

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO QUE CELEBRAM O SINDICATO DAS EMPRESAS DE TELEVISÕES, RÁDIOS, REVISTAS E JORNAIS DO DISTRITO FEDERAL E O SINDICATO DOS EMPREGADOS DA ADMINISTRAÇÃO DAS EMPRESAS PROPRIETÁRIAS DE JORNAIS E REVISTAS NO DISTRITO FEDERAL, PARA VIGER NO PERÍODO DE 01/07/2022 A 30/06/2024.

**CLÁUSULA 1ª – REAJUSTE SALARIAL**

Os salários dos empregados da administração serão reajustados em 8,0% (oito por cento), a ser pago em até 2 (duas) parcelas, da seguinte forma:

- a) 4,0% (quatro por cento) a incidir sobre o salário vigente em 30/06/2022, a ser pago/devido a partir da folha de pagamento do mês de outubro/2022 (inclusive), sem pagamento de retroativo.
- b) 4,0% (quatro por cento) a incidir sobre o salário vigente em 30/06/2022, a ser pago/devido a partir da folha de pagamento do mês de janeiro/2023 (inclusive), sem pagamento de retroativo.

**Parágrafo primeiro** – Para que não haja dúvida sobre a aplicação do reajuste de 8,0% previsto no *caput* desta cláusula, fica registrado o seguinte exemplo: empregado com salário de R\$ 2.000,00 em 30/06/2022. O reajuste total de 8,0% será de R\$ 160,00, sendo que R\$80,00 (4,0%) serão incorporados ao salário a partir de outubro/2022 (novo salário de R\$2.080,00) e os outros R\$ 80,00 (4,0%) serão incorporados ao salário a partir de janeiro/2023 (novo salário de R\$ 2.160,00).

**Parágrafo segundo** – Será facultada a compensação dos reajustes ou antecipações salariais espontâneas e compulsórias concedidas no período de 1º de julho de 2021 a 30 de junho de 2022, 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.

**CLÁUSULA 2ª – ABONO ESPECIAL**

Excepcionalmente nesta Convenção, fica estabelecido o pagamento de um abono especial a ser pago a todos os empregados.

**Parágrafo primeiro** – O valor total do abono será equivalente a 12% (doze por cento) do salário-base do empregado.

**Parágrafo segundo** – Terá direito a receber abono, no valor total (100%), o empregado que tenha prestado serviço durante toda a data-base anterior (de 01/07/2021 a 30/06/2022), podendo ser aplicado o princípio da proporcionalidade de 1/12 avos por mês trabalhado durante o mencionado período.

**Parágrafo terceiro** – O abono poderá ser pago em até 2 (duas) parcelas, em qualquer data a partir da assinatura desta CCT, sendo que o abono será devido ao empregado que estiver em atividade na empresa na(s) data(s) definida(s) para pagamento. No entanto, independentemente do pagamento em 2 parcelas ou parcela única, 50% (cinquenta por cento) do total devido a título de abono tem de estar quitado até 31/12/2022; os outros 50% (cinquenta por cento) tem de estar quitado até 31/03/2023.

**Parágrafo quarto** – 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”).

**CLÁUSULA 3ª - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**



Fica pactuado que não haverá, por força desta Convenção Coletiva, a obrigação de pagamento a título de PPR/PLR referente ao período 2021/2022.

#### **CLÁUSULA 4ª – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

As empresas se obrigam a pagar ao seu empregado, admitido até 30.06.98, um adicional por tempo de serviço de 3% (três por cento) para cada quinquênio de serviço ininterrupto prestado à mesma, limitado tal adicional ao máximo de 7 (sete) quinquênios e incidente sobre o seu salário base, excluídas as vantagens pessoais.

#### **CLÁUSULA 5ª – SEGURO DE VIDA**

As empresas se obrigam a fazer um seguro de vida em benefício de seus empregados da administração, abrangidos nesta Convenção, no valor equivalente a R\$ 14.252,55 (quatorze mil duzentos e cinquenta e dois reais e cinquenta e cinco centavos) para cobertura por morte acidental, e de R\$ 8.551,53 (oito mil e quinhentos e cinquenta e um reais e cinquenta e três centavos) para cobertura por morte natural ou invalidez permanente, inclusive em viagem. A partir de 01/11/2022 os valores passarão a ser de R\$ 15.000,00 e R\$ 9.000,00, respectivamente.

