

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO QUE ENTRE SI  
CELEBRAM O SINDICATO DAS EMPRESAS DE TELEVISÕES,  
RÁDIOS, REVISTAS E JORNAIS DO DISTRITO FEDERAL E O  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS GRÁFICAS  
DO DISTRITO FEDERAL, PARA VIGER NO PERÍODO DE 01/08/2019  
A 31/07/2021.

**CLÁUSULA 1ª – REAJUSTE SALARIAL**

Em razão da assinatura desta Convenção, a partir de agosto/2019 as empresas reajustarão o salário de seus empregados em 3,16% (“três vírgula dezesseis por cento”), aplicado sobre o salário do mês de julho/2019.

**Parágrafo primeiro** – As diferenças salariais retroativas decorrentes do *caput* desta cláusula serão pagas em parcela única, na folha de pagamento referente ao mês de setembro/2019, devendo constar o pagamento no respectivo comprovante, de forma destacada.

**Parágrafo segundo** – Será facultada a compensação dos reajustes ou antecipações salariais espontâneas e compulsórias concedidas no período de 1º de agosto de 2018 até 31 de julho 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 30 (dias) a contar da assinatura desta Convenção.

**CLÁUSULA 2ª – PAGAMENTO DOS SALÁRIOS**

Os salários deverão ser pagos até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao trabalhado, em conformidade com a legislação pertinente.

**Parágrafo único** – Após o 10º dia útil do mês subsequente ao trabalhado, não havendo o pagamento integral dos salários, será aplicada multa de 2% ao mês, em favor do empregado prejudicado, sobre o valor da remuneração bruta mensal.

**CLÁUSULA 3ª – PISO SALARIAL**

A partir de 1º de agosto de 2019 o piso salarial mensal para o trabalhador gráfico será de R\$ 1.109,37 (mil cento e nove reais e trinta e sete centavos) para uma jornada semanal de 44 horas.

**CLÁUSULA 4ª - 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 Gráficos o recebimento da quantia de R\$ 612,00 (seiscentos e doze reais).

**Parágrafo primeiro** – O PLR será pago de forma proporcional ao período trabalhado pelo empregado, correspondente a 1/12 avos do respectivo PLR por cada mês trabalhado durante a data-base anterior (01/08/2018 a 31/07/2019), sendo considerado o mês completo qualquer fração superior a 15 dias trabalhados, devendo o empregado, em todo caso, preencher **todas** as exigências previstas no parágrafo terceiro adiante, inclusive aquela de letra “d”.

**Parágrafo segundo** – O pagamento do PPR deverá ser efetuado de uma das seguintes formas:

- a) em até 2 (duas) parcelas iguais, devendo a primeira parcela ser paga até o dia 30/11/2019 e a segunda parcela até 31/03/2020;
- b) em parcela única, devendo o pagamento ocorrer até 31/12/2019.

**Parágrafo terceiro** – Os valores referentes à participação nos resultados acima especificados serão devidos desde que o empregado preencha **TODAS** as seguintes exigências:

- a) Não ter mais de 10 (dez) faltas injustificadas no período dos 12 meses imediatamente anteriores ao mês em que o pagamento do PPR seria efetuado;
- b) Ter efetivamente trabalhado pelo menos 6 (seis) meses durante a data-base anterior (01/08/2018 a 31/07/2019).

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

**Parágrafo quinto** – Preservando-se as condições mais favoráveis já existentes, os pagamentos efetuados de acordo com o *caput* poderão ser acrescidos 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 sexto** – 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 sétimo** – 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.

**Parágrafo oitavo** – O empregado dispensado a partir de 01/08/2019 terá direito a receber o PPR. No entanto, o pagamento poderá ser feito apenas nas datas pactuadas nesta cláusula.

#### **CLÁUSULA 5ª – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

As empresas se obrigam a pagar ao seu empregado, admitido até 31.12.2002, um adicional por tempo de serviço de 3% (três por cento) para cada quinquênio de serviço ininterrupto prestado à mesma empresa, limitado tal adicional ao máximo de 7 (sete) quinquênios e incidente sobre o seu salário base, excluídas as vantagens pessoais.

#### **CLÁUSULA 6ª – SEGURO DE VIDA**

As empresas se obrigam a fazer um seguro de vida em benefício de seus empregados gráficos, abrangidos nesta Convenção, no valor equivalente a R\$ 13.865,34 (treze mil oitocentos e sessenta e cinco reais e trinta e quatro centavos) em caso de cobertura de morte acidental, e para R\$ 9.705,07 (nove mil setecentos e cinco reais e sete centavos) em caso de cobertura de morte natural ou invalidez permanente, inclusive em viagem.

