

Rio de Janeiro, 11 de maio de 2021.

AJUR/SIGRAF/RJ

Circular nº. 070/2021.

Assunto: Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho 2021/2022 - Importante!

Prezado Associado,

Comunicamos que hoje, dia 11 de maio de 2021, após vários acertos e definições, foi assinado o Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho 2021/2022 entre o Sindicato das Indústrias Gráficas do Município do Rio de Janeiro – SIGRAF e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Gráficas do Município do Rio de Janeiro – STIGMRJ, conforme cópia em anexo, para seu conhecimento.

O mesmo estará disponível em nosso site, www.sigraf.org.br

Atenciosamente,

DEPTº. JURÍDICO.

Sistema SIGRAF / ABIGRAF-RJ

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



TERMO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022.

NÚMERO DO PROCESSO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: MR008500/2021

DATA DE REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 29/03/2021

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

E Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas 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:

Considerando que em 27 de abril de 2021 foi publicada a MP 1.045/2021 que institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e de Renda;

Considerando que o benefício emergencial foi reeditado para as hipóteses de Redução Proporcional da Jornada de Trabalho e de Salário e a Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho com prazo de 120 dias (cento e vinte dias);

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE.

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho no período de 27 de abril de 2021 a 24 de agosto de 2021 e a data-base da categoria em 1º 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 da MP 1.045/2021, que tem como base o valor mensal do seguro desemprego que o trabalhador teria direito, conforme determina os itens I e II da MP 1.045 art. 8º parágrafo 6º.

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 §6º, do art. 8º, da MP 1.045/2021, 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 1.045/2021, 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 fica condicionada ao cumprimento do Termo Aditivo a CCT em vigor, entre o Sindicato Laboral e Patronal para cumprimento da MP 1.045/2021.

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

CLÁUSULA SEXTA - DAS CONSIDERAÇÕES.

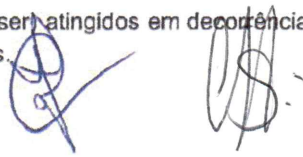
CONSIDERANDO a declaração de pandemia do novo Coronavírus (SARS-COV-2) pela Organização Mundial de Saúde - OMS, ocorrida em 11 de março de 2020, e as notícias veiculadas a respeito da elevada capacidade de difusão do vírus, dotado de potencial efetivo para causar surtos de contaminação, com enorme receio 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 1.045, em 27 de abril de 2021, 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 12/02/2021, sendo este aditivo ESPECÍFICO PARA TRATAR DA POSSIBILIDADE DE UTILIZAÇÃO DO "PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DE EMPREGO E RENDA" da MP 1.045/2021, 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 1.045/2021, 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 120 (cento e vinte) dias, a partir da data de 27/04/2021, conforme publicação da MP no seu Artigo 2º 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, Cumprindo o Artigo 18º da MP 1045.

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 na MP 1.045/2021, 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 aos seguintes percentuais, 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, 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.

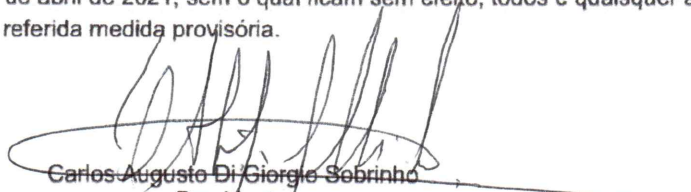
§6º- É permitido acordo individual estabelecendo suspensão do contrato de trabalho para parte dos funcionários e redução de jornada/salário para outra parte.


CLÁUSULA DÉCIMA – DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022.

Ficam assegurados que durante o tempo que perdurar este Termo Aditivo da CCT 2021/2022 em vigor, nos moldes aqui pactuados, será respeitado o direito a todas as cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho em vigor.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – CUMPRIMENTO DA MP 1.045.

Em tudo que foi acordado neste Termo Aditivo a CCT 2021/2022 em vigor serão aplicadas todas as normas da Medida Provisória nº 1.045 de 27 de abril de 2021, sem o qual ficam sem efeito, todos e quaisquer acordos fora dos parâmetros determinados na referida medida provisória.


Carlos Augusto Di Giorgio Sobrinho
Presidente
SIGRAF


Valter Elias de Souza
Presidente
STIGMRJ