

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** DF000683/2016  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 07/12/2016  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR082278/2016  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46206.010941/2016-11  
**DATA DO PROTOCOLO:** 02/12/2016

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

SINDICATO DAS INDUSTRIAS GRAFICAS DO DISTRITO FEDERAL, CNPJ n. 00.335.661/0001-78, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PEDRO HENRIQUE ACHCAR VERANO;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS GRAFICAS NO DISTRITO FEDERAL, CNPJ n. 00.718.726/0001-64, neste ato representado(a) por seu Presidente, 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 agosto de 2016 a 31 de julho de 2017 e a data-base da categoria em 01º de agosto.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a categoria de Trabalhadores nas indústrias gráficas, representados pelos Sindicatos acordantes, com extensão territorial em todo o Distrito Federal, com abrangência territorial em DF.**

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

Fica estabelecido que, o salário normativo para a categoria profissional, não será inferior à R\$ 1.114,51 (mil cento e quatorze reais e cinquenta e um centavos).

**Parágrafo Primeiro** - As empresas se obrigam a efetuar o pagamento de seus empregados:

- a) quando mensal, no 3º (terceiro) dia útil, após o término do mês em referência;
- b) quando quinzenal, até 02 (dois) dias úteis após o dia 15 (quinze) e o dia 30 (trinta);
- c) quando semanais, até o final da primeira sexta-feira posterior à semana trabalhada.

**Parágrafo Segundo** - O pagamento efetuado em cheque, obrigatoriamente, deverá ser feito 24 (vinte e quatro) horas antes da data do efetivo pagamento.

**Parágrafo Terceiro** - O atraso no pagamento dos salários implicará no pagamento de multa nas mesmas condições e proporções da Cláusula quinquagésima terceira.

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

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

Será concedido reajuste salarial a todos os trabalhadores da categoria profissional a razão de 8% (oito por cento), a partir de 1º de agosto de 2016, sobre o salário vigente em julho de 2016.

**Parágrafo primeiro** - A diferença apurada em rescisão de contrato de trabalho complementar, em favor dos empregados demitidos a partir de 1º de agosto de 2016, terá pagamento de até 30 (trinta) dias após a assinatura da presente CCT 2016/2017, sob pena de incidência no artigo 447 / CLT.

**Parágrafo terceiro** - O pagamento do retroativo (reajuste salarial, alimentação, vale transporte, horas extras, férias, insalubridade, quinquênio), deverá ser pago em 2 (duas) parcelas, sendo a primeira até o dia 20 de janeiro de 2017 e a segunda até o dia 20 de fevereiro de 2017.

**Parágrafo quarto** – Os salários de dezembro de 2016 deverão ser pagos com o reajuste total.

**Parágrafo quinto** – O pagamento da 2ª parcela do 13º salário deverá ser pago com o reajuste total.

**Parágrafo sexto** – O pagamento do reajuste da 1ª parcela do 13º salário deverá ser pago com a 2ª parcela.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO**

**Demonstrativo de pagamento** - 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 único** - Fica assegurada, ao empregado, a faculdade de conferência dos cartões de ponto, ou folhas de ponto, sempre que o mesmo julgar necessário.

### **CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO DO SALÁRIO-VALE**

**Adiantamento do salário-vale** - As empresas que optarem pelo pagamento mensal, obrigam-se a conceder aos seus empregados um vale até o 15º (décimo quinto) dia que anteceder o dia do pagamento normal da empresa, e cujo valor será equivalente à, no mínimo, 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, e que será integralmente abatido do pagamento do salário do mês respectivo.

**Parágrafo primeiro** - O pagamento efetuado em cheque, obrigatoriamente, deverá ser feito 24 (vinte e quatro) horas antes da data do efetivo pagamento.

**Parágrafo segundo** - O atraso do pagamento do salário-vale implicará no pagamento de multa nas mesmas condições da Cláusula Quinquagésima Terceira.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO**

Os aumentos decorrentes de promoção, equiparação, mérito, decisão judicial, término de

aprendizagem, reclassificação e reenquadramento, não poderão ser compensados na aplicação do reajuste estipulado na Cláusula Terceira.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

### CLÁUSULA OITAVA - COMPLEMENTAÇÃO 13º SALÁRIO

**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, 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.

## GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

### CLÁUSULA NONA - RECEBIMENTOS QUE COMPÕEM A REMUNERAÇÃO

**Recebimentos que compõem a remuneração** - As gratificações de função deverão ser anotadas na CTPS e nos contracheques.

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAS

**Horas Extras** - Todas as horas trabalhadas aos sábados serão pagas com 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, conforme estabelecido no texto Constitucional. As horas trabalhadas, aos domingos e feriados, serão pagas com 50% (cinquenta por cento) adicional do percentual acima estabelecido, perfazendo um total de 100% (cem por cento) sobre a hora normal, independente do repouso remunerado.

