** – A concessão do Auxílio Alimentação somente poderá ser concedida ao trabalhador através de Cartão Alimentação.

**Parágrafo Segundo** – De forma excepcional, enquanto não é produzido o cartão alimentação, no primeiro mês de admissão é facultado ao empregador promover o adiantamento de ajuda de custo em pecúnia, sem que esse integre a remuneração e qualquer de seus reflexos, inclusive a não incidência previdenciária.

**Parágrafo Terceiro** – **DOENÇA OU FALTA DO EMPREGADO** – Nos períodos de afastamento ou falta do empregado ao serviço por qualquer motivo, este não receberá o vale alimentação correspondente aos dias de suas ausências, só podendo os mesmos ser descontados na entrega daqueles relativos ao mês seguinte.

**Parágrafo Quarto** –Em cumprimento à legislação que regulamenta o benefício do PAT, fica estabelecido que as empresas procederão ao desconto no valor facial do vale alimentação, limitado ao valor de até R\$ 0,30 (trinta centavos), que deverá ser multiplicado pelo número total de vales alimentação fornecidos ao trabalhador, **descontado no contracheque**.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE-TRANSPORTE**

Desde que solicitado por escrito pelo interessado e satisfeitas as exigências previstas no art. 7º do Decreto Nº. 95.247/87, que regulamenta a Lei Nº.7.619/87 e as previstas na Lei Nº. 7.418/85, as empresas fornecerão vales-transportes a todos os seus empregados, no ato de admissão, todo e qualquer empregado deverá informar, mediante preenchimento de formulário disponibilizado pelas empresas, sua opção pelo recebimento de vale-transporte. Esses serão fornecidos pelas empresas, de uma única vez, nos dias efetivamente trabalhados para deslocamentos residência – trabalho e vice-versa.

**Parágrafo Primeiro** – Para os empregados beneficiados com vale-transporte, será realizado o desconto de 6% (seis por cento), incidente sobre o salário base do trabalhador, na forma da lei.

**Parágrafo Segundo** – Nos períodos de afastamentos do empregado de suas atividades funcionais, por qualquer motivo, inclusive por atestado médico ou pelo INSS, este não fará jus ao recebimento do benefício do vale transporte, por inexistência de deslocamentos do trabalhador no percurso residência/trabalho.

**Parágrafo Terceiro** – Quando do lançamento dos créditos pelas empresas, caso constate que o empregado não tenha utilizado a totalidade dos valores creditados em seu cartão de recarga, fica autorizado as empresas realizarem apenas a complementação dos valores necessários ao deslocamento do mês subsequente, haja vista a natureza jurídica do benefício e devendo haver a dedução proporcional do 6% (seis por cento) descontados.

**Parágrafo Quarto** – A ausência do empregado ao serviço, em razão do não fornecimento do vale-transporte, não deverá ser considerado falta.

**Parágrafo Quinto** – Ao empregado que comprovar residir fora do Distrito Federal, o vale-transporte do entorno poderá ser complementado em papel-moeda próprio da operadora (que não se confunde com dinheiro).

### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PLANO AMBULATORIAL**

As empresas pagarão, mensalmente, o valor de **R\$ 221,88** (duzentos e vinte e um reais e oitenta e oito centavos), unicamente por empregado efetivado e diretamente ativado na execução dos seus contratos de prestação de serviços, limitado ao quantitativo de trabalhadores contratados pelos tomadores dos serviços, a título de auxílio manutenção de Plano Ambulatorial aos empregados.

**Parágrafo Primeiro** – O Plano Ambulatorial deverá compreender consultas, exames e internações emergenciais conforme estabelecido pela ANS.



**Parágrafo Segundo** – O benefício em questão será custeado com os valores repassados pelos tomadores de serviços públicos ou privados. Caso o trabalhador exerça a faculdade de optar por plano de saúde diferente do ambulatorial, às suas expensas, a contribuição do trabalhador será objeto de desconto em folha de pagamento e condicionada à prévia comunicação de adesão pelo empregador.

**Parágrafo Terceiro** – O benefício em questão, pelo seu caráter assistencial não integra a remuneração do trabalhador em nenhuma hipótese, conforme previsão do artigo 458 da CLT.

**Parágrafo Quarto** – A partir da assinatura e registro desta Convenção Coletiva de Trabalho no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, as empresas representadas pelo SEAC/DF ficam obrigadas a incluir nas suas planilhas de custos e formação de preços, como também nas propostas, o valor destinado ao plano de saúde ambulatorial, nas próximas licitações e contratações públicas, como também nas contratações privadas.

**Parágrafo Quinto** – Os empregados que atuam em funções administrativas nas empresas de prestação de serviços abrangidas por esta CCT e/ou outras empresas do mesmo grupo econômico, sediadas no Distrito Federal, bem como empregados não efetivados ou não diretamente ativos nos contratos de prestação de serviços, poderão aderir a qualquer dos planos de saúde contratado pelo Sindicato Laboral, inclusive com a inclusão de seus dependentes, desde que arquem com o custo total do mesmo, na forma contratada, atendidas as normas estabelecidas pela ANS.

**Parágrafo Sexto** – Na hipótese do empregado que se encontra em benefício previdenciário, e sobrevivendo sua aposentadoria, esse será desligado do plano, a não ser que promova a opção de pagamento perante a operadora, sem intermédio de sua antiga empregadora, conforme estabelecido pela ANS.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA**

**As empresas**, condicionadas à prévia, expressa e formal autorização por parte dos empregados radialistas associados, **descontarão em folha**, as contribuições referentes à assistência odontológica conveniadas com o Sindicato Laboral.

**Parágrafo Primeiro** – As empresas deverão fazer o repasse do somatório das contribuições previstas no **caput** desta cláusula até o 10º (décimo) dia útil subsequente ao mês do efetivo desconto.

**Parágrafo Segundo** – O Sindicato Laboral se obriga a fornecer mensalmente à empresa, até o dia 10 (dez) de cada mês, relação dos empregados associados para a efetivação do desconto em folha, bem como as respectivas autorizações.

**Parágrafo Terceiro** – Caso ocorra alteração no valor nominal das contribuições a serem descontadas, o Sindicato Laboral deverá comunicar as empresas formalmente, obedecendo ao mesmo prazo e formalidades previstos no parágrafo segundo supra, inclusive fornecendo novas autorizações dos empregados, sob pena da efetuação do desconto nas bases do valor nominal anterior.

**Parágrafo Quarto** – O Sindicato Laboral desde já isenta as empresas de quaisquer responsabilidades sobre os descontos realizados em conformidade com o **caput**, bem como sobre os serviços assistenciais prestados, de acordo com o artigo 8º, IV, da CF/88.

### **Auxílio Creche**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO CRECHE/SIMILARES**

As empresas que não mantêm creches em suas dependências ou convênios reembolsarão, mediante apresentação de recibo/nota fiscal, as despesas efetuadas por suas empregadas, e/ou empregado radialista, até o valor máximo mensal de **R\$ 457,46** (quatrocentos e cinquenta e sete reais e quarenta e seis centavos), para cada criança matriculada, **a partir de 01/01/2020**, desde que o cônjuge ou companheiro (a) não receba de outra fonte auxílio semelhante para os mesmos filhos.

**Parágrafo Primeiro** – Os valores serão pagos aos funcionários a partir do repasse do tomador dos serviços.

**Parágrafo Segundo** – O valor do reembolso não integrará a remuneração para quaisquer efeitos legais, ainda que as empresas venham a adotar condição mais favorável ao estipulado nesta cláusula.

**Parágrafo Terceiro** – As empresas que apresentem no seu quadro de empregados, casais de funcionários que tenham filhos que se enquadrem na hipótese tratada no **caput**, o benefício será concedido a apenas um dos pais, não sendo devido de forma cumulativa.

### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SEGURO DE VIDA E ASSISTÊNCIA FUNERAL**

Ficam instituídos os benefícios obrigatórios da assistência funeral no valor de **R\$ 4.000,00** (quatro mil reais) e seguro de vida no valor de **R\$ 10.000,00** (dez mil reais), a serem cobertos mediante contratação de apólice de seguro de vida e assistência funeral com seguradora/corretora, em benefício do empregado.

**Parágrafo Primeiro** – O SEAC/DF disponibilizará para as empresas, por intermédio da Seguradora, apólice de Seguro de Vida e Assistência Funeral, com valores mensais a partir de **R\$ 3,00** (três reais), por empregado efetivo, limitado ao número de funcionários previstos no contrato de prestação de serviço. A referida apólice de Seguro garantirá o pagamento das quantias dispostas no **caput**, somente em caso de morte do funcionário, de acordo com as condições firmadas com a Seguradora indicada.

**Parágrafo Segundo** – As empresas serão responsáveis pelo pagamento diretamente à Seguradora, disponibilizada pelo SEAC/DF, bem como deverão manter os funcionários informados quanto ao benefício.

**Parágrafo Terceiro** – Juntamente com os valores destinados para a Seguradora, a empresa entregará, mensalmente, a relação dos empregados efetivos, em arquivo eletrônico. A responsabilidade pela conferência e guarda dos documentos será da Seguradora, devendo o relatório detalhado ser enviado ao SEAC/DF para efetiva fiscalização da concessão do benefício estipulado na apólice.

**Parágrafo Quarto** – O SEAC/DF figurará na relação como estipulante da apólice, sendo dessa forma representante das empresas, que figurarão como sub-estipulantes, porém, toda a responsabilidade de cunho patrimonial, em caso de inadimplência contratual, recairá sobre as empresas e a Seguradora.

**Parágrafo Quinto** – Os benefícios descritos no **caput** serão custeados com os valores repassados exclusivamente pelos contratantes da prestação dos serviços, órgãos da administração pública e pessoas de direito privado.

**Parágrafo Sexto** – As empresas se obrigam a incluir nas planilhas de preço o valor destinado a Apólice de Seguro, na oportunidade de repactuação dos contratos vigentes.

**Parágrafo Sétimo** – A partir da assinatura e registro desta Convenção Coletiva de Trabalho no sistema mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, as empresas se obrigam, nas contratações privadas, bem como em licitações e contratações públicas futuras, a incluir nas suas planilhas de custo e formação de preços o valor destinado a Apólice de Seguro.

**Parágrafo Oitavo** – A empresa que receber a quantia do órgão contratante terá até o dia 25 (vinte e cinco) do mês subsequente para efetuar o repasse em favor da Seguradora/Corretora.

**Parágrafo Nono** – Os benefícios, Seguro de vida e assistência funeral, pelo seu caráter assistencial não integram a remuneração do trabalhador em nenhuma hipótese, conforme previsão do artigo 458 da CLT.

**Parágrafo Décimo** – O SEAC/DF se compromete a disponibilizar informação de fácil acesso em seu *website*, contendo o telefone e demais dados necessários, para contato com a seguradora pelos familiares do segurado. É facultado ao SINRAD/DF promover a mesma divulgação.

**Parágrafo Décimo Primeiro** – As empresas se comprometem a disponibilizar acesso à apólice de seguro a seus empregados.

**Parágrafo Décimo Segundo** – As empresas que deixarem de aderir à apólice oferecida pelo SEAC/DF, assumirão por conta e risco a indenização junto aos beneficiários do trabalhador no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), independente de terem ou não apólice própria, haja vista que esta cláusula tem o princípio de estímulo ao associativismo e por ser um benefício ao trabalhador.

## **Outros Auxílios**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO VESTUÁRIO ESPECIAL**

A empresa fornecerá aos empregados, que por força de contrato tenham que utilizar-se de vestimentas especiais a título de auxílio vestuário o valor de **R\$ 939,12** (novecentos e trinta e nove reais e doze centavos), a cada 6 (seis) meses, respeitando a semestralidade conforme a data de início do contrato.

**Parágrafo Primeiro** – A empresa que descumprir a obrigação estipulada no **caput**, pagará multa mensal de 10% do valor do auxílio por cada mês de atraso, limitada a 100% do valor do referido auxílio, a ser revertida ao trabalhador prejudicado.

**Parágrafo Segundo** – Entende-se como vestimentas especiais o colete e/ou terno, compreendido este último como a calça social, paletó, camisa, gravata, sapatos, meias e cinto.

**Parágrafo Terceiro** – O profissional que gozar deste benefício deverá comparecer ao trabalho devidamente trajado, podendo, em caso negativo, sofrer a punição de advertência ou suspensão, resguardada a gradação.

**Parágrafo Quarto** – Quando não for exigida a utilização de vestimenta especial, a empresa fornecerá o uniforme comum, sem necessidade do pagamento do auxílio.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONVÊNIOS**

Os convênios assinados pelo Sindicato Laboral, em relação aos quais os empregados das empresas aderirem, de forma escrita, e que requerem desconto em folha de pagamento, esses valores serão

descontados pelas empresas, desde que o empregado autorize por escrito, e repassados para o Sindicato Laboral até o 15º (décimo quinto) dia do mês subsequente.

**Parágrafo Único** – A presente disposição se aplica a todos os benefícios administrados, contratados, operados ou interpostos pelo Sindicato Laboral, inclusive plano de saúde diferente do Plano Ambulatorial, convênios com supermercados, farmácias e clube/ agremiações, desde que autorizado pelo empregado.

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

### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE TRABALHO**

As empresas fornecerão cópia dos contratos de trabalho aos empregados admitidos durante a vigência desta última Convenção Coletiva e poderão encaminhar uma cópia para o Sindicato Laboral.

**Parágrafo Único** – Fica garantida ao trabalhador a jornada de trabalho de acordo com o especificado na Lei 6.615/78.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATAÇÃO DE AUTÔNOMOS OU “ PEJOTIZADOS”**

Fica vedado a contratação de trabalhadores autônomos ou de pessoas jurídicas individuais que prestam os serviços por meio dela (pejotizados), abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA READMITIDO**

Os empregados readmitidos serão contratados por prazo indeterminado, desde que o contrato anterior tenha sido de pelo menos 12 (doze) meses.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - REGISTRO PROFISSIONAL**

Só serão contratados pelas empresas que prestam serviços terceirizados de radiodifusão e televisão no DF, para exercer em função de Radialista, os trabalhadores que possuírem o devido Registro Profissional previsto na Lei Nº 6.615 de 16/12/78.

**Parágrafo Único** – O registro profissional de que trata o **caput** deverá ser para a função para a qual o profissional será contratado.

## **Desligamento/Demissão**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CARTA DE APRESENTAÇÃO**

As empresas fornecerão, por ocasião da homologação da rescisão do contrato de trabalho, carta de apresentação a todos os empregados, que não tenham sido demitidos por justa causa.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DISPENSA DO TRINTÍDIO**

Caso a projeção do aviso prévio, mesmo que proporcional, se der nos 30 (trinta) dias que antecedem a data-base da categoria, a empresa ficará dispensada de efetuar o pagamento do salário adicional, previsto pelas Lei nº 6.708/79 e a Lei nº 7.238/84, desde que o encerramento do contrato tenha ocorrido por determinação do tomador dos serviços.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DEMISSÕES COLETIVAS**

As demissões coletivas só poderão ocorrer em situações de força maior ou caso fortuito, mas desde que devidamente fundamentadas, previamente e formalmente justificadas perante o SINRAD/DF, sob pena de nulidade.

**Parágrafo Único** – Em havendo interesse na demissão coletiva, a empresa interessada deverá informar tal pretensão no prazo mínimo de 60 (sessenta) dias anterior à data do término do contrato de trabalho.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES**

As rescisões dos contratos de trabalho dos empregados, a partir de 12 (doze) meses de empresa, deverão ser assistidas pelo SINRAD/DF.

**Parágrafo Primeiro** – As empresas fornecerão aos empregados, no ato da homologação, cópia do atestado de afastamento e salário - AAS.

**Parágrafo Segundo** – No caso de impedimento da homologação da rescisão do contrato de trabalho pela ausência do empregado ou do empregador, o SINRAD/DF fornecerá documento comprovando o comparecimento da(s) parte(s), desde que devidamente demonstrada a notificação e a ciência do empregado do aviso prévio.

**Parágrafo Terceiro** – Todas as empresas são obrigadas a apresentar no ato da homologação das rescisões contratuais, as guias de pagamento ou depósito das contribuições e mensalidades sindicais devidas ao SINRAD/DF e ao SEAC/DF.

**Parágrafo Quarto** – A não apresentação da documentação estabelecida no parágrafo anterior implicará na aplicação de multa diária, desde que não tenha sido motivada pelo tomador de serviços, contada a partir da data de seu vencimento, correspondente a 1/50 (um cinquenta avos) para o empregador que não houver infringido a disposição dentro do período de 60 (sessenta) dias; e a 1/30 (um trinta avos) do valor do piso da categoria para o empregador reincidente na mesma prática dentro do período de 60 (sessenta) dias, sendo que em ambas as hipóteses o valor da multa está limitado a 1 (um) salário mínimo da categoria, a ser revertida em favor da entidade cujas guias não foram apresentadas.