**Parágrafo primeiro** – Na hipótese de inexistência do seguro, as empresas obrigam-se a indenizar o empregado da administração 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 6ª – GARANTIA DE EMPREGO ÀS VÉSPERAS DE APOSENTADORIA**

O empregado com mais de 8 (oito) anos de serviço contínuo na 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 aposentadoria da Previdência Social, ressalvados os casos de dispensas por justa causa, acordo assistido pelo Sindicato ou motivo de força maior, previsto na CLT.

**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 adquiriu o direito à estabilidade.

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

#### **CLÁUSULA 7ª – ESTABILIDADE DA GESTANTE OU NUTRIZ**

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

#### **CLÁUSULA 8ª – AMAMENTAÇÃO**

Para amamentar o filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, fica assegurado à empregada, durante a jornada de trabalho, dois descansos especiais de 30 minutos cada, os quais poderão ser acumulados em um único período de 60 minutos, podendo, ainda, ser gozado no início ou no término da jornada.

**Parágrafo único** – Quando a saúde do filho exigir, o período de 6 (seis) meses de que trata a presente poderá ser dilatado, por decisão médica e por acordo com o respectivo empregador.

#### **CLÁUSULA 9ª – 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 da CLT.



**Parágrafo primeiro** – A empregada se obriga a comunicar a empresa, no prazo de 15 (quinze) dias, o início do processo de adoção.

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

#### **CLÁUSULA 10 – LICENÇA PATERNIDADE**

Aos empregados cuja esposa ou companheira der à luz, será assegurado o direito a uma licença remunerada de 7 (sete) dias contínuos, contados do dia subsequente ao nascimento da criança, conforme art. 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT - CF/88).

#### **CLÁUSULA 11 – CRECHE**

As empresas que empregarem mulheres, com idade de até 45 (quarenta e cinco) anos e 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\$ 496,00 (quatrocentos e noventa e seis reais), desde que o cônjuge ou companheiro(a) não receba, de outra fonte, auxílio semelhante para o mesmo filho. A partir de 01/11/2022 o valor máximo mensal passará a ser de R\$ 540,00 (quinhentos e quarenta reais).

**Parágrafo primeiro** – Estende-se o mesmo benefício ao empregado do sexo masculino desde que ele, cumulativamente, atenda a todos os requisitos previstos no *caput* desta cláusula, possua a guarda judicial dos filhos e que os filhos residam apenas com o empregado/pai.

**Parágrafo segundo** – 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.

#### **CLÁUSULA 12 – COMPLEMENTAÇÃO DE BENEFÍCIOS**

As empresas complementarão o salário dos empregados abrangidos por esta convenção, a partir de 16º (décimo sexto) até o 90º (nonagésimo) dia, quando o mesmo for afastado por motivo de doença, uma única vez durante a vigência da presente Convenção, ficando o empregado obrigado a comunicar à empresa, por escrito e em tempo hábil, o referido afastamento.

**Parágrafo único** – A referida complementação será efetuada juntamente com o pagamento mensal dos salários dos demais empregados.

#### **CLÁUSULA 13 – ESTABILIDADE FUNCIONAL DO ACIDENTADO**

Aos empregados afastados em decorrência de acidente de trabalho, serão garantidos emprego e remuneração pelo período de 12 (doze) meses, a contar da data de seu retorno à atividade.

#### **CLÁUSULA 14 – ABONO DE FALTAS**

O empregado, em razão do falecimento de seu cônjuge ou companheiro (a), ascendente ou descendente, poderá ausentar-se do serviço, sem prejuízo de seus salários, por 3 (três) dias consecutivos, devendo apresentar ao seu empregador a respectiva certidão de óbito, no prazo de 7 (sete) dias, a contar da data do fato.

#### **CLÁUSULA 15 – TRANSPORTE**



As empresas se comprometem a fornecer transporte aos seus empregados que terminarem a jornada de trabalho entre as 24 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte, ou que a iniciarem no período entre 1 às 5 horas, desde que inexistir 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 16 – 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\$ 350,00 (trezentos e cinquenta 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 de 01/11/2022 o valor mínimo passará a ser de R\$ 370,00 (trezentos e setenta reais). A partir de 01/01/2023 o valor mínimo passará a ser de R\$390,00 (trezentos e noventa 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).

#### **CLÁUSULA 17 – 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 18 – SUBSTITUIÇÃO DE VAGAS**

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

#### **CLÁUSULA 19 – TRABALHO SUPLEMENTAR E/OU EXTRAORDINÁRIO**

As horas suplementares e/ou extraordinárias dos empregados da administração, realizadas em dias úteis, serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento). As horas extraordinárias praticadas em dias de folga e feriados serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal.

**Parágrafo primeiro** – As partes, de acordo com o art. 59, §2º da CLT, com a redação dada pela MP 2.164-41/2001, 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, respeitado o período máximo de 1 (um) ano para compensação.