**Parágrafo primeiro** – Na hipótese de inexistência do seguro, as empresas obrigam-se a indenizar o empregado ou seus dependentes no valor correspondente, caso ocorra sinistro.

**Parágrafo segundo** – Estão desobrigadas as empresas que já possuem seguro em grupo no valor igual ou superior ao estipulado no *caput* desta cláusula.

#### **CLÁUSULA 7ª – AUXÍLIO CRECHE**

As empresas que empregam mulheres e que não mantenham ou possuam creches ou convênios, se obrigam a reembolsá-las, mediante recibo, pelas despesas que com creche

efetuarem, a partir do término da licença maternidade até 1 (um) dia antes de a criança completar 6 (seis) anos de idade, pelo valor mensal de R\$ 480,00 (quatrocentos e oitenta reais), estendendo-se o mesmo benefício ao empregado do sexo masculino, desde que ele tenha a guarda judicial dos filhos e atenda a todos os requisitos desta cláusula.

**Parágrafo único** – O reembolso de que trata a cláusula será efetuado através da folha de pagamento mensal, e o valor do seu custeio não integrará a remuneração para quaisquer efeitos legais, ainda que as empresas venham a adotar condição mais favorável ao estipulado nesta cláusula.

#### **CLÁUSULA 8ª – AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento do empregado, seu empregador cobrirá as despesas com sepultamento no Distrito Federal e na região do entorno, respeitado o limite máximo de 50 (cinquenta) quilômetros de distância, contados da Rodoviária de Brasília.

#### **CLÁUSULA 9ª – ABONO POR APOSENTADORIA**

Caberá ao trabalhador que vier a se desligar da empresa por motivo de aposentadoria, um abono equivalente ao seu último salário mensal, ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes.

#### **CLÁUSULA 10ª – COMPLEMENTAÇÃO DE BENEFÍCIOS**

As empresas complementarão, a partir do 16º (décimo sexto) até o 120º (centésimo vigésimo) dia do afastamento, o salário dos empregados afastados em gozo de auxílio-doença ou por acidente de trabalho, ficando o empregado obrigado a comunicar à empresa, por escrito e em tempo hábil, o referido afastamento.

**Parágrafo único** – A complementação será efetuada juntamente com o pagamento mensal dos salários dos demais empregados, sendo que o empregado afastado só poderá se beneficiar desta cobertura uma única vez durante a vigência da presente Convenção.

#### **CLÁUSULA 11ª – COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

Ao empregado afastado, a partir da vigência desta Convenção, recebendo auxílio doença da Previdência Social, será garantida pela empresa, no primeiro ano de afastamento, a complementação do 13º salário.

**Parágrafo primeiro** – A complementação será devida, inclusive, para empregados cujo afastamento tenha sido igual ou inferior a 180 (cento e oitenta dias).

**Parágrafo segundo** – A complementação a que se refere o *caput* desta cláusula será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal do empregado.

#### **CLÁUSULA 12ª – GARANTIA DE EMPREGO AO TRABALHADOR EM VIAS DE APOSENTADORIA**

O empregado terá garantia de emprego no período de 12 (doze) meses que anteceder a data em que, comprovadamente, passe a fazer jus à aposentadoria da Previdência Social, ressalvados os casos de dispensas por justa causa ou acordo assistido pelo Sindicato.

**Parágrafo primeiro** – Para fazer jus ao benefício desta cláusula, o empregado deverá comunicar ao empregador, por escrito, no prazo de até 30 (trinta) dias da data em que passará a adquirir o direito à estabilidade, ou seja, pelo menos 13 (meses) antes do direito à aposentadoria.

**Parágrafo segundo** – Adquirido o direito à aposentadoria, extingue-se a garantia de emprego.

### **CLÁUSULA 13ª – GARANTIA DE EMPREGO AO TRABALHADOR VÍTIMA DE ACIDENTE DE TRABALHO**

Será garantida ao trabalhador, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção do auxílio-acidente, a manutenção de seu contrato de trabalho na empresa pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, na forma do art. 118 da Lei nº 8.213/91.

**Parágrafo primeiro** – As empresas não poderão utilizar a garantia acima para dedução do período de gozo de férias.

**Parágrafo segundo** – Na hipótese de recusa, pela empresa, da alta médica dada pelo órgão oficial de saúde, a mesma arcará com o pagamento dos dias não pagos pela Previdência Social, contidos entre o reenquadramento e a confirmação da alta pelo órgão previdenciário.