**Parágrafo Quinto** – No caso da não apresentação das guias devidamente quitadas, o SINRAD/DF não poderá recusar-se a realizar as homologações, porém concederá prazo de 5 (cinco dias) para comprovação do pagamento, após o qual incidirá a multa estabelecida no parágrafo anterior até à sua efetiva comprovação.

**Parágrafo Sexto** - O Sindicato Laboral deverá ressaltar todas as parcelas que entenda serem devidas ao empregado, sendo vedada a realização de ressalva genérica ao pedido de rescisão ou de quitação homologado pelo SINRAD/DF, devendo o SINRAD/DF fazer constar expressamente quais direitos não foram satisfeitos à data de sua intervenção.

**Parágrafo Sétimo** – Em havendo pagamento direto na conta corrente do empregado ou não, o prazo para homologação das rescisões de contrato de trabalho é de até 30 (trinta) dias corridos, contados a partir da data dos prazos previstos no artigo 477 da CLT, § 6º, alínea “b” desta, sob pena de multa constante no Parágrafo 8º do referido artigo.

**Parágrafo Oitavo** – Objetivando promover a credibilidade e profissionalização do segmento e igualar condições operacionais das empresas atuantes no setor, fica o SINRAD/DF obrigado a informar oficialmente e de imediato ao SEAC/DF, os dados cadastrais relativos às empresas que não apresentarem as guias de pagamento especificadas no parágrafo terceiro.

**Parágrafo Nono** – As empresas deverão agendar as homologações, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias, sob pena de não serem atendidas.

**Parágrafo Décimo** – Para as empresas associadas ao SEAC/DF, a homologação das rescisões será gratuita.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS**

As empresas efetuarão o pagamento relativo às verbas rescisórias de seus empregados em até 10 (dez) dias após o fim do contrato.

### **Mão-de-Obra Temporária/Terceirização**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRATO INTERMITENTE**

Os sindicatos convencionam a autorização para que empresas contratem trabalhadores intermitentes, previstos no artigo 452-A da Lei 13.467/2017, as quais se obrigam a realizarem o pagamento das parcelas previstas no §6º do artigo 452-A da CLT, referentes a cada período de prestação de serviço, em 5 (cinco) dias úteis contados do último dia de prestação de serviço.

**Parágrafo Primeiro** – A carga horária mínima para emprego do trabalho intermitente é de 6 (seis) horas diárias.

**Parágrafo Segundo** – O trabalhador que for convocado com brevidade inferior ao estabelecido em lei não poderá ser sancionado com a penalidade prescrita no §4º do 452-A da Lei 13.467/2017 em caso de recusa ou de não comparecimento.

**Parágrafo Terceiro** – Fica convencionado que o trabalhador intermitente não se prestará à substituição definitiva do trabalhador efetivo, bem como não se prestará exclusivamente para cobertura do intervalo intrajornada.

**Parágrafo Quarto** – O trabalhador intermitente terá preferência de contratação para preenchimento de vaga efetiva na função na qual foi contratado.

**Parágrafo Quinto** – O trabalhador intermitente que executar serviços por mais de 60 (sessenta) dias ininterruptos no mesmo posto de trabalho, com o mesmo endereço e mesma carga horária, deverá ser admitido como efetivo.

**Parágrafo Sexto** – O trabalhador intermitente que não for convocado dentro do período de 6 (seis) meses deverá ter seu contrato rescindido.

**Parágrafo Sétimo** – Em consonância com a prescrição do §6º do artigo 452-A da CLT, será assegurado ao trabalhador intermitente o recebimento da remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional; repouso semanal remunerado; além de auxílio alimentação e vale-transporte.

**Parágrafo Oitavo** – O trabalhador fará jus ao piso salarial correspondente ao trabalho efetivamente exercido.

### **Estágio/Aprendizagem**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO JOVEM APRENDIZ**

Destacada a prevalência desta Convenção Coletiva de Trabalho sobre a lei, conforme estabelece o artigo 611-A da Lei 13.467/2017, e diante da incompatibilidade das atividades desenvolvidas pelas funções abarcadas nos serviços de radialista e ao desenvolvimento saudável do aprendiz (art. 403, parágrafo único, da CLT), agravada pela ausência de conhecimentos técnicos exigidos para o exercício das funções em apreço (art.429 da CLT) como é exemplificado pelas funções de maquilador, operador de transmissor de rádio e televisão e operador de cabo, e a exigência de formação curricular incompatível com o contrato de aprendizagem, fica convencionado que as empresas darão cumprimento às quotas legais de JOVEM APRENDIZ, em atendimento ao disposto no artigo 429 da CLT e no Decreto 5.598/05, tomando como parâmetro a incidência do percentual de aprendizagem mínimo de 5% (cinco por cento) a incidir sobre base de cálculo limitada ao quantitativo/dimensionamento de seus funcionários de suas áreas administrativas, destacando-se que a presente Convenção Coletiva de Trabalho tem prevalências sobre a lei, conforme estabelece o artigo 611-A da Lei 13.467/2017, excluindo-se da base de cálculo as funções de maquilador, operador de transmissor de rádio e televisão e operador de cabo.

Portanto, esta cláusula não se presta a reduzir ou excluir a aplicação da Lei de aprendizagem, mas tão somente faz o enquadramento às normas de regência da aprendizagem com a realidade específica do setor econômico de asseio e conservação.

**Parágrafo Primeiro** – Os contratos de aprendizagem, assim entendidos os que se enquadrem no disposto contido no artigo 428 da CLT, não poderão estabelecer salário inferior ao previsto no § 2º do mesmo dispositivo legal, salvo condição mais favorável.

**Parágrafo Segundo** – Como consequência natural da Aprendizagem, os aprendizes contratados serão empregados nas áreas que demandem conhecimento técnico e compatível, excetuadas as atividades listadas no **caput** por não preencherem esses requisitos.

**Parágrafo Terceiro** – De forma a contribuir com a satisfação do objetivo da Aprendizagem (a inserção do jovem no mercado de trabalho), as empresas envidarão esforços para contratação de jovens de 14 a 24 anos para as funções que não exigirem capacitação técnica e que não são elegíveis para incidência da cota estabelecida no artigo 429 da CLT.

**Parágrafo Quarto** – Com o intuito de, efetivamente, dar cumprimento à Lei que trata da cota de aprendizes, fica convencionado que as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, obrigatoriamente, deverão comprovar a contratação do jovem aprendiz, tomando-se por base as funções compatíveis com os requisitos da aprendizagem, incluindo aquelas que não estejam abarcadas por esta convenção coletiva. A comprovação deverá ser feita, trimestralmente, perante o SEAC/DF mediante apresentação dos seguintes documentos: **a)** relação nominal dos aprendizes, contendo data de nascimento, início e término do contrato, ocupação, função e horário de trabalho; **b)** cópia do contrato com a instituição de ensino; e **c)** CAGED.

**Parágrafo Quinto** – Com Apresentada a documentação exigida no parágrafo quarto, com a regularidade estabelecida, o SEAC/DF deverá fornecer declaração de cumprimento desta cláusula, dentro do prazo de até 5 (cinco) dias úteis (excluindo-se os sábados) a contar da data de solicitação da declaração.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - RELAÇÃO MENSAL**

As empresas se obrigam a fornecer ao Sindicato Laboral uma relação mensal contendo o nome completo e a função dos empregados admitidos e demitidos no referido período.

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

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CURSO DE FORMAÇÃO**

As empresas pagarão as despesas decorrentes dos cursos de especialização a que se submeter o empregado, dentro de sua área específica de atuação profissional, desde que seja de seu interesse e por elas autorizado.

**Parágrafo Único** – Os Sindicatos convenientes comprometem-se a unir esforços no sentido de buscar convênios para viabilizar cursos de formação, capacitação e reciclagem profissional.

##### **Atribuições da Função/Desvio de Função**



## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - OUTRAS ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO**

As empresas anotarão, na Carteira de Trabalho do radialista, a nomenclatura correta da função de acordo com a Lei 6.615/78, bem como as funções de chefia para as quais seja designado e a respectiva remuneração e/ou gratificação pelo exercício da função de confiança.

**Parágrafo Único** – Fica vedado ao empregador o uso da CTPS para anotações relativas a afastamento para tratamento de saúde.

### **Igualdade de Oportunidades**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - SUBSTITUIÇÃO DE VAGAS**

O preenchimento de vagas que por ventura surgirem na empresa em razão do desligamento do empregado ou ampliação do quadro de pessoal será efetuado, preferencialmente, através de progressão funcional.

### **Estabilidade Mãe**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA EMPREGADA GESTANTE OU NUTRIZ**

Fica garantida à empregada radialista, gestante ou nutriz, estabilidade provisória por 150 (cento e cinquenta) dias após o término da licença legal, exceto por pedido de demissão.

### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO ACIDENTADO**

Obrigam-se as empresas a não dispensar, ressalvada a hipótese de justa causa, o empregado que tenha ficado em benefício por acidente de trabalho, no prazo estabelecido pela legislação previdenciária.

### **Estabilidade Adoção**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - EMPREGADA ADOTANTE**

A empregada se obriga a comunicar a empresa do início do processo de adoção.

**Parágrafo Único** – Para que as empresas disponham de prazo razoável para reorganização interna, em razão do gozo da licença-maternidade da adotante, deverá a empregada comunicar ao seu empregador, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, o início da referida licença.

#### **Outras normas de pessoal**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FORMULÁRIO PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL**

As empresas deverão preencher os formulários exigidos pela Previdência Social, por completo, para a concessão de quaisquer benefícios, tais como: aposentadoria, acidente de trabalho, auxílio-doença, auxílio natalidade, abono de permanência, atestado de afastamento do trabalho (AAT), atestado de volta ao trabalho (AVT), etc., entregando-os ao interessado no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, excluindo-se os sábados.

**Parágrafo Único** – A obrigação da empresa restringe-se às informações do período em que o trabalhador prestou serviços para a mesma.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO**

As empresas ficam proibidas de fazer anotações na carteira de trabalho dos empregados da categoria, que não aquelas determinadas por lei.

#### **Outras estabilidades**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - INCENTIVO À CONTINUIDADE**

Fica pactuado que as empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço, em razão de nova licitação pública ou novo contrato administrativo ou particular e/ou contrato emergencial, ficarão obrigadas a contratar os empregados da empresa anterior, respeitando todas as estabilidades legais, inclusive as gestantes; membros de CIPA; e todos os demais funcionários que na data do desligamento possuam qualquer tipo de estabilidade legal e/ou funcional, sem descontinuidade quanto ao pagamento dos salários e a prestação dos serviços, limitado ao quantitativo de empregados do novo contrato, obrigando as empresas que perderem o contrato a comunicar o fato ao sindicato laboral, inclusive por correspondência eletrônica, até 25 (vinte e cinco) dias antes do final do mesmo.

**Parágrafo Primeiro** – É facultado às empresas sucedidas realocar seus funcionários para outros postos de trabalho, com as mesmas condições do posto anterior, no exercício da mesma função/cargo e com posto fixo efetivo (não se admite reservas e feristas), garantindo ainda a **estabilidade ao trabalhador por 150 (cento e cinquenta) dias**, dispensando assim a contratação desses empregados pela empresa sucessora que não poderá exigi-los. Em havendo essa faculdade, a Empresa sucedida terá que exercê-la no prazo estabelecido no *caput*.

**Parágrafo Segundo** – Não exercendo sua faculdade de realocar seus trabalhadores, a empresa sucedida estará obrigada a dispensar os empregados sem justa causa para permitir a contratação pela empresa sucessora, mediante as seguintes condições:

**I)** O Termo de rescisão Contratual, no campo referente à forma de rescisão, constará "sem justa causa" e deverá constar, obrigatoriamente, no ato de homologação, a expressa referência à cláusula.

**II)** A empresa que está assumindo o contrato de prestação de serviços, admitirá o empregado da empresa anterior inclusive as gestantes, dirigentes sindicais, membros da CIPA e representantes dos trabalhadores e a ele concederá estabilidade no emprego de 90 (noventa) dias, sendo vedada a celebração de contrato de trabalho a título de experiência nesse período, e sem prejuízo de outras estabilidades já garantidas por Lei.

**III)** No período da estabilidade (90 dias) a empresa que está assumindo a contratação só poderá demitir o empregado por cometimento de falta grave ou por pedido formal do empregado.

**IV)** A empresa que está perdendo o contrato de prestação de serviços fica desobrigada do pagamento do aviso prévio e suas respectivas projeções, da indenização adicional prevista no artigo 9º das Leis nº 7.238/84 e 6.708/79, obrigando-se, entretanto, a pagar as demais verbas rescisórias, sendo que a multa fundiária (art. 9º Decreto nº 99.684/90), será calculada no percentual de 40% do FGTS devido ao empregado. Aplicam-se as mesmas condições em casos de redução contratual ou devolução de funcionário, ambas por exigência do tomador.

**V)** As verbas rescisórias a que se refere o item anterior deverão ser quitadas até o 10º (décimo) dia após a rescisão do contrato de trabalho do empregado, ficando ajustado que o salário base, para cálculo das verbas rescisórias, é o correspondente ao do último dia do contrato de trabalho, acrescido da média das parcelas salariais variáveis, como horas extras e outras pagas com habitualidade, na forma da lei.

**VI)** Havendo real impossibilidade de contratação do trabalhador na empresa que está assumindo os serviços, devidamente justificada perante o dois Sindicatos convenientes, o trabalhador será desligado dos serviços om o pagamento de todas as verbas rescisórias devidas, inclusive aviso prévio indenizado, mediante formalização do tomador dos serviços, o trabalhador da empresa sucedida retornará a empresa que adotará as medidas administrativas de realocação ou desligamento, na forma da lei.

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

#### **Duração e Horário**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FREQUÊNCIA OBRIGATÓRIA ÀS REUNIÕES**

As reuniões de trabalho, de comparecimento obrigatório, a que convocados os profissionais radialistas, deverão ser realizados durante o expediente normal e se estas ultrapassarem o horário normal de trabalho serão remuneradas como horas excedentes, como serviços extraordinários, por representarem tempo à disposição da empresa. O período será indenizado como horas excedentes apenas se estiverem consignadas nas folhas de ponto.

#### **Prorrogação/Redução de Jornada**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONVOCAÇÃO PARA SERVIÇOS INADIÁVEIS**

Sempre que o empregado se encontrar em repouso semanal remunerado e em descanso entre duas jornadas de trabalho e for convocado para prestação de serviços inadiáveis, ficará assegurado o pagamento das horas extras trabalhadas.

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE DESCANSO REMUNERADO NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO**

As empresas, na forma prevista na CLT, assegurarão à empregada, durante a jornada de trabalho, 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um para amamentar o próprio filho até que esse complete 6 (seis) meses.

**Parágrafo Único** – Quando a saúde do filho assim o exigir, este período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado. Desde que mediante atestado emitido por profissional de saúde, devidamente habilitado, facultando a empregada optar em reduzir a jornada em 1 (uma) hora diária.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - INTERVALO ENTRE JORNADA DE TRABALHO**

Nos termos do art. 66 da CLT, fica assegurado ao empregado radialista um intervalo para descanso e repouso entre duas jornadas de trabalho.

### **Descanso Semanal**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ESCALA DE FOLGAS**

As empresas se comprometem a fixar, nos locais de trabalho, com antecedência mínima de 3 (três) dias, a escala mensal de folgas.

**Parágrafo Único** – As folgas semanais serão concedidas de acordo com a necessidade dos serviços, e como estabelecido no contrato celebrado entre a empresa e o tomador dos serviços, respeitando os limites estabelecidos em Lei.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

As empresas representadas pelo SEAC/DF poderão manter Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, a saber:

- a) cartão de ponto manual;
- b) folha de frequência;
- c) biometria;
- d) controle de ponto por cartão magnético;
- e) controle de ponto por meio de aplicativo de folha de pagamento disponível em aparelhos de telefonia móvel (celular);
- f) Outros sistemas de ponto eletrônico alternativos permitidos por lei.

**Parágrafo Único** – As partes signatárias reconhecem que o Sistema de Controle de Jornada, ora ajustado, atende as exigências do artigo 74, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho e o disposto no art. 2º da Portaria nº. 373 de 25/02/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, desobrigando a instalação do Registrador Eletrônico de Ponto – REP.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTAS DO EMPREGADO ESTUDANTE**

Serão abonadas as faltas de empregados estudantes em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecido pelo MEC, quando estes forem submetidos a provas periódicas, desde que a empresa seja avisada, por escrito, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

**Parágrafo Único** – Cabe ao empregado estudante a comprovação posterior do comparecimento para feitura da prova, sob pena de ser descontado de seu salário a falta correspondente.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS PARA SEMINÁRIOS PROFISSIONAIS**

Mediante comunicação por escrito à administração das empresas, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis, feita pelo sindicato laboral, cada empresa que empregue 30 (trinta) ou mais radialistas regulamentados, justificará a ausência de 1 (um) não diretor do sindicato, sem prejuízo da sua remuneração, para participar de seminários, congressos ou conferências que tenham especificamente por objeto o radialismo.

