

# JUNTOS

## A GENTE VAI MAIS LONGE!



**Sua Convenção, seus benefícios:  
tudo o que você precisa saber!**

- **Convenção Coletiva de Trabalho** da Categoria Gráfica do ABC – 2024/2025
- **Convênios e parcerias** com desconto aos associados

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025



## *Companheiras e Companheiros Gráficos do ABC,*



*Nós, do Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras Gráficos do ABC, estamos realizando este trabalho para reforçar a importância e o valor do Sindicato para toda a categoria.*

*É essencial que vocês leiam atentamente este material e compreendam o quanto é fundamental manter o sindicato forte e ativo. Somente assim garantimos a defesa dos nossos direitos, conquistas e benefícios assegurados na Convenção Coletiva de Trabalho.*

*Essas conquistas não vieram de graça, mas sim de anos de lutas e negociações lideradas pelo sindicato junto aos trabalhadores. Para mantê-las e avançar ainda mais, é essencial que cada um participe e fortaleça nossa entidade.*

*Se você se associar ao sindicato, contribuir e participar ativamente, fortaleceremos ainda mais nossa capacidade de negociação coletiva e individual.*

*Agora que você já entende a importância do Sindicato, não há mais motivo para ficar de fora!*

*Associe-se, contribua e ajude a garantir que nossas conquistas sejam preservadas e ampliadas. Juntos, somos mais fortes!*

*Recebam um forte e fraterno abraço de toda a nossa diretoria e equipe, que os recebe no Sindicato sempre com respeito, carinho e atenção.*

***Saudações a todas e todos da nossa categoria!***

***Francisco Carlos Campelo da Silva***  
***Presidente***

Palavra do Presidente .....	<b>03</b>
-----------------------------	-----------

## **ÍNDICE DAS CLÁUSULAS**

1. Vigência e Data-Base .....	<b>06</b>
2. Abrangência .....	<b>06</b>
3. Piso Salarial - Piso Diferenciado.....	<b>08</b>
4. Reajuste Salarial .....	<b>11</b>
5. Salário de Admissão .....	<b>11</b>
6. Adiantamento Salarial (Vale) .....	<b>11</b>
7. Demonstrativo de Pagamento .....	<b>12</b>
8. Admissões Após a Data-Base .....	<b>12</b>
9. Compensações .....	<b>12</b>
10. Salário Substituição .....	<b>13</b>
11. Atraso no Pagamento de Salários .....	<b>13</b>
12. Transformação de Horistas em Mensalistas .....	<b>14</b>
13. Horas Extras .....	<b>14</b>
14. Adicional Noturno .....	<b>14</b>
15. Participação nos Resultados .....	<b>14</b>
16. Vale-Compra/Alimentação .....	<b>17</b>
17. Convênios .....	<b>17</b>
18. Auxílio Funeral .....	<b>18</b>
19. Creches ou Berçários .....	<b>18</b>
20. Complementação do Décimo Terceiro Salário .....	<b>19</b>
21. Complementação do Auxílio Previdenciário .....	<b>19</b>
22. Testes Admissionais .....	<b>20</b>
23. Contrato de Experiência .....	<b>20</b>
24. Carta de Aviso de Dispensa .....	<b>20</b>
25. Garantias Salariais na Rescisão de Contrato de Trabalho .....	<b>20</b>
26. Aviso Prévio .....	<b>22</b>

27. Portadores de Necessidades Especiais .....	22
28. Direitos da Mulher .....	22
29. Cursos e Aproveitamento em Novas Funções .....	22
30. Revista do Trabalhador .....	23
31. Garantia de Emprego à Gestante .....	23
32. Serviço Militar .....	23
33. Garantia ao Trabalhador Afastado pela Previdência Social .....	24
34. Garantia de Emprego ao Trabalhador em Vias de Aposentadoria .....	24
35. Entrega de Documentos .....	25
36. Garantia de Emprego ao Portador do Vírus HIV .....	26
37. Acordo de Compensações de “Pontes” .....	26
38. Feriados nos Sábados em Regime de Compensação .....	26
39. Cartão de Ponto .....	27
40. Tolerância de Atrasos .....	27
41. Ausências Remuneradas .....	28
42. Empregado Estudante .....	28
43. Aleitamento .....	29
44. Férias-Concessão .....	29
45. Licenças Remuneradas e Abono de Férias .....	30
46. Local para Refeição .....	30
47. Plantão Ambulatorial e Necessidades Higiênicas .....	30
48. Uniformes e Equipamentos de Proteção .....	31
49. Atestado Médico e Odontológico .....	31
50. Campanhas de Prevenção à Saúde .....	31
51. Garantias Sindicais .....	32

