

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2021**

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR029047/2021  
**DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO:** 07/06/2021 ÀS 20:09

SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDUSTRIA GRAFICA, DA COMUNICACAO GRAFICA E DOS SERVICOS GRAFICOS DO ESTADO DO CEARA, CNPJ n. 07.344.294/0001-18, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DAS INDUSTRIAS GRAFICAS NO ESTADO DO CEARA, CNPJ n. 07.346.372/0001-13, neste ato representado(a) por seu ;

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 janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2021 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Trabalhadores nas indústrias gráficas, da comunicação gráfica e dos serviços gráficos; trabalhadores em indústrias de gravura, do acabamento e dos serviços gráficos; trabalhadores em indústrias de carimbos e clichérias em geral; trabalhadores em empresas de produtos impressos em serigrafia (screensaver); trabalhadores em empresas de serviços de pré-impressão; trabalhadores em indústrias de formulários contínuos convencionais e eletrônicos e em dados variáveis; trabalhadores em indústrias de produtos gráficos editoriais; trabalhadores em indústrias de produtos gráficos para acondicionamento; embalagens impressas por qualquer processo em geral; trabalhadores em indústrias de etiquetas adesivas impressas por qualquer processo; trabalhadores em reprografia em geral e impressão digital eletrônica (gráficas rápidas (cópias em impressoras tipo xerox) - impressão digital híbrida em dados variáveis, reprografia; trabalhadores em empresas de serviços gráficos em brindes promocionais e dos trabalhadores em empresas de produtos gráficos comerciais e promocionais e impressos para fins publicitários; trabalhadores em empresas de impressos de segurança - reprografia, tendo como definição as etapas das atividades gráficas de pré-impressão, impressão e acabamento gráfico, usando os sistemas de impressão que utilizam as tecnologias digital e eletrônica, híbrida e com conteúdo variável, flexoffset, ploter, holografia, talho doce, jato de tinta, relevografia, flexografia, tipografia, letterset, litografia, off-set, rotogravura, calcografia, tampografia, serigrafia por estênceis (silk-screen) hot-stamping, transfer, alta frequência, aplicação de alto e baixo relevo - compreendendo os produtos resultantes das atividades e dos seguimentos gráficos como: livros, revistas, guias, manuais, rótulos convencionais, rótulos com efeitos especiais, etiquetas, etiquetas auto-adesivas, decalques embalagens cartotécnicas semi-rígidas convencionais, cartuchos, embalagens semi-rígidas convencionais com efeitos especiais; embalagens laminadas em papelão ondulado, embalagens sazonais; embalagens impressas em suportes rígidos não celulósicos; embalagens flexíveis laminadas; embalagens flexíveis impressas, para produtos alimentícios, farmacêuticos, vestuário, embalagens flexíveis em laminados plásticos impressos por qualquer processo, polímeros, rótulos plásticos encolhíveis, laminados sacos e sacolas; embalagens flexíveis impressas em geral; embalagens impressas metálicas em processo litográfico, metal gráfica, (folhas de flan, etiquetas metálicas em pano, alumínio, couro, plástico, pvc); sacolas, pôsteres e cartazes, catálogos promocionais, relatórios de empresas, tablóides e folhetos publicitários, malas diretas, folhetos, folders, banners, kits promocionais, displays, móveis e materiais de ponto de venda e de mesa, displays e materiais de ponto de venda de chão, calendário de mesa, calendário de parede, cartão de mensagem, convites, diplomas, cartões de visita, materiais de papelaria, envelopes, formulários contínuos, plano, jato, contínuo e mailer, impressos de segurança, cheques, boletos de cobrança, carnês de cobrança, cartões magnéticos, vale (ticket), refeição, vale-transporte, alimentação, pedágio, transportes (metrô-ônibus-trem), identificação, cartão de crédito, telefônico e impressão eletrônica em geral; cadernos,**

agendas, jogos (baralhos, quebra-cabeças); cardápios, produtos para festa, papel de parede; sinalização; loterias; jogos promocionais; cheques; boletos de cobrança; carnês de cobrança; booklet; faturas telefônicas; extratos e faturas de cartões; cartões magnéticos e eletrônicos; cartas de cobrança; holerites; extratos de contas e outros, confeccionados conforme os sistemas de impressão acima citados, entre outros produtos gráficos existentes; e dos exercentes de todas as atividades descritas no grupo 9.2 e do grande grupo 7 da C.B.O.-Classificação Brasileira de Ocupação do Ministério do Trabalho e Emprego, e todas as atividades e produtos gráficos impressos mencionados no CNAE-IBGE - Indústria da Transformação, Impressão e Reprodução de Gravações, Atividades de Impressão, e os trabalhadores que desenvolvem atividades gráficas nas oficinas e do departamentos gráficos das Empresas Proprietárias de Jornais e Revistas classificadas no 3º grupo do plano da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Comunicação e Publicidade, inclusive os que exercem atividades no processo convencional a quente composição, paginação, fotomecânica e impressão; e os processos computadorizados a frio como: pré-impressão, fotomecânica, fotocomposição e editoração eletrônica, scanner, past-up, processamento e tratamento de imagem, 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, acabamento, expedição, remessa, entregadores, encartes manual e automáticos e atividades gráficas realizadas nos departamentos gráficos das Empresas Proprietárias de Jornais e Revistas conforme resolução do MTPS 322656/73, DOU de 20/02/74, página 2009 - 316455/74, datado de 10/09/75 e MTB - 317525/75, datado de 24/10/78, e como Categoria Profissional Diferenciada no termos do artigo 511 da CLT, processo MTPS 319819/73, DOU de 03/10/1974, página 11.231, independentemente da atividade principal da empresa, com abrangência territorial em Abaiara/CE, Acarape/CE, Acaraú/CE, Acopiara/CE, Aiuaba/CE, Alcântaras/CE, Altaneira/CE, Alto Santo/CE, Amontada/CE, Antonina do Norte/CE, Apuiarés/CE, Aquiraz/CE, Aracati/CE, Aracoiaba/CE, Ararendá/CE, Araripe/CE, Aratuba/CE, Arneiroz/CE, Assaré/CE, Aurora/CE, Baixio/CE, Banabuiú/CE, Barbalha/CE, Barreira/CE, Barro/CE, Barroquinha/CE, Baturité/CE, Beberibe/CE, Bela Cruz/CE, Boa Viagem/CE, Brejo Santo/CE, Camocim/CE, Campos Sales/CE, Canindé/CE, Capistrano/CE, Caridade/CE, Cariré/CE, Caririaçu/CE, Cariús/CE, Carnaubal/CE, Cascavel/CE, Catarina/CE, Catunda/CE, Caucaia/CE, Cedro/CE, Chaval/CE, Choró/CE, Chorozinho/CE, Coreau/CE, Crateús/CE, Crato/CE, Croatá/CE, Cruz/CE, Deputado Irapuan Pinheiro/CE, Ererê/CE, Eusébio/CE, Farias Brito/CE, Forquilha/CE, Fortaleza/CE, Fortim/CE, Frecheirinha/CE, General Sampaio/CE, Graça/CE, Granja/CE, Granjeiro/CE, Groairas/CE, Guaiúba/CE, Guaraciaba do Norte/CE, Guaramiranga/CE, Hidrolândia/CE, Horizonte/CE, Ibaretama/CE, Ibiapina/CE, Ibicuitinga/CE, Icapuí/CE, Icó/CE, Iguatu/CE, Independência/CE, Ipaporanga/CE, Ipaumirim/CE, Ipu/CE, Ipueiras/CE, Iracema/CE, Irauçuba/CE, Itaiçaba/CE, Itaitinga/CE, Itapajé/CE, Itapipoca/CE, Itapiúna/CE, Itarema/CE, Itatira/CE, Jaguaratama/CE, Jaguaribara/CE, Jaguaribe/CE, Jaguaruana/CE, Jardim/CE, Jati/CE, Jijoca de Jericoacoara/CE, Juazeiro do Norte/CE, Jucás/CE, Lavras da Mangabeira/CE, Limoeiro do Norte/CE, Madalena/CE, Maracanaú/CE, Maranguape/CE, Marco/CE, Martinópolis/CE, Massapê/CE, Mauriti/CE, Meruoca/CE, Milagres/CE, Milhã/CE, Miraima/CE, Missão Velha/CE, Mombaça/CE, Monsenhor Tabosa/CE, Morada Nova/CE, Mouraújo/CE, Morrinhos/CE, Mucambo/CE, Mulungu/CE, Nova Olinda/CE, Nova Russas/CE, Novo Oriente/CE, Ocara/CE, Orós/CE, Pacajus/CE, Pacatuba/CE, Pacoti/CE, Pacujá/CE, Palhano/CE, Palmácia/CE, Paracuru/CE, Paraipaba/CE, Parambu/CE, Paramoti/CE, Pedra Branca/CE, Penaforte/CE, Pentecoste/CE, Pereiro/CE, Pindoretama/CE, Piquet Carneiro/CE, Pires Ferreira/CE, Poranga/CE, Porteiras/CE, Potengi/CE, Potiretama/CE, Quiterianópolis/CE, Quixadá/CE, Quixelô/CE, Quixeramobim/CE, Quixerê/CE, Redenção/CE, Reriutaba/CE, Russas/CE, Saboeiro/CE, Salitre/CE, Santa Quitéria/CE, Santana do Acaraú/CE, Santana do Cariri/CE, São Benedito/CE, São Gonçalo do Amarante/CE, São João do Jaguaribe/CE, São Luís do Curu/CE, Senador Pompeu/CE, Senador Sá/CE, Sobral/CE, Solonópolis/CE, Tabuleiro do Norte/CE, Tamboril/CE, Tarrafas/CE, Tauá/CE, Tejuçuoca/CE, Tianguá/CE, Trairi/CE, Tururu/CE, Ubajara/CE, Umari/CE, Umirim/CE, Uruburetama/CE, Uruoca/CE, Varjota/CE, Várzea Alegre/CE e Viçosa do Ceará/CE.

