

Sindicato filiada à

CIRCULAR DO SINDICATO DAS INDÚSTRIAS GRÁFICAS DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO

WWW.SIGRAF.ORG.BR

Rio de Janeiro, 15 de abril de 2020.

Circular SIGRAF nº 072/2020.

Assunto: Termo Aditivo a Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2021.

Prezado Associado,

Informamos que o Sindicato das Indústrias Gráficas do Município do Rio de Janeiro – SIGRAF e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Gráfica do Município do Rio de Janeiro – STIGMRJ, celebraram o Termo Aditivo a Convenção Coletiva 2020/2021 em anexo, para seu conhecimento.

Atenciosamente,

Sistema SIGRAF / ABIGRAF-RJ

Informamos que nossas circulares são publicadas diariamente no site: www.sigraf.org.br

PATROCINADOR ESPECIAL

PATROCINADOR

APOIO

NÚMERO DO PROCESSO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: MR007594/2020
DATA DE REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 17/02/2020

Sindicato das Indústrias Gráficas do Município do Rio de Janeiro – SIGRAF, CNPJ nº 33.714.494/0001-25, representado neste ato por seu Predisente, Sr. Carlos Augusto Di Giorgio Sobrinho;

E

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráfica do Município do Rio de Janeiro – STIGMRJ, CNPJ: 33.837.790/0001-13, representado neste ato por seu Presidente, Sr. Valter Elias de Souza;

Celebram o presente TERMO ADITIVO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE.

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho no período de 09 de abril de 2020 a 01º de julho de 2020 e a data-base da categoria em 01º de fevereiro.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA.

O presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho abrange todos os trabalhadores que exerçam atividade gráfica internacionalmente classificada na ISO TC130 (International Organization for Standardization) como uma atividade industrial que utiliza tecnologias, insumos, métodos e processos para transferir imagens sobre um suporte, resultando uma reprodução física e tangível (hard copy) que é um registro visível e permanente destas imagens. As ocupações relativas à atividade gráfica estão contempladas no Grande Grupo 7 da Classificação Brasileira de Ocupações – CBO/2002, considerando-se também as ocupações que não foram contempladas na CBO em vigor previstas no Grupo 9.2 do texto da CBO/94, uma vez que estas continuam existindo na prática.

**Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão.
Modalidades Suspensão do Contrato de Trabalho.**

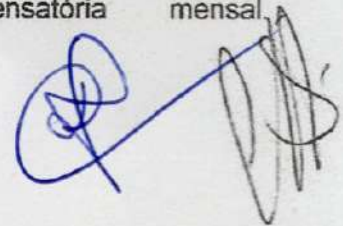
CLÁUSULA TERCEIRA - DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA.

Tendo em vista que Decretos Federais, Estaduais e/ou Municipais proibiram ou restringiram o funcionamento dos estabelecimentos, ficam as empresas autorizadas a suspender o contrato de trabalho de seus empregados, pelo período de vigência deste instrumento, independentemente do salário percebido pelo trabalhador.

§1º- Os sindicatos signatários concordam que as empresas poderão colocar os seus empregados em regime de licença não remunerada, em razão do grave risco de contágio da COVID-19 e, em cumprimento ao art. 5º, inciso I, do Decreto Estadual 46.973/2020 que restringiu funcionamento dos estabelecimentos.

§2º- O trabalhador que tiver seu contrato suspenso terá direito ao recebimento do valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, na forma do art. 6º, da MP 936/2020, que tem como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.

I – Se o empregador teve faturamento anual menor que R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), o trabalhador fará jus a 100% (cem por cento) do valor mensal do seguro desemprego a que teria direito, sem a necessidade de o empregador conceder qualquer ajuda compensatória mensal.



II – Na forma do §5º, do art. 8º, da MP 936/2020, se o empregador teve faturamento anual maior que R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), o trabalhador fará jus a 70% (setenta por cento) do valor mensal do seguro-desemprego a que teria direito, ficando a empresa obrigada a pagar ajuda de custo compensatória mensal no valor de 30% (trinta por cento) do valor do salário do empregado.