## **Mais benefícios para você!**

Parcerias e Convênios .....	33
-----------------------------	----

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP009108/2024

DATA DE REGISTRO NO MTE: 01/10/2024

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR052089/2024

NÚMERO DO PROCESSO: 10260.222563/2024-25

DATA DO PROTOCOLO: 25/09/2024

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS GRAFICAS,  
JORNAIS E REVISTAS DE SA,SBC,SCS,DD,M,RP E RGS., CNPJ n.  
58.158.015/0001-62, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a).  
FRANCISCO CARLOS CAMPELO DA SILVA;

E

SIND.IND.GRAF.SA,SBC,SCS,D,M,R, CNPJ n. 74.333.725/0001-38, neste ato  
representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). NELSON VIDO;

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 setembro de 2024 a 31 de agosto de 2025 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de setembro de 2024 a 31 de agosto de 2025 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

## CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Profissional dos Empregados em Empresas do Ramo de Atividades Gráficas, Jornais e Revistas, como as atividades similares e conexas, a saber: a) Representação Legal dos Trabalhadores em Indústria Gráfica, nelas incluídas as Empresas que se dedicam a Impressão em: Off-set em geral, off-se plana,

rotativa, quente e seco, tipográfica, litográfica, rotográfica, rotoffset, flexográfica, flexoffset, plotter, serigráfica, tampográfica, helográfica, letterpress, digital ou sobre qualquer outra técnica de impressão ou qualquer técnica de suporte;

b) Trabalhadores em Indústrias de Gravuras e de Acabamento Gráfico, entre elas as que se dedicam em: Encadernação, corte e vinco manual ou mecanizado, confecções e montagem de facas, envernizamento em geral, verniz calandra, verniz U.V., plastificação, laminação, colorada, rebobinação, corte, dobra, capa dura e flexíveis, vincagem, gofragem, relevo hot-stamp, hot-melt, pva, pur, brochura, costura lombada quadrada, grampeação, endereçamento, acabamento mecânico e manual, envelopagem, intercalação, seladora, serra, serrilhadoras, picotadeira, shink e outras operações de conversão de materiais impressos;

c) Trabalhadores das Indústrias de Carimbos e Clicheria em Geral, compreendendo: os processos a zinco, borracha, nylon print e outros tipos de materiais para confecções de carimbos comerciais e industriais nos processos de impressão flexográfica, anilina, etc;

d) Trabalhadores em Empresas de Serviços de Pré-impressão, tais como: clicheria, linotipo, fotolitos convencionais e eletrônicos, birô, matrizes, plotter, prova de prelo, prova fotomecânica, prova digital, arte final (lay-out), past-up, scanner, diagramação em terminal de vídeo, composição, tratamento de imagem, editoração eletrônica e outros processos computadorizados relacionados as artes gráficas;

e) Trabalhadores em Indústrias de Formulários Contínuos, compreendendo todo tipo de formulário contínuo e jet mailer com ou sem impressão, alceadeira e etc, livros de arte e ilustrados, livros infantis, atlas, enciclopédias, tablóides, jornais e revistas, periódicos em geral, guias, anuários;

f) Trabalhadores das Indústrias de Produtos Gráficos Editoriais, tais como: livros didáticos e paradidáticos, livros técnicos, de literatura e listas telefônicas;

g) Trabalhadores em Indústrias de Produtos Gráficos para Acondicionamento (embalagem em geral), compreendendo: embalagem em papel fantasia, embalagem cartográfica (cartões em geral e cartuchos), rígidas e semi-rígidas, pré-montadas com ou sem acoplamento de micro-ondulados, embalagens flexíveis, embalagem por laminado plástico por qualquer processo, incluindo o setor de extrusão, polímeros, rótulos plásticos encolhíveis, laminados sacos e sacolas, embalagem em processo litográfico (metalgráfica), e todos os tipos de embalagem impressas por processo de serigrafia e rotulagem em geral;

h) Trabalhadores em Indústrias de Etiquetas Adesivas Impressas por qualquer processo;