**Parágrafo Primeiro** – O radialista regulamentado não poderá se ausentar por mais de 5 (cinco) dias, sendo que a concessão será limitada a uma única vez por ano para cada empregado indicado pelo sindicato laboral.

**Parágrafo Segundo** – Quando do retorno ao trabalho, o empregado deverá apresentar o comprovante ou certificado de participação, emitido pela organização do evento, sob pena de serem caracterizados como faltas injustificadas os dias em que esteve ausente.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FRACIONAMENTO**

O(a) trabalhador(a) poderá solicitar o fracionamento do período de férias, desde que haja concordância do empregador e que haja solicitação expressa por parte do empregado.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS DA GESTANTE**

A empresa permitirá que a empregada gestante, após completar o período aquisitivo, marque seu período de férias na sequência da licença-maternidade.

**Parágrafo Único** – De modo a dar efetividade a esse benefício convencional, as empresas poderão comunicar a empregada, em gozo da licença maternidade, sobre a existência dessa faculdade para que a empregada possa manifestar sua opção.

## **Licença Remunerada**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS REMUNERADAS**

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

- a)** 3 (três) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica;
- b)** 3 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;
- c)** 5 (cinco) dias consecutivos em caso de nascimento de filho.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ARMÁRIOS**

Em respeito ao disposto pelo artigo 25 da Lei 6.515/98 é necessário o fornecimento de armário/guarda roupa para os empregados desta categoria. As empresas serão obrigadas a fornecer os armários, na hipótese de o

tomador disponibilizar o espaço físico para sua instalação ou o próprio armário para os funcionários terceirizados.

**Parágrafo Único** – Caso o tomador não forneça os armários ou o espaço físico, os Sindicatos convenientes envidarão esforços, junto ao tomador dos serviços, para garantir o cumprimento da disposição legal.

### **Equipamentos de Segurança**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - GRADES DE PROTEÇÃO**

Como objetivo de prevenir acidentes, as empresas se obrigam a instalar, em seus veículos de externas, grades de proteção, de forma a separar os empregados dos equipamentos transportados.

**Parágrafo Único** – Ficam desobrigadas do cumprimento desta cláusula às empresas que já possuem veículos que ofereçam outros meios adequados às condições de segurança acima.

### **Equipamentos de Proteção Individual**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR**

Quando exigidos pela legislação específica, as empresas fornecerão Equipamentos de Proteção Individual (EPI), bem como orientação para o seu uso.

### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ELEIÇÕES PARA A CIPA**

As empresas enviarão para o SINRAD/DF, sob pena de nulidade, cópias dos editais de convocação de eleições para as CIPA's, antes de sua realização, em conformidade com a NR. 5 do Ministério do Trabalho e Emprego.

### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - EXAMES MÉDICOS**

Os radialistas deverão submeter-se a exame médico periódico, exames de audiometria e oftalmológicos, custeados pela empresa, renovado anualmente, independentemente do exame médico admissional, conforme item 7.4.1 da NR7 (PCMSO).

**Parágrafo Primeiro** – Os radialistas, além da investigação clínica prevista no **caput** desta cláusula, para as funções de Operador de Câmera, Operador de câmera UPE, e auxiliares serão submetidos anualmente também, a exames radiológicos da coluna, por conta do empregador, conforme o item 7.1.2. da referida NR7.

**Parágrafo Segundo** – Convocados para exame médico com antecedência de 30 (trinta) dias, os radialistas deverão apresentar-se na data apazada, sendo liberados do trabalho durante o período necessário para os exames.

**Parágrafo Terceiro** – No caso de aplicação de penalidades contra a empresa por órgão de fiscalização competente, face ao não comparecimento do empregado radialista para os exames médicos aludidos no **caput** desta cláusula, responderá o mesmo pelos efeitos pecuniários da multa aplicada, quando a ausência não for justificada.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

O empregado, no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas contados do recebimento do atestado médico, fica obrigado a providenciar os meios necessários para comunicar ao empregador a impossibilidade de comparecimento ao trabalho e o número de dias de repouso concedidos pelo médico.

**Parágrafo Único** – As empresas não descontarão as faltas decorrentes para o acompanhamento de filho menor e/ou incapaz do trabalhador para tratamento médico, devendo ser apresentado o atestado de acompanhamento no dia do retorno ao trabalho.

### **Profissionais de Saúde e Segurança**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ORGANIZAÇÃO DO SESMT COLETIVO**

Em conformidade como Art. 2º da Portaria SIT/DSST Nº 17, de 01/08/2007, que aprova o subitem 4.14.3 da NR4 que, por sua vez, altera a redação da Norma Regulamentadora nº 4, o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) poderá ser organizado pelo SEAC/DF, englobando as empresas da mesma atividade econômica, localizadas no Distrito Federal e em municípios limítrofes.

**Parágrafo único** – Fica assegurado o direito de cada empresa organizar e manter, individualmente, o seu próprio SESMT.

### **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - CUMPRIMENTO DA NR 17**



As empresas prestadoras de serviços se comprometem a cumprir a Norma Regulamentadora nº.17 (Ergonomia – Portaria MTPS n.º 3.751, de 23 de novembro de 1990) do MTE em sua totalidade para seus Empregados.

## **Relações Sindicais**

### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas poderão disponibilizar, em suas sedes e nos locais de trabalho, espaço para fixação de quadro de avisos e comunicações de interesse da categoria profissional, sob controle do SINRAD/DF.

**Parágrafo Único** – Nos locais de trabalho a colocação do quadro de avisos ficará na dependência de autorização do tomador de serviços.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS**

Os dirigentes sindicais, regularmente eleitos, terão acesso às dependências das empresas para a colocação de avisos, comunicações em locais visíveis e apropriados, desde que não sejam contrários à legislação vigente e com o assentimento prévio pela empresa no momento da colocação.

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DIRIGENTES SINDICAIS**

Durante a vigência desta Convenção, ficam liberados do cumprimento do horário do trabalho, até 6 (seis) dias contínuos por mês, nas empresas em que prestarem serviços, sem prejuízo do salário e benefício, 2 (dois) membros da diretoria do sindicato, ou suplentes, quando tiverem de se ausentar do trabalho para desempenho de suas funções sindicais, desde que a empresa seja avisada, por escrito, com antecedência mínima de 3 (três) dias.

**Parágrafo Primeiro** – As partes pactuam que durante a vigência da presente convenção, o Presidente do SINRAD/DF ficará dispensado do cumprimento de horário do trabalho sem prejuízo dos salários e benefícios, desde que a empresa seja avisada previamente por escrito.

**Parágrafo Segundo** – A designação a que se refere esta cláusula será feita de forma a evitar que seja designado, ao mesmo tempo, mais de um empregado por departamento da mesma empresa.

**Parágrafo Terceiro** – No período de negociação coletiva (data-base) entre as partes que assinam esta convenção, poderá o SINRAD/DF solicitar a dispensa de ponto de 2 (dois) membros da diretoria, enquanto durarem as negociações, tendo início em dezembro e encerrando na assinatura da Convenção Coletiva.

**Parágrafo Quarto** – Em caso de ajuizamento de dissídio coletivo cessará a dispensa no ato da homologação do dissídio.

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

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - ENTREGA DA GFIP**

Ficam as empresas obrigadas a enviar ao SINRAD/DF as suas GFIPs até o 15º (décimo quinto) dia de cada mês. O não cumprimento desta cláusula acarretará em multa de 2% (dois por cento) ao mês sobre o valor das mesmas em benefício do SINRAD/DF.

**Parágrafo Primeiro** – A recusa do recebimento da GFIP por parte do SINRAD/DF isenta as empresas do cumprimento desta cláusula.

**Parágrafo Segundo** – Fica o Sindicato Laboral expressamente proibido de dar publicidade a quaisquer informações comerciais, contidas na GFIP, sob pena de pagamento de multa equivalente à prevista no **caput** desta cláusula, em favor da empresa prejudicada.

**Parágrafo Terceiro** – Será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento) no percentual das multas previstas na presente cláusula à empresa associada ao SEAC/DF, desde que o seu pagamento ocorra de forma administrativa.

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - TAXA ASSISTENCIAL**

As empresas descontarão de todos os seus empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, mediante anuência expressa do trabalhador, o valor equivalente a 1 (um) trinta avos do salário nominal do mês de março de 2020. O referido desconto deverá ocorrer no mês subsequente a assinatura desta CCT, a título de Taxa Assistencial, conforme aprovação expressa em assembleia geral convocada e aprovada para esta finalidade. O referido desconto deverá ser revertido ao Sindicato Laboral até o dia 15 (quinze) do mesmo mês do desconto, fornecendo, ainda, ao Sindicato, relação evidenciando os dados pertinentes ao desconto, ou seja, o nome do empregado e o valor do desconto.

**Parágrafo Primeiro** – O pagamento ou recolhimento poderá ser feito por contrarrecibo ou mediante depósito na conta corrente bancária do Sindicato, sendo que, nesta última hipótese, o comprovante do depósito valerá como recibo.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA SINDICAL**

**As empresas**, mediante autorização do empregado, **ficam obrigadas a descontar** dos empregados associados, **em folha de pagamento**, a mensalidade devida ao SINRAD/DF no percentual de 2% (dois por cento) de seus salários base e revertê-los em favor do Sindicato Laboral, a título de mensalidade, até o 20º (vigésimo) dia do mês subsequente ao desconto do salário nominal recebido, mediante autorização do empregado por escrito.

**Parágrafo Primeiro** – As empresas encaminharão para o Sindicato Laboral, até o 15º (décimo quinto) dia, a relação constando o nome completo e o valor total dos descontos no mês, a título de mensalidade associativa.

**Parágrafo Segundo** – O SINRAD/DF encaminhará, mensalmente, para as empresas, relação dos novos empregados sindicalizados para fins do desconto da mensalidade.

**Parágrafo Terceiro** – Em caso de atraso no depósito da mensalidade sindical recolhida, a empresa pagará uma multa diária correspondente a 0,1% (zero vírgula um por cento) do valor não recolhido, caso o atraso não seja superior a 60 (sessenta) dias; ou 0,2% (zero vírgula dois por cento) do valor não recolhido, caso o atraso seja superior a 60 (sessenta) dias, até a data da efetiva liquidação, limitados ao montante não recolhido, a ser revertida para o SINRAD/DF.

**Parágrafo Quarto** – No caso de sucessão de empresas nos termos da cláusula da continuidade, serão mantidos os descontos das mensalidades dos trabalhadores sindicalizados, mediante a apresentação por parte do SINRAD/DF de uma relação dos trabalhadores para a empresa que está sucedendo a outra conforme cláusula de continuidade, sem necessidade de apresentação de novas autorizações. A relação deverá ser apresentada até o 15º (décimo quinto) dia do mês em que a empresa assumir o contrato.

**Parágrafo Quinto** – Será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento) no percentual das multas previstas na presente cláusula à empresa associada ao SEAC/DF, desde que o seu pagamento ocorra de forma administrativa.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO PATRONAL**

Considerando o previsto no art. 611-A da CLT, prevalecerão sobre a lei todos os pontos objetos de Acordo ou Convenção Coletiva, ressaltados as vedações previstas no art. 611-B; Considerado que o art. 611-B não veda a estipulação de contribuição decorrente de Convenção Coletiva para toda a categoria econômica, diante disso prevalece o negociado sobre o legislado; Assim por deliberação da Assembleia Geral do Sindicato patronal de acordo com o disposto no art. 8º, inciso III da Constituição Federal, todas as empresas que exercem atividades representadas pelo SEAC/DF recolherão a CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO PATRONAL, para a assistência a todos e não somente a associados, **no valor total de R\$ 12,00 (doze reais), por empregado**, comprovado por meio do CAGED referente ao mês de junho de 2020, a ser recolhida de uma só vez até o dia 15 de julho de 2020, conforme orientação emanada da Decisão do Supremo Tribunal Federal -STF -RE 220.700-1 -RS -DJ. 13.11.98 e, mais recentemente, a decisão RE-189.960-3 -DJ. 17.11.2000, facultado o direito à oposição, a ser manifestado em formulário disponível na sede do SEAC/DF, até o dia 30 de janeiro de 2020. Às empresas associadas ao SEAC/DF que fizerem o recolhimento da Contribuição de Custeio Patronal até às datas acima fixadas, será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento). As guias de pagamentos deverão ser emitidas pelo site do SEAC/DF ([www.seac-df.com.br](http://www.seac-df.com.br)).

**Parágrafo Primeiro** – Caso o recolhimento seja feito em desacordo com o previsto no **caput** da presente cláusula, a empresa não se beneficiará do desconto acima concedido, sendo-lhe imputada, ainda, uma multa de 2% (dois por cento) e 0,22% (zero vírgula vinte e dois por cento) de juros, por dia de atraso, sobre o valor

total da contribuição, ficando inadimplente com o Sindicato Patronal até à regularização da situação econômica.

**Parágrafo Segundo** – Em caso de não recolhimento da Contribuição de Custeio Patronal prevista no **caput** da presente cláusula, poderá o Sindicato Patronal recorrer à via judicial, para o cumprimento do inteiro teor da mesma.

**Parágrafo Terceiro** – As empresas que exercem atividades representadas pelo SEAC/DF recolherão a Taxa Assistencial, conforme guia disponibilizada em site próprio do Sindicato Patronal. ( <http://www.seac-df.com.br/taxa-assistencial/> )

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

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - REMESSA DE DOCUMENTOS**

Todo e qualquer documento, emitido por entidades que representam a categoria e que for pertinente ao relacionamento dos empregados com o empregador, ou destes com tais entidades, deverá ser entregue ao Departamento de Recursos Humanos ou de Pessoal da empresa, mediante recibo/ protocolo, sob pena de não ser conhecer sua validade.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL**

Por força desta Convenção Coletiva de Trabalho e em atendimento ao disposto no art. 607 da CLT, as empresas para firmarem contratos ou aditivos com órgãos da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, **deverão** apresentar certidão de regularidade para com suas obrigações sindicais.

**Parágrafo Primeiro** – Esta certidão será expedida pelos Sindicatos Convenientes, conjuntamente, assinada por seus Presidentes ou seus substitutos legais, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, após a devida solicitação, com validade de 90 (noventa) dias.

**Parágrafo Segundo** – Consideram-se obrigações sindicais:

- a) Recolhimento das Contribuições Sindicais (profissional-Laboral e econômica-Patronal);
- b) Recolhimento de todas as taxas e contribuições neste instrumento inseridas;
- c) Cumprimento integral desta Convenção e as obrigações desta;
- d) Certidão de regularidade para com o FGTS, INSS e estaduais;
- e) Cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho previstas na CLT, bem como na legislação complementar concernente à matéria trabalhista e previdenciária.

**Parágrafo Terceiro** – A validade da certidão está condicionada à assinatura de ambos os entes sindicais.

**Parágrafo Quarto** – A não solicitação, por parte do órgão público ou privado, da certidão de que trata a presente cláusula poderá acarretar em responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, nos termos da Súmula 331, item IV, do Tribunal Superior do Trabalho, modificada pelo Superior Tribunal Federal.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - CURRÍCULOS ON LINE**

O Sindicato Laboral disponibilizará em sua página na internet a relação de Radialistas Regulamentados disponíveis, que as empresas poderão consultar utilizando uma senha, previamente estabelecida, e envidarão esforços no sentido de considerar esta relação no preenchimento de novas vagas.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - DA LEALDADE NEGOCIAL**

Nenhuma das empresas que compõe e são abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho estão autorizadas a firmar acordos individuais que alterem, modifiquem ou eliminem quaisquer das cláusulas constantes deste instrumento coletivo.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - DO ACORDO INDIVIDUAL DE TRABALHO EXTRAJUDICIAL**

Os acordos individuais de trabalho extrajudiciais deverão ter a anuência dos sindicatos laboral e patronal, sob pena de nulidade.

### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - ATA E ADITIVOS**

É facultado aos Sindicatos convenientes complementar as disposições desta Convenção Coletiva por meio de ata de reunião de negociação e/ou aditivos, com o objetivo de regular e/ou alterar as disposições deste instrumento normativo, nos termos dos Estatutos dos Sindicatos.

### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS**

Eventuais divergências de interpretação das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho deverão ser comunicadas por escrito aos sindicatos convenientes, para fins de conciliação, no prazo de 15 (quinze) dias antes de serem submetidas à Justiça do Trabalho.