§3º - Eventual ajuda de custo compensatória não integrará a remuneração do empregado, não se incorporará aos contratos de emprego e não constituirá base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

CLÁUSULA QUARTA - DA COMUNICAÇÃO.

O empregador deverá informar ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de dez dias, contado da data da celebração do acordo, sob pena de ficar responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada.

O empregador deverá comunicar por escrito ao trabalhador o percentual de redução e a carga horária que deverá cumprir com a redução.

CLÁUSULA QUINTA - DA COMUNICAÇÃO AO TRABALHADOR.

Tendo em vista a restrição de locomoção em razão do Coronavírus, bem como indicação para que a população faça auto-isolamento no intuito de retardar a proliferação do mesmo, fica convencionado que, na hipótese de aplicação da suspensão do contrato de trabalho e/ou da redução da jornada de trabalho/salário, na forma da MP 936/2020, o empregador deverá comunicar ao empregado, no prazo de 48 horas, sendo certo que todas as comunicações para os trabalhadores poderão ser realizadas por meio eletrônico (e-mail, whatsapp, mensagem, entre outros) ou por telegrama para o endereço constante no cadastro dos empregados.

§ 1º - A comunicação ao Sindicato Laboral seja acerca das notificações acima, sejam acerca de acordos individuais e/ou coletivos firmados entre empregados e empregadores, poderá ser comunicada para o seguinte e-mail: stigmri@gmail.com

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal Estabilidade Políticas de Manutenção do Emprego.

CLÁUSULA SEXTA - DAS CONSIDERAÇÕES.

CONSIDERANDO a declaração de pandemia do novo Coronavírus (SARS-COV-2) pela Organização Mundial de Saúde - OMS, ocorrida em 11 de março de 2020, e as notícias veiculadas a respeito da elevada capacidade de difusão do vírus, dotado de potencial efetivo para causar surtos de contaminação, com enorme receio internacional quanto às proporções que sua propagação desmedida pode acarretar.

CONSIDERANDO a existência de diversos grupos populacionais vulneráveis, especialmente os trabalhadores que laboram no atendimento ao público, que possuem alto risco de exposição.

CONSIDERANDO a excepcionalidade do período, e tendo em vista que momentos excepcionais exigem medidas excepcionais, especialmente no sentido de permitir a manutenção dos empregos.

CONSIDERANDO o disposto no art. 444 da CLT e art. 611-A da CLT, e que o negociado prevalece sobre o legislado, ou seja, a negociação coletiva de trabalho se sobrepõe às disposições legislativas.

CONSIDERANDO que diversos estabelecimentos foram (ou podem vir a ser) atingidos em decorrência de ato da autoridade pública, decretando o fechamento/paralisação das atividades.

CONSIDERANDO a publicação da Medida Provisória 936, em 1º de abril de 2020, que busca a preservação do emprego e da renda dos trabalhadores, bem como viabilizar a atividade econômica em tempos de crise.

Celebram o presente aditivo à CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO assinada em 12/02/2020, sendo este aditivo ESPECÍFICO PARA TRATAR DA POSSIBILIDADE DE UTILIZAÇÃO DO "PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DE EMPREGO E RENDA" da MP 936/2020, estipulando as condições de trabalho específicas e temporárias previstas nas cláusulas aqui contidas.

CLÁUSULA SÉTIMA - DO OBJETO.

O presente Aditivo é assinado em caráter emergencial, no intuito de permitir ao setor a utilização dos benefícios da Medida Provisória 936/2020, fundamentado no espírito de cooperação social, buscando a manutenção das empresas e dos respectivos empregos gerados. Diante disso, este aditivo terá prazo de vigência de até 90 (noventa) dias, a partir de sua assinatura, prorrogáveis por igual período, se for o caso e necessário, mediante assinatura de Instrumento de Aditamento que poderá prorrogar o período de vigência e alterar/modificar outras cláusulas, conforme for convencionado entre as partes.

