**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** CE000730/2023
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 27/06/2023
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR033120/2023
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13624.102954/2023-65
**DATA DO PROTOCOLO:** 27/06/2023

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

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 Presidente, Sr(a). ADRIANO SENA GUEDES;

E

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE PAPEL, PAPELAO, CELULOSE E EMBALAGENS EM GERAL DO ESTADO DO CEARA, CNPJ n. 10.461.853/0001-84, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). HELIO PERDIGAO VASCONCELOS;

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 maio de 2023 a 30 de abril de 2024 e a data-base da categoria em 01º de maio.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas indústrias de produtos gráficos para acondicionamento; indústrias de embalagens impressas por qualquer processo em geral; indústrias de embalagens cartotécnicas semirígidas convencionais; indústrias de embalagens semi-rígidas com efeitos especiais; indústrias de cartuchos; indústrias de embalagens laminadas em papelão ondulado; indústrias de embalagens sazonais; indústrias de embalagens impressas em suporte rígido não celulósico; indústrias de embalagens flexíveis laminadas; indústrias de embalagens flexíveis impressas para produtos alimentícios, farmacêuticos, vestuário e; indústrias de embalagens flexíveis plásticas impressa por qualquer processo**, 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, Coreaú/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, Groaíras/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, Jaguaretama/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, Martinópole/CE, Massapê/CE, Mauriti/CE, Meruoca/CE, Milagres/CE, Milhã/CE, Miraíma/CE, Missão Velha/CE, Mombaça/CE, Monsenhor Tabosa/CE, Morada Nova/CE, Moraújo/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, Quixeré/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, Solonópole/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 - SALÁRIO NORMATIVO**

A partir de 1º de maio de 2022, no mês posterior ao término do contrato de experiência, será assegurado um salário normativo no valor de R$ 1.370,00 (hum mil, trezentos e setenta reais) mensais, salário este que formará base para eventual procedimento coletivo futuro revisional e não poderá servir como referencial para qualquer outra finalidade. O pagamento das eventuais diferenças em decorrência da retroatividade do salário normativo previsto na presente cláusula á data base de 1º de maio de 2023 e relativas aos meses de maio e junho de 2023, serão pagas até e/ou juntamente com a folha de pagamento do mês de julho de 2023.

Parágrafo Primeiro – Para todas as indústrias representadas, quando da alteração do salário mínimo nacional em janeiro de 2024, o valor do novo salário mínimo nacional será acrescido com uma antecipação compensável de R$ 20,00 (vinte reais).

### REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

**CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários de todos os trabalhadores nas indústrias de embalagens situadas no Estado do Ceará, serão reajustados, na data de 1º de maio de 2023, aplicando-lhes o percentual de 3,83% (três vírgula oitenta e três por cento), a incidir sobre os salários vigentes em vigentes em 30 de abril de 2023, observada a previsão contida no parágrafo primeiro e a compensação prevista no parágrafo quarto da presente cláusula. Eventuais diferenças em decorrência da retroatividade do reajuste salarial previsto na presente cláusula à data base de 1º de maio de 2023 e relativas aos meses de maio

e junho de 2023, serão pagas até e/ou juntamente com a folha de pagamento do mês de julho de 2023.

Parágrafo Primeiro - O limite de incidência do percentual acima negociado será até a parcela salarial de R$ 10.372,13 (dez mil, trezentos e setenta e dois reais e treze centavos), de forma que os trabalhadores com salários iguais ou superiores a R$ 10.372,13 (dez mil, trezentos e setenta e dois reais e treze centavos), terão um acréscimo ao seu salário em 1º de maio de 2023, do valor fixo de R$ 397,25 (trezentos e noventa e sete reais e vinte e cinco centavos reais), retroativos a 1º de maio de 2023, devendo eventuais diferenças em decorrência da retroatividade do reajuste salarial previsto na presente cláusula à data base de 1º de maio de 2023 e relativas aos meses de maio e junho de 2023, serem pagas até e/ou juntamente com a folha de pagamento do mês de julho de 2023.