## **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - DOS PISOS SALARIAIS**

Ficam estabelecidos os pisos salariais constantes da tabela abaixo (ANEXO 1), parte integrante da Convenção Coletiva de Trabalho firmada, com validade a partir de 1º de junho de 2021 até 30 de setembro de 2021, observando as seguintes regras:

**§1º** – Os pisos salariais previstos na tabela abaixo não servirão de base para cálculo do adicional de insalubridade, devendo ser observado o salário mínimo para fins de base de cálculo do referido adicional.

**§2º** – Os pisos salariais para os empregados contratados somente terão aplicabilidade após o cumprimento de eventual contrato de experiência. Para os trabalhadores com experiência mínima de 01 (um) ano, comprovada em CTPS, os pisos salariais terão aplicabilidade imediata.

**§3º** – Aos empregados efetivos na empresa e que venham a ser promovidos para funções com pisos salariais diferenciados, o novo valor do piso salarial somente será exigível após o prazo mínimo de 03 (três) meses de efetivo exercício da nova função.

**§4º** – Somente serão devidas diferenças salariais em razão de eventual substituição de empregado por outro com salário superior ao constante na tabela anexa, quando a eventual substituição ultrapassar 30 (trinta) dias ininterruptos, ou nos casos previstos no parágrafo único da cláusula oitava – DA SUBSTITUIÇÃO da Convenção Coletiva de Trabalho.

**§5º** – Para efeito de cumprimento dos pisos salariais constantes da tabela abaixo, as empresas se obrigam a registrar e/ou atualizar as CTPSs dos trabalhadores de acordo com as respectivas funções constantes da tabela de pisos, correspondente à função desempenhada pelos empregados, bem como anotar o número correspondente da função de acordo com o Código Brasileiro de Ocupações – CBO.

**§6º** – Os valores de pisos salariais das funções que não constarem na tabela abaixo, bem como as funções que vierem a ser criadas pela automação tecnológica serão definidos em comum acordo pelas partes aqui signatárias, por ocasião da renovação do Instrumento Coletivo de Trabalho.

#### ANEXO 1 - PISOS SALARIAIS A PARTIR DE 01 DE JUNHO DE 2021

SETOR	FUNÇÃO	VALOR	
<b>Administrativo</b>	Orçamentista	R\$ 1.514,71	
	Design Gráfico	R\$ 1.363,23	
	Aux. Design Gráfico	R\$ 1.136,02	
<b>Pré-impressão</b>	Ilustrador	R\$ 1.514,71	
	Gravador de Chapa	R\$ 1.071,80	
	Impressor de rotativa banda larga 4 ou + cores	R\$ 2.726,46	
	Impressor de rotativa banda estreita 4 ou + cores	R\$ 2.272,05	
	Impressor de rotativa banda estreita até 3 cores	R\$ 1.817,66	
	Impressor Offset Plana T1 4 ou + cores	R\$ 2.272,05	
	Impressor Offset Plana T1 até 3 cores	R\$ 1.817,66	
	Impressor Offset Plana T2 4 ou + cores	R\$ 1.817,66	
	Impressor Offset Plana T2 até 3 cores	R\$ 1.666,17	
	Impressor Offset Plana T4 4 ou + cores	R\$ 1.666,17	
	Impressor Offset Plana T4 até 3 cores	R\$ 1.211,76	
	Impressor Offset Plana T8 até 3 cores	R\$ 1.211,76	
	<b>Impressão</b>	Impressor Serigráfico	R\$ 1.363,23
		Aux. de Impressão	R\$ 1.136,02
		Impressor de Copiadora	R\$ 1.136,02
Impressor Flexográfico		R\$ 1.211,76	
Impressor Tipográfico		R\$ 1.136,02	
Impressor Digital		R\$ 1.136,02	
Operador de Guilhotina		R\$ 1.363,23	
Operador de Corte e Vinco		R\$ 1.136,02	
Operador de Máquina de Costura		R\$ 1.363,23	
Operador de Dobradeira		R\$ 1.211,76	
<b>Acabamento</b>	Operador de Alceadeira	R\$ 1.363,23	
	Operador de Coladeira de Capa	R\$ 1.136,02	
	Operador de Máquina de Verniz	R\$ 1.136,02	
	Operador de Plastificação	R\$ 1.136,02	
	Operador de Acabamento Manual	R\$ 1.071,80	
	Cortador de Bobina	R\$ 1.136,02	
	Rebobinador	R\$ 1.136,02	
	Cortador a Laser	R\$ 1.136,02	
	Cortador de Etiqueta de Nylon	R\$ 1.136,02	

**§ 7º** - As empresas integrantes da categoria deverão calcular as diferenças em decorrência dos pisos salariais constantes da tabela acima (ANEXO 1) que, apenas para efeito de cálculo da indenização negociada, sem encargos trabalhistas e previdenciários, deverão retroagir a 01 de janeiro de 2020 e ser calculadas até 31 de maio de 2021, incluindo o décimo-terceiro salário de 2020, compensadas as antecipações concedidas no mesmo período (01/01/2020 a 31/05/2021), sendo devido pelas empresas o equivalente a 30% (trinta por cento) do resultado total

do cálculo das diferenças, a ser dividido em 04 (quatro) parcelas iguais e pagas juntamente com a folha de pagamento dos meses de junho, julho, agosto e setembro de 2021, indenização esta que será paga sem encargos trabalhistas e previdenciários.

a. exemplo de cálculo para um Aux. Design Gráfico que percebia em dezembro de 2019 o piso salarial (R\$ 1.087,31) e não teve nenhuma antecipação salarial no período de 01/01/2020 a 31/05/2021)