i) Trabalhadores em Indústrias de Impressão Digitalizada, compreendendo: laser,



link-jet, jato de tinta, jato seco, plotter, reprodução xerográfica, heliográfica, plotagem, tampografia e lettepress; j) Trabalhadores em Empresas de Serviços Gráficos e Brindes Promocionais e dos Trabalhadores em Empresas de Produtos Gráficos Comerciais e Promocionais, compreendendo: impressos padronizados, cartões de visitas e impressos em geral, cadernos, agendas, envelopes, cartelas, loterias, notas fiscais, cartonados, impressos de segurança, cheques, vales, cartões, cartões de crédito ou telefônicos, diplomas, cartões postais ou de mensagens, bannes, pastas, folhetos, catálogos promocionais, impressos em geral, timbrado e padronizados, calendários, displays, baralhos, jogos, impressos, puzzles, quebra-cabeças, álbuns, encartes, suplementos, out-doors, pôsteres, cartazes, cardápios, mapas, bulas, audiovisual, multimídia, sinalização, impressos escolares, produtos escolares; k) Gráficas: não há diferença para fins de enquadramento sindical entre os gráficos e os oficiais gráficos. Exemplificativamente, oficiais gráficos são todos os trabalhadores que prestam serviços nas indústrias de tipografia e gravura, qualquer que seja a função; e, gráficos são todos os integrantes do 12º grupo do plano da CNTI, entre os quais, se incluem outros oficiais, que são os encadernadores; l) A categoria dos Gráficos é considerada diferenciada; m) Preponderando a atividade de impressão, como objetivo primordial da empresa, seu enquadramento situa-se na categoria econômica “Indústria Gráfica”, com abrangência territorial em Diadema/SP, Mauá/SP, Ribeirão Pires/SP, Rio Grande da Serra/SP, Santo André/SP, São Bernardo do Campo/SP e São Caetano do Sul/SP.

## **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO**

### **PISO SALARIAL**

#### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL - PISO DIFERENCIADO**

O piso salarial normativo e os pisos diferenciados “I” e “II”, serão reajustados da seguinte forma:

**a** - Piso salarial normativo, fixado a partir de 1º de setembro de 2024 em R\$ 2.101,00 (dois mil cento e um reais) por mês, equivalente a R\$ 9,55 (nove reais e cinquenta e cinco centavos), por hora.

**b** - Piso salarial diferenciado “I” para trabalhadores que exerçam suas atividades em reprodução/reprografia (fotocópia, eletrocópia, termocópia, microfilmagem, heliografia, xerocópia, entre outros), a partir de 1º de setembro de 2024,



será de R\$ 1.612,60 (mil, seiscentos e doze reais e sessenta centavos) por mês ou R\$ 7,33 (sete reais e trinta e três centavos), por hora.

**c** - Piso salarial diferenciado “II” para trabalhadores com a função de Auxiliar de Serviços Gráficos Manuais para executar serviços em mesa, tais como: encarte e desencarte, colagem de fita dupla-face e bolinha de E.V.A., colocação de cordão, ilhoses, wiros e espiral, destaque de livros e cartuchos, fechamento de caixas e colagens de envelopes manuais, montagens de pacotes, colagem e revisão manual; a partir de 1º de setembro de 2024, será de R\$ 1.612,60 (mil, seiscentos e doze reais e sessenta centavos) por mês ou R\$ 7,33 (sete reais e trinta e três centavos), por hora.

**§ 1º**- O piso salarial diferenciado I e II não se aplica a trabalhadores que exerçam funções de impressor de offset, impressor digital e cortador dentro das empresas autorizadas a contratação de piso diferenciado.

**§ 2º**- As empresas interessadas em aderir o piso salarial diferenciado, estabelecido na presente Convenção Coletiva, deverão firmar Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato dos Trabalhadores, após comprovarem que não possuem débitos junto as entidades sindicais signatárias. Caso tenham alguma pendência deverão regularizar, e após receberão autorização para firmar o acordo e iniciar as contratações dos trabalhadores nas funções supramencionadas, sendo vedado o desvio de função, principalmente para trabalhos em máquinas. Todavia, havendo a mudança de função do trabalhador contratado sob as regras do acordo, a empresa acordante imediatamente deverá alterar a função e salário, adequando a novas condições do contrato de trabalho.

