

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO QUE ENTRE SI FIRMAM, DE UM LADO, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS GRÁFICAS DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO - STIGMRJ, COM SEDE NA RUA LICÍNIO CARDOSO, 461, TRIAGEM, CEP – 20.911-150, NESTA CAPITAL, INSCRITO NO DNT SOB O N. 1-2167, EM 20/05/1940, CNPJ 33.837.790/0001-13, SENDO SEU REPRESENTANTE LEGAL, O SR. VALTER ELIAS DE SOUZA, CPF 158.543.887-15, E, DE OUTRO LADO, SINDICATO DAS INDÚSTRIAS GRÁFICAS DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO, COM SEDE NA RUA SÁ FREIRE, 33, SÃO CRISTOVÃO, CEP – 20.930-430, NESTA CAPITAL, INSCRITO NO DNT SOB O N. 24772/1940, CNPJ 33.714.494/0001-25, SENDO SEU REPRESENTANTE LEGAL, O SR. CARLOS AUGUSTO DI GIORGIO SOBRINHO, CPF 058.891.977-20, MEDIANTE AS SEGUINTE CLÁUSULAS E CONDIÇÕES:

### CLÁUSULA PRIMEIRA – REAJUSTE SALARIAL.

- 1.1. Sobre os salários vigentes em 31/01/2022, será aplicado, a partir de 1º de fevereiro de 2022, nos salários de todos os empregados abrangidos por este instrumento, o percentual equivalente a 10,6% (dez vírgula seis por cento), a serem pagos em 02 parcelas, sendo 5% (cinco por cento) a partir de 01 de fevereiro de 2022 e 5,6% (cinco vírgula seis por cento) a partir 01 de agosto de 2022.
- 1.2. As diferenças salariais de fevereiro de 2022 decorrentes da retroatividade do reajuste à data-base (fevereiro) serão saldados no mês de março de 2022.
- 1.3. Serão compensadas as antecipações salariais concedidas pelas empresas gráficas no período de 01 de fevereiro de 2022 até a data da assinatura do presente instrumento, ressalvados os casos de promoção e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.
- 1.4. Para os empregados admitidos entre 01 de fevereiro de 2021 a 31 de janeiro de 2022 o reajuste previsto no *caput* desta cláusula será proporcional, para cada mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, calculado sobre o salário de admissão.
- 1.5. Para os que, além do salário fixo, perceberem por peça ou tarefa, o reajustamento, na forma estabelecida no *caput* desta cláusula, incidirá somente sobre o salário fixo.
- 1.6. Ambos os Sindicatos acordantes reconhecem, expressamente, que o percentual acordado nesta cláusula constitui condição mais benéfica aos empregados, o que exclui qualquer reivindicação pretérita.
- 1.7. Havendo demissões no período compreendido de fevereiro de 2022 a julho de 2022, deverá ser antecipado o valor de 5,6% (cinco vírgula seis por cento) perfazendo o total de 10,6% (dez vírgula seis por cento), até a data da dispensa.

## CLÁUSULA SEGUNDA – PISO NORMATIVO.

- 2.1. Fica fixado no piso da categoria profissional, o INPC Pleno de 10,6% (dez vírgula seis por cento), ou seja, R\$ 1.219,67, este válido também para o aprendiz, nos termos da Lei nº 5.598 de 1 de dezembro de 2005, respeitando-se o salário-mínimo nacional vigente.

## CLÁUSULA TERCEIRA – GARANTIAS MÍNIMAS VINCULADAS ÀS PROFISSÕES DE ARTES GRÁFICAS.

- 3.1. As Garantias Mínimas vinculadas às profissões de artes gráficas, com 1 (um) ano ou mais de exercício na respectiva função ficarão, a partir de 1º de fevereiro de 2022 assim fixadas:

Profissões de Artes Gráficas.	A partir de Fevereiro 2022.	A partir de Agosto 2022.
Ajudante (Auxiliar)	R\$ 1.232,28	-
Meio Oficial	R\$ 1.270,62	R\$ 1.338,39
Oficial	R\$ 2.023,26	R\$ 2.131,16

## CLÁUSULA QUARTA – PISO SALARIAL DIFERENCIADO.

- 4.1. Para os empregados contratados pelas empresas que exerçam suas atividades em reprodução/reprografia (fotocópia, eletrocópia, termocópia, microfilmagem, heliografia, xerografia) fica fixado, para vigorar a partir de 1º de fevereiro de 2022 o piso salarial diferenciado da seguinte forma:

Piso	A partir de Fevereiro 2022.	A partir de Agosto 2022.
Piso Salarial Diferenciado	R\$ 1.212,65	R\$ 1.277,32