### **CLÁUSULA 14ª – ESTABILIDADE DA GESTANTE OU NUTRIZ**

É assegurada, à gestante ou nutriz, estabilidade provisória de 150 (cento e cinquenta) dias após o parto.

### **CLÁUSULA 15ª – LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE**

Conforme art. 392-A da CLT, à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392/CLT.

**Parágrafo primeiro** – A empregada se obriga a comunicar a empresa do início do processo de adoção.

**Parágrafo segundo** – Para que as empresas disponham de prazo para reorganização interna, em razão do gozo da licença-maternidade da adotante, deverá a empregada comunicar ao seu empregador, com antecedência mínima de 10 (dez) dias, o início da referida licença.

### **CLÁUSULA 16ª – AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

Ficam estabelecidas as seguintes regras para ausências justificadas:

**a)** 03 (três) dias consecutivos em caso de falecimento de cônjuge ou companheiro(a), ascendente, irmão ou dependentes, devendo comprovar o fato com apresentação, ao seu empregador da respectiva certidão de óbito no prazo de 07 (sete) dias a contar da data de falecimento;

**b)** 05 (cinco) dias consecutivos em caso de falecimento de cônjuge ou companheiro (a), ascendente, irmão ou dependentes, desde que o sepultamento ocorra em cidade cuja distância de Brasília seja superior a 2000 (dois mil) quilômetros, devendo comprovar o fato com apresentação, ao seu empregador da respectiva certidão de óbito no prazo de 07 (sete) dias a contar da data de falecimento;

**c)** 03 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;

**d)** 05 (cinco) dias consecutivos no caso de nascimento de filho.

### **CLÁUSULA 17ª – EMPREGADOS ESTUDANTES**

No caso de prestação de provas em estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido, desde que pré-avisada a empresa com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e comprovada até 48 (quarenta e oito) horas após a realização, terá direito o empregado-estudante ao abono das horas de permanência nas respectivas provas, desde que realizadas durante o horário de trabalho.

### **CLÁUSULA 18ª – SEMINÁRIOS PROFISSIONAIS**

Mediante comunicação à administração das empresas, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias úteis, feita pelo sindicato laboral, será justificada a ausência de 1 (um) representante não-diretor do sindicato, sem prejuízo da sua remuneração, para participar de seminários, congressos ou conferências que tenham especificamente por objeto a arte gráfica. O representante gráfico não poderá se ausentar por mais de 05 (cinco) dias, sendo que a concessão será limitada a uma única vez por ano para cada empregado indicado pelo sindicato laboral.

### **CLÁUSULA 19ª – CARTEIRA DE TRABALHO**

As empresas se comprometem a anotar na Carteira de Trabalho dos gráficos as funções de chefia para as quais seja designado, bem como a respectiva remuneração e/ou gratificação pelo seu exercício.

### **CLÁUSULA 20ª – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência não poderá ultrapassar 60 (sessenta) dias. Nos casos de readmissão na mesma empresa, dentro do prazo de 1 (um) ano, para o exercício da mesma função, o empregado não estará sujeito a novo contrato de experiência.

### **CLÁUSULA 21ª – COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

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

### **CLÁUSULA 22ª – VISTA A INFORMAÇÃO**

O empregado, mediante requerimento, terá vista de toda informação e/ou documento em poder de seu respectivo empregador que, no todo ou em parte, fizer menção a ele.

### **CLÁUSULA 23ª – AMAMENTAÇÃO**

Para amamentar o filho, até que este complete 06 (seis) meses de idade, assegurar-se-á à empregada gráfica, durante a jornada de trabalho, um descanso extraordinário de uma hora. Quando a saúde do filho exigir, o período de 06 (seis) meses, de que trata a presente, poderá ser dilatado, por decisão médica e por acordo com o respectivo empregador.

### **CLÁUSULA 24ª – 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. A partir de dezembro/2019 (inclusive), o valor mínimo do benefício será reajustado para R\$ 320,00 (trezentos e vinte reais).

**Parágrafo primeiro** – 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 segundo** – 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 terceiro** – 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).

#### **CLÁUSULA 25ª – VALE-TRANSPORTE**

As empresas ficam obrigadas a fornecer o vale-transporte a todos os gráficos que o solicitarem, nos termos da legislação em vigor.