**§ 3º**- O acordo firmado com o Sindicato Laboral para a contratação das funções mencionadas regulará a compensação de eventuais horas não trabalhadas no período sazonal de baixa produção e obrigatoriamente deverá ser arquivada cópia do acordo coletivo junto ao Sindicato Patronal.

**§ 4º**- As empresas que descumprirem as regras convencionadas na presente cláusula serão penalizadas a pagar multa equivalente a 5 (cinco) pisos salariais, por infração, e por trabalhador, revertidos em favor do sindicato laboral. Em caso de reincidência, a empresa pagará a título de penalidade o valor equivalente ao piso salarial normativo da categoria para cada trabalhador contratado para exercer as funções mencionadas.

**§ 5º** - As empresas interessadas em praticar a contratação de piso salarial diferenciado e outros acordos, solicitará por escrito ao sindicato laboral, devidamente assinado pelo responsável legal, constando as seguintes informações: razão social, endereço, CNPJ/MF, número de funcionários, CNAE - (Código Nacional de Atividades Econômicas), e comprovante de regularidade emitido pelas entidades sindicais signatárias.

**§ 6º** - Ocorrendo a contratação irregular de trabalhadores, sem a celebração do acordo coletivo, a empresa infratora deverá obrigatoriamente efetuar o pagamento das diferenças salariais entre o valor praticado e o piso salarial normativo vigente nesta convenção coletiva, bem como a multa prevista no parágrafo 4º desta cláusula.

**§ 7º** - O enquadramento disposto no §11º desta cláusula somente será efetivado após expressa aprovação dos Sindicatos Convenientes e mediante as seguintes condições:

I – A autorização das entidades sindicais para contratação, com prazo de vigência estabelecida em acordo coletivo firmado com o Sindicato Laboral:

II – Comprovação de cumprimento de todas as cláusulas desta Convenção;

III – Regularidade no recolhimento das contribuições estabelecidas em convenção coletiva, termos aditivos, contribuição negocial/assistencial dos trabalhadores, cota social, mensalidades associativas, taxa negocial correspondente a PLR e demais obrigações, junto ao Sindicato Laboral e Patronal.

**§ 8º** - Constatado o cumprimento de todos os pré-requisitos, a empresa solicitante receberá, dentro de um prazo máximo de 10 (dez) dias úteis, autorização para firmar o acordo.

**§ 9º** - As entidades sindicais signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho poderão fiscalizar as contratações, nos termos acordados, no qual resta autorizado previamente a entrada dos diretores nas dependências da empresa para averiguação.

**§ 10º** - O piso salarial diferenciado será corrigido nos termos da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**§ 11º** - Aos empregados que receberem o piso salarial diferenciado constante do “caput” desta cláusula, ficam garantidos todos os direitos e benefícios constantes da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**§ 12º** - Aos aprendizes do SENAI será assegurado, durante o período de treinamento na empresa, salário correspondente ao piso salarial vigente para a categoria.

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Sobre os salários vigentes em 1º de setembro de 2024, com valores acima do piso salarial, será aplicado o índice de 4,0% (quatro inteiros por cento), limitado até o teto máximo de R\$ 15.572,04 (quinze mil, quinhentos e setenta e dois reais e quatro centavos).

Da Livre negociação: Para os salários iguais ou superiores a R\$ 15.572,05 (quinze mil, quinhentos e setenta e dois reais e cinco centavos), resta autorizada a livre negociação entre empregado e empregador.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO DE ADMISSÃO**

Admitido trabalhador para a função de outro que foi dispensado sem justa causa, será garantido àquele salário igual ao do trabalhador de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

### **CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL (VALE)**

As empresas se obrigam a conceder a todos os seus trabalhadores um adiantamento salarial (vale), até o dia 20 (vinte) de cada mês, de 40% (quarenta por cento) do salário nominal do mês em curso, antecipando-se para o primeiro dia útil imediatamente anterior se este recair em sábado, domingo ou feriado.

**§ 1º** - O adiantamento convencionado não será devido ao trabalhador que tenha faltado 05 (cinco) vezes ou mais injustificadamente na primeira quinzena do mês de concessão ou que, por outro motivo, apresente saldo devedor na respectiva quinzena.

**§ 2º** - O pagamento do adiantamento será devido, inclusive, nos meses em que ocorrer o pagamento das parcelas do 13º (décimo terceiro) salário.