## CLÁUSULA QUINTA – BANCO DE HORAS.

- 5.1. As partes reconhecem e concordam que a flexibilidade em termos de jornada de trabalho, sobretudo pelas peculiaridades inerentes ao setor gráfico, é relevante instrumento de ação gerencial, bem como assegura aos empregados um adequado equilíbrio da sua carga horária. Por esta razão as empresas podem adotar o sistema de compensação do excesso de horas, através do denominado “Banco de Horas”, desde que obedecidos os seguintes parâmetros gerais que devem nortear a administração do sistema ora acordado.
- 5.2. A quantidade de horas trabalhadas a maior ou a menor durante o mês, será informada de acordo com o sistema de CRÉDITO E DÉBITO, conforme o caso, isto é, as horas extraordinárias realizadas pelos empregados constituirão CRÉDITO para os mesmos, gerando, desta forma, a necessidade da efetiva

quitação, seja através da COMPENSAÇÃO, mera dedução do eventual "saldo devedor" do empregado ou, ainda, na forma prevista nos itens 5.4, 5.6 e 5.10 desta cláusula. A quantidade de horas trabalhadas a menor, por outro lado, gerará a necessidade de quitação por parte do empregado, seja através da prorrogação da jornada de trabalho, ou da simples dedução das horas em débito de eventual "saldo credor" do empregado.

- 5.3. Fica ajustado que o excesso de horas em um dia deverá ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 12 meses, a contar da data da efetiva realização da hora extra, à soma das jornadas semanais de trabalho dos empregados, a vigência desta cláusula será 01 de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022. A partir de 31/12/2022, permanece mantido o regime de compensação descrito no presente item, ficando desde já estabelecido que o período máximo será de 6 meses e não mais de 12 meses.
- 5.4. Fica estabelecido que as horas extraordinárias realizadas a cada dia da semana, no período compreendido entre segunda-feira e sábado, serão consideradas para efeito do banco de horas, na proporção de 50% (cinquenta por cento) do total das referidas horas extraordinárias realizadas mensalmente, devendo ser compensadas de acordo com o item 5.2 desta cláusula, obedecendo ao critério de 1x1, isto é, uma hora de compensação para cada hora extraordinária efetivamente realizada. As demais horas extraordinárias, correspondentes ao saldo remanescente de 50% (cinquenta por cento), realizadas a cada dia entre segunda-feira e sábado, serão pagas no mês subsequente ao mês da sua efetiva realização, de acordo com o período de apuração adotado pela empresa.
- 5.5. A hora extraordinária realizada nos domingos e feriados será sempre remunerada na sua totalidade.
- 5.6. As partes ajustam ainda que os saldos credores dos empregados poderão ser também compensados através do gozo de folgas, fixadas a critério das empresas, após entendimentos mantidos com o trabalhador envolvido, sendo concedidas na forma abaixo:
  - 5.6.1. Folgas individuais;
  - 5.6.2. Folgas coletivas ou por área de trabalho;
  - 5.6.3. Dias de gozo a serem adicionados às férias; ou
  - 5.6.4. Compensação de feriados "prensados".
- 5.7. Os trabalhadores, por outro lado, poderão tirar suas folgas individuais para tratarem de assuntos de seus interesses, desde que seja por meio de negociação entre as partes e que não resulte em prejuízo ou prejudique o bom andamento dos serviços ou ainda a sua regular programação.

- 5.8. Quando remuneradas, as horas extraordinárias realizadas em dias úteis, inclusive sábados compensados, terão acréscimo de 50% em relação à hora normal.
- 5.9. As empresas fornecerão aos seus empregados extrato mensal contendo informações acerca das horas extraordinárias trabalhadas ou eventuais débitos referentes às horas não trabalhadas para consultas e acompanhamento dos registros feitos pelas empresas.
- 5.10. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, sem que tenha havido o pagamento ou compensação integral das horas extraordinárias, ficam as empresas obrigadas a remunerar as horas não quitadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data do desligamento, respeitando o disposto no item 1.7. Por outro lado, as horas em débito, apuradas no momento que a empresa proceder ao desligamento do empregado sem justa causa, não poderão ser descontadas dos valores referentes às verbas rescisórias.
- 5.11. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.
- 5.12. Obrigam-se as empresas a cumprir o determinado nesta cláusula, ficando as mesmas cientes de que seu descumprimento poderá acarretar a adoção de medidas judiciais.

