

Circ.S. 015/2024

Porto Alegre, 31 de maio de 2024

Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2025

Prezados Colegas Empresários Gráficos.

Com compreensão ao sofrimento que todo povo gaúcho está passando em razão das enchentes no Rio Grande do Sul, apresentamos nossa Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2025 da Classe Patronal representada pelo SINDICATO DA INDÚSTRIA GRÁFICA NO RIO GRANDE DO SUL – SINDIGRAF-RS e a classe trabalhadora pela FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS GRÁFICAS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL e com os SINDICATOS DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS GRÁFICAS DE PORTO ALEGRE, SÃO LEOPOLDO, CACHOEIRINHA, CAXIAS DO SUL, SANTA MARIA, ERECHIM e IJUÍ.

O ano de 2024 infelizmente está novamente sendo atípico para o nosso Rio Grande do Sul. Porém, independente da situação, sempre acreditamos na indústria gráfica como serviço essencial para o Rio Grande do Sul e Brasil e, por isso, reforçamos o nosso compromisso com você por meio de nossa contínua assessoria e dos serviços desta entidade que tem o propósito de defender os interesses e desenvolver a indústria gráfica do Rio Grande do Sul.

Reforçamos as nossas ações de envolvimento político junto aos governantes municipais e estaduais, por meio desta diretoria, da Abigraf Nacional e da FIERGS, com intuito da manutenção da indústria gráfica como serviço essencial para o momento de crise gerado pelas tragédias climáticas. E é na defesa de nossos interesses que anunciamos a finalização da negociação coletiva de trabalho com a classe trabalhadora, onde o sindicato exerce a representatividade da classe patronal, dando mais segurança jurídica para a categoria.

Concluimos a negociação durante o mês de maio, onde chegamos a um acordo entre as partes, firmando a Convenção Coletiva de Trabalho com vigência de 01/04/2024 a 31/03/2025, a qual está sendo registrada nos respectivos órgãos governamentais para produzir os seus efeitos.

Destacamos o conteúdo das principais cláusulas econômicas:

a) Reajuste Geral:

O reajuste da categoria é de **4.50%** (quatro vírgula cinquenta por cento) na data-base de 01/04. O percentual incidirá sobre o salário resultante da convenção que vigorou no período de 01/04/2023 a 31/03/2024.

As empresas atingidas que tiverem que parar suas atividades por pelo menos 30 (trinta) dias em razão das enchentes que assolaram o Rio Grande do Sul em maio de 2024 concederão o reajuste do *caput* somente em 1º de outubro de 2024, na forma do pactuado abaixo.

Além do reajuste em 1º de outubro de 2024, terão as empresas atingidas e que tiverem que parar suas atividades por pelo menos 30 (trinta) dias que fazer o pagamento de um abono indenizatório, de natureza não salarial, equivalente ao valor total que representaria o reajuste não concedido de forma retroativa. O valor da diferença dos seis meses de não retroatividade será pago igualmente em seis parcelas iguais, reitera-se, como abono indenizatório, sendo o primeiro pagamento em outubro de 2024 e o último em março de 2025, ficando facultada sua antecipação.

Os empregadores atingidos que rescindirem os contratos de emprego de seus empregados antes de outubro de 2024, seja por comum acordo, pedido de demissão ou despedida sem justa causa, deverão pagar as verbas rescisórias com o salário reajustado pelo índice de 4,5%, já que o benefício da não retroatividade é restrito aos que mantiverem os contratos de emprego ativos.

b) Novos Pisos Normativos:

§ 1º - Serão devidos os seguintes salários normativos, com vigência a partir de 1º de abril de 2024:

	Mensal
Grupo A	R\$ 3.033,80
Grupo B	R\$ 2.904,00
1º Grupo	R\$ 2.763,20
2º Grupo	R\$ 2.409,00
3º Grupo	R\$ 2.092,00
4º Grupo	R\$ 1.940,40
5º Grupo	R\$ 1.894,20
Não catalogados	R\$ 1.872,20,

§ 2º - Considerando que neste ano as negociações foram concluídas ainda em maio, deverão ser pagas as diferenças retroativas a 1º de abril na folha de pagamento dos salários da competência de maio/24, o que evitará o acúmulo do pagamento de diferenças retroativas.

As cláusulas sociais foram renovadas, cabendo destaque para alguns aspectos dessa negociação:

a) Nosso banco de horas foi reduzido para 8 (oito) meses;

b) Foram aprovadas medidas emergenciais para o estado de calamidade pública, nos seguintes termos da cláusula 69ª:

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - CLÁUSULAS EMERGENCIAIS - ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA

Ajustam as partes a possibilidade de implementação das medidas emergenciais previstas na Lei nº 14.437, de 15 de agosto de 2022, mais especificamente quanto aos itens do teletrabalho, antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, estabelecimento de regras especiais para o banco de horas, e do aproveitamento e a antecipação de feriados.

Parágrafo Primeiro - As medidas estabelecidas na presente cláusula somente poderão ser aplicadas pelas empresas que tiveram suas atividades afetadas direta ou indiretamente pelos eventos das enchentes e pelo estado de calamidade pública declarado no Rio Grande do Sul.

Não serão consideradas como atingidas de forma indireta as empresas que normalmente derem continuidade as suas atividades, sem dificuldade de transporte de materiais ou pessoas, acessibilidade ou que não tiverem suas dependências afetadas.