Parágrafo Segundo – As empresas que concederam, de maio de 2022 a abril de 2023, em percentuais superiores a 3,83% (três vírgula oitenta e três por cento), ficam dispensadas de conceder o reajuste aqui pactuado, salvo se ditos percentuais foram concedidos em decorrência de término de aprendizagem, promoção, transferência e equiparação salarial determinada judicialmente.

Parágrafo Terceiro – Os trabalhadores que tenham recebido nesse mesmo período (05/2022 a 04/2023), reajuste superior a 3,83% (três vírgula oitenta e três por cento) não terão os salários reduzidos, em respeito ao princípio da irredutibilidade salarial.

Parágrafo Quarto – São compensáveis no reajuste previsto na presente cláusula todos os aumentos ou reajustes salariais espontâneos ou compulsórios concedidos no período de 01 de maio de 2022 a 30 de abril de 2023, salvo os decorrentes de término de aprendizagem, promoção, transferência e equiparação salarial determinada judicialmente.

### PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

**CLÁUSULA QUINTA - 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, caso efetuem o pagamento do salário até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte. Para as empresas que efetuam o pagamento do salário até o último dia do mês em curso, o pagamento do adiantamento salarial será feito até o dia 15 (quinze) de cada mês.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

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

**CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO FAMÍLIA - DA COMPROVAÇÃO**

Considerando a presunção de veracidade da declaração do colaborador, e considerando a responsabilidade ambiental das partes que subscrevem esta Convenção Coletiva de Trabalho, o trabalhador que se enquadre nos requisitos para ser beneficiário do salário família, em vez de apresentar à empresa — no mês de novembro o Cartão de Vacina; e nos meses de maio e novembro a declaração de matrícula e frequência escolar da criança —, poderá entregar, formalmente e por escrito, nos meses de maio e novembro de cada ano, uma declaração de que a criança está com as suas vacinas em dia, devidamente matriculada e frequentando regularmente a escola, restando, desta forma, suprida a obrigação legal de apresentação da documentação antes referida.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

### AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

**CLÁUSULA SÉTIMA - DA ALIMENTAÇÃO**

As empresas deverão fornecer alimentação aos seus empregados em local apropriado e de acordo com as normas de higiene e saúde alimentar.

**Parágrafo Primeiro –** Quando a empresa não fornecer alimentação nos moldes estabelecidos acima, deverá disponibilizar vale-refeição, no valor mínimo de R$ 15,00 (quinze reais), por dia efetivamente trabalhado, a cada empregado, ficando a Empresa desobrigada de fornecer o vale-refeição aos trabalhadores que optarem por se alimentar em casa.

**Parágrafo Segundo** – Em qualquer das hipóteses acima, a participação financeira do trabalhador fica limitada até 2% (dois por cento) do valor do benefício concedido.

### AUXÍLIO TRANSPORTE

**CLÁUSULA OITAVA - VALE TRANSPORTE/CONVERSÃO**

Será facultada ao empregado a conversão do vale transporte fornecido na forma de passagens ou cartão eletrônico 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 30/04/2023;

3. Manifestar formalmente sua opção pelo recebimento em pecúnia do valor do Vale Transporte.

Parágrafo Primeiro – 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 Segundo – Para os empregados admitidos após 1º de maio de 2023 e aqueles que optarem por utilização do vale transporte após 1º de maio de 2023, será facultado ao empregador adotar o mesmo procedimento do parágrafo anterior, observadas as mesmas regras ali previstas.

Parágrafo Terceiro – Ficam excluídas da conversão prevista na presente cláusula as empresas que fornecem transporte aos seus empregados por qualquer meio, inclusive e principalmente através de transporte por fretamento.