CLÁUSULA OITAVA - GARANTIA PROVISÓRIA DO EMPREGO.

Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao trabalhador que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, nos seguintes termos:

I - Durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

II - Após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.

§ 1º A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:

I - 50% (cinquenta por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;

II - 75% (setenta e cinco por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; ou

III - 100% (cem por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual superior a setenta por cento ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

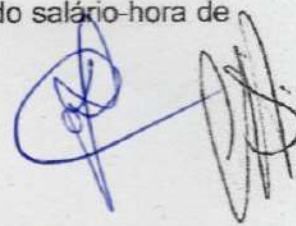
§ 2º Não se aplicará a garantia provisória e nem qualquer penalidade para as hipóteses de dispensa a pedido ou por justa causa do empregado.

**Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas
Outras disposições sobre jornada.**

CLÁUSULA NONA - DA REDUÇÃO DE JORNADA COM REDUÇÃO PROPORCIONAL DE SALÁRIOS.

No intuito de diminuir a exposição potencial dos empregados e o fluxo de empregados, tudo no afã de reduzir riscos de contágio da COVID-19, bem como viabilizar a atividade econômica, fica autorizada a redução do salário registrado em carteira proporcional à redução do número de horas, com fundamento no art. 7º, da MP 936/2020, independentemente do salário percebido por cada colaborador.

§1º- A redução de salário deverá ser proporcional à redução de jornada, preservando o valor do salário-hora de trabalho registrado em carteira.



§2º- Para facilitar a operacionalização da implementação do benefício, a redução de jornada deverá obedecer ao inciso III, do art. 7º, da MP 936/2020, nos seguintes percentuais:

- a) 25% (vinte e cinco por cento);
- b) 50% (cinquenta por cento) ou
- c) 70% (setenta por cento).

§3º- O trabalhador que tiver sua jornada/salário reduzida terá direito ao recebimento do valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, na forma do art. 6º, da MP 936/2020, que tem como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, aplicando-se sobre a base o percentual da redução.

§4º- O cumprimento da jornada poderá se dar da forma que melhor convier aos estabelecimentos, não podendo ser superior a 8 (oito) horas diárias e respeitando o limite de horas mensais convencionado. Por exemplo, no caso de redução de 50% (cinquenta por cento) em um contrato de 220 (duzentas e vinte) horas, a jornada de 110 (cento e dez) horas poderá ser distribuída nos dias do mês, da forma que melhor atender à continuidade da empresa, não podendo as horas ser cumpridas nos sábados compensados, domingos e feriados desde que não ultrapasse 8 (oito) horas por dia.

§5º- É permitido acordo individual estabelecendo reduções diversas entre empregados do mesmo estabelecimento e/ou empregador. Ou seja, com a possibilidade de manutenção parcial da operação, será permitido reduzir a jornada/salário dos empregados na mesma função em diferentes percentuais.

§6º- É permitido acordo individual estabelecendo suspensão do contrato de trabalho para parte dos funcionários e redução de jornada/salário para outra parte.

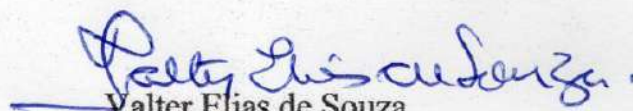
CLÁUSULA DÉCIMA – DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021.

Ficam assegurados que durante o tempo que perdurar este acordo coletivo de trabalho, nos moldes aqui pactuados, será respeitado o direito a todas as cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho em vigor.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – DA VALIDADE DO TERMO DE COOPERAÇÃO CELEBRADO EM 26/03/20.

Todos os atos praticados durante a vigência do Termo de Cooperação datado de 26/03/2020 mantém sua validade jurídica até a data da celebração do presente Termo Aditivo.


Carlos Augusto Di Giorgio Sobrinho
Presidente
SIGRAF


Valter Elias de Souza
Presidente
STIGMRJ