**§ 3º** - Quando as empresas procederem ao pagamento dos salários no dia 30 (trinta) ou no último dia do mês, o adiantamento salarial deverá ser efetuado até o dia 15 (quinze) do mês em curso.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO**

As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamento aos seus trabalhadores, com discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos que componham a remuneração, importâncias pagas, descontos efetuados e indicação do valor mensal a ser recolhido ao FGTS, inclusive com identificação do empregador.

Parágrafo único. Para os trabalhadores que recebam remuneração por hora, deverão ser especificadas, separadamente, a quantidade de horas normais trabalhadas, o número de horas extras trabalhadas e a remuneração dos descansos semanais.

## **CLÁUSULA OITAVA - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE**

Para os trabalhadores admitidos após 1º de setembro de 2024, deverão ser observados os seguintes critérios:

**§ 1º** - Serão aplicados os mesmos percentuais estabelecidos na Cláusula 4ª aos salários dos trabalhadores admitidos em funções com paradigma (cargo, função, trabalhando no mesmo estabelecimento), desde que não recebam salários superiores aos de empregados mais antigos na mesma função.

**§ 2º** - Os salários de admissão dos trabalhadores contratados para funções sem paradigma e os daqueles admitidos em empresas constituídas, ou que entraram em funcionamento após 1º de setembro de 2024, receberão o percentual de correção concedido aos trabalhadores que, no mês da respectiva admissão, possuam idênticos salários ou estejam situados em equidistante situação salarial, a fim de que seja mantida a mesma proporcionalidade salarial existente na data de admissão, admitidas as compensações previstas na cláusula 9ª.

## **CLÁUSULA NONA - COMPENSAÇÕES**

Serão compensados do percentual a que se referem à Cláusula 4ª todas e quaisquer antecipações salariais, voluntárias ou compulsórias, concedidas pelas empresas a partir de 1º de setembro 2024 (vigência Convenção Coletiva

de Trabalho), excluído apenas os aumentos individuais decorrentes de promoção, mérito, transferência, equiparação salarial, término de aprendizagem e aumento real expressamente concedido a este título.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Na substituição que não tenha caráter de interinidade e meramente eventual, o trabalhador substituto receberá salário igual ao do trabalhador de menor salário na função, entendendo-se por interinidade: férias, afastamento por motivos imprevistos e licenças.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

Os salários deverão ser pagos até o quinto dia útil mês subsequente ao vencido, exceção feita se este dia coincidir com sábados, domingos ou feriados. Neste caso, será pago no primeiro dia útil imediatamente anterior.

§ 1º- O não pagamento do 13º (décimo terceiro) salário e da remuneração de férias nos prazos definidos em Lei implicará, também, na mesma multa estabelecida no parágrafo 6º desta cláusula.

§ 2º- Eventuais ajustes em rubricas da remuneração mensal serão feitos no mês seguinte, não incidindo sobre eles a multa prevista no parágrafo 6º desta cláusula.

§ 3º- Ocorrendo fatos que, independentes da vontade da empresa, impeçam a observância do prazo estipulado, a multa prevista não será aplicada.

§ 4º- Quando o pagamento for efetuado por meio de cheque, o empregador deverá assegurar ao trabalhador a disponibilidade dos valores salariais nos mesmos prazos acima previstos, garantindo, se for o caso, horário que permita o desconto em tempo hábil, inclusive assegurando transporte se o acesso ao estabelecimento de crédito exigir a sua utilização.

§ 5º- O pagamento em cheque cruzado não será permitido.

§ 6º- O não cumprimento dos prazos acima mencionados implicará no pagamento de multa estipulada em 1/30 (um trinta avos) do salário nominal, por dia de atraso, limitado ao montante total da multa ao valor do débito.

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TRANSFORMAÇÃO DE HORISTAS EM MENSALISTAS**

Quando, os horistas de uma empresa ou parte forem transformados em Mensalistas, ressalvadas as hipóteses de eventuais reduções de jornada, passarão a ter assegurado nos cálculos de seus respectivos salários mensais, o pagamento das horas dos meses de 31 (trinta e um) dias que excederem às horas praticadas nos meses de 30 (trinta) dias.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAS**

As horas extras serão remuneradas da seguinte forma:

- I) 75% (setenta e cinco por cento) de acréscimo em relação à hora normal de segunda a sábado;
- II) 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal trabalhada nos descansos semanais remunerados e feriados, ressalvado o caso de pessoal que obedece a escalas de revezamento, independente do pagamento do descanso semanal remunerado ou feriado, se for o caso.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO**

As empresas concederão aos trabalhadores que trabalharem no período das 22 horas de um dia às 5 horas do dia seguinte um adicional de 30% (trinta por cento) incidentes sobre o valor da hora normal, ressalvadas as situações mais favoráveis já praticadas pelas empresas.