Parágrafo Quarto - Para os trabalhadores que não tem transporte particular e nem utilizam o cartão eletrônico (vale transporte), mesmo assim utilizam transporte público no Interior do Estado e Região Metropolitana, onde não recebem o cartão eletrônico, será facultada ao empregador a conversão do cartão eletrônico (vale transporte) fornecido na forma de passagens em pecúnia, em valor equivalente ao do referido benefício, sem prejuízo do cumprimento das formalidades legais, o empregador poderá, conceder o mesmo valor do cartão eletrônico sem que isso configure salário, tampouco integrando o salário do trabalhador para

quaisquer efeitos, trabalhista, previdenciário ou fiscal.

Parágrafo quinto - Excluídas as empresas que fornecem transporte aos seus empregados por qualquer meio, inclusive e principalmente através de transporte por fretamento, na hipótese de fornecimento, nos termos da lei, do vale transporte e o local de trabalho se achar situado em localidade cujo serviço de transporte público é ineficiente e/ou realizado de forma intermitente, com intervalos superiores a 40 (quarenta) minutos, ou nos casos em que não houver a aceitação do cartão eletrônico (vale-transporte), ao empregado será assegurada a conversão, em pecúnia, do benefício previsto na presente cláusula, sendo que seu valor corresponderá necessariamente ao do referido benefício, sem prejuízo do cumprimento das formalidades legais, ficando certo que sua concessão não configurará em acréscimo salarial e não integrará ao salário do trabalhador para quaisquer efeitos, trabalhista, previdenciário ou fiscal.

## AUXÍLIO SAÚDE

**CLÁUSULA NONA - 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 - AUXÍLIO-FUNERAL**

Fica instituído o auxílio-funeral 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, limitado tal benefício ao valor de R$ 3.962,94 (três mil, novecentos e sessenta e dois reais e noventa e quatro centavos).

**Parágrafo Único –** Excluem-se da aplicação desta cláusula as empresas que mantenham para seus empregados apólices individuais ou coletivas de seguro de vida, em condições mais vantajosas.

## AUXÍLIO CRECHE

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO CRECHE (REEMBOLSO CRECHE)**

Nas empresas com estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 mulheres, com mais de 16 anos de idade, fica assegurado à trabalhadora a partir do retorno desta da licença maternidade, um REEMBOLSO CRECHE, até que o filho complete 01 (um) ano de idade, no valor de R$ 165,30 (cento e sessenta e cinco reais e trinta centavos) mensais, sem que este referido valor tenha natureza salarial, na forma do disposto na Portaria Mtb n°3296, de 03 de setembro de 1986 e do Parecer Mtb de n° 196/86, quitando juntamente com a remuneração mensal da empregada beneficiária, contanto que a criança nasça com vida.

**Parágrafo primeiro –** Aludido pagamento de auxilio pecuniário, não terá reflexos para efeito de férias, 13° salário, aviso-prévio, nem incidência para fins de INSS, FGTS ou imposto de renda.

**Parágrafo segundo –** A referida cláusula tornará sem efeito, caso a empresa firme convênio com creche, na forma da lei, ou instale creche própria, ressalvando entretanto o pagamento do auxilio pecuniário no mês em curso ao da instalação da creche própria ou assistência de convênio.

## EMPRÉSTIMOS

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - EMPRÉSTIMO MEDICAMENTO**

As empresas fornecerão ao empregado, empréstimo medicamento, de até 30% (trinta por cento) do seu salário líquido, desde que o empregado comprove a necessidade por receita médica oficial.

**Parágrafo Primeiro –** No ato do recebimento do empréstimo medicamento, será assinado um vale no valor correspondente à compra dos mesmos.

**Parágrafo Segundo –** 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, ficando vedado neste caso, acumulação de valores não ressarcidos nos espaços próprios, para fins de dedução de valor superior ao salário nominal do empregado no TRCT.

**Parágrafo Terceiro –** Ficam excluídas da obrigação da presente cláusula as empresas que adotam condições mais favoráveis aos seus empregados.

# CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

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

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONTRATO DE TRABALHO – GRUPO ECONÔMICO**

A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, desde que as atividades realizadas não sejam distintas das realizadas na empresa a que o empregado esteja diretamente vinculado.