#### **CLÁUSULA 26ª – TRANSPORTE**

As empresas se comprometem a fornecer transporte aos seus empregados que terminarem a jornada de trabalho entre às 24 horas de um dia e às 5 horas do dia seguinte, ou que a iniciarem no período entre 1 às 5 horas, desde que inexistente transporte público nestes horários ou alojamento para seus respectivos empregados.

**Parágrafo único** – O benefício ou vantagem que o empregado vier a receber em função desse entendimento não será considerado como direito pessoal permanente, nem integrará sua remuneração para qualquer efeito.

#### **CLÁUSULA 27ª – SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado que for designado formalmente para exercê-la fará jus à diferença entre o seu salário e o do substituído, excluídas as vantagens pessoais, na proporção da duração da substituição.

**Parágrafo único** – Para fins do disposto nesta cláusula, considera-se substituição de caráter não eventual, inclusive nos períodos de férias, a que perdurar por prazo igual ou superior a 20 (vinte) dias.

#### **CLÁUSULA 28ª – ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho noturno, nos termos do art. 73, parágrafo 2º da CLT, será remunerado com o adicional de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora-diurna.

#### **CLÁUSULA 29ª – INSALUBRIDADE**

O adicional de insalubridade será pago de acordo com laudo da Divisão de Segurança do Trabalho elaborado pela DRT/DF.

**Parágrafo primeiro** – Quando da concessão de aposentadoria especial, as empresas se comprometem a fornecer relação de salário e contribuição, DSS 8030 e Laudo Técnico Pericial no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis.

**Parágrafo segundo** – Ficam as empresas obrigadas a fornecer aos seus funcionários, quando demitidos, o Perfil Profisiográfico Previdenciário – PPP, para encaminhamento para fins de aposentadoria.

#### **CLÁUSULA 30ª – MEDIDAS DE PROTEÇÃO**

As empresas se obrigam a adotar as medidas para eliminação da insalubridade, fornecendo, de forma gratuita, os Equipamentos de Proteção Individual (EPI) cabíveis, tais

como: óculos, luvas e roupas especiais, levando-se em conta a natureza do respectivo trabalho.

### **CLÁUSULA 31ª – PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas se obrigam a manter material para primeiros-socorros médicos em local de fácil acesso, bem como se obrigam a promover a condução do empregado para atendimento médico, em caso de emergência.

### **CLÁUSULA 32ª – ATESTADO MÉDICO OU ODONTOLÓGICO**

As empresas se obrigam a aceitar os atestados médicos e odontológicos emitidos por profissionais do INSS e da Fundação Hospitalar do Distrito Federal, bem como por aqueles conveniados.

**Parágrafo único** – O empregado, no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas contados do recebimento do atestado, 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/dentista.

### **CLÁUSULA 33ª – FÉRIAS**

É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado, ressalvado o interesse do empregado de iniciá-las nesses dias/períodos, de comum acordo com seu respectivo empregador.

**Parágrafo primeiro** – Fica facultado ao empregado nubente gozar suas férias, vencidas ou adquiridas, em período coincidente com a época de seu casamento, desde que nesse sentido se manifeste, por escrito, com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias.

**Parágrafo segundo** – Desde que haja acordo entre empregador e empregado, é facultado o gozo de suas férias parceladas, em até três períodos, sendo que um dos períodos não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias cada um.

### **CLÁUSULA 34ª – AVISO PRÉVIO**

As dispensas imotivadas dos empregados gráficos com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e que tenham 3 (três) anos de serviços na mesma empresa, terão de ser avisadas com 45 (quarenta e cinco) dias de antecedência, ou indenizado.

**Parágrafo único** – Para efeito do disposto nesta cláusula, entende-se como aviso prévio aquele previsto na legislação atual, não se aplicando, portanto, o benefício sobre os adicionais de indenização consagrados na CF/88.

### **CLÁUSULA 35ª – PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDENCIA SOCIAL**

As empresas deverão preencher a documentação exigida pelo INSS, para fins de obtenção de auxílio-doença, no prazo máximo de 04 (quatro) dias. Nos casos de aposentadoria normal e/ou especial, bem como para outros benefícios, o prazo será de 5 (cinco) dias úteis, contados da solicitação do empregado.

### **CLÁUSULA 36ª – LIBERAÇÃO DE DIRETORES**

Fica liberado dos seus serviços, na vigência desta Convenção, sem prejuízo de vencimentos salariais e encargos, um diretor ou o presidente do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas do Distrito Federal.