**Parágrafo Único** – Casos omissos a esta Convenção ou quando existir a impossibilidade de aplicabilidade de qualquer das cláusulas desta, os Sindicatos Patronal e Laboral se comprometem a unir esforços para a solução do impasse existido, inclusive, a possibilidade de aditivos a esta Convenção e que, sem alterar a sua essência, possibilitem a adequação à realidade do impasse em questão.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - ATUAÇÃO CONJUNTA DOS SINDICATOS PATRONAL E LABORAL**

Os sindicatos convenientes assumem o compromisso de atuarem em conjunto e formalmente, a título de notificação, quando o contratante dos serviços não conceder e/ou pagar os reajustes e repactuações dos contratos no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da definição e ultimação negocial da data-base e/ou solicitação da contratada, ou ainda quando houver descumprimento das demais cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, mediante solicitação da empresa interessada, desde que esta esteja quite com as obrigações desta CCT.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - PROCESSOS LICITATÓRIOS – PROPOSTAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS**

As empresas deverão sempre colacionar a presente Convenção Coletiva de Trabalho nas suas propostas, principalmente, quando participarem de processo licitatório.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - MULTA OBRIGAÇÃO DE FAZER**

Impõe-se multa, por descumprimento das obrigações de fazer constantes do presente instrumento, na seguinte progressão:

- a)** multa no valor equivalente a 30% (trinta por cento) do piso salarial da categoria, em favor da parte prejudicada, para a empresa que dentro do prazo de 6 (seis) meses não tenha incidido nesta penalidade;
- b)** multa no valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do piso salarial da categoria, em favor da parte prejudicada, para a empresa que dentro do prazo de 6 (seis) meses tenha reincidido nesta penalidade.

**Parágrafo Primeiro** – Prevalecem as multas por descumprimento previstas nas cláusulas do presente instrumento.

**Parágrafo Segundo** – Será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento) no percentual das multas previstas na presente cláusula à empresa associada ao SEAC/DF, desde que o seu pagamento ocorra de forma administrativa.

### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, da presente Convenção, obedecerá às normas estabelecidas pelo art. 615 da CLT.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - REGRAS IMPESSOAIS E ABSTRATAS DO SEGMENTO**

Esta Convenção Coletiva de Trabalho estabelece regras abstratas e impessoais do segmento. É verdadeira Norma Legal e, portanto, dentro da categoria a que esse destina é, também, verdadeira Fonte do Direito. Neste sentido pode se afirmar, com “*severus in judicando*” que cuidase de verdadeiro direito positivo aplicável. É lei embora tenha forma de Convenção Coletiva. A Constituição Federal (art. 7º, inc. XXVI) reconhece as Convenções Coletivas de Trabalho. Diante desse fundamento constitucional estas integram o nosso sistema de normas jurídicas trabalhistas. É certo que a Convenção Coletiva de Trabalho tem uma extensão menor que a norma legal, por isso opera efeitos jurídicos apenas no seu âmbito de abrangência. Mas esta é uma diferença que não pode ser considerada para excluí-la no campo das Normas Jurídicas, já que – como acentua o Mestre Carnelutti – a Nação é o limite máximo e não o limite mínimo de extensão da norma e, portanto, podem existir normas, legais e consuetudinárias, que se refiram a uma coletividade menor, por exemplo, leis limitadas a uma região. A Convenção Coletiva de Trabalho delimita os limites da categoria porque, assim como a Nação é o limite máximo da extensão da norma legal, o segmento, como um todo, é o objeto máximo da aplicação da (norma) Convenção Coletiva de Trabalho.

A Constituição Federal de 1988 (art. 7º, inc. XXVI) prestigiou extraordinariamente os instrumentos normativos nascidos no ventre da negociação coletiva. Além de reconhecer a sua legitimidade legal de cunho social e caráter normativo, a Carta de 1988 conferiu autonomia institucional para se modelar e dirigir os direitos e deveres trabalhistas da categoria, aperfeiçoando-os para a adaptação peculiar de cada segmento. A leitura dos incisos IV, XIII e XVI do art.7º conduz à inequívoca conclusão de que as Convenções Coletivas de Trabalho adquirem notável relevo legal na Carta Política. Destarte, inegáveis e mostra à natureza legalista das Convenções Coletivas de Trabalho de cada categoria, vez que estas são verdadeiras normas legais a serem seguidas, obrigatoriamente, pelos operadores do direito trabalhista e por todos os integrantes do segmento, sob pena de inquestionável afronta à Constituição Federal. As normas aqui estabelecidas, que visam proteger a incolumidade, moralidade e dignidade do segmento e o seu fiel cumprimento, deve ser uma constante para todos, seja empregado, empregador ou tomador de serviços.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - DAS EMPRESAS SUJEITAS À CPRB**

Aos contratos públicos ou privados, cujo objeto é preponderante os serviços de terceirização das atividades indicadas na Cláusula Terceira da presente CCT, é proibida a utilização pelas empresas dos benefícios do regime de CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA SOBRE A RECEITA BRUTA – CPRB.

**Parágrafo Primeiro** – Não poderão utilizar os benefícios do regime de CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA SOBRE A RECEITA BRUTA – CPRB, aos contratos previstos no **caput** da presente cláusula, as empresas cujo objeto também abranjam as seguintes atividades mencionadas na IN RFB 1.812/18:

- tecnologia da informação – TI e comunicação – TIC;
- call center;
- transporte rodoviário de passageiros, intermunicipal, interestadual, internacional e em região metropolitana;
- transporte ferroviário de pessoas;
- transporte metroferroviário de pessoas;
- transporte rodoviário de cargas;
- construção civil;
- construção civil de obras de infraestrutura;
- empresas jornalísticas e de radiodifusão de sons e imagens;

**Parágrafo Segundo** – A inobservância à vedação ensejará a intervenção da Superintendência Regional do Trabalho, bem como comunicação à Secretaria da Receita Federal para que promova as autuações cabíveis.

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA DO TRT-10ª REGIÃO**

Nos termos do Incidente de Uniformização de Jurisprudência IUJ 0000396-17.2016.5.10.0000 do TRT-10ª Região, é proibida a utilização de enquadramento sindical pela empresa diverso do segmento no qual o empregado trabalha "I - O enquadramento sindical está vinculado à atividade econômica principal do empregador, não estando inserida neste conceito a prestação de serviços a terceiros. II - **Exercendo a empresa múltiplas atividades, o enquadramento sindical observará o segmento no qual o empregado trabalha**, salvo quando não for possível identificar aquela preponderante e, cumulativamente, o sindicato dos trabalhadores houver celebrado convenção coletiva mais benéfica com sindicato eclético da categoria econômica", sob pena de nulidade absoluta do contrato.

**Parágrafo Primeiro** – Os sindicatos comprometem-se a coibir a utilização de norma coletiva de trabalho que utilize enquadramento sindical incompatível com o segmento da prestação de serviços do trabalhador das atividades indicadas na Cláusula Segunda da presente CCT.

**Parágrafo Segundo** – Os sindicatos atuarão para alertar e responsabilizar os tomadores de serviços e seus prepostos que utilizarem nos contratos públicos ou privados, cujo objeto é preponderante os serviços de terceirização das atividades indicadas na Cláusula Segunda da presente CCT, norma coletiva diversa da presente CCT.



ANTONIO JOSE RABELLO FERREIRA  
Presidente  
SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, TRABALHOS TEMPORARIO E  
SERVICOS TERCEIRIZAVEIS DO DF

GUSTAVO ALEXANDRE VIANA MARTINS  
Tesoureiro  
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMP DE RAD E TELEV NO DF

**ANEXOS**  
**ANEXO I - MEMORIAL DESCRITIVO DAS FUNÇÕES**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - TABELA DE ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS**

**ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS**

Visando assegurar a exequibilidade dos contratos de Prestação de Serviços pelas empresas contratadas junto aos tomadores, a fim de garantir a TOTAL adimplência dos Encargos Sociais e Trabalhistas, fica convencionado que as Empresas do segmento abrangidas por essa Convenção Coletiva de Trabalho ficam obrigadas a praticar o percentual mínimo de Encargos Sociais e Trabalhistas **de 79,44% (setenta e nove vírgula quarenta e quatro por cento) conforme planilha de cálculo, abaixo descrita**. Os órgãos da Administração Pública Direta ou Indireta Federal, Estadual e Municipal, visando preservar a dignidade do trabalho, criar condições próprias e eficientes à realização dos serviços prestados e assegurar os benefícios diretos dos trabalhadores, conforme acórdão **TCU nº. 775/2007** deverão fazer constar em seus Editais de Licitação, seja qual for a modalidade, o percentual de Encargos Sociais previsto nessa Convenção Coletiva de Trabalho, como documento essencial a toda e qualquer modalidade de licitação, sob pena de nulidade do certame, tal como disposto nos **Art. 607 e 608 da CLT**.

**A tabela de encargos sociais abaixo foi elaborada em conformidade com o Anexo VII-D da Instrução Normativa n.º 05, de 25/05/2017 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.**

**TABELA DOS ENCARGOS SOCIAIS**

**ANEXO VII-D DA IN 05/2017 DO MPDG**

## MÓDULO 2 - ENCARGOS E BENEFÍCIOS ANUAIS, MENSAIS E DIÁRIOS

### Submódulo 2.1 - 13º (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias

2.1	13º Salário, Férias e Adicional de Férias	%
A	13º (décimo terceiro) Salário (item 14 do Anexo XII da IN 05/2017 MPDG)	8,33%
B	Férias e Adicional de Férias (item 14 do Anexo XII da IN 05/2017 MPDG)	12,10%
Total		20,43%

**Nota 1:** Como a planilha de custos e formação de preços é calculada mensalmente, provisiona-se proporcionalmente 1/12 (um doze avos) dos valores referentes a gratificação natalina e adicional de férias.

**Nota 2:** O adicional de férias contido no Submódulo 2.1 corresponde a 1/3 (um terço) da remuneração que por sua vez é dividido por 12 (doze) conforme Nota 1 acima.

### Submódulo 2.2 - Encargos Previdenciários (GPS), Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e outras contribuições

2.2	GPS, FGTS e outras contribuições	%
A	INSS	20,00%
B	Salário Educação	2,50%
C	SAT	3,00%
D	SESC ou SESI	1,50%
E	SENAI - SENAC	1,00%
F	SEBRAE	0,60%
G	INCRA	0,20%
H	FGTS	8,00%
Total		36,80%

**Nota 1:** Os percentuais dos encargos previdenciários, do FGTS e demais contribuições são aqueles estabelecidos pela legislação vigente.

**Nota 2:** O SAT a depender do grau de risco do serviço irá variar entre 1%, para risco leve, de 2%, para risco médio, e de 3% de risco grave.

## Módulo 3 - Provisão para Rescisão

3	Provisão para Rescisão	%
A	Aviso prévio indenizado ( $33 \div 365 \times 0,20 \times 100 = 1,81\%$ )	1,81%
B	Incidência do FGTS sobre aviso prévio indenizado ( $8\% \times 1,81\% = 0,14\%$ )	0,14%
C	Multa do FGTS e contribuição social sobre o aviso prévio indenizado (Item 14 do Anexo XII da IN 05/2017 - $4,5\% \times 90\%$ do pessoal recebe aviso indenizado)	4,05%

D	Aviso prévio trabalhado ( $07 \div 30 \div 12 \times 0,10 \times 100 = 0,19\%$ )	0,19%
E	Incidência dos encargos do submódulo 2.2 sobre o aviso prévio trabalhado ( $36,80\% \times 0,19\% = 0,07\%$ )	0,07%
F	Multa do FGTS e contribuição social sobre o aviso prévio trabalhado (Item 14 do Anexo XII da IN 05/2017 - $4,5\% \times 10\%$ do pessoal recebe aviso trabalhado)	0,45%
<b>Total</b>		<b>6,71%</b>

#### Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente

<b>4.1</b>	<b>Ausências Legais</b>	<b>%</b>
A	Substituto na cobertura de férias (Terço constitucional de férias e 13º salário do ferista ( $3,03\% + 8,33\%$ ) $\div 12 = 0,95\%$ )	0,95%
B	Substituto na cobertura de ausências legais e ausências por doença ( $((8 \div 30 \div 12) + (7 \div 30 \div 12)) \times 100 = 4,17\%$ )	4,17%
C	Substituto na cobertura de licença-paternidade ( $5 \div 30 \div 12 \times 0,075$ ) $\times 100 = 0,10\%$	0,10%
D	Substituto na cobertura de ausência por acidente de trabalho ( $((15 \div 30 \div 12) \times 0,15 \times 100 = 0,63\%$ )	0,63%
E	Substituto na cobertura de afastamento maternidade ( $(1 \div 12 \times 4) + (1,33 \div 12 \times 4) \div 12 \times 0,00025 \times 100 = 0,02\%$ )	0,02%
F	Incidência do submódulo 2.2 sobre o somatório do submódulo 2.1 e sobre as alíneas A, B, C, D e E do submódulo 4.1	9,68%
<b>Total</b>		<b>15,55%</b>

**Nota 1:** Os itens que contemplam o módulo 4 se referem ao custo dos dias trabalhados pelo repositor/substituto que por ventura venha cobrir o empregado nos casos de Ausências Legais (Submódulo 4.1) e/ou na Intra jornada (Submódulo 4.2), a depender da prestação do serviço.

**Nota 2:** Haverá a incidência do Submódulo 2.2 sobre esse módulo.

<b>TOTAL DOS ENCARGOS SOCIAIS</b>	<b>79,49%</b>
-----------------------------------	---------------

Revisão Fellipe R. Andrade.

#### ANEXO III - ATA DA ASSEMBLEIA COM APROVAÇÃO DA PAUTA

[Anexo \(PDF\)](#)

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

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2019

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: DF000191/2019  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/04/2019  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR018553/2019  
NÚMERO DO PROCESSO: 46206.000854/2019-07  
DATA DO PROTOCOLO: 15/04/2019

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

**SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, TRABALHOS TEMPORARIO E SERVICOS TERCEIRIZAVEIS DO DF, CNPJ n. 00.438.770/0001-10**, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO JOSE RABELLO FERREIRA;

E

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS GRAFICAS NO DISTRITO FEDERAL, CNPJ n. 00.718.726/0001-64**, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). ELSON DE SOUZA SILVA;

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 janeiro de 2019 a 31 de dezembro de 2019** e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas, na Comunicação Gráfica e nos Serviços Gráficos, plano da CNTI, todas com mão de obra gráfica terceirizada**, com abrangência territorial em DF.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS POR FUNÇÃO

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva não poderão utilizar salário inferior ao **piso de R\$ 1.597,93 (mil quinhentos e noventa e sete reais e noventa e três centavos)**. Os salários normativos da categoria por atividades específicas, já reajustados em 3,7% (três vírgula sete por cento), vigentes a partir de 01 de janeiro de 2019 são:

Acabamento Gráfico	R\$ 2.523,07
Arte Finalista Gráfico	R\$ 3.661,80
Auxiliar de Impressão Off Set	R\$ 3.661,80
Auxiliar de Gravador de Chapas	R\$ 2.523,07

Auxiliar de Impressão	R\$ 3.661,80
Auxiliar de Mecânico Gráfico	R\$ 3.145,43
Auxiliar de Pré-Impressão	R\$ 3.661,80
Auxiliar Gráfico	R\$ 2.523,07
Bloquista	R\$ 2.523,07
Chefe de Oficina Gráfica	R\$ 8.448,91
Controle de Produção Gráfica	R\$ 8.448,91
Cortador Gráfico	R\$ 4.713,09
Design Gráfico	R\$ 5.565,89
Diagramador Gráfico	R\$ 5.565,89
Dobrador Gráfico	R\$ 4.713,09
Editorador Eletrônico Gráfico / Programador Visual Gráfico	R\$ 5.565,89
Encadernador / Dourador	R\$ 2.523,07
Fotógrafo Gráfico	R\$ 3.661,80
Fotolitógrafo	R\$ 3.661,80
Gerente Gráfico	R\$ 8.448,91
Gravador de Chapas	R\$ 3.661,80
Higienizador de Livros / Impressos	R\$ 1.597,94
Impressão Off-Set Duplo Ofício	R\$ 3.998,21
Impressor de Equipamento Digitalizado (gráfica rápida)	R\$ 5.094,89
Impressor formulários e jornais	R\$ 6.443,90
Impressor Off-Set folha inteira a partir de 4 cores	R\$ 7.486,76
Impressor Off-Set meia folha	R\$ 6.176,47
Impressor Off-Set Ofício	R\$ 3.798,05
Impressor Tipográfico	R\$ 2.523,07
Líder de Operações	R\$ 4.713,09
Linotipista	R\$ 3.145,43
Mecânico Gráfico	R\$ 9.527,09
Montador de Fotolito	R\$ 3.661,80
Operador de Acabamento Gráfico	R\$ 4.713,09
Operador de Impressão Eletrônica	R\$ 6.176,47
Operador de Impressão Off Set	R\$ 6.176,47
Operador de Máquina Copiadora	R\$ 3.868,70
Operador de Pré-Impressão	R\$ 6.162,83
Operador de Sistema de Identificação	R\$ 2.433,35
Operador de Sistemas	R\$ 2.523,07
Orçamentista Gráfico	R\$ 4.713,09
Plastificador Gráfico	R\$ 2.523,07
Revisor Gráfico	R\$ 5.565,89
Serígrafo	R\$ 2.523,07
Técnico em Artes Gráficas	R\$ 6.162,83
Tipógrafo	R\$ 2.523,07
Vendedor Gráfico	R\$ 4.713,09

**Parágrafo Primeiro** – A relação de funções constantes na presente cláusula, não é exaustiva, mas sim exemplificativa, podendo a composição da mesma ser alterada, modificada, reduzida ou ampliada, de acordo com as novas necessidades contratuais atuais e futuras.