Mês	Piso salarial Aux. Design Gráfico	Pisos salarial negociado nesta cláusula	Diferença encontrada
Jan/2020	R\$ 1.087,31	R\$ 1.136,02	R\$ 48,71
Fev/2020	R\$ 1.087,31	R\$ 1.136,02	R\$ 48,71
Mar/2020	R\$ 1.087,31	R\$ 1.136,02	R\$ 48,71
Abr/2020	R\$ 1.087,31	R\$ 1.136,02	R\$ 48,71
Mai/2020	R\$ 1.087,31	R\$ 1.136,02	R\$ 48,71
Jun/2020	R\$ 1.087,31	R\$ 1.136,02	R\$ 48,71
Jul/2020	R\$ 1.087,31	R\$ 1.136,02	R\$ 48,71
Ago/2020	R\$ 1.087,31	R\$ 1.136,02	R\$ 48,71
Set/2020	R\$ 1.087,31	R\$ 1.136,02	R\$ 48,71
Out/2020	R\$ 1.087,31	R\$ 1.136,02	R\$ 48,71
Nov/2020	R\$ 1.087,31	R\$ 1.136,02	R\$ 48,71
Dez/2020	R\$ 1.087,31	R\$ 1.136,02	R\$ 48,71
13º 2020	R\$ 1.087,31	R\$ 1.136,02	R\$ 48,71
Jan/2021	R\$ 1.100,00*	R\$ 1.136,02	R\$ 36,02
Fev/2021	R\$ 1.100,00*	R\$ 1.136,02	R\$ 36,02
Mar/2021	R\$ 1.100,00*	R\$ 1.136,02	R\$ 36,02
Abr/2021	R\$ 1.100,00*	R\$ 1.136,02	R\$ 36,02
Mai/2021	R\$ 1.100,00*	R\$ 1.136,02	R\$ 36,02

Total de diferenças encontradas – R\$ 813,33 x 30% = R\$ 244,00 ÷ 4 = R\$ 61,00

O valor total da indenização, sem encargos trabalhistas e previdenciários, devida pela empresa ao seu empregado Aux. Design Gráfico que ganhava em dezembro de 2019 o piso salarial de 1.087,31 e não teve nenhuma antecipação salarial será de R\$ 244,00 que será pago em 4 parcelas de R\$ 61,00 cada e nos meses de junho, julho, agosto e setembro de 2021.

\*Salário mínimo jan/2021 = R\$ 1.100,00

b. exemplo de cálculo para um Impressor Offset Plana T1 4 ou + cores que percebia em dezembro de 2019 o piso salarial (R\$ 2.174,63) e não teve nenhuma antecipação salarial no período de 01/01/2020 a 31/05/2021)

Mês	Piso salarial Impressor Offset Plana T1 4 ou + cores	Pisos salarial negociado nesta cláusula	Diferença encontrada
Jan/2020	R\$ 2.174,63	R\$ 2.272,05	R\$ 97,42
Fev/2020	R\$ 2.174,63	R\$ 2.272,05	R\$ 97,42
Mar/2020	R\$ 2.174,63	R\$ 2.272,05	R\$ 97,42
Abr/2020	R\$ 2.174,63	R\$ 2.272,05	R\$ 97,42
Mai/2020	R\$ 2.174,63	R\$ 2.272,05	R\$ 97,42
Jun/2020	R\$ 2.174,63	R\$ 2.272,05	R\$ 97,42
Jul/2020	R\$ 2.174,63	R\$ 2.272,05	R\$ 97,42
Ago/2020	R\$ 2.174,63	R\$ 2.272,05	R\$ 97,42
Set/2020	R\$ 2.174,63	R\$ 2.272,05	R\$ 97,42
Out/2020	R\$ 2.174,63	R\$ 2.272,05	R\$ 97,42
Nov/2020	R\$ 2.174,63	R\$ 2.272,05	R\$ 97,42
Dez/2020	R\$ 2.174,63	R\$ 2.272,05	R\$ 97,42
13º 2020	R\$ 2.174,63	R\$ 2.272,05	R\$ 97,42
Jan/2021	R\$ 2.174,63	R\$ 2.272,05	R\$ 97,42
Fev/2021	R\$ 2.174,63	R\$ 2.272,05	R\$ 97,42
Mar/2021	R\$ 2.174,63	R\$ 2.272,05	R\$ 97,42
Abr/2021	R\$ 2.174,63	R\$ 2.272,05	R\$ 97,42
Mai/2021	R\$ 2.174,63	R\$ 2.272,05	R\$ 97,42

Total de diferenças encontradas – R\$ 1.753,56 x 30% = R\$ 526,06 ÷ 4 = R\$ 131,52

O valor total da indenização, sem encargos trabalhistas e previdenciários, devida pela empresa ao seu empregado Impressor Offset Plana T1 4 ou + cores que ganhava em dezembro de 2019 o piso salarial de R\$ 2.174,63 e não teve nenhuma antecipação salarial será de R\$ 526,06 que será pago em 4 parcelas de R\$ 131,52 cada e nos meses de junho, julho, agosto e setembro de 2021.

§ 8º - Não terão direito às verbas previstas no presente pacto coletivo os membros da categoria profissional, representada pelo SINTIGRACE, que percebiam salário em valor correspondente ao piso salarial convencionado e que tenham sido desligados das empresas, no período compreendido entre 1º de janeiro de 2020 e o dia anterior ao do depósito da presente CCT no órgão competente, salvo se comprovarem ter sido admitidos/readmitidos em indústria gráfica, inclusive por seu empregador anterior, até o dia anterior ao do depósito da presente CCT no órgão competente, cabendo necessariamente, a esses trabalhadores, procurar o seu empregador anterior, para comprovar a sua atual contratação, através da exibição da CTPS devidamente assinada, e a ele solicitar, por escrito, o pagamento das diferenças na forma da presente cláusula e na proporção dos meses de efetivo trabalho no período da aplicação da presente cláusula. Por sua vez, atendidas as exigências previstas no presente parágrafo, o empregador anterior ficará obrigado a efetuar o pagamento das verbas ora ajustadas, na forma e número de parcelas estabelecidas na presente cláusula, devendo a primeira delas ser paga em até 30 (trinta) dias após a manifestação perante o empregador e as demais 30 (trinta), 60 (sessenta) e 90 (noventa) dias após o pagamento da primeira parcela, valores pagos na forma de abono indenizatório, sem encargos trabalhistas e previdenciários.

§9º – Ficam estabelecidos os pisos salariais constantes da tabela abaixo (ANEXO 2), parte integrante da Convenção Coletiva de Trabalho firmada, com validade a partir de 1º de outubro de 2021, observando e mantidas as regras previstas nos parágrafos 1º a 6º, 9º e 10º da presente cláusula.

#### ANEXO 2 - PISOS SALARIAIS A PARTIR DE 01 DE OUTUBRO DE 2021

SETOR	FUNÇÃO	VALOR	
<b>Administrativo</b>	Orçamentista	R\$ 1.597,26	
	Design Gráfico	R\$ 1.437,53	
	Aux. Design Gráfico	R\$ 1.197,93	
<b>Pré-impressão</b>	Ilustrador	R\$ 1.597,26	
	Gravador de Chapa	R\$ 1.130,21	
	Impressor de rotativa banda larga 4 ou + cores	R\$ 2.875,05	
	Impressor de rotativa banda estreita 4 ou + cores	R\$ 2.395,88	
	Impressor de rotativa banda estreita até 3 cores	R\$ 1.916,72	
	Impressor Offset Plana T1 4 ou + cores	R\$ 2.395,88	
	Impressor Offset Plana T1 até 3 cores	R\$ 1.916,72	
	Impressor Offset Plana T2 4 ou + cores	R\$ 1.916,72	
	Impressor Offset Plana T2 até 3 cores	R\$ 1.756,98	
	Impressor Offset Plana T4 4 ou + cores	R\$ 1.756,98	
	Impressor Offset Plana T4 até 3 cores	R\$ 1.277,80	
	Impressor Offset Plana T8 até 3 cores	R\$ 1.277,80	
	<b>Impressão</b>	Impressor Serigráfico	R\$ 1.437,53
		Aux. de Impressão	R\$ 1.197,93
		Impressor de Copiadora	R\$ 1.197,93
Impressor Flexográfico		R\$ 1.277,80	
Impressor Tipográfico		R\$ 1.197,93	
Impressor Digital		R\$ 1.197,93	
Operador de Guilhotina		R\$ 1.437,53	
Operador de Corte e Vinco		R\$ 1.197,93	
Operador de Máquina de Costura		R\$ 1.437,53	
Operador de Dobradeira		R\$ 1.277,80	
<b>Acabamento</b>	Operador de Alceadeira	R\$ 1.437,53	
	Operador de Coladeira de Capa	R\$ 1.197,93	
	Operador de Máquina de Verniz	R\$ 1.197,93	
	Operador de Plastificação	R\$ 1.197,93	
	Operador de Acabamento Manual	R\$ 1.130,21	
	Cortador de Bobina	R\$ 1.197,93	
	Rebobinador	R\$ 1.197,93	
Cortador a Laser	R\$ 1.197,93		
Cortador de Etiqueta de Nylon	R\$ 1.197,93		

§ 10º - Os valores de pisos salariais constantes das tabelas acima, sem cumulatividade com o reajuste salarial previsto nas cláusulas quarta e quinta, serão aplicados nas datas previstas e aqueles constantes do ANEXO 2 é que

formarão base para a próxima revisão prevista para 01 de janeiro de 2022, restando quitada a inflação acumulada do período de 1º de janeiro de 2019 a 31 de dezembro de 2020.