Para fins de fiscalização por parte das entidades representativas dos trabalhadores, deverão as empresas que se utilizar das medidas aqui estabelecidas enviarem e-mail à Federação ou ao respectivo Sindicato profissional comunicando seu enquadramento como beneficiária da cláusula e os fatos geradores que resultaram na afetação da atividade empresarial.

Parágrafo Segundo - Ficam definidas as seguintes regras para o **TELETRABALHO**:

2.1 O empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho ou trabalho remoto, além de determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

2.1.1 Para fins do disposto nesta Lei, considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a definição constante do art. 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

2.1.2 A alteração de que trata o caput deste artigo será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou por meio eletrônico.

2.1.3 As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação de teletrabalho ou de trabalho remoto e às disposições relativas ao reembolso de despesas efetuadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

2.1.4 Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos ou a infraestrutura necessária e adequada à prestação de teletrabalho ou de trabalho remoto:

I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e custear os serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II - o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador, na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I deste parágrafo.

2.1.5 O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho ou o trabalho remoto, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

2.1.6 Aplica-se ao teletrabalho e ao trabalho remoto de que trata este artigo o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

2.1.7 Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou de trabalho remoto para estagiários e aprendizes, nos termos desta Seção.

2.1.8 O regime de teletrabalho ou de trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.

Parágrafo Terceiro - Ficam definidas as seguintes regras para a **ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS**:

3.1 O empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

3.1.1 As férias antecipadas nos termos do caput deste artigo:

I - não poderão ser gozadas em períodos inferiores a 5 (cinco) dias corridos;

II - poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a que se refere não tenha transcorrido; e

III - deverão observar que o início das férias individuais não pode ocorrer no período de dois dias que anteceda feriado e dia de descanso semanal remunerado.

3.1.2 O empregado e o empregador poderão, adicionalmente, negociar a antecipação de períodos futuros de férias, por meio de acordo individual escrito e mediante comunicação das entidades profissionais.

3.1.3 O empregador poderá suspender as férias e as licenças não remuneradas dos profissionais por meio de comunicação formal da decisão ao trabalhador por escrito ou, preferencialmente, por meio eletrônico, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas.

3.1.4 A conversão de 1/3 (um terço) do período das férias em abono pecuniário dependerá da anuência do empregador.

3.1.5 O pagamento da remuneração das férias e do adicional de 1/3 poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao do início do gozo das férias, hipótese em que não se aplica o disposto no art. 145 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

3.1.6 Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, os valores das férias individuais ou coletivas ainda não adimplidos serão pagos juntamente com as verbas rescisórias devidas.

3.1.7 No caso de pedido de demissão, as férias antecipadas gozadas, cujo período não tenha sido adquirido, serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado.

3.1.8 Aos empregados, que forem concedidas férias na forma desse item, deverão ser asseguradas a antecipação de uma parcela não inferior a 30% (trinta por cento) do valor bruto das férias a serem pagas até 17 (dezesete) dias após o pagamento do salário mensal.

3.1.9 A remuneração das férias e do adicional de 1/3, caso concedida antes de outubro de 2024, deverá considerar em sua base de cálculo o abono indenizatório previsto no § 3º da cláusula quarta, caso percebida a referida parcela pelo empregado.

Parágrafo Quarto - Ficam definidas as seguintes regras para a **CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS**:

4.1 O empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas a todos os empregados ou a setores da empresa e deverá notificar o conjunto de empregados afetados por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, hipótese em que não se aplicam o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, permitida a concessão por prazo superior a 30 (trinta) dias.

4.2 Aplicam-se às férias coletivas o disposto nos itens 3.1.1, 3.1.5, 3.1.8 3.1.9 do presente instrumento.

4.3 Nesta hipótese, fica dispensada a comunicação prévia ao órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 139 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Parágrafo Quinto - Ficam definidas as seguintes regras para o **APROVEITAMENTO E DA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS**:

5.1 Os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados federais, estaduais, distritais e municipais, incluídos os religiosos, e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados, com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, com a indicação expressa dos feriados aproveitados.

5.2 Os feriados a que se refere o item 7.1 desta cláusula poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

Parágrafo Sexto - Ficam definidas as seguintes regras específicas para o **BANCO DE HORAS**:

6.1 As horas não trabalhadas em decorrência das enchentes serão lançadas em banco de horas.

6.2 As horas de débito, lançadas em banco de horas em razão do não trabalho decorrente das enchentes, não terão a limitação de 40 (quarenta) horas mensais previstas na cláusula do Banco de Horas e poderão ser compensadas até 31/3/2025.

6.3 A implementação de banco de horas, em razão do não trabalho decorrente das enchentes, não necessitam de aviso ao sindicato com antecedência de 5 (cinco) dias, mas sua adoção deverá ser igualmente comunicada à entidade sindical, por qualquer meio, até mesmo por e-mail.

6.4 As demais regras do Banco de Horas ficam mantidas.

Informamos, ainda, que foi aprovada em assembleia a **Contribuição Especial de Custeio Negocial/Social**, que, considerando a calamidade, futuramente informaremos às empresas o conteúdo da cláusula, bem como os dados referentes a valor, vencimentos e parcelamento. **Até 28/6/2024**, solicitamos que as empresas atualizem através do e-mail financeiro@sindigraf-rs.com.br o número de empregados existentes em **1º/04/2024**, que será a base de cálculo da contribuição assistencial. Para as empresas que não atualizarem essa informação até esta data, o cálculo será feito pelo número de empregados que consta em nosso cadastro.

Atenciosamente,



Roque Noschang
Presidente do SINDIGRAF-RS
Sindicato da Indústria Gráfica no Rio Grande do Sul