#### **CLÁUSULA SEXTA – AJUDA ALIMENTAÇÃO.**

- 6.1. As empresas que não concedam refeição aos seus empregados, e as que, ainda que possuam refeitório e não mantenham fornecimento de alimentação, concederão aos mesmos, a título de ajuda alimentação, o percentual equivalente a 10,6% (dez vírgula seis por cento), a serem pagos em 02 parcelas, R\$ 17,17 a partir de 01 de fevereiro de 2022 e R\$ 18,08 a partir de 01 de agosto de 2022, por dia útil trabalhado, a partir da data da assinatura da Convenção Coletiva, não podendo este valor sofrer qualquer desconto, não possuindo natureza salarial, não podendo ser incorporado ao salário para quaisquer efeitos legais.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA – AUXÍLIO FUNERAL.**

- 7.1. No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará a seu cônjuge, ou na falta deste, aos seus dependentes (assim considerados aqueles reconhecidos pela Previdência Social) e na ordem estabelecida pela legislação Previdenciária, o percentual equivalente a 10,6% (dez vírgula seis por cento), a serem pagos em 02 parcelas, R\$ 1.151,26 a partir de 01 de fevereiro de 2022 e R\$ 1.212,66 a partir de 01 de agosto de 2022.
- 7.2. Ficam desobrigadas do cumprimento desta cláusula as empresas que mantenham qualquer um dos seguintes benefícios: convênio funeral, auxílio funeral, seguro de vida em grupo ou sistema de reembolso integral das

despesas com sepultamento, desde que superiores ao valor estabelecido no item acima cláusula.

#### **CLÁUSULA OITAVA – AUXÍLIO CRECHE.**

- 8.1. As empresas que possuam como empregadas, mais de 30 (trinta) mulheres, com idade mínima de 16 (dezesesseis) anos, reembolsarão as despesas com creche, feitas pelas empregadas mães, para seus filhos de até 12 (doze) meses de idade, limitado o valor de reembolso equivalente a 10,6% (dez vírgula seis por cento), a serem pagos em 02 parcelas, R\$ 416,67 a partir de 01 de fevereiro de 2022 e R\$ 438,90 a partir de 01 de agosto de 2022
- 8.2. As empresas que possuem creche própria ou já adotam sistema de reembolso mais vantajoso do que o estabelecido no “caput” desta cláusula estão isentas desta obrigação.
- 8.3. Tal procedimento aplicar-se-á aos empregados do sexo masculino, que tenham a guarda de filhos judicialmente comprovada.

#### **CLÁUSULA NONA - CÁLCULO DO 13º SALÁRIO, FÉRIAS E VERBAS RESCISÓRIAS.**

- 9.1. Será assegurado aos trabalhadores gráficos no cálculo das férias, do 13º salário e das verbas rescisórias, além do salário fixo, o acréscimo correspondente à média dos 12 (doze) meses da parte variável a que façam jus.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO.**

- 10.1. Na hipótese do empregador conceder férias ao seu empregado no mês de janeiro, após cumprida a comunicação prévia prevista em lei, fica assegurado a este o direito de receber, no segundo dia após o seu retorno ao serviço, a antecipação de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, desde que tal antecipação seja solicitada pelo empregado até o dia 15 (quinze) de dezembro imediatamente anterior, excetuando-se, no entanto, os casos de férias coletivas concedidas nesse mês, respeitando o disposto no item 1.7 da Cláusula 1 deste instrumento.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO.**

- 11.1. Ao empregado afastado, recebendo benefício da Previdência Social, será garantida pela empresa, no primeiro ano de afastamento, a complementação do 13º salário.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO DOENÇA.**

- 12.1. As empresas pagarão aos empregados em gozo de auxílio-doença, concedido pela Previdência Social, no período contado entre o 16º (décimo sexto) dia até o 60º (sexagésimo) dia do afastamento, uma complementação salarial

correspondente à diferença entre o salário nominal, respeitando o disposto no item 1.7 da Cláusula 1 deste instrumento e o valor do benefício concedido pela Previdência Social.

- 12.2. Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social, a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças a maior ou a menor, estas deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior, no decorrer do prazo acima fixado.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - GARANTIAS DE EMPREGO.**

#### **13.1. EM VIRTUDE DE DOENÇA**

13.1.1. Ficam as empresas obrigadas a não dispensar, salvo por justa causa, no prazo de 75 (setenta e cinco) dias após a alta médica, empregado que tenha ficado em benefício por auxílio doença por período igual ou superior a 75 (setenta e cinco) dias.

13.1.2. As empresas deverão preencher e entregar a seus empregados, no prazo de 20 dias úteis, os documentos exigidos pela Previdência Social, inclusive se for o caso, o formulário de PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário), para a concessão dos benefícios que tenham direito.

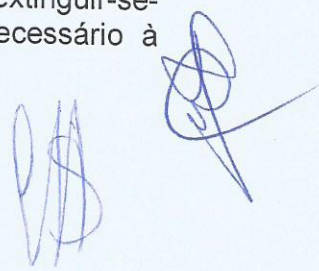
#### **13.2. PARA APOSENTADORIA**

13.2.1. Ficam as empresas obrigadas a não dispensarem, salvo por justa causa ou por motivo de força maior, no período de 18 (dezoito) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo de aposentadoria pela Previdência Social, qualquer que seja ela, nos seus prazos mínimos, empregados que tenham 7 (sete) anos ou mais de serviços contínuos prestados à mesma empresa.