**Parágrafo primeiro** - As demais horas extras trabalhadas serão pagas de acordo com o texto Constitucional se forem realizadas no período compreendido entre o final do expediente e às 22 (vinte e duas) horas. Se trabalhadas entre 22 (vinte e duas) horas e às 5 (cinco) horas, serão acrescidas de 20% (vinte por cento) a título de adicional noturno.

**Parágrafo segundo** - As empresas obrigam-se a fornecer Vale-transporte gratuito ao funcionário, quando solicitado para trabalhar em horas extras aos sábados, domingos e feriados.

## ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - QUINQUÊNIO

**QUINQUÊNIO** - Após o quinto ano de serviços prestados, consecutivos ou alternados na mesma empresa, o empregado terá o direito a um adicional, mensal, equivalente a 5% (cinco por cento) do salário nominal. Permanecendo na empresa após o quinto ano, o empregado, neste caso, passará a

receber o adicional à razão de mais 1% (um por cento) para cada ano trabalhado, até o máximo de 10% (dez por cento) do salário nominal.

**Parágrafo primeiro** - Somente será considerado o tempo de serviço alternado, conforme definido no *Caput* desta Cláusula se, a interrupção na prestação de serviço pelo empregado a uma empresa, for inferior a 12 (doze) meses. Se o período de interrupção na prestação de serviço for superior a 12 (doze) meses, ou se o mesmo for quem interromper o contrato de trabalho (pedir demissão), o funcionário perderá o direito ao quinquênio.

**Parágrafo segundo** - O empregado que atualmente já receba um adicional igual ou superior a 10% (dez por cento), não fará jus a novos acúmulos.

## ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PAGAMENTO DE INSALUBRIDADE

**Pagamento de insalubridade** - Para as funções definidas na Lei n.º 5.890/73, que estabelece o prazo de 25 (vinte e cinco) anos para a aposentadoria, fica o empregador, obrigado a fazer o pagamento do percentual de insalubridade à base de 20% (vinte por cento) do valor do Salário Normativo previsto nesta Convenção, da DMST/DRT/DF. Os responsáveis pelas seguintes funções (não excluídas demais atividades insalubres) farão jus ao adicional aqui estabelecido: linotipista, monotipista, fundidor linotipista, galvanotipista, titologista, compositor, chapista, tipógrafo, caixista, distribuidor, paginador, emendador, impressor, minervista, prelista, ludista, litógrafo, fotografoador, serigrafo e teletipista.

**Parágrafo primeiro** - As indústrias gráficas com mais de 10 (dez) empregados e com até 20 (vinte) empregados, estão desobrigadas de indicar médico do trabalho coordenador do PCMSO (NR 7- Portaria n.º 08, de 08 de maio de 1996, do MTb) em decorrência da presente Convenção.

**Parágrafo segundo** - Por força da presente Convenção fica ampliado para 180 (cento e oitenta) dias o prazo de validade do último exame médico ocupacional para efeito de exame demissional.

**Parágrafo terceiro** - Com relação às funções especificadas no Caput, as empresas que se submeterem à análise pericial prevista no § 1º do art. 195 da CLT e, no caso de ser constatada a inexistência e/ou eliminação do risco, ficam desobrigadas ao pagamento do respectivo adicional nos termos do art. 194 da CLT.

## OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA AO EXCEPCIONAL

**ASSISTÊNCIA AO EXCEPCIONAL** - As empresas concederão a todos os seus empregados que tenham filhos excepcionais, abono equivalente a 30% (trinta por cento) do salário normativo vigente, por cada filho excepcional, desde que requerido e devidamente comprovado, por escrito, pelo empregado, e a partir da data do requerimento.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ABONO POR APOSENTADORIA

**Abono por aposentadoria** - Ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes, aos empregados com mais de 05 (cinco) anos de serviços contínuos dedicados à mesma empresa, quando dela vier a se desligar por motivo de aposentadoria, caberá um abono equivalente ao seu último salário mensal.

**Parágrafo único** - Além do benefício constante nesta cláusula, o empregado ao aposentar-se terá

direito também ao adicional previsto na cláusula décima primeira, parágrafo 2º, desde que preencha os requisitos ali constantes.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TÍQUETE-REFEIÇÃO

Será concedido aos Trabalhadores Tíquete-refeição, da seguinte maneira:

a) R\$ 15,08 (quinze reais e oito centavos), com desconto a título de participação dos trabalhadores no valor de R\$ 1,00 (um real) por dia, a partir de 1º de agosto de 2016.

**Parágrafo primeiro** - As empresas que fornecem alimentação estão isentas do pagamento do tíquete refeição.

**Parágrafo segundo** - As empresas, no caso de fornecimento de alimentação, só podem descontar do trabalhador o valor máximo de R\$ 1,00 (um real) por refeição. No caso de descontos acima deste valor, o excedente será devolvido ao trabalhador no pagamento salarial do mês subsequente.

