



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

da

**Categoria Profissional Gráfica
para o período de**

Abril/2024 - Março/2025





**Revisão e prorrogação das disposições contidas na
Convenção Coletiva de Trabalho/2023**

01 – REAJUSTE SALARIAL

O salário dos trabalhadores representados pelas entidades sindicais profissionais convenientes, será reajustado a partir de 01/04/2024, pelo percentual integral de 100% do INPC/IBGE acumulado no período de 01/04/2023 a 31/03/2024, **com mais 2% (dois por cento) a título de aumento real**. O percentual incidirá sobre o salário resultante da Convenção que vigorou no período de 01/04/2023 a 31/03/2024.

§ único- As empresas poderão compensar todas as majorações salariais ocorridas no período revisando, com exceção daquelas referidas no inciso XXI da Instrução Normativa 04/93, do Tribunal Superior do Trabalho.

02 – EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS 01/04/2023

Os empregados admitidos após a data base revisando (01.04.2023) terão o salário de admissão corrigido pelo mesmo percentual ajustado na cláusula quarta.

03 – SALÁRIOS NORMATIVOS

Os salários normativos estabelecidos na cláusula 3 da Convenção ora em revisão serão majorados com o **percentual de 100% (cem por cento)** do INPC acumulado do período de 01/04/2023 a 31/03/2024 e mais 2% (dois por cento) de aumento real, conforme cláusula um supra- reajuste Salarial, em razão de sua defasagem em relação aos valores já praticados por várias empresas do setor.

04 – PRORROGAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA EM REVISÃO

Ficam prorrogadas por um ano, a partir de 1º de abril de 2024, as disposições contidas nas cláusulas de nº **02, 05 a 60 e 63 a 69** da Convenção Coletiva em revisão, **com as seguintes alterações:**





Cláusula segunda - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá, além da categoria: **Trabalhadores da Indústria Gráfica**, todas aquelas cujo desempenho profissional contribua para a consecução e desenvolvimento da atividade econômica preponderante da empresa gráfica principal, independente da forma e modalidade da contratação, incluindo aqueles contratados mediante empresa prestadora de serviços a terceiros na atividade preponderante da contratante, com abrangência territorial em: Aceguá/RS, Água Santa/RS, Agudo/RS, Ajuricaba/RS. etc etc etc.....

Cláusula décima sexta – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO – ANUÊNIO

Fica assegurado a todos os membros da categoria profissional o direito a um adicional mensal por tempo de serviço, **equivalente a 0,5% (zero vg cinco por cento) do seu salário básico, a cada ano de trabalho na mesma empresa.** Ficam ressalvadas vantagens maiores, preexistentes em empresas representadas pelo sindicato da categoria econômica.

Cláusula décima nona – PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Reajustado com os percentuais previstos para a cláusula primeira. Em seu § 3º acrescentar que para efeito de assiduidade, os afastamentos previstos no artigo 473 da CLT não serão considerados como faltas. O § 9º deverá conter a seguinte redação: A presente cláusula não se aplica às empresas que já tenham implantado plano próprio de Participação nos Resultados, nem àquelas que vierem a instituir Programa de Participação nos Lucros ou Resultados, na forma da Lei 10.101, de 19.12.2000, salvo se não forem atingidos os resultados implantados por seus próprios planos ou estes não venham a alcançar os valores fixados nesta cláusula, quando, então seus empregados terão direito às mesmas condições nela estabelecidas.





Clausula vigésima primeira - CRECHE – REEMBOLSO

No parágrafo único, rever o numero da portaria que esta incorreto o correto é portaria 670 de 20.08.1997 e seus parágrafos e que o reembolso seja estendido ao trabalhador masculino, sendo o valor de 70% do piso normativo (não catalogado), com ate cinco anos de idade da criança.

Cláusula vigésima segunda – DOCUMENTOS- FORNECIMENTO NA RSCISÃO

Acrescentar na referida cláusula, após outros documentos exigidos por lei – tais como: aviso prévio, termo de rescisão, extrato analítico do FGTS do contrato, guia com comprovante de pagamento dos 40%, formulário do seguro desemprego e a CTPS devidamente atualizada.

Cláusula vigésima terceira – RSCISÃO - HOMOLOGAÇÃO

Manter o mesmo texto da convenção revisando, porem que seja obrigado toda e qualquer rescisão ser homologada pelas entidades sindicais (sindicatos) independente de tempo.