## **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

### **CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTOS DE SALÁRIO**

Os salários deverão ser pagos até o 5º (quinto) dia útil bancário do mês subsequente. As empresas que não efetuarem depósito em conta corrente ou pagamento em moeda deverão proporcionar tempo hábil aos seus empregados dentro da jornada laboral, para que o recebimento seja feito no horário normal de funcionamento da rede bancária.

## **Isonomia Salarial**

### **CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

Os empregados admitidos não poderão receber salário inferior ao do empregado demitido, desde que desenvolvam atividade da mesma natureza, com igual produtividade e com mesma perfeição técnica. Caso o empregado demitido tenha executado mais de dois anos de contrato de emprego, o benefício estipulado nesta Cláusula não será exigível ou aplicável.

## **Descontos Salariais**

### **CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

As empresas se obrigam a não efetuar descontos nos salários e/ou nos TRCT's de seus empregados a título de adiantamento salarial superior a 30% (trinta por cento) do valor do salário nominal de cada trabalhador, salvo na hipótese de rescisão contratual, quando então o desconto poderá ser feito na integralidade do saldo existente.

**Parágrafo Único** – A inobservância do *caput* desta cláusula tornará sem efeito o desconto efetuado, ficando a empresa faltante obrigada a reembolsar o trabalhador o valor do desconto superior aos 30% (trinta por cento), salvo se houve manifestação dos dois sindicatos em sentido contrário, após justificativa da empresa.

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

### **CLÁUSULA SÉTIMA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTOS**

As empresas se obrigam a fornecer aos seus empregados demonstrativos de pagamento contendo a identificação da empresa, a discriminação das importâncias e o número de horas extras trabalhadas no respectivo mês.

**Parágrafo Primeiro** – Fica assegurada ao empregado a faculdade de conferência dos cartões de ponto ou folhas de ponto, sempre que este julgar necessário.

**Parágrafo Segundo** – O sistema de marcação de cartões de ponto ou folhas de ponto, inclusive de horas extras, será exercido pelo empregado.

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

#### **13º Salário**

#### **CLÁUSULA OITAVA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

As empresas deverão efetuar o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário, para todos os seus empregados, em única parcela até o dia 20 de dezembro de 2019.

**Parágrafo Único** – O não pagamento no prazo estabelecido, acarretará multa diária de 1% (um por cento) do valor do salário do trabalhador, revertido para o mesmo, desde que o atraso não tenha sido motivado pelo tomador dos serviços.

#### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS**

O cálculo da hora extra será efetuado dividindo-se o salário por 220 (duzentos e vinte) horas, acrescidos do adicional de 50% (cinquenta por cento) do valor da hora resultante.

**Parágrafo Único** – Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

#### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - DA INSALUBRIDADE**

Considera-se para efeito de pagamento de insalubridade em grau máximo, que o trabalhador tenha um tempo de exposição de pelo menos 30% (trinta por cento) de sua jornada de trabalho, nos termos da Lei.

**Parágrafo único** – As demais atividades farão jus ao adicional de insalubridade acima especificada, desde que apurado em perícia técnica específica para tal, a incidir nas mesmas condições retro.

### **Salário Família**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO SALÁRIO FAMÍLIA**

As empresas se obrigam a entregar recibo relativo à entrega de documento (Certidão de Nascimento) pelo empregado, para fins de percepção de salário família nos termos do Artigo 84 do Decreto MPAS nº 3.048/99.

### **Auxílio Alimentação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

As empresas ficam obrigadas a conceder a seus empregados o auxílio alimentação no valor de **R\$ 33,00 (trinta e três reais)** e a estes a cada 30 (trinta) dias e de uma única vez pelos dias efetivamente trabalhados, independente da carga horária. A presente parcela não integra a remuneração, por não ter caráter de contraprestação de serviços.

**Parágrafo Primeiro** – A concessão do Auxílio Alimentação **deverá** ser concedida ao trabalhador **exclusivamente** através de Cartão Alimentação, sendo vedado o fornecimento de "marmitex" ou similar e cesta básica.

**Parágrafo Segundo** – De forma excepcional, enquanto não é produzido o cartão alimentação, no primeiro mês de admissão é facultado ao empregador promover o adiantamento de ajuda de custo em pecúnia, sem que esse integre a remuneração e qualquer de seus reflexos, inclusive a não incidência previdenciária.

**Parágrafo Terceiro** – DOENÇA OU FALTA DO EMPREGADO – Nos períodos de afastamento ou falta do empregado ao serviço por qualquer motivo, este não receberá o vale alimentação correspondente aos dias de suas ausências, só podendo os mesmos ser descontados na entrega daqueles relativos ao mês seguinte.

**Parágrafo Quarto** – **CONTRIBUIÇÃO PAT** – Em cumprimento à legislação que regulamenta o benefício do PAT, fica estabelecido que as empresas procederão ao desconto no valor facial do vale alimentação, limitado a R\$ 1,00 (um real), que deverá ser multiplicado pelo número total de vales alimentação fornecidos ao trabalhador.

**Parágrafo Quinto** – Os empregados efetivamente associados ao STIG-DF, terão o desconto máximo de R\$ 0,50 (cinquenta centavos) do valor do referido benefício.

### **Auxílio Transporte**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE**

Desde que, solicitado por escrito pelo interessado e satisfeitas as exigências prevista no art.7º do Decreto nº 95.247/87, que regulamenta a Lei nº 7.619/87 e as previstas na Lei nº 7.418/85, as empresas fornecerão vale-



transporte a todos os seus empregados, nos dias efetivamente trabalhados para deslocamentos residência – trabalho e vice-versa.

**Parágrafo Primeiro** – Para os empregados beneficiados com vale-transporte, será realizado o desconto de 6% (seis por cento), incidente sobre o salário base do trabalhador, na forma da lei.

**Parágrafo Segundo** – Nos períodos de afastamentos do empregado de suas atividades funcionais, por qualquer motivo, inclusive por atestado médico ou pelo INSS, este não fará jus ao recebimento do benefício do vale transporte, por inexistência de deslocamentos do trabalhador no percurso residência/trabalho.

**Parágrafo Terceiro** – Quando do lançamento dos créditos pelas empresas, caso constate que o empregado não tenha utilizado a totalidade dos valores creditados em seu cartão de recarga, fica autorizado às empresas realizarem apenas a complementação dos valores necessários ao deslocamento do mês subsequente, haja vista a natureza jurídica do benefício.

**Parágrafo Quarto** – No caso de extravio, perda e dano do cartão magnético de vale transporte, o empregado será responsabilizado pelas despesas com a substituição do mesmo.

**Parágrafo Quinto** – No caso de desligamento do empregado, o mesmo obriga-se a devolver os vales transporte proporcional aos dias de trabalho ao período, sob pena de desconto na rescisão do contrato.

**Parágrafo Sexto** – A declaração falsa ou uso indevido do vale - transportes constituem falta grave, sujeito à demissão por justa causa.

## **Auxílio Saúde**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PLANO AMBULATORIAL**

As empresas pagarão, mensalmente, o valor de **R\$ 149,00** (cento e quarenta e nove reais), unicamente por empregado efetivado e diretamente ativado na execução dos seus contratos de prestação de serviços, limitado ao quantitativo de trabalhadores contratados pelos tomadores dos serviços, a título de auxílio manutenção de plano ambulatorial aos empregados.

**Parágrafo Primeiro** – O Plano ambulatorial deverá compreender consultas, exames e internações emergenciais conforme estabelecido pela ANS.

**Parágrafo Segundo** – O benefício em questão será custeado com os valores repassados pelos tomadores de serviços **públicos ou privados**. Caso o trabalhador exerça a faculdade de optar por plano de saúde diferente do ambulatorial, às suas expensas, a contribuição do trabalhador poderá ser objeto de desconto em folha de pagamento e condicionada à prévia comunicação de adesão pelo empregador.

**Parágrafo Terceiro** – O benefício em questão, pelo seu caráter assistencial não integra a remuneração do trabalhador em nenhuma hipótese, conforme previsão do artigo 458 da CLT.

**Parágrafo Quarto** – A partir da assinatura e registro desta Convenção Coletiva de Trabalho no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, as empresas representadas pelo SEAC/DF ficam obrigadas a incluir nas suas planilhas de custos e formação de preços, como também nas propostas, o valor destinado ao plano ambulatorial, nas próximas licitações e contratações públicas, como também nas contratações privadas.

**Parágrafo Quinto** – Os empregados que atuam em funções administrativas nas empresas de prestação de serviços abrangidas por esta CCT e/ou outras empresas do mesmo grupo econômico, sediadas no Distrito

Federal, bem como empregados não efetivados ou não diretamente ativos nos contratos de prestação de serviços, poderão aderir a qualquer dos planos de saúde contratados pelo sindicato laboral, inclusive com a inclusão de seus dependentes, desde que arquem com o custo total do mesmo, na forma contratada, atendidas as normas estabelecidas pela ANS.

**Parágrafo Sexto** – Na hipótese de os tomadores dos serviços, por qualquer motivo, não adimplirem, cessarem e/ou suspenderem o pagamento a ser realizado às empresas, dos valores referentes ao benefício previsto no **caput** desta cláusula, ficarão as mesmas desobrigadas de repassarem qualquer valor aos empregados e/ou à operadora, não incidindo as empresas em qualquer penalidade ou responsabilidade, seja para com o trabalhador ou para com a operadora do plano, nessas hipóteses as empresas deverão comunicar o empregado.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA**

Fica convencionado que, as empresas pagarão mensalmente ao Sindicato Laboral, o valor de **R\$ 9,90** (nove reais e noventa centavos) por empregado efetivado e diretamente ativado na execução dos seus contratos de prestação de serviços, **públicos ou privados**, limitado ao quantitativo de trabalhadores contratados pelos tomadores dos serviços. Valor esse a ser pago até o 20º (vigésimo) dia do mês subsequente, sem ônus para o empregado, para fins de custeio de auxílio odontológico para todos os trabalhadores.

**Parágrafo Primeiro** – O STIG/DF contratará, operadora especializada em Plano Odontológico com capacidade e eficiência de atendimento a todos os trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, dentro do Distrito Federal.

**Parágrafo Segundo** – A empresa que não repassar o auxílio odontológico, cometerá o crime de apropriação indébita e ficará o Sindicato Laboral autorizado a mover ação Judicial pertinente, observado o disposto na cláusula que trata da Tentativa Prévia de Resolução Extrajudicial, prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Terceiro** – Tendo em vista que o interesse coletivo suplanta o individual, mesmo que as empresas possuam plano odontológico, o valor estipulado nesta cláusula é devido.

**Parágrafo Quarto** – Para dar plena efetividade no cumprimento integral do atendimento odontológico, o STIG/DF poderá estabelecer regras e procedimentos administrativos.

**Parágrafo Quinto** – É de única e exclusiva responsabilidade do Sindicato Laboral a escolha, contratação e administração, cabendo a este estabelecer os critérios e condições da prestação de serviços abrangidos pela Assistência Odontológica, bem como será de competência exclusiva do Sindicato Laboral, tratar de todos os assuntos envolvendo o plano odontológico, seus benefícios e beneficiários.

**Parágrafo Sexto** – Cessando ou não havendo repasse ao Sindicato Laboral, do valor convencionado para o auxílio odontológico, as assistências e/ou atendimentos serão suspensos de imediato, ficando o STIG/DF isento de qualquer responsabilidade, presente ou futura.

**Parágrafo Sétimo** – Será contratada operadora especializada em plano odontológico, devidamente registrada na ANS.

**Parágrafo Oitavo** – É facultado ao trabalhador às suas expensas optar pela colocação de dependentes no plano Odontológico, desde que efetivamente associados ao STIG/DF, e arcando com a totalidade do valor do referido plano.

**Parágrafo Nono** – Caso o empregado opte pela colocação de dependentes e/ou agregados no plano, desde que previamente autorizado, as empresas descontarão em folha de pagamento e repassarão mensalmente ao STIG/DF, os valores relativos a estes descontos.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - REEMBOLSO CRECHE/SIMILARES**

Os Sindicatos convenientes comprometem-se a unir esforços no sentido de conseguir junto aos tomadores de serviço o pagamento do reembolso, mediante apresentação de recibo, das despesas, com creches, jardim de infância e maternal efetuadas por suas empregadas e/ou empregados gráficos que tem a guarda judicial, dos filhos devidamente comprovada, ou declarado oficialmente no IRRF, a partir do término do licenciamento compulsório até 01 (um) dia antes de a criança completar 6 (seis) anos de idade (CF, art. 7º, parágrafo 25), até o valor máximo mensal de **R\$ 370,00** (trezentos e setenta reais).

**Parágrafo Primeiro** – Os valores serão pagos aos funcionários a partir do repasse do tomador dos serviços.

**Parágrafo Segundo** – Caso o tomador de serviços não repasse à empresa prestadora a mesma estará livre da obrigação do pagamento.

**Parágrafo Terceiro** – As empresas que apresentem no seu quadro de empregados, casais de funcionários que tenham filhos que se enquadrem na hipótese tratada no **caput**, o benefício será concedido a apenas um dos pais, não sendo devido de forma cumulativa.

**Parágrafo Quarto** – No caso em que os valores correspondentes ao auxílio creche é repassado pelo contratante a contratada, fica garantido aos trabalhadores a continuidade do benefício.

**Parágrafo Quinto** – Os valores referidos no **caput** não integram as verbas trabalhistas, conforme previsão do artigo 458 da CLT.

### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA E ASSISTÊNCIA FUNERAL**

Ficam instituídos os benefícios obrigatórios da **assistência funeral** no valor de **R\$ 3.000,00** (três mil reais) e **seguro de vida** no valor de **R\$ 6.000,00** (seis mil reais), a serem cobertos mediante contratação de apólice de seguro de vida e assistência funeral com seguradora, em benefício do empregado.

**Parágrafo Primeiro** – O SEAC/DF disponibilizará para as empresas apólice de seguro de vida e assistência funeral com seguradora com valores mensais a partir de **R\$ 2,00** (dois reais) **por empregado efetivo**, limitado ao número de funcionários previstos no contrato de prestação de serviço. A referida apólice de seguro garantirá o pagamento das quantias dispostas no **caput**, em caso de morte do funcionário, de acordo com as condições firmadas com a Seguradora indicada.

**Parágrafo Segundo** – As empresas serão responsáveis pelo pagamento diretamente à Seguradora, disponibilizada pelo SEAC/DF, bem como deverão manter os funcionários informados quanto ao benefício.

**Parágrafo Terceiro** – Juntamente com os valores destinados para a Seguradora, a empresa entregará a relação dos empregados efetivos em arquivo eletrônico. A responsabilidade pela conferência e guarda dos documentos será da Seguradora.

**Parágrafo Quarto** – O SEAC/DF figurará na relação como estipulante da apólice, sendo dessa forma representante das empresas, que figurarão como sub-estipulantes, porém, toda a responsabilidade de cunho patrimonial, em caso de inadimplência contratual, recairá sobre as empresas e a Seguradora.

**Parágrafo Quinto** – Os benefícios descritos no *caput* serão custeados com os valores repassados exclusivamente pelos contratantes da prestação dos serviços, órgãos da administração pública e pessoas de direito privado.

**Parágrafo Sexto** – As empresas se obrigam a incluir nas planilhas de preço o valor destinado a Apólice de Seguro, na oportunidade de repactuação dos contratos vigentes.

**Parágrafo Sétimo** – A partir da assinatura e registro desta Convenção Coletiva de Trabalho no sistema mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, as empresas se obrigam, nas contratações privadas, bem como em licitações e contratações públicas futuras, a incluir nas suas planilhas de custo e formação de preços o valor destinado a Apólice de Seguro.