**Parágrafo terceiro** – As empresas que desejarem poderão, de acordo com suas condições financeiras, conceder tíquete-refeição em valores superiores aos definidos no *caput* da presente cláusula

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ALIMENTAÇÃO

**Alimentação** - As empresas que regularmente fornecem ou vierem a fornecer Vale-alimentação/refeição a seus empregados, e que utilizam ou vierem a utilizar mão-de-obra gráfica temporária, contratada a terceiros ou mesmo parte de seus serviços terceirizados, obrigam-se a fazer, em seus contratos celebrados com empresas prestadoras de serviços, cláusula que as obriguem a repassar, também a estes funcionários gráficos, Vale-alimentação/refeição com igual valor e quantidade aos fornecidos aos empregados do próprio quadro da tomadora de serviço.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE

**Vale Transporte** - As empresas concordam em reduzir de 6% (seis por cento) para 1% (um por cento) o desconto a ser praticado no salário dos trabalhadores que recebem até 02 (dois) salários normativos da categoria. Para os demais permanece o texto e índice da legislação vigente.

## AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO AO TRABALHADOR VÍTIMA DE ACIDENTE DE TRABALHO

**Garantia de emprego ao trabalhador vítima de acidente do 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 doze meses, na forma do art. 118 da Lei n.º 8.213/91.

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

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

**Parágrafo terceiro** - Dentro do prazo previsto nesta garantia, estes empregados não poderão ter os seus contratos de trabalho rescindidos pelos empregadores, a não ser por mútuo acordo entre empregado e empregador, com assistência do Sindicato da Categoria Profissional, bem como na ocorrência de falta grave.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO FUNERAL**

**Auxílio funeral** - Fica instituído o auxílio funeral equivalente a dois salários normativos, no caso de morte natural e três salários normativos, no caso de morte acidental, que será pago à família do trabalhador e ao trabalhador, no caso de morte da esposa, filho(s) menor (es) de 18 anos, bem como filho(s) incapaz(es) e deficiente(s) físico(s) impedido(s) de exercer qualquer profissão.

**Parágrafo primeiro** - O auxílio funeral, ora instituído, será devido pelas empresas que não ofereçam seguro de vida em grupo para os seus empregados, alcançando ainda, evento de morte de filho(s) ou cônjuge, caso o seguro de vida em grupo não os abranja.

**Parágrafo segundo** - Caso a empresa ofereça seguro de vida em favor de seu empregado, esposa ou filho de até 25 anos de idade (incapaz/deficiente, ou não), estará liberada da obrigação prevista no caput da presente cláusula, desde que a apólice ofereça, no mínimo, as seguintes coberturas:

- Morte Qualquer Causa: R\$ 5.000,00;

- Pós-Vida Assistência Funeral, Plano Familiar, ou reembolso de despesas comprovadas: até o limite de R\$ 2.000,00 por evento;

- Reembolso de despesas para documentação: R\$ 500,00.

**Parágrafo terceiro** - No caso de mais de um membro da mesma família trabalhar para o mesmo empregador, o auxílio funeral será devido à apenas um deles.

## **AUXÍLIO CRECHE**

## CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO CRECHE

**Auxílio-creche** - As empresas concordam em conceder auxílio creche para suas trabalhadoras no valor de 20% (vinte por cento) do salário normativo da categoria, para filho(s) de 0 (zero) a 06 (seis) anos completos, a partir do término da licença maternidade.

**Parágrafo primeiro** - As trabalhadoras terão direito ao auxílio creche acima estabelecido, somente após a entrega da Certidão de Nascimento (Fotocópia da Certidão com registro da data de entrega), sendo que este auxílio é único e independe do número de filhos.

**Parágrafo segundo** - As Trabalhadoras ficam obrigadas a apresentar semestralmente o comprovante de pagamento de mensalidade da creche onde o filho está matriculado, caso contrário o auxílio poderá ser cortado até a apresentação do mesmo.

**Parágrafo terceiro** - Constituem comprovantes de pagamento para os efeitos desta cláusula a nota fiscal emitida pela empresa prestadora de serviços desta natureza, boleto, recibo com registro da empresa e CNPJ, recibo de pessoa física contendo nome, endereço e CPF do cuidador (a).

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

**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 etc., entregando-os aos interessados no prazo máximo de 03 (três) dias úteis.

**Parágrafo único** - A obrigação da empresa restringe-se às informações do período em que o trabalhador prestou serviços na mesma.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ALEITAMENTO

**Aleitamento** - As empresas obrigam-se a conceder licença remunerada à empregada mulher que se encontra de aleitamento quando o empregador não cumprir com as suas obrigações legais previstas no Artigo 396 da CLT, licença essa estipulada nos mesmos prazos estabelecidos no citado dispositivo legal.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

**Contrato de experiência** - O contrato de experiência não poderá ultrapassar 90 (noventa) dias. No

caso de readmissão, não haverá contrato de experiência, desde que o empregado seja readmitido na mesma função.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CARTEIRA FUNCIONAL**

**Carteira funcional** - As empresas se comprometem a fornecer, a todos os seus empregados, carteira funcional (crachá) especificando todos os dados necessários a identificação do seu portador.