**§11º** – Em outubro de 2021, as partes deverão negociar as diferenças salariais decorrentes dos pisos salariais negociados no ANEXO 2 e relativas ao período de 01 de janeiro de 2021 a 30 de setembro de 2021.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE SALARIAL 2020

Fica ajustado o acréscimo salarial no percentual de 4,48% (quatro inteiros e quarenta e oito décimos por cento), a ser aplicado sobre os salários vigentes em dezembro de 2019, cujo pagamento terá início em junho/2021, o que se estabelece em favor dos trabalhadores abrangidos por este instrumento coletivo de trabalho e que percebiam salário em valor superior ao dos pisos salariais previstos na cláusula imediatamente anterior (TERCEIRA – vide ANEXO 1), observadas as disposições constantes no parágrafos que adiante seguem.

**§ 1º** - Em face do reajuste salarial previsto no *caput* da presente cláusula, ficam definitivamente recompostas as perdas inflacionárias verificadas no período de 01 de janeiro de 2019 a 31 de dezembro de 2019, as quais não mais poderão ser objeto de discussão nas negociações coletivas vindouras.

**§ 2º** - Esclarecem, as entidades signatárias, que a incidência do percentual de 4,48% (quatro inteiros e quarenta e oito décimos por cento), sobre o salário praticado em dezembro/2019, restou estabelecido única e exclusivamente para fins de cálculo do acréscimo salarial previsto para junho/2021 e do abono indenizatório previsto na presente Cláusula que não sofrerá incidência de encargos trabalhistas e/ou previdenciários.

**§ 3º** - Fica ajustado o pagamento, pelas empresas, de abono indenizatório, sem que sua prestação resulte em encargos trabalhistas e/ou previdenciários, em valor equivalente a 30% (trinta por cento) incidente sobre o total do que seria pago, a título de diferenças salariais relativas ao período 01 de janeiro de 2020 até 31 de maio de 2021, inclusive de 13º salário, caso houvesse a incidência do reajuste, previsto no *caput* da presente cláusula, sobre os salários praticados em 31 de dezembro de 2019. De tal verba não de ser compensados:

(a) os acréscimos salariais concedidos no período de 01/01/2019 a 31/12/2019 que excedam a aplicação do reajuste salarial previsto no aditivo convencional registrado perante o MTE, em 05/02/2019, sob o nº CE000092/2019 (Processo: 46205.000454/2019-01); e

(b) as antecipações salariais concedidas o período de 01/01/2020 a 31/05/2021

**§ 4º** - A prestação do abono indenizatório, sem encargos trabalhistas e/ou previdenciários, de que trata o parágrafo anterior deverá ser realizada em 04 (quatro) parcelas iguais, juntamente com a folha de pagamento dos meses de junho, julho, agosto e setembro de 2021.

Exemplo 1 - cálculo para um trabalhador que percebia em dezembro de 2019 o salário de R\$ 1.400,00 e não teve nenhuma antecipação salarial no período de 01/01/2020 a 31/05/2021)

Mês	Salário praticado em dezembro de 2019	salarial corrigido pelo percentual de 4,48%	Diferença encontrada
Jan/2020	R\$ 1.400,00	R\$ 1.462,72	R\$ 62,72
Fev/2020	R\$ 1.400,00	R\$ 1.462,72	R\$ 62,72
Mar/2020	R\$ 1.400,00	R\$ 1.462,72	R\$ 62,72
Abr/2020	R\$ 1.400,00	R\$ 1.462,72	R\$ 62,72
Mai/202	R\$ 1.400,00	R\$ 1.462,72	R\$ 62,72
Jun/2020	R\$ 1.400,00	R\$ 1.462,72	R\$ 62,72
Jul/2020	R\$ 1.400,00	R\$ 1.462,72	R\$ 62,72
Ago/2020	R\$ 1.400,00	R\$ 1.462,72	R\$ 62,72
Set/2020	R\$ 1.400,00	R\$ 1.462,72	R\$ 62,72
Out/2020	R\$ 1.400,00	R\$ 1.462,72	R\$ 62,72
Nov/2020	R\$ 1.400,00	R\$ 1.462,72	R\$ 62,72
Dez/2020	R\$ 1.400,00	R\$ 1.462,72	R\$ 62,72
13º 2020	R\$ 1.400,00	R\$ 1.462,72	R\$ 62,72
Jan/2021	R\$ 1.400,00	R\$ 1.462,72	R\$ 62,72
Fev/2021	R\$ 1.400,00	R\$ 1.462,72	R\$ 62,72
Mar/2021	R\$ 1.400,00	R\$ 1.462,72	R\$ 62,72
Abr/2021	R\$ 1.400,00	R\$ 1.462,72	R\$ 62,72

Mai/2021	R\$ 1.400,00	R\$ 1.462,72	R\$ 62,72
----------	--------------	--------------	-----------

Total de diferenças encontradas – R\$ 1.128,96 x 30% (indenização negociada) = R\$ 338,69 ÷ 4 = R\$ 84,68

O valor total da indenização, sem encargos trabalhistas e previdenciários, devida pela empresa ao seu empregado que ganhava em dezembro de 2019 o salário de R\$ 1.400,00 e não teve nenhuma antecipação salarial, será de R\$ 338,69 que será pago em 4 parcelas de R\$ 84,68 cada e nos meses de junho, julho, agosto e setembro de 2021.

**§5º** – A partir de 01 de junho de 2021, os trabalhadores que percebem salário em valor superior os dos pisos salariais estabelecidos na cláusula imediatamente anterior (TERCEIRA), será reajustado em 4,48% (quatro inteiros e quarenta e oito décimos por cento), a ser aplicado sobre os salários vigentes em dezembro de 2019, admitida a compensação das antecipações salariais concedidas de 01 de janeiro de 2020 a 31 de maio de 2021.

**§6º** – Os salários dos empregados são legalmente considerados atualizados e compostos pela presente transação até 01 de janeiro de 2020, ficando definido que as empresas poderão praticar variações superiores ao acima estabelecido.

**§7º** – Será observado a proporcionalidade na aplicação do reajuste salarial na forma de 1/12 avos da taxa de reajustamento salarial, por mês ou fração superior a 15 (quinze) dias, com adição ao salário da época da contratação.

**§8º** – Não terão direito à verba indenizatória prevista na presente cláusula os membros da categoria profissional, representada pelo SINTIGRACE, que percebiam salário em valor superior ao dos pisos salariais convencionados e que tenham sido desligados das empresas, no período compreendido entre 1º de janeiro de 2020 e o dia anterior ao do depósito da presente CCT no órgão competente, salvo se comprovarem ter sido admitidos/readmitidos em indústria gráfica, inclusive por seu empregador anterior, até o dia anterior ao do depósito da presente CCT no órgão competente, cabendo a estes, necessariamente, procurar o seu empregador anterior, comprovando a sua contratação através da exibição da CTPS devidamente assinada e a ele solicitar, por escrito, o pagamento das diferenças na forma da presente cláusula e na proporção dos meses de efetivo trabalho no período da aplicação da presente cláusula. Por sua vez, o empregador anterior ficará obrigado a efetuar o pagamento dos haveres, na forma e número de parcelas estabelecidas na presente cláusula, devendo a primeira delas ser paga em até 30 (trinta) dias após a manifestação perante o empregador e as demais 30 (trinta), 60 (sessenta) e 90 (noventa) dias após o pagamento da primeira parcela, valores pagos na forma de abono indenizatório, sem encargos trabalhistas e/ou previdenciários.

## CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL 2021

A partir de 01 de outubro de 2021, os salários cujo valor for superior ao dos pisos normativos estabelecidos na Cláusula Terceira (vide Anexo 2 da referida cláusula), serão reajustados em 5,45% (cinco inteiros e quarenta e cinco décimos por cento), a ser aplicado sobre o valor da mesma verba vigente em junho de 2021, admitida a compensação das antecipações salariais concedidas de 01 de janeiro de 2021 a 31 de maio de 2021 e que já não tiverem sido compensados em face do reajuste salarial previsto na cláusula anterior, não havendo que se falar na aplicação do reajuste previsto nesta cláusula para os empregados enquadrados nos pisos normativos estabelecidos na Cláusula Terceira (vide Anexo 2 da referida cláusula).

**§1º** – Os salários dos empregados são legalmente considerados atualizados e recompostos pela presente transação até 01 de janeiro de 2021, nada impedindo, no entanto, que as empresas, por ato discricionário, venham a estabelecer condições salariais mais favoráveis aos seus empregados.

**§2º** – Será observado a proporcionalidade na aplicação do reajuste salarial na forma de 1/12 avos da taxa de reajustamento salarial, por mês ou fração superior a 15 (quinze) dias, com adição ao salário da época da contratação.

**§3º** – Em outubro de 2021, as partes deverão negociar as diferenças salariais decorrentes do reajuste negociado de 5,45% (cinco inteiros e quarenta e cinco décimos por cento) e relativas ao período de 01 de janeiro de 2021 a 30 de setembro de 2021.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA SEXTA - DO PAGAMENTO DE SALÁRIO

As empresas que pagam semanalmente continuam sua forma de pagamento e as que pagam por mês, se obrigam a conceder um adiantamento de 40% (quarenta por cento) até o dia 20 (vinte) de cada mês e efetuarem o pagamento do salário até o dia 5 (cinco) do mês subsequente ao vencido.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - DO COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

Os empregadores ficam obrigados a fornecer aos seus empregados, através de envelopes de pagamento timbrados ou contracheques, semanal ou mensal, demonstrativos das importâncias que lhes forem pagas, com os descontos efetivados, o valor do FGTS a ser depositado e outras vantagens se existentes, efetivamente até a data do respectivo pagamento.

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

### **CLÁUSULA OITAVA - DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

As empresas se obrigam, até o dia 20 de dezembro de cada ano, ao pagamento de seus empregados, da gratificação natalina (Décimo Terceiro Salário).

§ 1º- Entre os meses de fevereiro e novembro, o empregador se obrigará como adiantamento do décimo terceiro salário, ao pagamento da metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior.

§ 2º- O empregador se obrigará a fazer o adiantamento da metade do décimo terceiro salário do empregado, no ensejo de suas férias, caso este tenha requerido o adiantamento no mês de janeiro do correspondente ano.

§ 3º- O adiantamento da metade do décimo terceiro salário poderá ainda, ser efetuado por ocasião da volta das férias do empregado ao trabalho, desde que, solicitado por este a empresa, por ocasião do pagamento das férias.

## **OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

### **CLÁUSULA NONA - DA SUBSTITUIÇÃO**

Ao empregado designado para substituir outro em função superior a sua, será assegurado gratificação igual à diferença entre o salário do substituído e do substituinte quando tal substituição for superior a 30 (trinta) dias, excluídas as vantagens pessoais, e enquanto perdurar a substituição.

§ Único?– Quando houver substituição pelo período das férias totais ou parciais em decorrência da opção pelo abono pecuniário, será assegurado o salário do substituído ao substituto.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - DA ALIMENTAÇÃO**

As empresas abrangidas fornecerão, nos dias efetivamente trabalhados, alimentação a seus empregados, sempre em refeitórios e/ou locais que obedeçam às normas pertinentes a matéria, devendo formalizar sua adesão ao Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, do Ministério do Trabalho e Emprego.

§1º – Quando a empresa não fornecer alimentação nos moldes estabelecidos acima, deverá disponibilizar vale-refeição, no valor mínimo de R\$ 12,12 (doze reais e doze centavos), por dia, a cada empregado, ficando a Empresa desobrigada de fornecer o vale-refeição aos trabalhadores que optarem por se alimentar em casa.

§2º – Em qualquer das hipóteses acima, a participação financeira do trabalhador fica limitada a até 1% (hum por cento) do valor do benefício concedido.

§3º – Para efeitos do cumprimento da cláusula supra, ficam garantidas as vantagens mais favoráveis já praticadas pelas empresas.



**§ 4º** - Exclusiva e excepcionalmente aos casos de redução jornada de trabalho estabelecida nos termos da Medida Provisória nº 1.045/2021 que resulte no estabelecimento de duração de trabalho em até 06 (seis) horas/dia será devido, em substituição a previsão do parágrafo primeiro da presente cláusula, uma ajuda alimentação mensal, na forma de vale alimentação ou qualquer outra forma de concessão, inclusive em dinheiro, no valor total de R\$ 147,63 (cento e quarente e sete reais e sessenta e três centavos).

**§ 5º** - Na hipótese da empresa adotar a redução da jornada de trabalho e de salário, na forma do estabelecido na Medida Provisória nº 1.045/2021 e no caso da jornada do trabalhador ser fixada acima de 6 (seis) horas/dia, será observada a previsão do parágrafo primeiro da presente cláusula.

**§ 6º** - Na hipótese da empresa adotar a suspensão do contrato de trabalho, na forma do estabelecido na Medida Provisória nº 1.045/2021, não será devido o vale refeição previsto no parágrafo primeiro da presente cláusula.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO VALE LANCHE**

Fica assegurado pelas empresas, sem natureza salarial, o fornecimento de R\$ 8,01 (oito reais e um centavo), a título de vale-lanche ou a concessão de lanche em valor equivalente, ao empregado que exceda em 2 (duas) horas contínuas de trabalho efetivo a carga horária normal/compensada diária.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO VALE TRANSPORTE**

As empresas se comprometem em fornecer vales-transportes a seus empregados em conformidade com a Lei, sendo que, respeitando e mantendo as condições mais favoráveis aplicadas pelas empresas, o empregador participará dos gastos de deslocamento do trabalhador com a ajuda de custo equivalente à parcela que exceder a 4% (quatro por cento) de seu salário básico.

**Parágrafo Primeiro** – Será facultada ao empregado a conversão do vale transporte em pecúnia, em valor equivalente ao do referido benefício, sem prejuízo do cumprimento das formalidades legais e caso venham a ser observados os seguintes requisitos:

1. Comprovação de que ele ou sua esposa(o)/companheira(o) é proprietário (a) de veículo automotor;
2. Haver optado pela utilização do vale-transporte até 31/12/2019;
3. Manifestar formalmente sua opção pelo recebimento em pecúnia do valor do Vale Transporte.

**Parágrafo Segundo** – O benefício de que trata o parágrafo anterior não integra o salário do trabalhador para quaisquer efeitos, quer trabalhista, previdenciário ou fiscal e sua prestação não eximirá o empregado do desconto previsto na presente cláusula.

**Parágrafo terceiro** – Para os empregados admitidos após 1º de janeiro de 2020 e aqueles que optarem por utilização do vale transporte após 1º de janeiro de 2020, será facultado ao empregador adotar o mesmo procedimento do parágrafo anterior, observadas as mesmas regras ali previstas.

## **AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO AUXÍLIO DOENÇA**

Fica assegurado ao empregado afastado do trabalho exclusivamente por acidente de trabalho, receber, após 15 (quinze) dias do benefício da Lei, a complementação de sua remuneração pela empresa, durante o período de até 90 (noventa) dias.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO AUXÍLIO-FUNERAL**

Fica instituído o auxílio-funeral, exclusivamente por morte do (a) empregado (a), equivalente a 2 (dois) salários nominais seja por morte natural, ou por acidente de trabalho, o qual será pago a família deste.

§ Único - Ficam excluídas do cumprimento desta cláusula, na forma do caput acima, a empresas que mantenha para seus empregados apólices de seguro de vida individuais e/ou coletivas, desde que em condições mais favoráveis.

## **AUXÍLIO MATERNIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO AUXÍLIO AMAMENTAÇÃO**

Pelo período que vai do quarto mês até o oitavo mês de vida do filho (a) da empregada, as empresas deverão efetuar o pagamento à empregada que estiver amamentando, de um auxílio-amamentação no valor mensal equivalente a 10% (dez por cento) de seu salário base, sem que tal valor integre o salário para qualquer efeito.