**Parágrafo Oitavo** – A empresa que receber a quantia do órgão contratante terá até o dia 25 (vinte e cinco) do mês subsequente para efetuar o repasse em favor da Seguradora.

**Parágrafo Nono** – Os benefícios, Seguro de vida e assistência funeral, pelo seu caráter assistencial, não integram a remuneração do trabalhador em nenhuma hipótese, conforme previsão do artigo 458 da CLT.

**Parágrafo Décimo** – O SEAC/DF, se compromete a disponibilizar informação de fácil acesso em seu website, contendo o telefone e demais dados necessários, para contato com a seguradora pelos familiares do segurado. É facultado ao STIG/DF promover a mesma divulgação.

**Parágrafo Décimo Primeiro** – As empresas se comprometem a disponibilizar acesso à apólice de seguro a seus empregados.

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

### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATO INTERMITENTE**

Os sindicatos convencionam a autorização para que empresas contratem trabalhadores intermitentes, previstos no artigo 452-A da Lei 13.467/2017, as quais se obrigam a realizarem o pagamento das parcelas previstas no § 6º do artigo 452-A da CLT, referentes a cada período de prestação de serviço, em 5 (cinco) dias úteis contados do último dia de prestação de serviço.

**Parágrafo Primeiro** – A carga horária mínima para emprego do trabalho intermitente é de 6 (seis) horas diárias.

**Parágrafo Segundo** – O trabalhador que for convocado com brevidade inferior ao estabelecido em lei não poderá ser sancionado com a penalidade prescrita no §4º do 452-A da Lei 13.467/2017 em caso de recusa ou de não comparecimento.

**Parágrafo Terceiro** – Fica convencionado que o trabalhador intermitente não se prestará à substituição definitiva do trabalhador efetivo, bem como não se prestará exclusivamente para cobertura do intervalo intrajornada.

**Parágrafo Quarto** – O trabalhador intermitente terá preferência de contratação para preenchimento de vaga efetiva na função na qual foi contratado.

**Parágrafo Quinto** – O trabalhador intermitente que executar serviços por mais de 60 (sessenta) dias ininterruptos no mesmo posto de trabalho, com o mesmo endereço e mesma carga horária, deverá ser admitido como efetivo.

**Parágrafo Sexto** – O trabalhador intermitente que não for convocado dentro do período de 6 (seis) meses deverá ter seu contrato rescindido.

**Parágrafo Sétimo** – Em consonância com a disposição do §6º do artigo 452-A da CLT, será assegurado ao trabalhador intermitente o recebimento da remuneração normativa, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional; repouso semanal remunerado; além de auxílio alimentação e vale-transporte.

**Parágrafo Oitavo** – O trabalhador fará jus ao piso salarial normativo correspondente ao trabalho efetivamente exercido.

### **Desligamento/Demissão**

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS**

As empresas efetuarão o pagamento relativo às verbas rescisórias de seus empregados em até 10 (dez) dias após o fim do contrato.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

As EMPRESAS são obrigadas a submeter ao SINDICATO LABORAL as rescisões de Contrato de Trabalho igual ou superior a 12 (doze) meses. As homologações somente serão realizadas mediante apresentação do extrato atualizado do FGTS, comprovante de pagamento da GRCUS e lista dos contribuintes, carta de preposto, CTPS devidamente atualizada, 5 vias do TRCT, impressa em verso e anverso (conforme modelo do anexo I da Portaria nº 1.621/2010 MTE, corretamente preenchida); aviso prévio, Atestado Médico Ocupacional (ASO) Demissional e exames complementares, comprovante bancário de pagamento das verbas rescisórias, chave de identificação, extrato para fins rescisórios da conta vinculada do empregado no FGTS, devidamente atualizado ou extrato analítico de FGTS e guias de recolhimento das competências indicadas como não localizadas na conta vinculada, guia de recolhimento rescisório de FGTS e da contribuição Social – GRRF e comprovante de pagamento, comunicado de dispensa – CD e requerimento do seguro desemprego, demonstrativo de remuneração variável com o cálculo das médias constantes no TRCT, relação de salário e contribuição INSS, devendo a EMPRESA cumprir os prazos legais.

**Parágrafo Primeiro** – As EMPRESAS comunicarão, por escrito, ao empregado, o dia, hora e local para efetuar a homologação da rescisão. Cumprida essa formalidade, o empregador ficará isento de penalidades previstas na Lei nº 7.855/89. Caso o empregado não compareça no horário determinado, fica o SINDICATO com a incumbência de fornecer declaração comprobatória de sua ausência.

**Parágrafo Segundo** – O prazo para submeter às rescisões contratuais à homologação, será no máximo de 40 dias contados do final do aviso prévio, sob pena de multa prevista no § 8º do Art. 477 da CLT.

**Parágrafo Terceiro** – As ressalvas dispostas no termo de homologação não poderão ser genéricas, devendo estar acompanhada da devida justificativa.

**Parágrafo Quarto** – Excetua-se o dever de homologação perante o sindicato laboral, previsto nesta cláusula, às hipóteses de dispensa por comum acordo (distrato), que deverão observar o disposto no artigo 484-A da CLT.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio deverá respeitar o estabelecido na Legislação vigente.

**Parágrafo Único** – O aviso prévio será fornecido por escrito em 03 (três) vias, com contra recibo, devendo constar expressamente como o trabalhador irá trabalhar no período de aviso ou se o mesmo será indenizado.

### **Estágio/Aprendizagem**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO JOVEM APRENDIZ**

Destacada a prevalência desta Convenção Coletiva de Trabalho sobre a lei, conforme estabelece o artigo 611-A da Lei 13.467/2017, e diante da incompatibilidade das atividades desenvolvidas pelas funções abarcadas nos serviços gráficos ao saudável desenvolvimento do aprendiz (art. 403, parágrafo único, da CLT), agravada pela ausência de conhecimentos técnicos exigidos para o exercício das funções em apreço (artigo 429 da CLT), exemplificadas no rol a seguir, fica convencionado que as empresas darão cumprimento às quotas legais de JOVEM APRENDIZ, em atendimento ao disposto no artigo 429 da CLT e no Decreto 5.598/05, tomando como parâmetro o percentual de aprendizagem mínimo de 5% a incidir sobre base de cálculo limitada ao quantitativo/dimensionamento de seus funcionários, excetuadas as funções incompatíveis e, portanto, inexigíveis, a seguir exemplificadas:

Auxiliar de Impressão Off Set, Auxiliar de Gravador de Chapas, Encadernador, Fotolítico, Higienizador de Livros / Impressos, Impressão Off-Set Duplo Ofício, Impressor formulários e jornais, Impressor Off-Set folha inteira a partir de 4 cores, Impressor Off-Set meia folha, Impressor Off-Set Ofício, Linotipista, Montador de Fotolito, Operador de Impressão Off Set, Operador de Pré-Impressão e demais gerentes dessas funções.

Portanto, esta cláusula não se presta a reduzir ou excluir a aplicação da Lei de aprendizagem, mas tão somente faz o enquadramento às normas de regência da aprendizagem com a realidade específica do setor econômico de asseio e conservação.

**Parágrafo Primeiro** – Os contratos de aprendizagem, assim entendidos os que se enquadrem no disposto contido no artigo 428 da CLT, não poderão estabelecer salário inferior ao previsto no § 2º do mesmo dispositivo legal.

**Parágrafo Segundo** – Como consequência natural da Aprendizagem, os aprendizes contratados serão empregados nas áreas que demandem conhecimento técnico e compatível, excetuadas as atividades listadas no **caput** por não preencherem esses requisitos.

**Parágrafo Terceiro** – De forma a contribuir com a satisfação do objetivo da Aprendizagem (a inserção do jovem no mercado de trabalho), as empresas envidarão esforços para contratação de jovens de 14 a 24 anos para as funções que não exigirem capacitação técnica e que não são elegíveis para incidência da cota estabelecida no artigo 429 da CLT.

**Parágrafo Quarto** – Com o intuito de, efetivamente, dar cumprimento à Lei que trata da cota de aprendizes, fica convencionado que as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, obrigatoriamente, deverão comprovar a contratação do jovem aprendiz, tomando-se por base as funções compatíveis com os requisitos da aprendizagem, incluindo aquelas que não estejam abarcadas por esta convenção coletiva. A comprovação deverá ser feita, trimestralmente, perante o SEAC/DF mediante apresentação dos seguintes documentos: **a)** relação nominal dos aprendizes, contendo data de nascimento, início e término do contrato, ocupação, função e horário de trabalho; **b)** cópia do contrato com a instituição de ensino; e **c)** CAGED.

**Parágrafo Quinto** – Apresentada a documentação exigida no parágrafo quarto, com a regularidade estabelecida, o SEAC/DF deverá fornecer declaração de cumprimento desta cláusula, dentro do prazo de até 5 (cinco) dias úteis a contar da data de solicitação da declaração.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FORMULÁRIO PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL**

As empresas deverão preencher os formulários exigidos pela Previdência Social, por completo, para a concessão de quaisquer benefícios, tais como: aposentadoria, acidente de trabalho, auxílio-doença, auxílio-natalidade, abono de permanência, atestado de afastamento do trabalho (AAT), atestado de volta ao trabalho (AVT), CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho etc., entregando-os ao interessado no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis.

**Parágrafo Único** – A obrigação da empresa restringe-se às informações do período em que o trabalhador prestou serviços para a mesma.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - READMITIDO**

Os empregados readmitidos serão contratados por prazo indeterminado, desde que o contrato anterior tenha sido de, pelo menos 12 (doze) meses.

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

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CURSOS DE FORMAÇÃO CAPACITAÇÃO E RECICLAGEM PROFISSIONAL**

Os Sindicatos convenientes comprometem-se a unir esforços no sentido de buscar convênios para viabilizar cursos de formação, capacitação e reciclagem profissional.

### **Normas Disciplinares**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - REGULAMENTO DAS EMPRESAS**

Todos os empregados, independentemente da data de sua admissão, estarão obrigados ao cumprimento irrestrito dos regulamentos internos vigentes ou que vierem a vigor nas empresas, desde que os mesmos lhes sejam entregues por cópia ou sejam afixados em local de fácil visualização e desde que os mesmos não contrariem a presente Convenção e a Consolidação das Leis do Trabalho.

### **Estabilidade Serviço Militar**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE EMPREGO PARA PRESTAR SERVIÇO MILITAR**

Será garantido o emprego do trabalhador alistando, desde a data da incorporação no serviço militar até 90 (noventa) dias após a cessão do cumprimento, desde que se apresente à sua empregadora no prazo de 30 (trinta) dias.

### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO AO ACIDENTADO**

Ao empregado acidentado no trabalho, ressalvada a hipótese de justa causa, é garantida estabilidade por 12 (doze) meses, nos termos da Legislação da Previdência.

### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO**

As empresas ficam proibidas de fazer anotações na carteira de trabalho dos empregados da categoria, que não aquelas determinadas por lei.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CARTEIRA FUNCIONAL**



As empresas se comprometem a fornecer, a todos os seus empregados, carteira funcional especificando todos os dados necessários a identificação do seu portador.

**Parágrafo Único** – Quando da rescisão do contrato de trabalho, a carteira funcional terá que ser devolvida à empresa.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CÓPIA DA RAIS**

As empresas ficam obrigadas a entregar a cópia da RAIS aos empregados que vierem a requerer, justificadamente, no prazo de 10 (dez) dias úteis.

### **Outras estabilidades**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - INCENTIVO À CONTINUIDADE**

Fica pactuado que as empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço, em razão de nova licitação pública ou novo contrato administrativo ou particular e/ou contrato emergencial, ficarão obrigadas a contratar os empregados da empresa anterior, respeitando todas as estabilidades legais, inclusive as gestantes; membros de CIPA; e todos os demais funcionários que na data do desligamento possuam qualquer tipo de estabilidade legal e/ou funcional, sem descontinuidade quanto ao pagamento dos salários e a prestação dos serviços, limitado ao quantitativo de empregados do novo contrato, obrigando as empresas que perderem o contrato a comunicar o fato ao sindicato laboral, inclusive por correspondência eletrônica, até 20 (vinte) dias antes do final do mesmo.

**Parágrafo Primeiro** – A empresa sucedida poderá, mediante **anuência do trabalhador por escrito**, realocar para outros postos de trabalho os trabalhadores com até **04 (quatro) anos de efetivo vínculo empregatício**, desde que, nas mesmas condições do posto anterior, no exercício da mesma função/cargo e com posto efetivo (não se admite reservas e feristas) e a estes, darem estabilidade de **180 (cento e oitenta) dias** e condições dignas de trabalho.

**Parágrafo Segundo** – Na sucessão de contratos de prestação de serviços, **no segmento privado**, facultase às empresas realocarem, dentro das mesmas condições do posto anterior, no exercício da mesma função/cargo, com posto efetivo (não se admite reservas e feristas), o empregado que, **possua mais de 05 (cinco) anos de efetivo vínculo empregatício**, e a este dar **estabilidade de 180 (cento e oitenta) dias** e condições dignas de trabalho, mediante **comunicado ao trabalhador por escrito**.

**Parágrafo Terceiro** – Para o fiel cumprimento das condições avençadas, fica o Tomador na obrigação de efetuar a devolução de funcionários em até 20 (vinte) dias que anteceder a troca de empresas, o trabalhador, que por razões, não esteja atendendo com satisfação as suas necessidades.

**Parágrafo Quarto** – Não exercendo sua faculdade de realocar seus trabalhadores, a empresa sucedida estará obrigada a dispensar os empregados para permitir a contratação pela empresa sucessora, mediante as seguintes condições:

I) O Termo de rescisão Contratual, no campo referente à forma de rescisão, constará "sem justa causa" e deverá constar, obrigatoriamente, no ato de homologação, a expressa referência à cláusula.

II) A empresa que está assumindo o contrato de prestação de serviços, admitirá o empregado da empresa anterior e a ele concederá estabilidade no emprego de 90 (noventa) dias, sendo vedada a celebração de contrato de trabalho a título de experiência nesse período.

III) No período da estabilidade (90 dias) a empresa que está assumindo a contratação só poderá demitir o empregado por cometimento de falta grave ou por pedido formal do empregado.

IV) A empresa que está perdendo o contrato de prestação de serviços fica desobrigada do pagamento do aviso prévio e suas respectivas projeções, da indenização adicional prevista no artigo 9º das Leis nº 7.238/84 e 6.708/79, obrigando-se, entretanto, a pagar as demais verbas rescisórias, sendo que a multa fundiária (art. 9º Decreto nº 99.684/90), será calculada no percentual de 40% do FGTS devido ao empregado. Aplicam-se as mesmas condições em casos de redução contratual ou devolução de funcionário, ambas por exigência do tomador, válido somente na sucessão de contratos.

V) As verbas rescisórias a que se refere o item anterior deverão ser quitadas até o 10º (décimo) dia após a rescisão do contrato de trabalho do empregado, ficando ajustado que o salário base, para cálculo das verbas rescisórias, é o correspondente ao do último dia do contrato de trabalho, acrescido da média das parcelas salariais variáveis, como horas extras e outras pagas com habitualidade, na forma da lei.

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

### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO " 12X36"**

As empresas poderão adotar a Jornada Especial 12x36, 12 (doze) horas corridas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas corridas de descanso, sem redução do salário, respeitados os pisos salariais da categoria.

**Parágrafo Primeiro** – Para os empregados que trabalham sob o regime da Jornada Especial é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, que será de 1 (uma) hora, permitido seu gozo ou indenização em casos de extrema necessidade.

**Parágrafo Segundo** – Consideram-se normais os dias de domingo e feriados, laborados nesta jornada especial, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 da CLT.

**Parágrafo Terceiro** – Considera-se noturno o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte, sendo a hora noturna computada como de 60 (sessenta) minutos. Em contrapartida, pactua-se que o percentual do adicional noturno será de 22,5% (vinte e dois e meio por cento), incidindo sobre a hora trabalhada, com a finalidade de compensar a fixação da hora em 60 (sessenta) minutos.

**Parágrafo Quarto** – No regime acordado de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, não é devido o adicional noturno sobre as horas laboradas após as 05 horas da manhã (artigo 59-A da CLT).

**Parágrafo Quinto** – Na hipótese de parte da jornada do trabalhador se incluir no horário noturno e outra parte se concretizar antes ou depois dele, em horário diurno, o mesmo somente terá direito ao recebimento do

adicional noturno por àquelas horas efetivamente situadas dentro do limite fixado por lei, ou seja, entre 22h00min e 05h00min, nos termos do parágrafo único do artigo 59-A da CLT.

**Parágrafo Sexto** – A remuneração mensal pactuada para a jornada 12x36 horas abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados, nos termos do parágrafo único do artigo 59-A da CLT.