**Parágrafo único** - Quando da rescisão do contrato de trabalho, a carteira funcional (crachá) deverá ser devolvida à empresa.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - MENOR APRENDIZ**

**Menor Aprendiz** - A presente Convenção Coletiva não se aplica aos menores de 14 (quatorze) a 18 (dezoito) anos completos, que serão admitidos como aprendizes, trabalhando junto aos profissionais, nos setores que foram contratados, pelo período máximo de 02 (dois) anos, tudo na forma da Lei n.º 10.097/2000 e Instrução Normativa SIT n.º 26, de 20/12/2001 - MTE.

**Parágrafo único** - É proibido o trabalho de menores em locais e horários que não permitam a frequência escolar (art. 67, Inciso IV, da Lei 8.069/90 - ECA), em horário noturno (art. 404 da CLT e 67, Inciso I, da Lei 8.069/90 - ECA), em locais considerados insalubres, perigosos e penosos (artigos 189, 193 e 405, Inciso I, da CLT), e ainda prejudiciais à moralidade (artigo 405 da CLT).

### **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÕES**

**Homologações** - As homologações de todas as rescisões de contrato de trabalho, do trabalhador com sete meses ou mais, serão levadas a efeito, obrigatoriamente, com assistência do Sindicato dos Trabalhadores.

**Parágrafo primeiro** - O Sindicato da categoria profissional, ora conveniente, ainda que não concorde com o valor da rescisão contratual, dará assistência imposta por lei, mesmo contendo ressalva. A empresa terá 72 horas para efetuar pagamento do valor pendente, se com ele concordar.

**Parágrafo segundo** - Para efetivação da homologação do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, será indispensável a apresentação da seguinte documentação: CTPS atualizada, Livro ou Ficha de Registro de Empregado atualizado, 5 vias do TRCT, Guias do Seguro Desemprego, Aviso Prévio, Comprovante do Depósito de Multa do FGTS, Atestado de Saúde Demissional, Extrato Analítico do FGTS do período trabalhado e Carta de Apresentação.

**Parágrafo terceiro** - Para efetivação da homologação do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho para o trabalhador em vias de Aposentadoria, será indispensável a apresentação do formulário preenchido, assinado e carimbado do PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário).

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CARTA AVISO DE DISPENSA**

**Carta-Aviso de dispensa** - O empregado dispensado sob alegação de prática de falta grave deverá ser avisado do fato por escrito e contra recibo, esclarecendo-se os motivos, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

### **AVISO PRÉVIO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO**



**Aviso prévio** - No aviso prévio deverá constar:

- a) a sua forma (se o empregado cumprirá trabalhando ou se será dispensado dos serviços);
- b) a redução da jornada de trabalho, nos termos exigidos pela CLT na primeira hipótese.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES NORMAS DISCIPLINARES**

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

**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.

### **ADAPTAÇÃO DE FUNÇÃO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - READAPTAÇÃO DO EMPREGADO**

**Readaptação do empregado** - Na hipótese de adoção de tecnologia que possa implicar na redução de pessoal, as empresas entrarão em entendimento com o Sindicato Profissional, a fim de serem desenvolvidos esforços conjuntos, no sentido de serem aqueles empregados atingidos pela medida readaptados em outras funções.

### **ESTABILIDADE GERAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LIBERAÇÃO DO DIRIGENTE SINDICAL**

**Liberação do dirigente sindical** - Ao Trabalhador eleito para representação sindical, que exerce cargo efetivo na Diretoria Executiva do Sindicato profissional e seu suplente direto, será permitida até 12 (doze) faltas por ano, no máximo de 02 (dois) dias consecutivos por mês, sem prejuízo da remuneração a que fizer jus, inclusive em férias e 13º salário, devendo o Sindicato beneficiado dar conhecimento à empresa a qual pertence o dirigente, com pelo menos 05 (cinco) dias úteis de antecedência, sobre o período que o mesmo ficará à sua disposição.

**Parágrafo primeiro** – A empresa que possuir mais de um Dirigente Sindical só poderá liberar um único empregado em um mesmo período.

**Parágrafo segundo** - O sindicato laboral fica obrigado a apresentar, até 10 (dez) dias após a assinatura desta CCT, a lista com os nomes, cargos efetivos e suplentes, de cada diretor para conhecimento de todas as empresas e do sindicato patronal, evitando, assim, dúvidas quanto a futuras liberações.

### **ESTABILIDADE MÃE**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE PARA A GESTANTE**

##### **ESTABILIDADE PARA A GESTANTE**

Acordam as partes uma estabilidade para a gestante a partir da comprovação da sua gestação até 60 (sessenta) dias após o termino da sua licença maternidade.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIAS AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

**Garantias ao empregado em vias de aposentadoria** - Aos empregados que comprovadamente estiverem no mínimo a 06 (seis) meses da aquisição do direito à aposentadoria, e com um mínimo de 3 (três) anos na empresa, fica assegurado a seu emprego durante o período que falta para se aposentar.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO**

**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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CAIXA DE PRIMEIROS SOCORROS**

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

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS**

**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 interesse 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.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO JORNADA DE TRABALHO**

**Compensação Jornada de Trabalho** - O Sindicato Profissional, no prazo de 48 horas, após o recebimento de qualquer solicitação, negociará a respeito do Banco de Horas previsto no art. 59 da CLT, sempre que solicitado por qualquer empresa, para dirimir dúvidas quanto à compensação de jornada de trabalho por parte dos empregados, respeitando a vontade dos mesmos quando do fechamento de tal acordo e desde que comprovada pela empresa interessada a licença prévia do Ministério do Trabalho e Emprego, nos termos do artigo 60 da CLT, se for o caso.