**Parágrafo segundo** – Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará jus o trabalhador ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. No caso de rescisão em que exista saldo de horas ainda não trabalhadas, mas já pagas, a empresa poderá efetuar o correspondente desconto do pagamento nas verbas rescisórias.

#### **CLÁUSULA 20 – 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 21 – FÉRIAS**

O início das férias não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados ou em dia já compensado, ressalvado o interesse do empregado, de acordo com seu respectivo empregador.

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

**Parágrafo segundo** – Ao empregado, de comum acordo com seu empregador, é facultado o gozo de suas férias parceladas, em até três períodos, sendo um deles não inferior a quatorze dias corridos e os demais não inferiores a cinco dias corridos, independentemente da idade do trabalhador.

**Parágrafo terceiro** – O pagamento das férias deverá ser efetuado, no máximo, até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.

#### **CLÁUSULA 22 – COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

As empresas discriminarão nos recibos de salário 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 23 – EXAME MÉDICO**

Os empregados deverão submeter-se a exame periódico custeado pela empresa, renovado na forma da Lei, independente do exame médico admissional, conforme o item 7.13 da NR-7 (exame médico), com a redação dada pela Portaria SSMT nº 24/94 do Ministério do Trabalho.

**Parágrafo primeiro** – Convocados para exame médico com antecedência de 30 (trinta) dias, os empregados deverão se apresentar na data apazada ou até em 5 (cinco) dias da convocação, sendo liberado do trabalho durante o período necessário para os exames.

**Parágrafo segundo** – No caso de aplicação de penalidades contra empresa por órgão de fiscalização competente, face ao não comparecimento do empregado para os exames médicos aludidos no *caput* desta cláusula, responderá o mesmo pelos efeitos pecuniários das multas aplicadas.

#### **CLÁUSULA 24 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

O empregado, no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas contados do recebimento do atestado médico ou odontológico, 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, sob pena de os dias de ausência serem considerados faltas injustificadas.



### **CLÁUSULA 25 – VERBAS RESCISÓRIAS**

O pagamento dos direitos decorrentes de rescisão contratual será regulado pelo Art. 477 da CLT.

### **CLÁUSULA 26 – NOVAS TECNOLOGIAS**

Na hipótese de adoção de tecnologias que possam implicar na redução do número de empregados da administração, as empresas entrarão em entendimentos com o SEAJOR-DF, com antecedência mínima de 3 (três) meses, a fim de ser desenvolvido 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.

**Parágrafo único** – Os empregados que operarem equipamentos de comunicação tais como: rádio motorolas, fax, telex, telefones celulares, rádio chamadas e congêneres, assim como equipamentos de informática e computadores em substituição aos equipamentos convencionais para a realização do seu trabalho, não farão jus a pagamentos adicionais de acúmulo de função de operadores de rádio, digitadores, etc., por se tratar de avanço tecnológico e não de desvio funcional.

### **CLÁUSULA 27 – CURSO DE FORMAÇÃO**

As empresas pagarão as despesas com os cursos de especialização a que se submeter o empregado, dentro de sua área específica de atuação profissional, desde que seja de interesse do empregador e por ele autorizado.

### **CLÁUSULA 28 – CUSTEIO DE CURSOS PELAS EMPRESAS E PERMANÊNCIA NO EMPREGO**

O empregado que participar de atividades escolares ou qualquer outra espécie de curso regular e/ou de formação fica obrigado, após o seu término, a permanecer no emprego pelo mesmo prazo de duração do curso (garantida a permanência mínima de 6 meses, independentemente da duração do curso), quando este for custeado integralmente pela empresa. No caso de custeio parcial pela empresa, o tempo de permanência no emprego será proporcional ao valor do custeio do curso.

**Parágrafo primeiro** – O empregado que pedir demissão ou for dispensado por justa causa antes de vencido o prazo obrigatório de permanência no emprego fica obrigado a ressarcir a empresa o valor total das despesas por ela efetuadas.

**Parágrafo segundo** – No caso de pedido de demissão, o empregado fica desobrigado de ressarcir a empresa caso ele comprove que terá de tomar posse em cargo que tenha conquistado por meio de concurso público. Por outro lado, o empregado, ao ser informado pela empresa que ele participará de algum curso, compromete-se a informar a empresa, previamente, sobre sua eventual aprovação em concurso público, ficando a critério da empresa manter ou não a sua participação no curso. Caso o empregado não informe tal fato a empresa e ele venha a participar do curso, ele não ficará dispensado de efetuar o ressarcimento das despesas, ainda que ele tenha de tomar posse no cargo em que foi aprovado no concurso público.