13.2.2. Fica considerada sem efeito, para a contagem desses sete anos, a interrupção contratual por desligamento que não ultrapasse a 90 (noventa) dias, desde que não tenha ocorrido, nesse período, anotação da carteira de trabalho por outra empresa.

13.2.3. A garantia de emprego prevista nesta cláusula só será adquirida a partir do recebimento, pela empresa, de comunicação do empregado, por escrito e contra recibo, acompanhada de declaração de órgão ou entidade competente, sem efeito retroativo, de que ele atende às condições previstas nesta cláusula. Fica expressamente entendido que a aludida garantia de emprego extinguir-se-á, automaticamente, depois de completado o tempo mínimo necessário à aquisição do direito à referida aposentadoria.

#### **13.3. À GESTANTE**



13.3.1. É assegurada a garantia de emprego à gestante de 90 (noventa) dias, a partir do término da licença maternidade. Tal garantia não poderá resultar em período inferior àquele previsto no artigo 10, II, b, do ADCT.

#### 13.4. EM CASO DE ABORTO

13.4.1. Em caso de aborto não criminoso, devidamente comprovado por atestado médico, a empregada gozará da garantia de emprego até 60 (sessenta) dias após o fato.

#### 13.5. CONVERSÃO EM INDENIZAÇÃO

13.5.1. Fica expressamente ajustado entre as partes que as garantias de emprego asseguradas pelo presente instrumento poderão ser convertidas em indenização, a ser ajustada entre empresa e empregado.

13.5.2. A garantia de emprego das cláusulas anteriores fica condicionada, por apego ao princípio da boa fé, da empregada comunicar o seu estado gravídico ao empregador, até a data da homologação da rescisão contratual ou o respectivo recebimento das verbas resilitórias.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - MUDANÇA DE FUNÇÃO À GESTANTE.**

14.1. Fica assegurada à gestante a mudança de função, sem alteração salarial, sempre que tal necessidade ficar comprovada, através de atestado médico, fornecido pelo médico credenciado da empresa.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – DAS FÉRIAS ANUAIS.**

15.1. O início das férias, individuais ou coletivas, deverá coincidir, preferencialmente, com o primeiro dia útil da semana e será vedado no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado. (Art. 134, §3º, da lei 13.467/17).

15.2. Não serão descontados nas férias os dias não trabalhados durante o período aquisitivo que decorra do interesse ou liberalidade do empregador.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – DA DISPENSA DE EMPREGADOS.**

16.1. Para as empresas que trabalham em regime de compensação de horas, o aviso prévio dado aos empregados deverá ter seu início no primeiro dia útil da semana seguinte àquela em que o empregado tenha trabalhado em regime de compensação.

16.2. Fica convencionado que a dispensa de empregado será, obrigatoriamente, comunicada pela empresa, por escrito.

16.3. Aos empregados que contem com 7 (sete) ou mais anos de serviço na mesma empresa e tenham idade igual ou superior a 45 (quarenta e cinco) anos, no dia



da comunicação da dispensa imotivada, a empresa concederá uma gratificação correspondente a 30 (trinta) dias de salário, mantendo-se, ainda, a norma legal disposta na Lei nº 12.506 de 11 de outubro de 2011, publicada no Diário Oficial da União 30/10/2011, sendo que a empresa só poderá exigir o trabalho de 30 (trinta) dias.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DIRIGENTE SINDICAL.**

- 17.1. As empresas concordam em liberar um dirigente Sindical, por empresa, da prestação de serviços, sem prejuízo de sua remuneração, quando solicitado, por escrito, pelo Sindicato, justificando o motivo do pedido, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, desde que não ultrapasse 5 (cinco) dias úteis por mês.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMISSÃO DE EMPREGADOS.**

- 18.1. Fica expressamente ajustado que o Sindicato profissional poderá constituir uma comissão, composta de 3 (três) empregados, eleitos em Assembleia, e integrantes do quadro de pessoal de 3 (três) diferentes empresas, que tenham mais de 35 (trinta e cinco) empregados, cuja finalidade exclusiva será a de assistir ao andamento da negociação coletiva, apenas durante a (s) reunião (ões) com o Sindicato Patronal. Para que os empregados integrantes da mencionada comissão sejam liberados para as reuniões, sem prejuízo salarial, as empresas deverão ser avisadas, através de correspondência emitida pelo Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas úteis.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - EMPREGADOS ESTUDANTES.**

- 19.1. Serão abonadas as faltas dos empregados estudantes matriculados em estabelecimentos de ensino oficial ou autorizado, no caso de realização de provas em horário incompatível com o trabalho, desde que avisado o empregador com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, mediante documento expedido pelo próprio estabelecimento de ensino, indicando o dia e hora da realização da prova.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIO.**