**Parágrafo primeiro** - As horas não compensadas no prazo de 90 dias, deverão ser pagas de acordo com a cláusula décima (horas extras);

**Parágrafo segundo** - Será permitida, independentemente de acordo individual escrito e de homologação do sindicato da categoria profissional, a compensação da jornada de trabalho do sábado pelo acréscimo de horas correspondentes durante os dias úteis de segunda à sexta-feira, desde que não exceda a jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas. A categoria econômica poderá, ainda, adotar o regime de horas de 12 (doze) por 36 (trinta e seis) horas, com relação aos guardas, vigias, porteiros e vigilantes. A validade dos regimes compensatórios previstos neste parágrafo dependerá da comprovação, pela empresa interessada, da licença prévia do Ministério do Trabalho e Emprego, nos termos do artigo 60 da CLT, se for o caso.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TOLERÂNCIA**

**Tolerância** - As empresas concederão aos seus trabalhadores uma tolerância de 10 (dez) minutos no dia, no início da jornada de trabalho, no limite máximo de 20 minutos por semana.

### **FALTAS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - AUSÊNCIA REMUNERADA**

**Ausência remunerada** - Serão pagas, pela empresa, as faltas ao serviço da mulher trabalhadora ou responsável, sempre que ficar comprovado, mediante atestado médico ou de comparecimento, terem as referidas faltas relação com doença de filhos menores ou cônjuge.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA**

**Ausência justificada** - Ficam estabelecidas as seguintes regras para ausências legais em dias consecutivos:

- a) 04 (quatro) dias em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, irmão ou dependentes. Para o caso de deslocamento acima de 1.000 Km de distância será concedido mais 01 (um) dia para deslocamento comprovado, não podendo exceder ao total de 05 (cinco) dias;
- b) 05 (cinco) dias em virtude de casamento;
- c) 05 (cinco) dias no caso de nascimento de filho;
- d) 03 (três) dias no caso de adoção de criança.

**Parágrafo único** – Todas as ausências estipuladas no *Caput* da presente cláusula serão consideradas justificadas mediante documentação que as comprovem.

### **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADO ESTUDANTE-EXAME**

**Empregado estudante - exames** - Aos empregados estudantes serão abonadas as faltas ao serviço para prestação de exames escolares e vestibular, desde que o empregador seja previamente avisado, no prazo de 72 (setenta e duas) horas, ficando o abono sujeito à comprovação posterior.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - EXPEDIÇÃO DE DOCUMENTOS**

**Expedição de documentos** - As empresas concordam em proporcionar aos seus empregados a dispensa, por meio expediente, para quando, sendo comprovadamente necessário, tiverem que se ausentar do trabalho para a retirada dos seguintes documentos: carteira de identidade, título de eleitor, certificado de reservista e carteira de trabalho.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - GOZO DE FÉRIAS**

**Gozo de férias** - Na concessão das férias, não sendo no primeiro dia do mês, o início delas não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias compensados, nem com os dias 24 e 31 de dezembro.

**Parágrafo primeiro** - Em conformidade com o início das férias concedidas, o pagamento desta dar-se-á dois dias antes da concessão.

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

**Parágrafo terceiro** - O não cumprimento desta cláusula acarretará pagamento de multa conforme estabelecido na cláusula Quinquagésima-terceira da presente convenção.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS ÀS EMPRESAS**

**Acesso dos dirigentes sindicais às empresas** - Fica assegurado o acesso do dirigente sindical às empresas, desde que seja membro da Diretoria do Sindicato Profissional, mediante autorização prévia dos empregadores ou seus prepostos.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL**

**CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL** - Por decisão da categoria profissional, reunida em Assembleia Geral, as empresas descontarão de todos os seus empregados, sindicalizados ou não, ressalvado o direito de opção, o valor de 3% (três por cento) do salário do mês de dezembro de 2016 e 3% (três por cento) do salário do mês de janeiro de 2017, sendo que nos demais meses da vigência da presente Convenção o desconto será equivalente a 1% (um por cento), a título de contribuição confederativa. Sendo 1% (um por cento) do total arrecadado destinado à Federação Laboral, assim como também à Confederação respectiva. As empresas se obrigam a repassar as contribuições confederativas ao Sindicato Laboral até o décimo dia do mês subsequente ao desconto, observado, quanto às diferenças, o escalonamento a que se refere o § 1º da Cláusula segunda da presente convenção, acompanhada da relação dos empregados atingidos pelo desconto, contendo nome, função e valor descontado.