**Parágrafo Sétimo** – Diante da natureza compensatória desta jornada, pela qual não há suspensão para concessão do intervalo de alimentação e repouso (o qual se inclui nas 12 horas que a nomeiam), considera-se já remunerado pelo salário mensal o período reservado ao intervalo, razão pela qual a indenização por eventual supressão desse se restringirá à incidência de 50% sobre o período suprimido e já pago (CLT, art. 59-a), não implicando na repetição da hora já remunerada; bem como a referida indenização não se aplica para efeitos de cálculos, médias ou demais reflexos legais.

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO**

Excetuadas as espécies de trabalho intermitente, tempo parcial ou por revezamento “12x36”, a jornada de trabalho dos empregados da categoria profissional é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, podendo outra ser ajustada, dentro da conveniência do tomador dos serviços, sendo vedada a redução habitual da jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, a título de proporcionalidade do salário da categoria.

### **Intervalos para Descanso**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO**

Ao empregado com jornada superior a 6 (seis) horas diárias fica garantido um intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição, ficando a critério do empregado permanecer ou não no local de serviço.

### **Controle da Jornada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

As empresas representadas pelo SEAC/DF poderão manter Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, a saber:

- a)** cartão de ponto manual; **b)** folha de frequência; **c)** biometria; **d)** controle de ponto por cartão magnético;
- e)** sistema de ponto eletrônico alternativo; e outros permitidos por lei.

**Parágrafo Único** – As partes signatárias reconhecem que o Sistema de Controle de Jornada ora ajustado atende as exigências do artigo 74, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho e o disposto no art. 2º da

Portaria nº. 373 de 25/02/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, dispensando-se a instalação do Registrador Eletrônico de Ponto – REP.

## **Faltas**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - AUSÊNCIA REMUNERADA**

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

- a)** 3 (três) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica;
- b)** 3 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;
- c)** 5 (cinco) dias consecutivos em caso de nascimento de filho.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - EMPREGADO ESTUDANTE - EXAMES**

Serão abonadas as faltas de empregados estudantes em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecidos pelo MEC, quando estes forem submetidos a provas periódicas, desde que a empresa seja avisada, por escrito, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

**Parágrafo Único** – Cabe ao empregado a comprovação posterior do comparecimento para feitura da prova, sob pena de ser descontado de seu salário a falta correspondente.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - GOZO DE FÉRIAS**

As férias poderão ser concedidas integralmente ou em até 2 (dois) períodos com a anuência do trabalhador, admitindo-se a possibilidade da venda de 10 (dez) dias, na forma da lei vigente.

**Parágrafo Primeiro** – Na concessão das férias o início delas não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias compensados, nem com os dias 24 e 31 de dezembro.

**Parágrafo Segundo** – Em conformidade com o início das férias concedidas, o pagamento destas dar-se-á 2 (dois) dias antes do início das mesmas.

**Parágrafo Terceiro** – A empresa fornecerá aviso de férias ao empregado 30 (trinta) dias antes da concessão das mesmas.

**Parágrafo Quarto** – Fica garantido o pagamento de férias proporcionais aos empregados que tiverem seu contrato rescindido sem justa causa.

**Parágrafo Quinto** – Nas escalas 5x2 (segunda à sexta-feira) o gozo das férias poderá iniciar na segunda-feira, mesmo se o feriado recair em dia de quarta-feira.

### **Licença Maternidade**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FÉRIAS DA GESTANTE**

A empresa garantirá que a empregada gestante, após completar o período aquisitivo, poderá marcar seu período de férias na sequência da licença-maternidade.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LOCAL PARA REFEIÇÕES E ARMÁRIO**

Os Sindicatos convenientes comprometem-se a unir esforços no sentido de conseguir, junto aos tomadores do serviço, locais apropriados para as refeições de seus empregados e armários individuais para guarda de seus pertences.

### **Equipamentos de Proteção Individual**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO**

As empresas se obrigam a adotar todas as medidas para eliminação da insalubridade e da periculosidade, fornecendo, de forma gratuita, os equipamentos de proteção individual cabíveis, tais como: óculos, luvas, roupas especiais e etc., levando-se em conta a natureza do respectivo trabalho.

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DO UNIFORME**

Quando de uso obrigatório, as empresas fornecerão aos seus empregados, gratuitamente, 02 (dois) uniformes completos, adequados à numeração previamente informada, a cada 6 (seis) meses.

**Parágrafo Primeiro** – Após a efetiva entrega dos uniformes, por meio de recibo próprio, os ajustes ficarão a cargo do empregado(a).

**Parágrafo Segundo** – A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, pois os produtos utilizados para a higienização das vestimentas são de uso doméstico.

**Parágrafo Terceiro** – O empregado indenizará a peça de uniforme, ficando a empresa autorizada a descontar o respectivo valor diretamente do salário ou da remuneração, em caso de extravio, danos decorrentes de utilização indevida ou fora do serviço e não devolução quando da rescisão contratual ou substituição do uniforme cedido.

#### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ELEIÇÕES PARA A CIPA**

As empresas enviarão para o STIG/DF, sob pena de nulidade, cópias dos editais de convocação de eleições para as CIPA's, antes de sua realização, em conformidade com a NR. 5 do Ministério do Trabalho e Emprego.

#### **Relações Sindicais**

##### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas colocarão à disposição do sindicato Profissional, locais apropriados e de fácil visualização para a fixação de quadro de avisos e notícias de interesses dos trabalhadores, medindo no mínimo, meio metro quadrado, desde que, ao empregador seja facultado definir o local, bem como que as divulgações não contrariem os princípios e as finalidades das empresas, ficando ajustado, ainda que, toda e qualquer divulgação deverá ser autorizada pelo proprietário ou seu preposto na empresa, ficando vedada toda e qualquer propaganda de caráter político-partidário.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS**

Os dirigentes sindicais, regularmente eleitos, terão acesso às dependências das empresas para a colocação de avisos, comunicações em locais visíveis e apropriados, desde que não sejam contrários à legislação vigente e com o assentimento prévio pela empresa no momento da colocação.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DO AFASTAMENTO DOS DIRIGENTES SINDICAIS**

Aos 05 (cinco) dirigentes sindicais regularmente eleitos, com a limitação de 1 (um) dirigente por empresa, integrantes da Diretoria do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas no Distrito Federal – STIG/DF será garantida, enquanto durarem seus mandatos, a percepção de seus salários, sem a respectiva prestação dos serviços.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - TAXA ASSISTENCIAL**

As empresas descontarão de todos os seus empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, mediante anuência expressa do trabalhador, o valor equivalente a 3% (três por cento) do salário nominal do mês de março de 2019. O referido desconto deverá ocorrer no mês subsequente a assinatura desta CCT, a título de Taxa Assistencial, conforme aprovação expressa em assembleia geral convocada e aprovada para esta finalidade. O referido desconto deverá ser revertido ao Sindicato Laboral até o dia 15 (quinze) do mesmo mês do desconto, fornecendo, ainda, ao Sindicato, relação evidenciando os dados pertinentes ao desconto, ou seja, o nome do empregado e o valor do desconto.

**Parágrafo Único** – O pagamento ou recolhimento poderá ser feito por solicitação de boleto bancário a ser enviado pelo STIG/DF ou mediante depósito na conta corrente bancária do Sindicato, sendo que, nesta última hipótese, o comprovante do depósito valerá como recibo.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO SOCIAL MENSAL**

As empresas ficam obrigadas a descontar dos empregados associados e mediante anuência expressa do trabalhador por escrito, em folha de pagamento, a mensalidade devida ao STIG/DF no percentual de 1,5% (um vírgula cinco por cento) do salário nominal recebido.

**Parágrafo Primeiro** – Para efeito de controle do desconto da mensalidade sindical, as empresas deverão remeter, mensalmente, ao STIG/DF até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao desconto, uma relação alfabética de todos os empregados que autorizaram o desconto, devendo constar ainda a função, a matrícula na empresa, salário e o valor do desconto.

**Parágrafo Segundo** – O repasse do desconto para o STIG/DF deverá ser feito, obrigatoriamente, até o dia 03 (três) dias úteis após o desconto.

**Parágrafo Terceiro** – O STIG/DF encaminhará, mensalmente, para as empresas, relação dos novos empregados sindicalizados para fins do desconto da mensalidade.

**Parágrafo Quarto** – Em caso de atraso no depósito da mensalidade Sindical recolhida, a empresa pagará uma multa diária correspondente a 0,1% (zero vírgula um por cento) do valor não recolhido, caso o atraso não seja superior a 60 (sessenta) dias; ou 0,2% (zero vírgula dois por cento) do valor não recolhido, caso o atraso seja superior a 60 (sessenta) dias, até a data da efetiva liquidação, limitados ao montante não recolhido, a ser revertida para o STIG/DF.

**Parágrafo Quinto** – No caso de sucessão de empresas nos termos da cláusula da continuidade, serão mantidos os descontos das mensalidades dos trabalhadores sindicalizados, mediante a apresentação por parte do STIG/DF de uma relação dos trabalhadores para a empresa que está sucedendo a outra conforme

cláusula de continuidade, sem necessidade de apresentação de novas autorizações. A relação deverá ser apresentada até o 15º (décimo quinto) dia do mês em que a empresa assumir o contrato.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO PATRONAL**

Considerando o previsto no art. 611-A da CLT, prevalecerão sobre a lei todos os pontos objetos de Acordo ou Convenção Coletiva, ressaltados as vedações previstas no art. 611-B; Considerado que o art. 611-B não veda a estipulação de contribuição decorrente de Convenção Coletiva para toda a categoria econômica, diante disso prevalece o negociado sobre o legislado; Assim por deliberação da Assembleia Geral do Sindicato patronal de acordo com o disposto no art. 8º, inciso III da Constituição Federal, todas as empresas que exercem atividades representadas pelo SEAC/DF recolherão a CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO PATRONAL, para a assistência a todos e não somente a associados, no valor total de R\$ 12,00 (doze reais), por empregado (comprovado por meio do CAGED), referente ao mês de junho de 2019, a ser recolhida em 4 (quatro) parcelas iguais e sucessivas, até o dia 15 (quinze) dos meses de julho, agosto, setembro e outubro de 2019, conforme orientação emanada da Decisão do Supremo Tribunal Federal - STF - RE 220.700-1 - RS - DJ. 13.11.98 e, mais recentemente, a decisão RE-189.960-3 – DJ. 17.11.2000, facultado o direito à oposição, a ser manifestado em formulário disponível na sede do SEAC/DF, até o dia 30 de maio de 2019. Às empresas associadas ao SEAC/DF que fizerem o recolhimento da Contribuição de Custeio Patronal até às datas acima fixadas, será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento). As guias de pagamentos deverão ser emitidas pelo site do SEAC/DF ([www.seac-df.com.br](http://www.seac-df.com.br)).

**Parágrafo Primeiro** – Caso a guia de recolhimento da Contribuição de Custeio Patronal possua valor inferior a R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais) por empresa, o pagamento deverá ser efetivado em única parcela até o dia 15 de julho.

**Parágrafo Segundo** – Caso o recolhimento seja feito em desacordo com o previsto no **caput** da presente cláusula, a empresa não se beneficiará do desconto acima concedido, sendo-lhe imputada, ainda, uma multa de 2% (dois por cento) e 0,22% (zero vírgula vinte e dois por cento) de juros, por dia de atraso, sobre o valor total da contribuição, ficando inadimplente com o Sindicato Patronal até à regularização da situação econômica.

**Parágrafo Terceiro** – Em caso de não recolhimento da Contribuição de Custeio Patronal prevista no **caput** da presente cláusula, poderá o Sindicato Patronal recorrer à via judicial, para o cumprimento do inteiro teor da mesma.

**Parágrafo Quarto** – As empresas que exercem atividades representadas pelo SEAC/DF recolherão a Taxa Assistencial, conforme guia disponibilizada em site próprio do Sindicato Patronal. ( <http://www.seac-df.com.br/taxa-assistencial/> )

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL**

Por força desta convenção e em atendimento ao disposto no art. 607 da CLT, as empresas para firmarem contratos ou aditivos com órgãos da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, **deverão** apresentar certidão de regularidade para com suas obrigações sindicais.



**Parágrafo Primeiro** – Esta certidão será expedida pelos Sindicatos Convenientes, conjuntamente, assinada por seus Presidentes ou seus substitutos legais, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, após a devida solicitação, com validade de 90 (noventa) dias.

**Parágrafo Segundo** – Consideram-se obrigações sindicais:

- a) Recolhimento da Contribuição de Custeio Patronal e Taxa Assistencial;
- b) Cumprimento integral desta Convenção e as obrigações desta;
- c) Certidão de regularidade para com o FGTS, INSS e estaduais;
- d) Cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho previstas na CLT, bem como na legislação complementar concernente à matéria trabalhista e previdenciária.

**Parágrafo Terceiro** – A validade da certidão está condicionada à assinatura de ambos os entes sindicais.

**Parágrafo Quarto** – A não solicitação, por parte do órgão público ou privado, da certidão de que trata a presente cláusula poderá acarretar em responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, nos termos da Súmula 331, item IV, do Tribunal Superior do Trabalho, modificada pelo Superior Tribunal Federal.

## **Disposições Gerais**

### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ATUAÇÃO CONJUNTA DOS SINDICATOS PATRONAL E LABORAL**

Os sindicatos convenientes assumem o compromisso de atuarem em conjunto e formalmente, a título de notificação, quando o contratante dos serviços não conceder e/ou pagar os reajustes e repactuações dos contratos no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da definição e ultimação negocial da data-base e/ou solicitação da contratada, ou ainda quando houver descumprimento das demais cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, mediante solicitação da empresa interessada, desde que esta esteja quite com as obrigações desta CCT.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONCILIAÇÃO DAS DIVERGÊNCIAS**

Eventuais divergências de interpretação das cláusulas da presente Convenção deverão ser comunicadas por escrito aos sindicatos convenientes, para fins de conciliação, no prazo de 15 (quinze) dias antes de serem submetidas à justiça do trabalho.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PROCESSO LICITATÓRIO**

As empresas deverão sempre colacionar a presente Convenção Coletiva nas suas propostas, quando participarem de processo licitatório.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - BENEFICIÁRIOS DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

A presente convenção coletiva aplica-se às empresas enquadradas e abrangidas pela exclusiva representação da categoria econômica das Indústrias Gráficas e Serviços Gráficos Terceirizados, e aos seus empregados, enquadrados na respectiva categoria profissional gráfica e representados pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas no Distrito Federal - STIG/DF, pela Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas - CONATIG e Federação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas – FNTIG, signatários desta norma coletiva, todos exercendo a atividade gráfica, de natureza específica e predominante, internacionalmente classificada na ISO TC130 (*International Organization for Standardization*), como sendo uma atividade industrial que utiliza tecnologias, insumos, métodos e processos para transferir imagens sobre um suporte, resultando em reprodução física e tangível (*hard copy*), que é um registro visível e permanente destas imagens.

As ocupações relativas à atividade gráfica estão contempladas no Grande Grupo 7 da Classificação Brasileira de Ocupações – CBO/2002, considerando-se também as ocupações que não foram contempladas na CBO em vigor, previstas no Grupo 9.2 do texto da CBO/94, uma vez que estas continuam existindo na prática, compreendendo os Códigos 7661 - Pré-Impressão, 7662 - Impressão, 7663 - Acabamento Gráfico, Cartográfico, Flexográfico, Acabamento Digital Gráfico, 2149-30 - Tecnólogo em Produção Gráfica, Tecnólogo Gráfico, e 2624-10 - Desenhista Industrial Gráfico (Designer Gráfico) - Tecnólogo em Design Gráfico.

A atividade gráfica consta na CNAE – Classificação Nacional de Atividades Econômicas, como “indústrias de transformação” (grupos 17.3, 17.4, 18.1 e 18.2) e como “informação e comunicação” (grupo 58.2). Seus produtos constam no PRODLIST – Indústria, lista detalhada de bens e serviços industriais.

As ocupações funcionais e profissionais abrangidas, as principais etapas do processo industrial e produtivo, os respectivos segmentos operacionais da atividade econômica e a relação de produtos resultantes da atividade gráfica, que definem a abrangência, especificidade e predominância representativa da categoria econômica, exclusivamente representada pelo STIG - DF, em âmbito distrital, estão inseridas nas disposições e demais considerações constantes dos parágrafos a seguir.

**Parágrafo Primeiro** - As principais etapas da atividade gráfica são:

- **Pré-impressão** - primeira etapa do fluxo de trabalho que inclui todas as operações necessárias para a preparação de imagens e portadores de imagens, obtidos através de tecnologias analógicas e digitais.

- **Impressão** - segunda etapa do fluxo de trabalho, onde a imagem é transferida para o suporte utilizando-se tecnologias de reprodução, a saber:

**Fotoquímica** – processo fotográfico que se baseia na ação fotoquímica da luz sobre emulsões fotossensíveis; a camada dos filmes fotográficos contém haletos de prata que são reduzidos a prata metálica sob ação da luz.