- 20.1. O pagamento dos salários aos empregados deverá ser feito em envelope ou papel timbrado da empresa, onde conste, discriminadamente, toda verba paga, bem como os descontos efetuados.
- 20.2. As empresas poderão efetuar o pagamento dos salários através de conta bancária, ficando assegurado horário que permita ao empregado receber o seu cheque-salário junto ao estabelecimento de crédito.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – DIA DO GRÁFICO.**



- 21.1. As empresas gráficas reconhecem, expressamente, no Município do Rio de Janeiro, o dia 07 de fevereiro como o DIA DO GRÁFICO, não funcionando os estabelecimentos gráficos do Rio de Janeiro - RJ, garantindo os salários de seus empregados para todos os efeitos legais, inclusive repouso semanal remunerado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO.**

- 22.1. As empresas que não dispuserem de serviço médico e odontológico aceitarão, em princípio, os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos facultativos do Sindicato Profissional para justificar a incapacidade para o serviço por período não superior a 15 (quinze) dias. Se e quando desejarem, as empresas poderão verificar por profissionais habilitados de sua indicação, o estado de saúde dos beneficiários dos atestados de que trata esta cláusula.
- 22.2. Quando o empregador dispuser de serviço médico ou odontológico, ou mesmo convênio saúde, o empregado submeter-se-á, obrigatoriamente, aos serviços mantidos pelo empregador ou com estes conveniados.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PRIMEIROS SOCORROS.**

- 23.1. As empresas manterão caixa de primeiros socorros, indispensável em situações de emergência, à disposição dos empregados, bem como, providenciar transporte através dos órgãos competentes, quando indispensável em situações de emergência e acidentes de trabalho.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – UNIFORMES E EQUIPAMENTOS.**

- 24.1. É de responsabilidade das empresas o fornecimento de uniformes, quando exigidos pela mesma, bem assim os equipamentos de proteção individual (EPI) para desempenho da atividade profissional dos seus empregados.

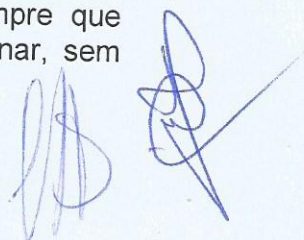
#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – QUADRO DE AVISOS.**

- 25.1. As empresas com 10 (dez) ou mais empregados, manterão em local determinado, acessível e de sua exclusiva escolha, um quadro para aviso, no qual serão afixados comunicados do Sindicato Profissional, assinados por seu Presidente. Os comunicados a serem divulgados serão entregues à administração de cada empresa, sendo vedada qualquer matéria de natureza política ou caráter ofensivo.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – CONTROLE DE JORNADA.**

##### **26.1. CONFERÊNCIA DE CARTÃO DE PONTO**

- 26.1.1. Fica assegurado ao empregado a faculdade de, pessoalmente e dentro do estabelecimento empregador, conferir seus cartões de ponto, sempre que divergir dos dados informados pela empresa, sob pena de ao assinar, sem



ressalva, dar como bons, ratificando, dessa maneira, as jornadas ali apostas, não podendo mais ser questionada judicialmente

26.1.2.A conferência de que trata o item acima deverá ser agendada com os departamentos responsáveis dentro das empresas, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

26.1.3. Consoante à portaria MT – nº 373 de 25.02.2011, a empresa poderá utilizar sistema alternativo de controle de frequência dos seus empregados, registrando apenas as ocorrências que ocasionarem alteração de sua remuneração. Desta forma, a comprovação da presença do empregado ao serviço será feita pelo registro diário de frequência nos termos das diretrizes internas estabelecidas: Os empregados estão sujeitos ao registro de frequência de entrada e saída do serviço.

26.1.4. Ficam isentos do registro diário de frequência os empregados que ocupam os seguintes cargos ou funções: Diretores e Gerentes, e empregados que exerçam atividades externas incompatíveis com a fixação de horário.

## 26.2. SISTEMAS DE CONTROLE DE FREQUENCIA

26.2.1. Fica expressamente ajustado que as empresas, em substituição aos sistemas convencionais de anotação e controle de horário de trabalho dos empregados, poderão adotar o controle de frequência através de informação eletrônica, podendo as empresas, para tanto, controlar e administrar apenas as exceções ocorridas durante a jornada de trabalho (falta, atraso e trabalho extraordinário) desde que os empregados tenham, a qualquer momento, acesso às informações para consultas e acompanhamento dos registros feitos pelas empresas.

## 26.3. ENTRADA APÓS O INÍCIO DA JORNADA

26.3.1.A entrada do empregado após horário estabelecido dependerá de autorização da empresa. Contudo, se a empresa aceitar seu ingresso após esse horário, poderá a mesma descontar as horas não trabalhadas, ficando vedado o desconto do descanso remunerado daqueles empregados que não tiverem cometido, durante a semana, nenhuma falta e/ou atraso superior a 15 (quinze) minutos.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ENQUADRAMENTO COMO GRÁFICO.