**Parágrafo primeiro** - Na eventualidade de uma contestação judicial quanto ao referido desconto, as custas processuais serão de inteira responsabilidade do Sindicato Laboral.

**Parágrafo segundo** - Fica estipulado que no mês do desconto do imposto sindical, não será cobrada a contribuição confederativa laboral.

**Parágrafo terceiro** - O atraso no repasse para o Sindicato laboral implicará no pagamento de multa nas mesmas condições na Cláusula quinquagésima-terceira.

**Parágrafo quarto** - Em conformidade a Ordem de Serviço nº 1, de 28 de março de 2009, do Ministério do Trabalho e Emprego - TEM, após o recebimento da Contribuição Assistencial, o STIG/DF divulgará o período de 10 (dez) dias para os abrangidos que queiram manifestar, pessoalmente, sua oposição a contribuição assistencial, que será devolvida até 2 (dois) dias após o término do prazo de oposição.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL CONFEDERATIVA PATRONAL**

**Contribuição Assistencial Confederativa Patronal** - Por decisão tomada em Assembleia Geral, as empresas independentemente de serem sindicalizadas, deverão proceder à uma contribuição ao Sindicato das Indústrias Gráficas do Distrito Federal, até o décimo dia do mês subsequente da assinatura da CCT, na conta n.º 65-5, do SICOOB EMPRESARIAL, Banco 756, Agência (4364), nos seguintes termos:

- a) empresas com até 3 (três) empregados, meio salário normativo (R\$ 557,25);
- b) empresas que tenham de 4 (quatro) empregados; três quartos salários normativos (R\$ 835,88);
- c) empresas que tenham de 5 (cinco) empregados; um salários normativo (R\$ 1.114,51);
- d) empresas que tenham de 6 (seis) a 10 (dez) empregados; um salário normativo (R\$ 1.114,51) mais 222,90 por empregado;
- e) empresas que tenham de 11 (onze) a 20 empregados; dois salários normativos (R\$ 2.229,02) mais 111,45 por empregado;
- f) empresas que tenham de 21 (vinte e um) a 30 (trinta) empregados; três salários normativos (R\$ 3.343,53) mais 111,45 por empregado;
- g) empresas que tenham de 31 (trinta e um) a 40 (quarenta) empregados; quatro salários normativos (R\$ 4.458,04) mais 111,45 por empregado;
- h) empresas que tenham mais de 41 (quarenta e um empregados); seis salários normativos (R\$ 6.687,06);

**Parágrafo único** – As empresas que não informarem ao SINDIGRAF-DF o número de funcionários, através da GFIP, até 31 de março de 2016, sofrerão a cobrança na faixa máxima.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO SOCIAL MENSAL**

**Contribuição Social Mensal** - As empresas se obrigam a efetuar descontos referentes às mensalidades sindicais, cujo valor é 1,5% (um e meio por cento) do salário nominal do trabalhador e repassado ao Sindicato Profissional até no máximo o décimo dia após o desconto. Os trabalhadores sindicalizados, que pagam a Contribuição Social Mensal, estão isentos do pagamento da Contribuição Assistencial Laboral constante da Cláusula Quinta.

**Parágrafo primeiro** - O Sindicato Laboral fica responsabilizado por enviar às empresas relação dos associados no que se refere ao desconto da mensalidade sindical.

**Parágrafo segundo** - O não cumprimento do previsto acima implicará no pagamento de multa constante na Cláusula Quinquagésima-Terceira.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PIS**

**PIS** - As empresas deverão, por ocasião de entrega da “RAIS”, indicar a respectiva agência para o pagamento do PIS aos seus empregados. Quando, para este recebimento, for necessária a ausência do trabalhador, durante expediente normal de trabalho, não haverá desconto desde que tal ausência não ultrapasse 03 ( três ) horas consecutivas.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - EXTRATO DE FGTS**

**Extrato de FGTS** - As empresas se comprometem a fornecer, trimestralmente, o extrato de FGTS. Somente será admitido atraso, se o mesmo for, comprovadamente, do banco depositário.

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

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - RELAÇÃO MENSAL**

**Relação mensal** - As empresas se obrigam a fornecer ao Sindicato da categoria profissional uma relação mensal contendo o nome completo e a função dos empregados admitidos e demitidos no referido período, desde que devidamente autorizados pelos respectivos empregados.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DIA NACIONAL DO TRABALHADOR GRÁFICO**

**Dia Nacional do Trabalhador Gráfico** - No dia 07 (sete) de fevereiro comemora-se o Dia Nacional do Trabalhador Gráfico.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - MULTAS**

**MULTAS** - O não cumprimento dos prazos estabelecidos nas cláusulas quarta, quinta, oitava, décima quarta e quinquagésima, sujeitará a parte infratora ao pagamento à outra parte de multa compensatória no valor de 0,33% (trinta e três centésimos de unidade) ao dia do valor devido, sendo que decorridos 30 (trinta) dias após o vencimento correrá juros de 1% a.m. até a data do efetivo pagamento. O não cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho sujeitará a parte que lhe der causa ao pagamento de multa de 10% (dez por cento) do salário normativo, por infração que reverterá em favor do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas do Distrito Federal, se descumprida pelas indústrias, e em favor do Sindicato das Indústrias Gráficas do Distrito Federal, se descumprida pelos trabalhadores, ou por seu Sindicato representativo, multa esta a ser recolhida na tesouraria do Sindicato beneficiário.