**Termoquímica** – processo de tratamento térmico de uma chapa offset, realizado após a revelação, que consiste em aquecê-la a fim de promover o endurecimento da camada polimérica das áreas de grafismo, aumentando a resistência.

**Eletroquímica** – processo que consiste em fazer passar uma corrente elétrica por uma solução ionizada, chamada eletrólito, causando um fluxo de íons negativos em direção ao ânodo e de íons positivos em direção ao cátodo, empregado para depositar cobre ou cromo em cilindros de rotogravura e rolos de anilox na flexografia.

**Jato de tinta** - processo direto, sem impacto, no qual gotículas de tinta líquida são borrifadas sobre um suporte, a partir de dados digitais, sob o comando de um sistema computadorizado; nas áreas de contragrafismo, as gotículas são defletidas e voltam para o reservatório de tinta. Existem diferentes mecanismos de geração das gotas de tinta, dentre os quais destacam-se: a) as gotículas são produzidas através de contrações e expansões pulsantes de elementos mecânicos; b) baseia-se no efeito piezoelétrico, e as gotículas são geradas apenas quando necessário; c) as gotículas são geradas através de calor localizado; d) formação de bolhas de tinta, as quais são ejetadas através de pressão, atingindo o suporte.

**Transferência térmica** - processo sem impacto, a partir de arquivos digitais, cuja característica é criar um sinal digital diretamente sobre o suporte, através de condutores elétricos; o corante é uma fita coberta com cera pigmentada, que funde no substrato e solidifica por resfriamento, uma cor por vez, produzindo cores saturadas e brilhantes.

**Eletrostática** – processo de reprodução das imagens por transferência de partículas de toner de um tambor fotocondutor intermediário, que recebe uma carga elétrica para habilitá-lo a transferir e a fundir o pigmento no papel, formando uma imagem, tal como acontece na xerografia e na impressão a laser.

**Relevografia** – processo cuja matriz apresenta áreas de grafismo acima das áreas de contra grafismo.

**Planográfica** - processo cuja matriz de impressão plana não apresenta relevo e tem as áreas de grafismo e de contra grafismo situadas no mesmo plano.

**Encavográfica** - qualquer processo de impressão cujo grafismo é gravado ou escavado na superfície de uma chapa ou cilindro metálico.

**Permeográfica** - processo de impressão que emprega matriz permeável feita de seda, plástico ou metal.

Os sistemas de impressão que utilizam as tecnologias acima são: Digital, híbrida e eletrônica (dados variáveis), Reprografia, Flexografia, Tipografia, Letterset, Litografia, Offset, Rotogravura, Calcografia (Talho Doce), Tampografia, Serigrafia (Silk-Screen), por Estêncil, Holografia, Rotativa Fria Quente e Seco, Plotter, Letterpress, Relevografia, Hot-Stamping, Pautação e sistemas híbridos de impressão (flexo+serigrafia; offset+flexo+serigrafia, offset+roto, entre outros).

- **Pós-impressão** - terceira etapa do fluxo de trabalho que consiste no acabamento de produtos gráficos, tais como: revestimento, acoplagem, laminação, corte, vinco, refile, gofragem, dobra, colagem, encadernação, plastificação, verniz, estampagem, plotagem, aplicação de alto e baixo relevo, hot-stamping, transfer, alta frequência, rebobinação, capa dura e flexível, vincagem, hot melt, PVA, PUR, brochura, costura, lombada quadrada, grampeação, endereçamento, envelopagem, intercalação, seladoras, serras, serrilhadoras, picotadeiras, shirink, cuja finalidade é criar, realçar e preservar qualidades táteis e visuais do produto, determinado seu formato, dimensões, e viabilizando sua finalidade e logística (identificação, acondicionamento, armazenamento e distribuição).

**Parágrafo Segundo** - Relação dos Segmentos da Atividade Gráfica: Editorial; Acondicionamento/Identificação/Embalagens Impressas; Promocional, Comercial, Carimbos e Clicheria em geral, Impressos de Segurança, Formulários Contínuos convencionais – eletrônicos e em dados variáveis.

**Parágrafo Terceiro** - Relação de produtos resultantes da Atividade Gráfica: livros (de texto, culturais e de arte, institucionais, infantis, ilustrados, didáticos e técnicos), guias, manuais, revistas (periódicas de caráter variado com ou sem recursos gráficos especiais, infantis ou de desenhos, institucionais), jornais (de circulação diária ou não), rótulos convencionais, rótulos com efeitos especiais, etiquetas (convencionais, auto-adesivas ou metálicas), decalques, embalagens impressas cartotécnicas semi-rígidas convencionais, cartuchos, embalagens impressas semi-rígidas convencionais com efeitos especiais e sem efeitos especiais, embalagens impressas laminadas em papelão ondulado, embalagens impressas sazonais impressas em suporte metálico, flexíveis impressas até 4 cores ou mais, embalagens impressas em suportes rígidos não celulósicos, embalagens impressas flexíveis, embalagens impressas flexíveis laminadas, rótulos, etiquetas ou invólucros impressos com fins de identificação e/ou proteção para produtos alimentícios, farmacêuticos e bebidas constantes em embalagens diversas, embalagens impressas em suportes metálicos, sacos, sacolas, bolsas de plástico, pôsteres, cartazes, catálogos, relatórios de empresas, tablóides, folhetos, malas diretas, folders, banners, kits promocionais, backlight, frontlight, malas diretas, outdoor, capas de CD / DVD, bulas, manuais de instrução, displays, móveis, materiais de ponto de venda e de mesa, displays e materiais de ponto de venda de chão (destinados a quaisquer fins sejam eles de caráter promocional, publicitário, comercial, informativo e institucional, calendário de mesa, calendário de parede, cartões de mensagem, convites, diplomas, cartões de visita, materiais de papelaria, envelopes, formulários, plano, jato, contínuo e mailer, impressos de segurança, cheques, boletos de cobrança, extratos de contas, cautelas, títulos ao portador, selos postais e fiscais, cartões magnéticos gravados, cartões telefônicos (phonecard), carnês de cobrança, vale ticket refeição, transporte, alimentação, pedágio, identificação, cartão de crédito e bancário, cadernos, agendas, jogos (baralhos, quebra-cabeças), cardápios, produtos para festa, papel de parede, sinalização, loterias, jogos promocionais, cópias, produtos impressos através de serigrafia (silk screen), produtos gráficos de Clicheria e Carimbos em geral, e outros, confeccionados conforme os sistemas de impressão acima citados, bandejas, travessas, pratos, bíblias, hinários e semelhantes, listas telefônicas, mapas, plantas topográficas, papel moeda, contas telefônicas, extratos bancários, em dados variáveis e transacionais, cartões postais, estampas, gravuras, decalcomanias, impressos em dados variáveis com impressão híbrida como booklet, faturas telefônicas, água, energia elétricas, extratos bancários, gás, entre outros.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - MULTA OBRIGAÇÃO DE FAZER**

Impõe-se multa, por descumprimento das obrigações de fazer constantes do presente instrumento, na seguinte progressão:

- a)** multa no valor equivalente a 30% (trinta por cento) do piso salarial da categoria, em favor da parte prejudicada, para a empresa que dentro do prazo de 6 (seis) meses não tenha incidido nesta penalidade;
- b)** multa no valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do piso salarial da categoria, em favor da parte prejudicada, para a empresa que dentro do prazo de 6 (seis) meses tenha reincidido nesta penalidade.

**Parágrafo Único** – Prevalecem as multas por descumprimento previstas nas cláusulas do presente instrumento.

### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, da presente Convenção, obedecerá às normas estabelecidas pelo art. 615 da CLT.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - TERMOS ADITIVOS**

É facultado aos Sindicatos convenientes complementar as disposições desta Convenção Coletiva por meio de termo aditivo, devidamente registrado do MTE, com o objetivo de regular e/ou alterar as disposições deste instrumento normativo.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - REGRAS ABSTRATAS E IMPESSOAIS DO SEGMENTO**

Esta Convenção Coletiva de Trabalho estabelece regras abstratas e impessoais do segmento. É verdadeira Norma Legal e, portanto, dentro da categoria a que esse destina é, também, verdadeira Fonte do Direito. Neste sentido pode-se afirmar, com "*severus in iudicando*" que cuida-se de verdadeiro direito positivo aplicável. É lei embora tenha forma de Convenção Coletiva. A Constituição Federal (art. 7º, inc. XXVI) reconhece as Convenções Coletivas de Trabalho. Diante desse fundamento constitucional estas integram o nosso sistema de normas jurídicas trabalhistas. É certo que a Convenção Coletiva de Trabalho tem uma extensão menor que a norma legal, por isso opera efeitos jurídicos apenas no seu âmbito de abrangência. Mas esta é uma diferença que não pode ser considerada para excluí-la no campo das Normas Jurídicas, já que – como acentua o Mestre Canelutti – a Nação é o limite máximo e não o limite mínimo de extensão da norma e, portanto, podem existir normas, legais e consuetudinárias, que se refiram a uma coletividade menor, por exemplo, leis limitadas a uma região. A Convenção Coletiva de Trabalho delimita os limites da categoria porque, assim como a Nação é o limite máximo da extensão da norma legal, o segmento, como um todo, é o objeto máximo da aplicação da (norma) Convenção Coletiva de Trabalho. A Constituição Federal de 1988 (art. 7º, inc. XXVI) prestigiou extraordinariamente os instrumentos normativos nascidos no ventre da negociação coletiva. Além de reconhecer a sua legitimidade legal de cunho social e caráter normativo, a Carta de 1988 conferiu autonomia institucional para se modelar e dirigir os direitos e deveres trabalhistas da categoria, aperfeiçoando-os para a adaptação peculiar de cada segmento. A leitura dos incisos IV, XIII e XVI do art. 7º conduz à inequívoca conclusão de que as Convenções Coletivas de Trabalho adquirem notável relevo legal na Carta Política. Destarte, inegável se mostra à natureza legalista das Convenções Coletivas de Trabalho de cada categoria, vez que estas são verdadeiras normas legais a serem seguidas, obrigatoriamente, pelos operadores do direito trabalhista e por todos os integrantes do segmento, sob pena de inquestionável afronta à Constituição Federal. As normas aqui estabelecidas, que visam proteger a incolumidade, moralidade e dignidade do segmento e o seu fiel cumprimento, deve ser uma constante para todos, seja empregado, empregador ou tomador de serviços.

ANTONIO JOSE RABELLO FERREIRA  
Presidente

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, TRABALHOS TEMPORARIO E  
SERVICOS TERCEIRIZAVEIS DO DF

ELSON DE SOUZA SILVA  
Membro de Diretoria Colegiada  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS GRAFICAS NO DISTRITO FEDERAL

**ANEXOS**  
**ANEXO I - TABELA DE ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS**

Visando assegurar a exequibilidade dos contratos de Prestação de Serviços pelas empresas contratadas junto aos tomadores, a fim de garantir a TOTAL adimplência dos Encargos Sociais e Trabalhistas, fica convencionado que as Empresas do segmento abrangidas por essa Convenção Coletiva de Trabalho ficam obrigadas a praticar o percentual mínimo de Encargos Sociais e Trabalhistas de **79,44% (setenta e nove vírgula quarenta e quatro por cento) conforme planilha de cálculo, abaixo descrita**. Os órgãos da Administração Pública Direta ou Indireta Federal, Estadual e Municipal, visando preservar a dignidade do trabalho, criar condições próprias e eficientes à realização dos serviços prestados e assegurar os benefícios diretos dos trabalhadores, conforme acórdão **TCU nº. 775/2007** deverão fazer constar em seus Editais de Licitação, seja qual for a modalidade, o percentual de Encargos Sociais previsto nessa Convenção Coletiva de Trabalho, como documento essencial a toda e qualquer modalidade de licitação, sob pena de nulidade do certame, tal como disposto nos **Art. 607 e 608 da CLT**.

**A tabela de encargos sociais abaixo foi elaborada em conformidade com o Anexo VII-D da Instrução Normativa n.º 05, de 25/05/2017 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.**

**TABELA DOS ENCARGOS SOCIAIS**

**ANEXO VII-D DA IN 05/2017 DO MPDG**

**MÓDULO 2 - ENCARGOS E BENEFÍCIOS ANUAIS, MENSAIS E DIÁRIOS**

**Submódulo 2.1 - 13º (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias**

<b>2.1</b>	<b>13º Salário, Férias e Adicional de Férias</b>	<b>%</b>
A	13º (décimo terceiro) Salário (item 14 do Anexo XII da IN 05/2017 MPDG)	8,33%
B	Férias e Adicional de Férias (item 14 do Anexo XII da IN 05/2017 MPDG)	12,10%
<b>Total</b>		<b>20,43%</b>

**Nota 1:** Como a planilha de custos e formação de preços é calculada mensalmente, provisiona-se proporcionalmente 1/12 (um doze avos) dos valores referentes a gratificação natalina e adicional de férias.

**Nota 2:** O adicional de férias contido no Submódulo 2.1 corresponde a 1/3 (um terço) da remuneração que por sua vez é dividido por 12 (doze) conforme Nota 1 acima.

**Submódulo 2.2 - Encargos Previdenciários (GPS), Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e outras contribuições**

<b>2.2</b>	<b>GPS, FGTS e outras contribuições</b>	<b>%</b>
A	INSS	20,00%
B	Salário Educação	2,50%
C	SAT	3,00%
D	SESC ou SESI	1,50%
E	SENAI - SENAC	1,00%
F	SEBRAE	0,60%
G	INCRA	0,20%
H	FGTS	8,00%
<b>Total</b>		<b>36,80%</b>

**Nota 1:** Os percentuais dos encargos previdenciários, do FGTS e demais contribuições são aqueles estabelecidos pela legislação vigente.

**Nota 2:** O SAT a depender do grau de risco do serviço irá variar entre 1%, para risco leve, de 2%, para risco médio, e de 3% de risco grave.

**Módulo 3 - Provisão para Rescisão**

<b>3</b>	<b>Provisão para Rescisão</b>	<b>%</b>
A	Aviso prévio indenizado ( $33 \div 365 \times 0,20 \times 100 = 1,81\%$ )	1,81%
B	Incidência do FGTS sobre aviso prévio indenizado ( $8\% \times 1,81\% = 0,14\%$ )	0,14%
C	Multa do FGTS e contribuição social sobre o aviso prévio indenizado (item 14 do Anexo XII da IN 05/2017 MPDG)	4,25%
D	Aviso prévio trabalhado ( $07 \div 30 \div 12 \times 0,15 \times 100 = 0,29\%$ )	0,29%
E	Incidência dos encargos do submódulo 2.2 sobre o aviso prévio trabalhado ( $36,80\% \times 0,29\% = 0,11\%$ )	0,11%
F	Multa do FGTS e contribuição social sobre o aviso prévio trabalhado (item 14 do Anexo XII da IN 05/2017 MPDG)	0,75%
<b>Total</b>		<b>7,35%</b>

**Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente**

<b>4.1</b>	<b>Ausências Legais</b>	<b>%</b>
A	Terço constitucional de férias e 13º salário do ferista ( $(3,03\% + 8,33\%) \div 12 = 0,95\%$ )	0,95%
B	Ausências legais e ausências por doença ( $((07 \div 30 \div 12) + (07 \div 30 \div 12) \times 100 = 3,88\%$ )	3,88%
C	Licença paternidade ( $((5 \div 30) \div 12 \times 0,075 \times 100 = 0,10\%)$ )	0,10%
D	Ausência por acidente de trabalho ( $(15 \div 30 \div 12 \times 0,10 \times 100 = 0,42\%)$ )	0,42%

E	Afastamento maternidade $((1 \div 12 \times 4) + (1,33 \div 12 \times 4)) \div 12 \times 0,0025 \times 100 = 0,02\%$	0,02%
F	Incidência do submódulo 2.2 sobre o submódulo 2.1 e sobre as alíneas A, B, C, D e E do submódulo 4.1	9,49%
<b>Total</b>		<b>14,86%</b>

**Nota 1:** Os itens que contemplam o módulo 4 se referem ao custo dos dias trabalhados pelo repositor/substituto que por ventura venha cobrir o empregado nos casos de Ausências Legais (Submódulo 4.1) e/ou na Intra jornada (Submódulo 4.2), a depender da prestação do serviço.

**Nota 2:** Haverá a incidência do Submódulo 2.2 sobre esse módulo.

<b>TOTAL DOS ENCARGOS SOCIAIS</b>	<b>79,44%</b>
-----------------------------------	---------------

Revisão Fellipe R. Andrade.

## ANEXO II - ATA DE APROVAÇÃO DA ASSEMBLEIA DOS TRABALHADORES

[Anexo \(PDF\)](#)

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