27.1. As empresas admitem, em princípio, o enquadramento como gráfico dos trabalhadores que, por processo de adaptação forem aceitos em funções novas, surgidas em face da evolução tecnológica, desde que não se enquadrem em categorias diferenciadas em lei, e desde que as novas tarefas se vinculem, por natureza, às atividades gráficas. Reservam-se, entretanto, se assim não entenderem, o direito de recurso ao órgão administrativo

competente para dirimir o conflito, ou à Justiça comum ou Trabalhista, a que for competente, para definir o efetivo enquadramento profissional.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - READMISSÃO DE EX-EMPREGADOS.**

- 28.1. No caso de readmissão para o exercício do mesmo cargo, na mesma empresa, dentro de 12 (doze) meses contados da demissão, o empregado ficará sujeito ao cumprimento de contrato de experiência de apenas 60 (sessenta dias), desde que não tenha ocorrido alteração nos processos de fabricação ou mudanças tecnológicas nos quais o empregado readmitido tenha trabalhado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - MUDANÇA TECNOLÓGICA.**

- 29.1. Em caso de mudança de caráter tecnológico, as empresas, sempre que possível, aproveitarão os empregados mais antigos nas novas funções.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - SALÁRIO SUBSTITUTO.**

- 30.1. Admitido empregado para função de outro que tenha sido dispensado, será garantido ao empregado recém admitido salário igual ao menor na função, sem considerar vantagens pessoais.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - SUBSTITUIÇÃO PROVISÓRIA.**

- 31.1. Quando ocorrer substituição de caráter provisório, será paga ao substituto, durante o período de substituição, a diferença entre a sua remuneração e a do substituído, sem considerar as vantagens pessoais, desde que o substituto assuma todas as funções inerentes ao cargo em substituição, excetuando-se aquelas substituições que decorram de treinamento com duração de até seis meses.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS PARA APOSENTADORIA.**

- 32.1. As empresas ficam obrigadas a fornecer, no prazo de 30 e 60 dias, respectivamente, a empregados e ex-empregados, os documentos necessários para os mesmos requererem, junto à Previdência Social, a aposentadoria a que tenham direito.
- 32.2. As empresas que estejam obrigadas, por força do artigo 58 da Lei 8213/1991, bem assim por força do laudo técnico de condições ambientais do trabalho, deverão fornecer, no ato da rescisão contratual, o formulário próprio definido pela Previdência Social.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DOAÇÃO VOLUNTÁRIA.**

- 33.1. A doação tem como objetivo custear as despesas do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas do Município do Rio de Janeiro inerentes a manutenção da sua sede e dos serviços ofertados aos seus associados, incluindo as negociações coletivas que abrangem e beneficiam todos os empregados da categoria. A título de doação voluntária as empresas descontarão da folha de pagamento de todos os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, admitidos até 31 de Janeiro de 2022, uma única vez, a importância de 2,0% e repassarão o valor ao Sindicato Laboral.
- 33.2 O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado à não oposição pelo empregado, sendo que sua eventual oposição deve ser manifestada até 30 (trinta) dias após a assinatura da Convenção Coletiva, através de carta assinada de próprio punho do empregado, que deverá ser entregue no RH/Departamento Pessoal da empresa.
- 33.3 O repasse da doação deverá realizado na Tesouraria da Sede do Sindicato Laboral, situado na Rua Licínio Cardoso, nº 461, Triagem, Rio de Janeiro ou através de colaboradores credenciados do mesmo para receber os valores devidos diretamente na Empresa. O Sindicato Laboral deverá fornecer comprovante de recebimento da doação, individualizado com o nome do empregado que sofreu o desconto.
- 33.4 A Empresa deverá repassar ao Sindicato Laboral a doação até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao fim do prazo para o exercício do direito à oposição pelo empregado que está contido no item 33.2 desta cláusula, sob pena de multa de 10% (dez por cento) a cada mês, sem prejuízo do art. 600 da CLT.
- 33.5 A empresa deverá enviar através do e-mail: [stigmri@gmail.com](mailto:stigmri@gmail.com) (e-mail do sindicato laboral) a lista dos funcionários que tiverem o desconto a título de doação voluntária dentro do mesmo prazo estabelecido no item 33.4.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL.**

- 34.1. As empresas integradas no âmbito da representação do Sindicato Patronal, recolherão, a favor deste, a contribuição no valor de R\$ 663,60 (seiscentos e sessenta e três reais e sessenta centavos) a título de Contribuição Assistencial, para manutenção dos serviços sociais prestados às empresas de um modo geral. O valor acima mencionado será pago em três parcelas iguais, quer sejam nas datas de 31/03/2022, 30/04/2022 e 31/05/2022, mediante guias próprias fornecidas pelo Sindicato Patronal.
- 34.2. A contribuição referida no "caput" desta cláusula é de exclusiva responsabilidade das empresas, vedado qualquer desconto dos empregados a esse título.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – ABRANGÊNCIA.**