**Parágrafo único-** Os índices estabelecidos nesta cláusula não são cumulativos.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

**COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA** - Fica mantida a Comissão de Conciliação Prévia instituída pela Convenção Coletiva de Trabalho 2002/2003, em conformidade com a Lei n.º 9.958 de 12/01/2000, de composição paritária, com representantes das partes convenientes, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais de trabalho.

**Parágrafo primeiro** - A Comissão de Conciliação Prévia instituída terá sua constituição e normas de funcionamento definidas por regulamento formalizado através de Termo Aditivo à Convenção Coletiva 2002/2003, que passa a fazer parte integrante da presente norma convencional.

**Parágrafo segundo** - Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de conciliação Prévia.

**Parágrafo terceiro** - Fica vedada a instituição de Comissão de Conciliação Prévia por empresa.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

**APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** - A presente Convenção Coletiva de Trabalho aplica-se a todas as Indústrias Gráficas situadas na base territorial do Sindicato Patronal conveniente em todo o Distrito Federal. Com base no CBO - Código Brasileiro de Ocupação, regulamentações do Ministério do Trabalho, Definições da ABIGRAF - Associação Brasileira das Indústrias Gráficas, CONATIG - Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas, da Comunicação Gráfica e nos Serviços Gráficos, o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas no Distrito Federal o Sindicato das Indústrias Gráficas no Distrito Federal, definem em seu enquadramento sindical os seguintes beneficiários desta convenção; Trabalhadores nas Indústrias da Gravura nas incluídas as empresas que se dedicam aos processos de: impressão digital e eletrônica, impressão híbrida e impressão com conteúdo variável, reprografia, em off-set em geral, off-set plana, rotativa fria, quente e seco, tipografia, letterset, litografia, rotografia, rotoffse, flexografia, flexoffset, plotter, serigráfica por estênceis (silk-screen), transfer, baixo e alto relevo em impressão de alta frequência, tampo gráfica, holográfica, letterspress, talho doce, jato de tinta, relevografia, calcografia, rotogravura; Trabalhadores nas Indústrias do acabamento e dos serviços gráficos: encadernação, corte e vinco manual ou mecanizado, confecção e montagem de facas de corte e vinco, envernizamento, calandra, plastificação, laminação, coladoras, rebobinação, corte, refilê, dobra, capa dura e flexível, vincagem, gofragem, plotagem, aplicação de alto e baixo relevo em alta-frequência, transfer, hot-stamping, hot-melt, pva, pur, brochura, costura, lombada quadrada, grampeação, endereçamento, acabamento mecânico e manual, envelopagem, intercalação, seladoras, serras, serrilhadoras, picotadeiras, shrink, revestimento, acoplagem, estampagem; Trabalhadores em indústrias de carimbos e clichês em geral compreendendo os processos a zinco, borracha, nylon-print, editoração eletrônica computadorizada para confecção de carimbos comerciais e industriais e confecção de matrizes para impressão flexográfica e anilina; Trabalhadores em empresas de serviços de pré-impressão: clichêria, fotolitos convencionais e eletrônicos, birô, matrizes, plotter, prova de prelo, foto mecânica, arte final - (lay-out) - past-up, scanner, diagramação em terminal de vídeo, composição, tratamento de imagem, editoração eletrônica e processos computadorizados de impressão e de pré-impressão relacionados às artes gráficas; Trabalhadores em indústrias de formulários contínuos convencionais, eletrônicos e em dados variáveis: formulários contínuos plano, jato e jet-mailer com ou sem impressão, impressos de segurança, loterias, alceadeiras, notas fiscais, cheques, boletos e carnês de cobrança, extratos e faturas de cartões, extratos de contas e bancários, cartas de cobrança, malas diretas, hollerites, booklet, faturas telefônicas, água, energia elétrica e impressos efetuados em processo convencional e/ou impressão digital eletrônica e em dados variáveis; Trabalhadores em indústrias de produtos gráficos editoriais: livros didáticos e paradidáticos, técnicos e de literatura, de texto, culturais e de artes ilustrados, infantis ou de desenhos institucionais, atlas, enciclopédias, tablóides e folhetos publicitários, revistas e jornais periódicos e promocionais (gratuito) e de empresas, jornais de circulação diária ou não, guias, manuais, anuários, almanaques, listas telefônicas; Trabalhadores em indústrias de produtos gráficos para acondicionamento - (embalagens impressas em geral): embalagens