## **EMPRÉSTIMOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO EMPRÉSTIMO MEDICAMENTO**

As empresas fornecerão ao empregado, empréstimo medicamento, de até 40% (quarenta por cento) do seu salário líquido, desde que o empregado comprove a necessidade por receita médica oficial.

§ 1º- No ato do recebimento dos medicamentos, será assinado um vale no valor correspondente à compra dos mesmos.

§ 2º- O ressarcimento à empresa do valor gasto, conforme cláusula supra, será feito nos 2 (dois) meses subsequentes, no fechamento do pagamento do mês, sem juros e correção monetária, ou ainda, nas verbas indenizatórias, em caso de rescisão de contrato de trabalho.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CARTA DE REFERÊNCIA AO CONTRATO DE TRABALHO**

As empresas fornecerão aos empregados demitidos sem justa causa, uma carta de referência ao contrato de trabalho, constando a data de admissão e demissão, bem como as funções exercidas na empresa, quando por estes solicitada.

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DAS NOVAS TECNOLOGIAS**

A automação ou mudança tecnológica não serão admitidas como causas para dispensa de empregado sendo, porém, permitido seu deslocamento para outra função compatível com a sua capacitação profissional.

§ Único?- Decorridos 06 (seis) meses de trabalho na nova função, se o empregado não houver se adaptado à mesma, o empregador poderá rescindir seu contrato, sem justa causa, pagando-lhe as verbas previstas na Lei.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO COMPROVANTE PARA APOSENTADORIA**

As empresas se obrigam a fornecer por ocasião da rescisão contratual, cópias devidamente autenticadas do PPP - Perfil?Profissiográfico?Previdenciário e da Folha do Livro ou Ficha de Registro de Empregados, destinadas à comprovação de tempo de serviço para aposentadoria, nos termos da legislação vigente.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - NÃO CONTAGEM DE TEMPO DE SERVIÇO**

Não será considerado como tempo extra à disposição da empresa o tempo dispendido pelos empregados para participarem de cursos de aperfeiçoamento, treinamento, desenvolvimento ou formação profissional desde que os cursos e/ou treinamentos sejam realizados fora do ambiente da empresa e sob custeio integral da mesma.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA APOSENTADORIA**

Ao empregado que, comprovadamente estiver a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses de aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos, e que conte com um mínimo de 24 (vinte e quatro) meses de trabalho contínuo na mesma empresa, fica assegurado o emprego durante o período que faltar para aposentar-se.

§ 1º- Perderá o direito o empregado que, no período acima referido infringir qualquer um dos itens constantes do artigo 482 da CLT (justa causa).

§ 2º - Sempre que o empregador solicitar, o empregado deverá comprovar seu tempo de serviço perante a empresa, através de documento hábil emitido pelo INSS ou pelo Sindicato da Categoria profissional.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS GESTANTE**

Visando a atender interesse da gestante, mediante concordância da empresa, não haverá a incidência da multa prevista no art. 137 da CLT quando as férias forem concedidas após o prazo estabelecido no art. 134 do mesmo diploma legal, desde que a aludida concessão seja no mês subsequente ao término da licença maternidade.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO PRAZO PARA DEVOLUÇÃO DA CTPS**

As empresas terão o prazo de até 5 (cinco) dias úteis para fazer as anotações e devolver a CTPS de seus empregados.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho dos trabalhadores gráficos abrangidos por este instrumento coletivo de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais de segunda a sexta-feira, compensadas as horas de trabalho dos sábados.

§ 1º - Para efeito da compensação supramencionada, as empresas acrescerão em 48 (quarenta e oito) minutos a jornada de trabalho de segunda a sexta-feira ou, em 1 (uma) hora, a jornada diária de segunda a quinta-feira.

§ 2º - Recaindo os feriados de segundas às sextas-feiras, os Empregados não sofrerão descontos em seus salários das horas não compensadas. Consequentemente, os Empregados receberão o salário correspondente a semana de 44 horas e mais o respectivo repouso remunerado, caso preencham os requisitos legais. Por outro lado, quando os feriados recaírem em sábado, as Empresas não terão outros encargos, pagando tão somente as 44 (quarenta e quatro) horas semanais e mais o repouso remunerado aos Empregados que preencham os requisitos legais.

§ 3º - As empresas poderão ainda adotar jornada de trabalho de segunda-feira a sábado, sem a compensação supramencionada, mediante concordância por escrito de 50% (cinquenta por cento) mais 1 (um) dos empregados e a comunicação prévia aos sindicatos laboral e econômico, acompanhada do respectivo termo de anuência firmado pelos empregados, no prazo de 15 (quinze) dias antes do início das atividades laborais aos sábados. As empresas só poderão alterar uma única vez, durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, o sistema de compensação de jornada de trabalho, facultado, outrossim, o retorno ao horário anterior por única vez durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, com comunicação aos Sindicatos aqui signatários no prazo de 15 (quinze) dias.

§ 4º - Sendo suprimida pela empresa a compensação das horas de trabalho aos sábados, os empregados só poderão trabalhar até o limite de 4 (quatro) horas suplementares de segunda a sexta-feira e de 2 (duas) horas aos sábados.

§ 5º - A jornada de trabalho dos empregados das empresas que não compensarem as horas de trabalho dos sábados terá início no mesmo horário de início de trabalho nos demais dias da semana.

§ 6º - Os intervalos concedidos para lanches, pelas empresas, não serão descontados das horas obrigatórias por Lei a serem trabalhadas semanalmente, cabendo às empresas que concedem ou venham a conceder aqueles intervalos, prorrogarem o horário pelo tempo correspondente aos intervalos.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA JORNADA DE TRABALHO ESPECIAL**

As empresas poderão trabalhar ainda, em jornada especial de trabalho, nunca superior a 42 (quarenta e duas) horas de segunda a sábado, respeitando a jornada diária de 7 (sete) horas de trabalho.

§ 1º - As empresas que optarem pela jornada especial de trabalho, conforme *caput* acima respeitarão um intervalo de 1 (uma) hora para repouso ou alimentação, após a 3ª (terceira) ou 4ª (quarta) hora de trabalho.

§ 2º - Nas empresas em que a jornada especial de trabalho, ocorrer no período compreendido entre as 22 (vinte e duas) horas, de um dia e 5 (cinco) horas, do dia seguinte, será respeitado a hora noturna de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos e o respectivo pagamento do adicional noturno.

§ 3º - As empresas que optarem pela jornada especial de trabalho, enviarão ao Sindicato Laboral e a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego - SRTE, uma lista contendo: nome, função e horário de trabalho, incluindo o intervalo para repouso, dos trabalhadores abrangidos pela respectiva jornada especial de trabalho.

## **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DAS HORAS SUPLEMENTARES**

Por autorização da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares em número excedente de (duas), excepcionalmente, desde que a jornada diária não exceda a 12 (doze) horas.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DOS FERIADOS INTERCALADOS**

As empresas poderão liberar os empregados em dias úteis intercalados com feriados e finais de semana, através de compensação anterior ou posterior dos respectivos dias, desde que aceita a liberação e a forma de compensação através de votação aprovada por, no mínimo, 51% (cinquenta e um por cento) de seus empregados, devendo comunicar ao Sindicato Profissional, no mínimo, 10 (dez) dias antes da compensação ou do respectivo feriado.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DO PIS**

As empresas com 49 (quarenta e nove) empregados ou mais, se comprometem a firmar convênio com a Caixa Econômica Federal para o pagamento do Programa de Integração Social-PIS, no local de trabalho, mediante crédito dos valores na folha de pagamento.

§ 1º?- O pagamento do PIS na primeira quinzena do mês ficará subordinado ao envio dos créditos pela CEF, até 10 (dez) dias antes do pagamento da folha quinzenal, caso contrário, o referido pagamento do PIS será feito na folha de pagamento mensal até o dia 5 (cinco) do mês subsequente.

§ 2º?- As empresas que não mantiverem convênio com a Caixa Econômica Federal para pagamento do PIS no próprio local de trabalho, concederão a seus empregados?1?(um) expediente para estes poderem recebê-lo na agência pagadora, sem prejuízo dos seus salários.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO ABONO ESTUDANTE**

Serão abonadas as faltas do empregado para prestação de exames de 1º?Grau,?2º?Grau, Supletivos e/ou Vestibulares, desde que pré-avisado ao empregador com o mínimo de 48 (quarenta e oito) horas e comprovação posterior, com igual prazo.