**Parágrafo primeiro** – Durante a vigência da presente Convenção, ficam liberados do cumprimento do horário de trabalho, até 8 (oito) dias úteis e contínuos em cada mês, nas empresas em que prestam serviços, 2 (dois) membros da diretoria ou suplentes, quando tiverem que se ausentar do trabalho para o desempenho de suas funções.

**Parágrafo segundo** – A liberação não será considerada para efeito de desconto no período aquisitivo de férias, 13º salário, descanso semanal remunerado (DSR) etc.

**Parágrafo terceiro** – As liberações acordadas no *caput* desta cláusula e no parágrafo primeiro terão que ser avisadas às empresas com antecedência mínima de 04 (quatro) dias úteis.

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

### **CLÁUSULA 37ª – ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS ÀS EMPRESAS**

Fica garantido o acesso do dirigente sindical às dependências das empresas para entrega de material de interesse da categoria, devendo os diretores do Sindicato contatar, previamente, a administração de pessoal, cientificando-a da distribuição do material de divulgação da categoria que desejarem veicular, nos termos da presente.

### **CLÁUSULA 38ª – QUADRO DE AVISOS**

As empresas acordantes manterão, em local apropriado e acessível, um quadro para divulgação de atividades sindicais, sendo vedado, entretanto, a divulgação de assunto de cunho político-partidário e de matéria ofensiva à empresa ou à sua administração. Todo material a ser fixado deverá ser assinado pelo presidente do Sindicato e entregue à administração da empresa, que providenciará sua fixação no mesmo dia, desde que o receba até as 12 (doze) horas, ou no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas, nos demais casos.

### **CLÁUSULA 39ª – PUBLICAÇÕES GRATUITAS**

As empresas (jornais) cederão espaço, gratuitamente, ao sindicato laboral, para que publique, em seus jornais, editais de convocação de suas assembleias, mediante as seguintes condições:

**a)** as convocações serão exclusivamente para celebração de acordos, convenções coletivas de trabalho, instauração de dissídios coletivos, eleição de administradores ou representação profissional (ex.: prestação de contas, deliberações, etc.);

**b)** cada publicação terá espaço máximo de 4 (quatro) colunas por 20 (vinte) centímetros;

**c)** no período de vigência da presente Convenção, nenhuma empresa ficará obrigada a fazer mais de 5 (cinco) publicações;

**d)** as publicações devem ser encaminhadas para veiculação com no mínimo 72 (setenta e duas) horas de antecedência.

### **CLÁUSULA 40ª – EXEMPLARES**

As empresas se comprometem a colocar à disposição do Sindicato, na portaria do jornal, diária e gratuitamente, 02 (dois) exemplares de cada edição dos periódicos que publicam.

### **CLÁUSULA 41ª – DIA NACIONAL DO TRABALHADOR GRÁFICO**

Para comemorar o Dia Nacional do Trabalhador Gráfico, dia 7 de fevereiro, o Sindicato Laboral formará uma Comissão Intersindical juntamente com o Sindicato Patronal para a organização das comemorações.





#### **CLÁUSULA 42ª – VERBAS RESCISÓRIAS**

O pagamento dos direitos decorrentes de rescisão contratual será regulado pelo art. 477, CLT.

**Parágrafo primeiro** – Nos casos de rescisão de contrato de trabalho sem justa causa por iniciativa do empregado, o aviso prévio obedecerá aos seguintes critérios:

- a) será comunicado pelo empregado por escrito;
- b) o dia da dispensa, trabalhado ou não, será remunerado;
- c) o empregado deverá cumprir ou indenizar o aviso prévio, salvo se apresentar declaração que comprove a obtenção de um novo emprego para contratação imediata, hipótese em que poderá ser liberado do cumprimento do aviso prévio. Nesta hipótese a baixa na CTPS do empregado será o último dia trabalhado, não sendo devida à indenização do período restante do aviso prévio.

**Parágrafo segundo** – No caso de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, o empregado despedido fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, desonerando a empresa do pagamento dos dias não trabalhados.

**Parágrafo terceiro** - É facultado ao empregador o envio mensal ao STIG/DF da lista de gráficos com contrato de trabalho rescindido, caso a empresa opte por não realizar a homologação no sindicato laboral.