impressas em papel fantasia, embalagens impressas cartográficas semirrígidas convencionais - (cartões, duplex, triplex e cartuchos em geral) - embalagens impressas rígidas e semirrígidas pré-montadas com ou sem acoplamento de micro ondulados, embalagens impressas laminadas em papel ondulados, embalagens impressas em suportes, embalagens impressas sazonais, embalagens impressas em suportes metálicos, embalagens impressas em suportes rígidos não celulósicos, embalagens impressas para produtos de vestuário, medicamentos, alimentação, embalagens impressas flexíveis em até quatro cores ou mais, embalagens flexíveis impressas em flexografia, embalagens flexíveis impressas em rotogravura, para produtos de alimentação, medicamentos, vestuário, embalagens flexíveis em laminados plásticos por qualquer processo, polímeros, rótulos plásticos encolhíveis, laminados sacos e sacolas, embalagens flexíveis impressas em geral, embalagens impressas em processo litográfico, metal gráfica (folhas de flan, etiquetas metálicas em pano, alumínio, couro, plástico, pvc); Trabalhadores em produtos para identificação em geral impressos por qualquer processo: rótulos convencionais com ou sem efeitos especiais, rótulos em alto adesivo com ou sem efeitos especiais, adesivo e decalques impressos em geral, etiquetas impressas convencionais adesivas ou metálicas, etiquetas em transfer, produtos em baixo e alto relevo em processo de alta-frequência, impressos por processo de serigrafia (silk-screen), circuito impresso e metal gráfica (folhas de flan, etiquetas metálicas em pano, alumínio, couro, plástico, pvc); Trabalhadores em impressão por processo de reprografia (gráficas eletrônicas, impressão híbrida inclusive em dados variáveis em produtos como: cheques, carnês de cobrança, boletos e extratos de cobrança, extratos de contas e bancários, extratos e faturas de cartões em geral, cartas de cobrança, malas diretas, hollerites, booklet, faturas telefônicas, de água, energia elétrica, e impressos em dados variáveis; Trabalhadores em empresas de serviços gráficos em brindes promocionais e de produtos gráficos comerciais e promocionais, como: pôsteres e cartazes, catálogos promocionais e de arte com ou sem efeitos especiais, relatórios de empresas, folhetos publicitários, malas diretas, kits promocionais, displays, móveis e materiais de ponto de venda de mesa, displays e materiais de ponto de venda de chão, calendários de mesas, calendários de parede, cartões de mensagem, convites em geral, cartões de visita, material de papelaria, impressos escolares, cadernos, impressos padronizados, sacolas, sacos plásticos e de papel, malas diretas, folders, banners, jogos promocionais, rótulos convencionais, rótulos com efeitos especiais, decalques, etiquetas, papel de parede, envelopes, cartelas, loterias, notas fiscais, carbonados, diplomas, cartões postais, de mensagens, banners, pastas, impressos em geral, timbrados e padronizados, calendários, displays, baralhos, jogos impressos, puzzles, quebra-cabeças, álbuns, encartes, suplementos, outdoors, cardápios, mapas, bulas, audiovisual, multimídia, sinalização, impressos escolares, produtos para festas; Trabalhadores em empresas de impressos de segurança: cheques, boletos, transportes (metrô - ônibus - trem), identificação, cartão de crédito, telefônico e impressão eletrônica em geral e dos que exercem todas as atividades descritas no Grupo 9.2 e do Grande Grupo 7 da C.B.O - Classificação Brasileira de Ocupações do Ministério do Trabalho e Emprego, e todas as atividades e produtos gráficos, impressos mencionais no CNAE - IBGE - Indústria da Transformação e como Categoria Profissional Diferenciada nos termos do artigo 511 da CLT, Processo MTPS 319.819/73. DOU de 03.10.1974, página 11.231, independentemente da atividade principal da empresa, e todos os trabalhadores que desenvolvem atividades gráficas nas oficinas e departamentos gráficos das Empresas Proprietárias de Jornais e Revistas, e das resoluções do MTPS - 316455/74, datado de 10 de setembro de 1975 e MTB - 317528/75, datado de 24 de outubro de 1978, classificadas no 3º Grupo do Plano da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Comunicação e Publicidade, compreendendo todo o processo gráfico convencional a quente de fotolito, fotomecânica, paginação e impressão; e os processos computadorizados e eletrônicos a frio como: pré-impressão em geral, fotocomposição e editoração eletrônica, past-up, processamento e tratamento de imagem, scanner, composição e diagramação em terminal de vídeo em processos gráficos, digitação de material redacional, formatação e diagramação por programas de computação gráfica, como PageMaker, CorelDraw, Macintosh, Quark, InDesign, quando não executado por jornalistas profissionais legalmente credenciados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, impressão em geral, acabamento gráfico, encartes em geral manuais e automáticos, entregadores (a exceção de empresas de distribuição), remessa e expedição em geral.

**PEDRO HENRIQUE ACHCAR VERANO**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DAS INDUSTRIAS GRAFICAS DO DISTRITO FEDERAL**



**ELSON DE SOUZA SILVA  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS GRAFICAS NO DISTRITO FEDERAL**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATAS SINDIGRAF-DF**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATAS STIG-DF**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO III - ATAS STIG-DF**

[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>.