§ Único?- Para efeito de comprovação a que esta cláusula se refere, será aceito o comprovante de inscrição do empregado estudante nos exames citados no?caput?acima.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - SUSPENSÃO DE CONTRATOS E REDUÇÃO DE JORNADA E DE SALÁRIO - MP 936/2020**

Fica acordado que as empresas poderão suspender os contratos de trabalho e reduzir a jornada e o salário, na forma do estabelecido na Medida Provisória nº 1.0459/2021, para todos os trabalhadores, independente de salário e desde que acordado entre a empresa e o trabalhador, com comunicação acompanhada de 03 (três) a 05 (cinco) acordos individuais, nos moldes do modelo elaborado pelas assessorias jurídicas das Entidades e que vai anexado ao presente instrumento, que serão remetidos junto com a comunicação por amostragem ao Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Gráfica, da Comunicação Gráfica e dos Serviços Gráficos do Estado do Ceará - Sintigrace, órgão de classe que representa o(a) EMPREGADO(A), através do e-mail [contato@sintigrace.org.br](mailto:contato@sintigrace.org.br).

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DAS FÉRIAS**

As empresas poderão conceder férias antecipadas a seus empregados que ainda não tenham completado o período aquisitivo, mediante o pagamento legal, não havendo dedução do valor do salário dos dias gozados na hipótese de

demissão do empregado pela empresa antes de completado o período aquisitivo, salvo o previsto na cláusula seguinte.

§ Único – As empresas poderão conceder as férias de seus empregados em até 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um. Na hipótese de serem concedidas férias em 3 (três) períodos, o gozo das férias iniciará sempre numa segunda-feira, salvo se esta recair em dia feriado.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONCESSÃO E PAGAMENTO DE FÉRIAS NO PERÍODO DE PANDEMIA**

As férias concedidas no período de pandemia internacional em decorrência do coronavírus - COVID19 e enquanto durar o estado de pandemia reconhecido internacionalmente, observará as seguintes regras:

- a. As empresas poderão conceder férias por antecipação, mesmo para os empregados que não tenham ainda o período aquisitivo completo;
- b. O aviso de férias poderá ser feito por qualquer meio (email, whatsapp, sms etc) com antecedência mínima de 24 horas;
- c. As empresas poderão efetuar o desconto das férias antecipadas em eventual rescisão contratual;
- d. O pagamento do adicional de um terço de férias poderá ser feito até a data que é devida a gratificação natalina, na forma do que estabelece a Medida Provisória nº 1.046/2021.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DOS ATESTADOS MÉDICOS**

As empresas que não tiverem serviços médico próprio ou conveniado reconhecerão como válidos, os atestados médicos fornecidos por profissionais da Previdência Social, SUS, SESC, e SESI.

§ - Único - A comprovação de motivos justificadores da ausência ao serviço, por atestado médico, deverá ser efetuada com a apresentação deste, por ocasião do retorno do empregado ao serviço ou, no máximo, até 72 horas (setenta e duas) horas após o retorno ao trabalho, sob pena de não ser posteriormente aceita a justificativa.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DO ACOMPANHAMENTO DOS FILHOS**

Serão pagas, pela empresa, as faltas ao serviço do empregado pai, mãe ou responsável, sempre que ficar comprovado, mediante atestado médico ou de comparecimento, terem as referidas faltas relação com doença de filhos menores ou cômputo, limitadas a 1 (uma) falta por semestre.

## **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PROTEÇÃO DA VIDA E DA SAUDE DOS EMPREGADOS EM FACE À PANDEMIA DO COVID-19 E**

Considerando que é obrigação de todos e não só do Estado a adoção de medidas que visem a redução de risco da propagação do Covid-19, os sindicatos convenientes, ajustam o que adiante segue:

I – São obrigações dos empregadores:

1. Fornecer, no mínimo, 2 (duas) máscaras de tecido reutilizáveis, que atendam as orientações do Ministério da Saúde;
2. Manter disponível, em cada dependência de suas instalações, álcool gel 70% (setenta por cento) e/ou produto indicado pelos órgãos de saúde;
3. Assegurar lavatórios com água corrente potável, sabonete líquido, toalhas de papel e lixeira para descarte que permitam a adequada higienização de mãos;
4. Adotar medidas para evitar o compartilhamento de objetos entre empregados;
5. Afixar cartazes de orientação aos empregados sobre as medidas que devem ser adotadas durante o exercício das atividades para evitar a disseminação do vírus;
6. Adotar medidas para que seja possível manter distanciamento mínimo de segurança de 1,5 metros entre os empregados, preferencialmente com sinalização nos locais;
7. Manter os ambientes de trabalho arejados e ventilados;
8. Executar a desinfecção, várias vezes ao dia, com hipoclorito de sódio 1,0% a 2,5%, álcool 70% ou outro saneante aprovado para esta finalidade, de superfícies e objetos de uso comum ou tocados com frequência, a exemplo de máquinas e ferramentas, balcões, bancadas, balanças, maçanetas, corrimãos, interruptores, torneiras, etc.
9. Executar a higienização várias vezes ao dia das instalações, móveis, maquinários e equipamentos de todo o estabelecimento;
10. Não usar panos reutilizáveis para higienização das superfícies, bancadas e outros objetos;
11. Aceitar licença médica dos empregados que apresentarem sintomas de infecção pelo Covid-19, o que poderá ser objeto de confirmação pelo EMPREGADOR através de profissional de saúde por ele designado.
12. Dar preferência, na antecipação de férias de que trata a Cláusula (), aos empregados idosos (com idade igual ou superior a 60 anos), diabéticos, hipertensos, com insuficiência renal crônica ou doença respiratória crônica, porquanto considerados, pela Organização Mundial da Saúde- OMS, segmentos da população mais vulneráveis ao Covid-19 (novo coronavírus) e aqueles que coabitam com familiares que integram o mesmo grupo de vulneráveis em face à aludida enfermidade.
13. Dar preferência, na antecipação de férias de que trata a Cláusula (), aos empregados que coabitam com pessoas que foram diagnosticadas como portadoras do Sars-Cov-2 (vírus causador do Covid-19);

#### II – São obrigações dos empregados:

1. O uso contínuo da máscara no ambiente de trabalho ou no deslocamento de casa para o trabalho e do trabalho para casa;
2. Realizar a higienização das mãos com água e sabão e/ou álcool gel antes do início de suas atividades, após concluí-las e nos intervalos do trabalho;
3. Comunicar à empresa se padece de diabetes, hipertensão, insuficiência renal crônica ou doença respiratória crônica, devendo apresentar ao empregador a respectiva comprovação;
4. Comunicar imediatamente à empresa caso apresente sintomas que sugerem a infecção pelo Covid-19 ou se coabita com pessoas que foram diagnosticadas como portadoras do Sars-Cov-2 (vírus causador do Covid-19), não devendo comparecer ao local de trabalho. Caber-lhes-á enviar a comprovação da infecção, por meio de atestado médico, e do grau de parentesco da pessoa infectada.

Parágrafo Primeiro – No atual contexto de propagação pandêmica do Covid-19, a máscara se qualifica como Equipamento de Proteção Individual de uso obrigatório pelos empregados, enquanto os produtos de higienização são qualificados como Equipamento de Proteção Coletiva que devem ser assegurados pelos empregadores.

Parágrafo Segundo – Para os fins estabelecidos na presente cláusula, as comunicações às empresas e comprovações podem ser realizadas por todos meios idôneos, inclusive eletrônicos, como e-mail e whatsapp.

Parágrafo Terceiro – No caso dos empregados que coabitam com pessoas confirmadamente infectadas pelo Covid-19, seu afastamento do local de trabalho é medida que se impõe com fim de reduzir o risco de propagação do referido vírus nas dependências das empresas, em face do que o referido afastamento ocorrerá necessariamente ou em decorrência de prescrição médica ou a título de antecipação das férias, cujo gozo terá início imediato após realizada a comunicação ao empregador, observadas as demais disposições constantes na Cláusula Trigésima Primeira. Em não sendo possível qualquer dessas hipóteses, o afastamento ainda assim ocorrerá e, nesse caso, as ausências ao trabalho serão qualificadas como faltas justificadas em conformidade com o art. 3, § 3º Lei nº 13.979/2020 combinado com o disposto no art. 3º, § 1º, da Portaria 454, de 20 de março de 2020, do Ministério da Saúde.