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

## QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CURSOS – 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 ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ESTABILIDADE APOSENTANDO**

Faltando 24 (vinte e quatro) meses para o empregado se aposentar, devidamente comprovado pelo empregado, e contando o empregado com mais de 24 (vinte e quatro) meses de trabalho ininterruptos na empresa, fica garantido o emprego até a aposentadoria, salvo justa causa.

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

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SUBSTITUIÇÃO**

Substituições que tenham duração superior a 30 (trinta) dias, assegurarão gratificação igual a diferença entre o salário do substituído e do substituto, excluídas as vantagens pessoais e enquanto durar a substituição.

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

### COMPENSAÇÃO DE JORNADA

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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% (cinqüenta e um por cento) de seus Empregados, devendo comunicar ao Sindicato Profissional, no mínimo, 10 (dez) dias antes da compensação.

**Parágrafo Único** – A compensação supramencionada não pode extrapolar os limites estabelecidos pela Legislação Trabalhista.

**CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DESLOCAMENTO DE FERIADOS**

Visando assegurar melhor qualidade de vida ao trabalhador e um período de descanso maior, fica acordado que quando da ocorrência de feriados e/ou dias santificados que recaiam na terça, quarta, quinta e/ou sextas-feiras, esses poderão ser deslocados para segunda, sexta ou sábados da mesma semana, de acordo com o horário de trabalho normal de cada turno da empresa e a critério desta, a fim de aumentar o período de descanso dos empregados, sem que tal compensação acarrete qualquer acréscimo salarial.

**CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPENSAÇÃO SEMANAL DE JORNADA**

As Empresas, respeitando o número de horas de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, poderão ultrapassar a duração normal diária, até o máximo legal permitido, visando a compensação das horas trabalhadas aos sábados, sem que este acréscimo de horas seja considerado como horas extraordinárias para efeito de remuneração, garantindo-se sempre o repouso semanal remunerado, desde que preenchidos os requisitos legais, independentemente de feriados, ressalvado, quando se tratar de empregado menor, a existência de atestado médico, não havendo que se falar em descaracterização deste regime na hipótese de horas extras.

**Parágrafo Único** – O regime de compensação supramencionado não será adotado na semana em que o sábado recair em dia feriado e quando o feriado recair nos demais dias da semana, a empresa poderá optar por descontar os minutos compensáveis ou distribuir nos demais dias da semana.

### FALTAS

**CLÁUSULA VIGÉSIMA - ABONO DE FALTA PARA SACAR O PIS**

As empresas que não mantiverem convênio com a CEF para pagamento do PIS, deverão abonar um expediente bancário para que o empregado possa receber o PIS na agência pagadora.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTAS - PRAZO PARA COMPROVAÇÃO DE MOTIVOS**

A comprovação de motivos justificadores da ausência ao serviço para fins de abono de falta deverá ser efetuada na apresentação, ou, no máximo, até 72 (setenta e duas) horas após o retorno ao trabalho, sob pena de não ser posteriormente aceita a justificativa.

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

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTA AO TRABALHADOR ESTUDANTE**

Ao trabalhador estudante será assegurado o abono de sua ausência ao trabalho, durante a efetiva prestação de exames ou provas curriculares do sistema de ensino legalmente reconhecido, aqui incluídos os exames supletivos, desde que a empresa seja pré-avisada, por escrito, com a antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, e subordinado à comprovação posterior, por escrito, no mesmo prazo.

### OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - UTILIZAÇÃO DE APARELHOS ELETRÔNICOS/TELEFÔNICOS**

Não configura regime de sobreaviso o uso de aparelhos telefônicos/eletrônicos pelas empresas para transmitir ao empregado informações e/ou comandos que se revelem, respectivamente, necessários ou passiveis de serem executados no curso de seu horário de trabalho, desde que não seja exigido, ao obreiro, que permaneça com seu aparelho eletrônico/telefônico ligado no período de intervalos intrajornada ou interjornada. De igual forma, não configura regime de sobreaviso o uso dos aparelhos telefônicos pelo empregado fora de seu horário normal de trabalho para o compartilhamento ou transmissão de informações relacionadas ao serviço, desde que não demandem a realização de qualquer atividade antes ou depois do horário de trabalho e o empregador não o obrigar a permanecer com o aparelho eletrônico/telefônico ligado no período de intervalos intrajornada ou interjornada.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TEMPO DE SERVIÇO EFETIVO**

Visando a comodidade dos Empregados, a Empresa permitirá a marcação do ponto até 10 (dez) minutos antes do horário previsto para início de cada jornada de trabalho e até 10 (dez) minutos após o horário previsto para término da jornada de trabalho, sem que esta marcação antecipada ou posterior do cartão ponto possa ser considerada tempo à disposição do Empregador, estabelecendo que o tempo despendido pelo Empregado no percurso entre o local de entrada na portaria da Empresa e o relógio de ponto, não sejam computados como período extraordinário.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DE HORÁRIOS**

Os empregadores poderão, na forma do permissivo estabelecido na Portaria n° 373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, sem qualquer outra formalidade, adotar sistemas alternativos de controle horários de seus empregados, na forma de registradores eletrônicos de horários que não devem admitir:

a) restrições à marcação do ponto;

b) marcação automática de ponto;

c) exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada;

d) a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado;

Parágrafo primeiro - Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão:

a)estar disponíveis no local de trabalho;

b)permitir a identificação de empregador e empregado; e

c)possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

Parágrafo segundo - Ficam dispensadas as demais obrigações constantes da PORTARIA/MTP Nº 671, DE 8 DE NOVEMBRO DE 2021, mormente o mecanismo impressor em bobina de papel.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS**

Observando a necessidade de cada empresa, o trabalho em domingos e feriados poderá ser fruto de objeto de negociação coletiva de trabalho.

## FÉRIAS E LICENÇAS
### LICENÇA MATERNIDADE

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ÉPOCA DA CONCESSÃO DAS FÉRIAS DA GESTANTE**

Visando a atender interesse da trabalhadora 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 referidas férias sejam concedida imediatamente após o retorno da licença maternidade e independentemente do prazo do aviso de férias.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
### UNIFORME

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS**

As empresas poderão fornecer aos seus empregados uniformes em número de dois, substituídos sempre que necessário, obrigando-se o empregado ao uso, manutenção e limpeza adequados dos uniformes que receberem e a indenizar as Empresas por extravio ou dano, desde que ocorra dolo ou culpa do Empregado no evento.

**Parágrafo Primeiro –** Extinto ou rescindindo o contrato de trabalho, deverá o Empregado devolver os equipamentos e/ou uniformes de seu uso e que continuarão de propriedade das Empresas.

**Parágrafo Segundo –** As Empresas fornecerão gratuitamente, a seus Empregados, os equipamentos de proteção e segurança obrigatórios, nos termos da legislação específica, sobre Saúde, Higiene e Segurança do Trabalho.

### ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS**

As empresas que não tiverem serviços médicos próprios ou conveniados, reconhecerão como válidos atestados médicos fornecidos pela Previdência Social, SUS, SESC e SESI.

**Parágrafo Único** – Para que possibilite o abono da falta, o atestado médico deve ser entregue na empresa quando do retorno do empregado ao trabalho ou no prazo máximo previsto na cláusula décima oitava supra.

## RELAÇÕES SINDICAIS
### CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

Nos termos das disposições constantes da ata de reunião de mediação do CENTRO JUDICIÁRIO DE MÉTODOS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE DISPUTAS - CEJUSC-JT do Tribunal Regional do trabalho da 7a Região e na forma do que estabelece o inciso IV do art. 8° da Constituição Federal, combinado com as previsões do caput e parágrafo 4° 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, as empresas se obrigam a descontar no mês de julho de 2023, o valor equivalente a 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 a Entidade Laboral, através do e-mail: tesouraria@sintigrace.org.br (em Exel).