Cláusula trigesima - RESCISÃO – PAGAMENTO

Acrescentar na referida redação, após a palavra efetuado, o seguinte texto: conjuntamente com a homologação do termo de rescisão nos seguintes prazos: a).....ok.....Com a seguinte alteração na letra B), quando do aviso prévio trabalhado, este deve ser quitado até o primeiro dia útil após seu termino, conforme redação anterior, ou: até o decimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência de aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa do seu cumprimento ou;





Cláusula quadragésima primeira – JORNADA DE TRABALHO – Compensação (02) – BANCO DE HORAS - Que no parágrafo 1º da referida cláusula, a Apuração e Liquidação do Banco de Horas, será feita no máximo ao final de cada Seis Meses, e que a partir de 2025 a apuração e liquidação passe para 04 Meses, e que no caput (cabeçalho) seja retirado a palavra (e menores).

Cláusula quinquagésima terceira – FALTA JUSTIFICADA - DOENÇA DE FILHO

Os empregados gráficos não sofrerão qualquer prejuízo salarial quando faltarem ao serviço, **por 8 (oito) dias** ao ano por motivo de doença, devidamente comprovada, de filho com idade até 12 (doze) anos ou portador de necessidades especiais (excepcional), que neste caso a obrigação seja **ilimitada**.

Cláusula sexagésima oitava- DIA DO TRABALHADOR GRÁFICO.

Que no texto desta cláusula seja retirado a frase : O disposto nesta cláusula não implica em dispensa do trabalho no Dia do Gráfico.

05 - AMPLIAÇÃO DAS DISPOSIÇÕES DA CONVENÇÃO ORA EM REVISÃO, COM A INCLUSÃO DAS SEGUINTE CLÁUSULAS:

VI - JORNADA DE TRABALHO – FERIADOS AOS SÁBADOS – REGIME DE COMPENSAÇÃO

Quando o feriado coincidir com sábado, a empresa que trabalha sob o regime de compensação de horas de trabalho, pagará o sábado feriado com o valor da remuneração correspondente a jornada diária normal e poderá, alternativamente:

- A) Reduzir a jornada diária, subtraindo os minutos relativos a compensação;
- B) Pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos desta Convenção;





C) Incluir essas horas no sistema de compensação previsto no parágrafo primeiro da cláusula quadragésima primeira.

VII – VALE-REFEIÇÃO /ALIMENTAÇÃO

As empresas fornecerão aos seus empregados vale-refeição/alimentação diário equivalente, no mínimo, a 2% (dois por cento) do Salário Mínimo Nacional vigente, sem qualquer ônus para estes. Ficam ressalvadas vantagens maiores já existentes nas empresas.

VIII - VALE TRANSPORTE

Fica assegurado a todos os membros da categoria profissional o direito ao vale transporte mensal. **As empresas descontarão dos trabalhadores o equivalente a 3% (três por cento)** de seus salários básicos. Ficam ressalvadas vantagens maiores já existentes em empresas representadas pelo sindicato da categoria econômica.

IX - REDUÇÃO DE JORNADA

A partir da vigência do presente instrumento, a carga horaria semanal máxima dos trabalhadores Gráficos será reduzida de 44 para 40 horas, salvo determinação mais benéfica que venha a ocorrer neste interim, sem que isso implique em redução salarial. Esta redução dar-se a da seguinte forma:

- até 31 de dezembro de 2024, a carga horaria será reduzida para 42 horas semanais.
- até 31 de dezembro de 2025, a carga horaria será reduzida para 40 horas semanais.

X - EXAME PARA PREVENÇÃO DO CANCER DE PROSTATA – NOVEMBRO AZUL.

As empresas deverão realizar exames periódicos, para prevenção do câncer de próstata, para trabalhadores a partir de 45 (quarenta e cinco anos) completos.

XI - EXAME PARA PREVENÇÃO DO CANCER DE MAMA - OUTUBRO ROSA.





As empresas deverão realizar exames periódicos, para prevenção do câncer do câncer de Mama e do colo do útero para as trabalhadoras a partir de 45 (quarenta e cinco) anos completos.

XII – DISCRIMINAÇÃO - ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL

A empresa implementará políticas de orientação, prevenção e combate a discriminação ao assédio moral e sexual, tais como:

- a) promover por meio da CIPA, palestras e debates nos locais de trabalho;**
- b) publicar ou divulgar obras específicas;**
- c) realizar oficinas com especialistas da área;**

Paragrafo -1º. Toda denuncia de discriminação assedio moral e sexual deverá ser encaminhada a CIPA e para as entidades sindicais e Federação para a devida avaliação.

Parágrafo - 2º. Quando forem comunicados a CIPA situações de discriminação, assedio sexual e moral, que envolvam empregados da empresa, a mesma formalizará solicitação de apuração dos fatos, e os devidos encaminhamentos para que não haja reincidência dos atos de discriminação e assédios.