**Parágrafo terceiro** – Antes da realização dos cursos, a empresa deverá cientificar o seu empregado sobre as regras previstas nesta cláusula.

### **CLÁUSULA 29 – 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 30 – REMESSA DE DOCUMENTOS**



Qualquer documento emitido por entidades que representam 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 31 – VEICULAÇÕES GRATUITAS**

As empresas editoras de jornais no Distrito Federal 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, dispositivos éticos, etc.);
- b)** cada publicação terá espaço máximo de duas colunas por dez 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 32 – LIBERAÇÃO DE DIRETORES**

Ficam liberados do cumprimento do horário de trabalho, até 5 (cinco) dias úteis e contínuos em cada mês nas empresas em que prestam serviços, e sem prejuízo salarial, 2 (dois) membros da diretoria ou suplentes, previamente designados pelo presidente do sindicato laboral, quando tiverem que se ausentar do trabalho para o desempenho de suas funções, desde que a empresa seja avisada por escrito com antecedência mínima de 3 (três) dias úteis.

**Parágrafo único** – A designação a que se refere esta cláusula será feita de forma a evitar que seja indicado mais de 1 (um) empregado da mesma empresa.

### **CLÁUSULA 33 – MENSALIDADES**

Durante a vigência da presente Convenção, fica suspensa o desconto em folha de pagamento das mensalidades devidas pelos associados regularmente sindicalizados.

### **CLÁUSULA 34 – DA AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Fica permitido às empresas o desconto em folha de pagamento de seguro de vida em grupo, alimentação, medicamentos, convênios com assistência médica e clubes/agremiações ou outros benefícios e descontos, quando expressamente autorizados pelo empregado.

### **CLÁUSULA 35 – INDENIZAÇÃO**

As empresas concederão uma indenização no valor correspondente ao último salário-base, considerada a remuneração fixa, quando se tratar de despedida imotivada de empregado com mais de 50 (cinquenta) anos de idade e que tenha 10 (dez) anos ininterruptos de serviços na mesma empresa, devidamente comprovados por registro na CTPS.

**Parágrafo Único** – As partes convencionam que o valor apurado a título de INDENIZAÇÃO, de que trata essa cláusula, não constitui item de remuneração, não gera reflexos de quaisquer espécies, não havendo, portanto, incidências de encargos sociais.

### **CLÁUSULA 36 – JORNADA DE TRABALHO DE 12 POR 36**

As empresas, caso queiram, poderão adotar o regime de trabalho na escala de 12 por 36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), caso em que o empregado poderá trabalhar mais de 8 horas por dia ou mais de 44 horas por semana sem que essas



horas excedentes sejam consideradas extras, desde que o total por mês não ultrapasse 220 horas de trabalho.

#### **CLÁUSULA 37 – INTERVALO INTRAJORNADA**

Fica permitida a concessão de intervalo intrajornada de 30 (trinta) minutos para jornadas superiores a 6 (seis) horas.

#### **CLÁUSULA 38 – DATA-BASE E VIGÊNCIA**

Fica mantido o dia 1º de julho como a data-base da categoria, sendo que esta Convenção terá vigência no período de 01/07/2022 a 30/06/2024.

#### **CLÁUSULA 39 – EXCEÇÃO DE VIGÊNCIA DA CCT**

A presente Convenção Coletiva vigorará a partir de 1º de julho de 2022 até o dia 30 de junho de 2024, com exceção das seguintes cláusulas, que vigorarão até 30 de junho de 2023:

- a) Reajuste Salarial
- b) Participação nos Resultados
- c) Seguro de Vida
- d) Creche
- e) Auxílio alimentação
- f) Mais 2 (duas) cláusulas de livre escolha de cada Sindicato (exclusão ou modificação de cláusula já existente ou inclusão de nova cláusula).

#### **CLÁUSULA 40 – NÃO INCORPORAÇÃO DE BENEFÍCIOS E CONCESSÕES**

As condições de trabalho, concessões e benefícios estabelecidos nesta Convenção Coletiva que não estejam previstos na legislação ou que excedam os limites nela estabelecidos não se incorporarão aos salários e/ou contratos de trabalho para quaisquer fins, vigorando somente no prazo assinado.

#### **CLÁUSULA 41 – 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/DF, 18 de outubro de 2022.



**Valdécio de Melo Ribeiro**  
Presidente do SEAJOR/DF  
CPF 395.036.826-49



**Caroline Diniz Rodrigues de Oliveira Fernandes**  
Presidente do SINTERJ/DF  
CPF 788.110.401-59