§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 de email pessoal do empregado enviado ao e-mail: tesouraria@sintigrace.org.br.[1] sendo que, o empregado se compromete a encaminhar cópia da carta ou do email citados, ao departamento de recursos humanos da empresa a fim de evitar descontos indevidos.

§ 4º – 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.

§ 5º – No mês em que for efetuado o desconto da Contribuição Assistencial não será descontada a mensalidade sindical dos associados à entidade laboral.

§ 6º – 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 PRIMEIRA - DESCONTOS DE MENSALIDADES SINDICAIS**

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, remetendo, mensalmente, a relação de contribuintes à Entidade Laboral, através do e-mail: tesouraria@sintigrace.org.br, preferencialmente em formato Excel.

**Parágrafo Único –** As empresas ficam obrigadas a fazer o RECOLHIMENTO DIRETAMENTE À TESOURARIA DO Sindicato Profissional ou por depósito na Conta Corrente n° 00000567-7, Operação 003 da Agência 0031 da Caixa Econômica Federal, até o 5° (quinto) dia após o desconto, remetendo, em arquivo no formato PDF, o comprovante do depósito, conjuntamente com a relação dos contribuintes a Entidade Laboral, através do email: tesouraria@sintigrace.org.br. 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).

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL**

As empresas associadas ao Sindicato das Indústrias de Papel, Papelão, Celulose e Embalagens em Geral no Estado do Ceará – SINDIEMBALAGENS –CE, recolherão aos cofres do mesmo Sindicato Econômico o valor de R$ 350,00 (TREZENTOS E CINQUENTA REAIS), a título de Contribuição Confederativa, a ser paga até o dia 30 de agosto de 2023, com repasse de 1/3 (um terço) da referida contribuição em favor da Federação das Indústrias do Estado do Ceará – FIEC.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - RATEIO DAS DESPESAS DECORRENTES DO PROCESSO**

Em vista das despesas suportadas pelo Sindicato das Indústrias de Papel, Papelão, Celulose e Embalagens em Geral no Estado do Ceará – SINDIEMBALAGENS – CE no processo de negociação desta Convenção, as indústrias de embalagens recolherão, em favor do mesmo Sindicato, os valores abaixo especificados, a título de contribuição assistencial para custeio de despesas decorrentes desta negociação, com recolhimento até o dia 30 de outubro de 2023.

| Capital Social registrado | Valor da Contribuição | Data de pagamento |
|---|---|---|
| de até R$ 999.999,00 (novecentos e noventa e nove mil e novecentos e noventa e nove reais) | R$ 300,00 | 30/10/2023 |
| acima de R$ 1.000.000,00 (um milhão de reais) | R$ 600,00 | 30/10/2023 |

**Parágrafo primeiro –** Incidirá multa de 2% (dois por cento) acrescida de juros e correção monetária na forma da Legislação Trabalhista para a hipótese de inadimplemento.

### OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISOS**

Os empregadores concederão espaço ao Sindicato Profissional, nos quadros murais existentes, 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 TRIGÉSIMA QUINTA - 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 TRIGÉSIMA SEXTA - 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 a multa equivalente a 50% (cinquenta por cento) do Piso Salarial da Categoria, 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.

**Parágrafo único –** Na hipótese de infração de cláusula que favoreça ao Sindicato Profissional, a multa se reverterá em favor deste.

}

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

**HELIO PERDIGAO VASCONCELOS**
**PRESIDENTE**
**SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE PAPEL, PAPELAO, CELULOSE E EMBALAGENS EM GERAL DO ESTADO DO CEARA**

## ANEXOS
## ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA PROFISSIONAL

Anexo (PDF)

## ANEXO II - ATA ASSEMBLEIA PATRONAL

Anexo (PDF)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço http://www.mte.gov.br.