35.1. A presente 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.

35.2. As principais etapas da atividade gráfica são:

**Pré-impressão:** Primeira etapa do fluxo de trabalho que inclui todas as operações necessárias para a preparação de imagens e portadores de imagens, obtidos através de tecnologia analógicas e digitais;

**Impressão** - Segunda etapa do fluxo de trabalho, onde a imagem é transferida para o suporte utilizando-se tecnologias de reprodução, a saber:

**Fotoquímica** – Processo fotográfico que se baseia na ação fotoquímica de luz sobre emulsões fotossensíveis; a camada dos filmes fotográficos contém haletos de prata que são reduzidos a prata metálica sob ação da luz.

**Termoquímica** – processo de tratamento térmico de uma chapa offset, realizado após a revelação, que consiste em aquece-la a fim de promover o endurecimento da camada polimérica das áreas de grafismo, aumentando a resistência.

**Eletroquímica** – processo que consiste em fazer passar uma corrente elétrica por uma solução ionizada, chamada eletrólito, causando um fluxo de íons negativos em direção ao ânodo e de íons positivos em direção ao cátodo, empregado para depositar cobre ou cromo em cilindros de rotogravura e rolos de anilox na flexografia.

**Jato de tinta** – processo direto sem impacto, no qual gotículas de tinta líquida são borrifadas sobre um suporte, a partir de dados digitais, sob o comando de um sistema computadorizado; nas áreas de contragrafismo, as gotículas são defletidas e voltam para o reservatório de tinta. Existem diferentes mecanismos de geração das gotas de tinta, dentre os quais destacam-se : a ) as gotículas são produzidas através de contrações e expansões pulsantes de elementos mecânicos; b) baseia-se no efeito piezoelétrico, e as gotículas são geradas apenas quando necessário; c) as gotículas são geradas através de calor localizado; d) formação de bolhas de tinta, as quais são ejetadas através de pressão, atingindo o suporte.

**Transferência Térmica** – processo sem impacto, a partir de arquivos digitais, cuja característica é criar um sinal digital diretamente sobre o suporte, através de condutores elétricos; o corante é uma fita coberta com cera pigmentada,

que funde no substrato e solidifica por resfriamento, uma cor por vez, produzindo cores saturadas e brilhantes.

**Eletrostática** – processo de reprodução das imagens por transferência de partículas de toner de um tambor fotocondutor intermediário, que recebe uma carga elétrica para habilitá-lo a transferir e a fundir o pigmento no papel, formando uma imagem, tal como acontece na xerografia e na impressão a laser.

**Relevografia** – processo cuja matriz apresenta áreas de grafismo acima das áreas de contra grafismo.

**Planográfica** - processo cuja matriz de impressão plana não apresenta relevo e tem as áreas de grafismo e de contra grafismo situado no mesmo plano.

**Encavográfica** – qualquer processo de impressão cujo grafismo é gravado ou escavado na superfície de uma chapa ou cilindro metálico.

**Permeográfica** - processo de impressão que emprega matriz permeável feita de seda, plástico ou metal.

**Pós-impressão** - terceira etapa do fluxo de trabalho que consiste no acabamento de produtos gráficos, tais como: revestimento, acoplagem, laminação, corte, vinco, refile, gofragem, dobra, colagem, encadernação, plastificação, verniz, estampagem, plotagem, aplicação de alto e baixo relevo, hot-stamping, transfer, alta frequência, rebobinação, capa dura e flexível, vincagem, hot melt, PVA, PUR, brochura, costura, lombada quadrada, grampeação, endereçamento, envelopagem, intercalação, seladoras, serras, serrilhadoras, picotadeiras, shirink, cuja finalidade é criar realçar e preservar qualidades táteis e visuais do produto, determinado seu formato, dimensões, e viabilizando sua finalidade e logística (identificação, acondicionamento, armazenamento e distribuição).

§ 2º - Relação dos Segmentos da Atividade Gráfica: Editorial; Acondicionamento/ Identificação/ Embalagens Impressas; Promocional, Comercial, Carimbos e Clichê em geral, Impressos de Segurança, Formulários Contínuos convencionais -eletrônicos e em dados variáveis.