## **RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

Na forma do que estabelece o inciso IV do art. 8º da Constituição Federal, combinado com as previsões do caput e parágrafo 4º do art. 462, art. 611-A e inciso XXVI do art. 611-B, da Consolidação das Leis do Trabalho, por determinação e autorização da assembleia geral, de todos os empregados abrangidos por essa convenção, os empregadores descontarão dos seus empregados, no mês de junho/2021 e outubro/2021, 2% (dois por cento) do salário de seus empregados, associados e não associados, beneficiados com esta Convenção Coletiva de Trabalho, em favor do Sindicato Profissional, a título de Contribuição Assistencial., representando a cota parte de cada um pelo esforço coletivo na estipulação de melhores condições de trabalho de todos que fazem parte da categoria profissional, destinada a cobrir os custos com a Campanha Salarial.

§ 1º - O recolhimento será feito diretamente à tesouraria do Sindicato Profissional ou por depósito na Conta Corrente Nº 00000829-3, operação 003 da agência 0031 da Caixa Econômica Federal, até o 5º (quinto) dia após o desconto, remetendo o comprovante do depósito, conjuntamente com a relação dos contribuintes, à Entidade Laboral, através do e-mail: [tesouraria@sintigrace.org.br](mailto:tesouraria@sintigrace.org.br).

§ 2º - O empregado não associado que desejar opor-se ao desconto previsto no caput desta cláusula deverá fazê-lo através de carta individual, em papel comum, sem timbre e remetê-la ao Sindicato Laboral até o décimo dia antes do referido desconto. A oposição poderá, também, ser manifestada através do e-mail pessoal do empregado dirigido ao email do Sindicato Profissional: [tesouraria@sintigrace.org.br](mailto:tesouraria@sintigrace.org.br) ou pelo whatsapp pessoal do empregado ao whatsapp da Entidade Sindical Profissional: (85) 98728-2597 sendo que, o empregado se compromete a encaminhar cópia da carta, e-mail ou do WhatsApp citados, ao departamento de recursos humanos da empresa a fim de evitar descontos indevidos.

§ 3º - Ficam as empresas alertadas que, conforme Orientação nº13 da CONALIS – Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social da Procuradoria Geral do Trabalho, o ato ou fato de o empregador ou de terceiro de coagir, estimular, auxiliar e/ou induzir o trabalhador a se opor ou resistir ao desconto de contribuições sindicais legais, normativas ou negociadas, ou de qualquer outra espécie, constitui, em tese, ato ou conduta antissindical, podendo implicar atuação do Ministério Público do Trabalho. Da mesma forma, o ato ou fato de o empregador exigir, impor e/ou condicionar a forma, tempo e/ou modo do exercício da oposição, a exemplo de apresentação perante o departamento de pessoal da empresa ou de modo virtual, também constitui, em tese, ato ou conduta antissindical, pois se trata de decisão pertinente à autonomia privada coletiva.

§ 4º - Caso na mesma empresa, 50% (cinquenta por cento) ou mais de seus empregados virem a manifestar oposição ao desconto da Contribuição Assistencial, será solicitado pelo SINTIGRACE o direito de reunião, com duração de, no máximo, 20 (vinte minutos) no próprio local de trabalho, preferencialmente no horário destinado a refeição ou final do expediente, tão somente com aqueles que opuseram, os quais, em documento fornecido pela própria entidade obreira, poderão reafirmar a sua oposição devendo desta, na mesma ocasião, vir a ser recebida pelo SINTIGRACE, devendo haver concordância da empresa para que a reunião ocorra.

§ 5º - Caberá a empresa decidir acerca do dia e do horário da reunião do SINTIGRACE com os empregados que manifestaram a oposição, o que deverá ser definido de modo que seja possibilitado a presença de tais trabalhadores.

§ 6º - Sendo-lhe destinada a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL, o Sindicato Obreiro assume integralmente a responsabilidade por demandas promovidas, em sede judicial ou administrativa, inclusive junto ao Ministério Público do Trabalho, no que se refere aos descontos que venham a ser procedidos em estrita obediência ao caput e parágrafo segundo da presente cláusula.

§ 7º - No mês em que for efetuado o desconto da Contribuição Assistencial não será descontada a mensalidade sindical dos associados à entidade laboral.

§ 8º - O não recolhimento da Contribuição Assistencial por parte da empresa, dentro do prazo estipulado, acarretará uma multa de 10% (dez por cento) sobre o valor devido.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL**

As empresas associadas ao SINDICATO DA INDÚSTRIA GRÁFICA NO ESTADO DO CEARA, recolherão aos cofres do mesmo Sindicato Econômicoo valor de R\$ 364,00 (trezentos e sessenta e quatro reais), a título de Contribuição Confederativa, a ser paga até o dia 31 de julho de 2021, com repasse de 1/3 (um terço) da referida contribuição em favor da Federação das Indústrias do Estado do Ceará – FIEC.



## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

As empresas associadas recolherão aos cofres do SINDICATO DA INDÚSTRIA GRÁFICA NO ESTADO DO CEARÁ uma contribuição assistencial anual no valor de R\$ 935,00 (novecentos e trinta e cinco reais), a ser pago em 3 (três) parcelas, sendo a primeira até o dia 31 de julho de 2021, a segunda até o dia 30 de setembro de 2021 e a terceira e última, até o dia 30 de novembro de 2021.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DO DESCONTO DE MENSALIDADES**

As empresas ficam obrigadas a descontar de seus empregados sindicalizados, em folha de pagamento, as mensalidades devidas ao Sindicato Laboral, conforme Artigo 545 da CLT, desde que autorizado pelo associado.

§ Único - As empresas ficam obrigadas a colocar à disposição do Sindicato Laboral, as mensalidades descontadas até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente. Caso seja ultrapassado o prazo de 10 (dez) dias, após o 5º (quinto) dia útil, as mensalidades serão acrescidas em 2% (dois por cento). Acima deste prazo, o acréscimo será de 10% (dez por cento).

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DO ESPAÇO SINDICAL**

Os empregadores concederão espaço ao Sindicato Profissional para afixação de comunicados de interesse da classe, mediante pedido deste à gerência, sendo vedada a publicação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DAS DIVERGÊNCIAS**

Quaisquer divergências na aplicação das normas constantes na presente Convenção deverão ser resolvidas em reunião convocada pela parte interessada, mediante prévia comunicação à parte adversa, com 10 (dez) dias de antecedência. Caso permaneça a divergência quanto à aplicabilidade desta Convenção, a parte interessada poderá recorrer à Justiça do Trabalho.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DAS PENALIDADES**

Na hipótese de violação de qualquer cláusula desta Convenção, os que derem diretamente causa a infração, acordantes - empresas e empregados – comprovada a sua culpa, ficam sujeitos ao pagamento de multa no valor de R\$ 843,26 (oitocentos e quarenta e três reais e vinte e seis centavos), em favor da parte atingida pela violação. A presente multa somente terá aplicação após comunicação do Sindicato representativo do prejudicado ao Sindicato adverso e a Empresa envolvida e passados 10 (dez) dias sem que tenha sido a infração corrigida, quando houver possibilidade para tanto.

§ Único - Na hipótese de infração de cláusula que favoreça ao Sindicato Profissional, a multa se reverterá em favor deste.

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DA RENOVACÃO E/OU SOLUÇÃO DE PENDÊNCIAS DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

Fica acordado entre as partes, caso as negociações não cheguem a bom termo no prazo determinado por Lei, independentemente da instauração de Dissídio Coletivo, o cumprimento de todas as cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho até a conclusão e/ou da decisão judicial.

**ADRIANO SENA GUEDES**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDUSTRIA GRAFICA, DA COMUNICACAO GRAFICA E DOS SERVICOS**  
**GRAFICOS DO ESTADO DO CEARA**

**FERNANDO HELIO MARTINS BRITO**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DAS INDUSTRIAS GRAFICAS NO ESTADO DO CEARA**

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA PROFISSIONAL**

[Anexo \(PDF\)](#)