#### **CLÁUSULA 43ª – CONTRIBUIÇÃO SOCIAL MENSAL**

As empresas, mediante autorização do empregado, se obrigam a efetuar, em folha de pagamento, o desconto referente a mensalidades de seus empregados gráficos sindicalizados, no valor de 1,5% (um e meio por cento) de seus salários, e a repassá-los ao Sindicato profissional no prazo máximo de 10 (dez) dias após o desconto, através de boleto bancário.

#### **CLÁUSULA 44ª – NOVAS TECNOLOGIAS**

Na hipótese de adoção de tecnologias que possam implicar na redução do número de empregados, as empresas entrarão em entendimento com o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas do Distrito Federal, com antecedência mínima de 03 (três) meses, a fim de serem desenvolvidos esforços conjuntos no sentido de possibilitar a readaptação dos que possam ser atingidos pela medida, de forma a possibilitar-lhes o desempenho de novas funções na própria empresa.

#### **CLÁUSULA 45ª – PREENCHIMENTO DE VAGAS**

As empresas poderão utilizar para fins de teste de qualificação profissional e, se for o caso, posterior aproveitamento no preenchimento de vagas, os trabalhadores da categoria indicados através da bolsa de empregos do sindicato laboral.

#### **CLÁUSULA 46ª – REMESSA DE DOCUMENTOS**

Qualquer documento emitido por entidades que representem a categoria e que for pertinente ao relacionamento empregado/empregador ou dos empregados com tais entidades, deverá ser entregue, exclusivamente, no Departamento de Recursos Humanos ou de Pessoal das empresas, mediante protocolo, sob pena de invalidade.



#### **CLÁUSULA 47ª – SOLUÇÃO DE DIVERGÊNCIAS**

Surgindo divergências na aplicação dos dispositivos da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as partes deverão procurar conciliação junto à Delegacia Regional do Trabalho/DF.

#### **CLÁUSULA 48ª – CONDIÇÕES MAIS FAVORÁVEIS**

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis já existentes em cada empresa com relação a qualquer das cláusulas vigentes nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **CLÁUSULA 49ª – INTERVALO INTRAJORNADA**

Convencionam as partes que em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 horas diárias, a concessão do intervalo para repouso ou alimentação poderá ser de, no mínimo, de 30 (trinta) minutos, desde que haja concordância entre empregador e empregado.

#### **CLÁUSULA 50ª – VIGÊNCIA E DATA-BASE**

Fica mantido o dia 1º de agosto como data-base da categoria.

**Parágrafo único** – A presente Convenção vigorará no período de 1º de agosto de 2019 até o dia 31 de julho de 2021.

#### **CLÁUSULA 51ª – EXCEÇÃO DE VIGÊNCIA DA CCT**

Apesar de a CCT anterior ter previsto a vigência até 31/07/2020 (com exceção de algumas cláusulas específicas), por este instrumento as partes resolvem renovar a vigência a partir deste ano (2019), pactuando a vigência por mais 2 (dois) anos, até 31/07/2021, para toda a CCT, com as exceções abaixo descritas. Sendo assim, a presente Convenção Coletiva vigorará a partir de 1º de agosto de 2019 até o dia 31 de julho de 2021, com exceção das seguintes cláusulas, que vigorarão até 31 de julho de 2020:

- a) Reajuste Salarial
- b) Piso salarial
- c) Participação nos Resultados
- d) Seguro de Vida
- e) Auxílio creche
- f) Auxílio alimentação
- g) Mais 3 (três) cláusulas de livre escolha de cada Sindicato (exclusão ou modificação de cláusula já existente, ou inclusão de nova cláusula).

#### **CLÁUSULA 52ª – NÃO INCORPORAÇÃO DE BENEFÍCIOS E CONCESSÕES**

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

#### **CLÁUSULA 53ª – VALIDADE DA CONVENÇÃO**

Ainda que o Ministério do Trabalho demore ou até mesmo se negue a homologar a presente Convenção por questões meramente técnicas/burocráticas, as partes reconhecem a validade imediata do que é pactuado neste instrumento, a qualquer tempo,

foro e circunstância. Neste caso, os Sindicatos farão as adaptações necessárias para atender à solicitação do ente público, sem que isso implique em alteração do mérito, ou seja, do que foi pactuado pelas partes.

Brasília, 03 de setembro de 2019.

  
**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS GRÁFICAS  
DO DISTRITO FEDERAL**

Elson de Souza Silva – Presidente

  
**SINDICATO DAS EMPRESAS DE TELEVISÕES, RÁDIOS, REVISTAS E JORNAIS  
DO DISTRITO FEDERAL**

Rafael Hugo de Oliveira – Presidente