§ 3º - Relação de produtos resultantes da Atividade Gráfica: livros (de texto, culturais e de arte, institucionais, infantis, ilustrados, didáticos e técnicos), guias, manuais, revistas (periódicas de caráter variado com ou sem recursos gráficos especiais, infantis ou de desenhos, institucionais), jornais (de circulação diária ou não), rótulos convencionais, rótulos com efeitos especiais, etiquetas (convencionais, auto-adesivas ou metálicas), decalques, embalagens impressas cartotécnicas semi-rígidas convencionais, cartuchos, embalagens impressas semi-rígidas convencionais com efeitos especiais e sem efeitos especiais, embalagens impressas laminadas em papelão ondulado, embalagens impressas sazonais impressas em suporte metálico, flexíveis impressas até 4 cores ou mais, embalagens impressas em suportes rígidos

não celulósicos, embalagens impressas flexíveis, embalagens impressas flexíveis laminadas, rótulos, etiquetas ou invólucros impressos com fins de identificação e/ou proteção para produtos alimentícios, farmacêuticos e bebidas constantes em embalagens diversas, embalagens impressas em suportes metálicos, sacos, sacolas, bolsas de plástico, pôsteres, cartazes, catálogos, relatórios de empresas, tablóides, folhetos, malas diretas, folders, banners, kits promocionais, backlitght, frontlitght, malas diretas, outdoor, capas de CO / OVO, bulas, manuais de instrução, displays, móveis, materiais de ponto de venda e de mesa, displays e materiais de ponto de venda de chão (destinados a quaisquer fins sejam eles de caráter promocional, publicitário, comercial, informativo e institucional, calendário de mesa, calendário de parede, cartões de mensagem, convites, diplomas, cartões de visita, materiais de papelaria, envelopes, formulários, plano, jato, contínuo e mailer, impressos de segurança, cheques, boletos de cobrança, extratos de contas, cautelas, títulos ao portador, selos postais e fiscais, cartões magnéticos gravados, cartões telefônicos (phonecard), carnês de cobrança, vale ticket refeição, transporte, alimentação, pedágio, Identificação, cartão de crédito e bancário, cadernos, agendas, Jogos (baralhos, quebra-cabeças), cardápios, produtos para festa, papel de parede, sinalização, loterias, Jogos promocionais, cópias, produtos impressos através de serigrafia (silk screen), produtos gráficos de Clichê e Carimbos em geral, outros, confeccionados conforme os sistemas de Impressão acima citados, bandejas, (travessas, pratos, bíblias, hinários e semelhantes, listas telefônicas, mapas, plantas / topográficas, papel moeda, contas telefônicas, extratos bancários, em dados variáveis e transacionais, cartões postais, estampas, gravuras, decalcomanias, impressos em dados variáveis com impressão híbrida como booklet, faturas telefônicas, água, energia elétricas, extratos bancários, gás, entre outros.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ACOMPANHAMENTO QUANTO AO CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO.**

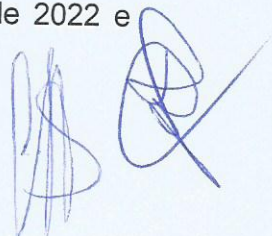
36.1. As partes ajustam que serão feitas reuniões trimestrais, de acordo com calendário previamente concordado entre elas, exclusivamente para atender os seguintes objetivos: 1) acompanhar, estudar e debater temas a respeito das relações trabalhistas vinculadas à indústria gráfica; e, 2) prestar esclarecimentos às empresas gráficas associadas quanto a regular aplicação dos dispositivos previstos na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – DA HOMOLOGAÇÃO.**

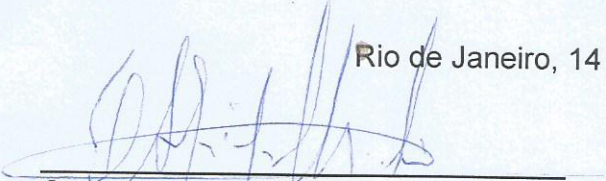
37.1. Sem prejuízo da lei em vigor, as empresas poderão realizar as homologações dos seus empregados com mais de um ano de serviço no sindicato laboral.

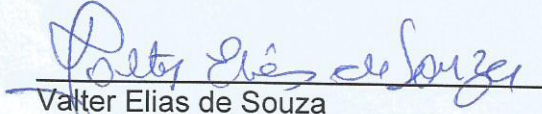
#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO.**

38.1. A vigência da presente convenção terá início em 01 de fevereiro de 2022 e término em 31 de janeiro de 2023.



Rio de Janeiro, 14 de fevereiro de 2022.

  
\_\_\_\_\_  
Carlos Augusto Di Giorgio Sobrinho  
PRESIDENTE  
CPF - 058.891.977-20

  
\_\_\_\_\_  
Valter Elias de Souza  
PRESIDENTE  
CPF - 158.543.887-15

**COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO PATRONAL:**

Antônio Ivo Daflon, Alexandre Gonçalves, Carlos Eduardo Santos Rosamaria Azevedo Brandão da Cruz, Maria Rita Barbosa, José Roberto Borges e José Carlos Meneghetti.

**COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO LABORAL:**

Jerônimo Pereira.