## **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**

De acordo com o dispositivo da Lei nº 10.101, de 19/12/2000, em vigor, bem como o artigo 7º, incisos XI e XXVI, da Constituição Federal, as empresas

pagarão a seus trabalhadores, a título de Participação nos Resultados, os valores mínimos abaixo estabelecidos, observados os seguintes critérios:

**a** - Empresas com até 30 (trinta) trabalhadores, o valor da participação será de R\$668,00 (seiscentos e sessenta e oito reais), a ser pago em duas parcelas.

**b** - Empresas de 31 (trinta e um) até 99 (noventa e nove) trabalhadores, o valor da participação será de R\$824,23 (oitocentos e vinte e quatro reais e vinte e três centavos), a ser pago em duas parcelas.

**c** - Empresas com 100 (cem) ou mais trabalhadores, o valor da participação será de R\$ 1.491,00 (mil, quatrocentos e noventa e um reais), a ser pago em duas parcelas.

§1º- As datas para pagamento dos valores devidos serão:

1ª Parcela – 10/03/2025      2ª Parcela – 10/07/2025

§ 2º- As empresas que já tenham implementado plano próprio de Participação nos Resultados, nos termos da Lei nº 10.101, de 19/12/2000, em vigor, bem como artigo 7º, incisos XI e XXVI da Constituição Federal, contemplando os resultados de 2024, estão desobrigadas do cumprimento desta cláusula.

§ 3º- O pagamento desta Participação nos Resultados, conforme a legislação supra referida, não integrará para qualquer efeito à remuneração nem constitui em base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não sendo aplicado o princípio da habitualidade.

§ 4º- O pagamento será devido a todos os trabalhadores que tenham labutado no período compreendido entre 01/01/2024 a 31/12/2024. Os trabalhadores que não trabalharam o ano de 2024 completo receberão a Participação nos Resultados proporcionalmente ao tempo de serviço, adotando-se 1/12 (um doze avos) por mês efetivamente trabalhado, desde que tenham trabalhado, pelo menos, 61 (sessenta e um) dias no ano. Para o ex-empregado que for despedido antes de 1º setembro de 2024, o pagamento a que terá direito será efetuado até 10/03/2025, e demissões posteriores ao pagamento devem ocorrer junto ao pagamento das verbas rescisórias.

§ 5º - Como o objetivo da legislação referida é o de incentivar a produtividade das empresas, são estabelecidos os seguintes critérios para o pagamento estipulado na presente Cláusula:



- I** - 100% (cem por cento) para trabalhadores que não tiveram nenhuma falta durante o ano;
- II** - 80% (oitenta por cento) para trabalhadores que tiveram até 05 (cinco) faltas durante o ano;
- III** - 70% (setenta por cento) para empregados que tiveram de 06 (seis) até 10 (dez) faltas durante o ano;
- IV** - 50% (cinquenta por cento) para empregados que tiveram mais de 10 (dez) faltas durante o ano;
- V** - Para efeito de aplicação desta cláusula, somente não serão consideradas como faltas àquelas justificadas e abonadas;
- VI** - Os critérios estabelecidos no § 5º desta cláusula serão observados como regra para a Participação nos Resultados do ano de 2024.

**§6º**- Foi deliberado e aprovado por unanimidade dos presentes em Assembleia, que para todos os trabalhadores, haverá um desconto de uma cota negocial no percentual de 14% (quatorze inteiros por cento) sobre o VALOR MONTANTE de Participação de Resultados, dividido em duas parcelas a favor do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas, Jornais e Revistas do ABCDMRP e Rio Grande da Serra, a serem descontados da seguinte forma:

**Inciso I** – Por ocasião do pagamento da primeira parcela da Participação nos Resultados, efetua-se o desconto de 7% (sete inteiros por cento), recolhidos aos cofres do Sindicato dos Trabalhadores até o dia 14/03/2025, e sobre o pagamento da segunda parcela, efetua-se o desconto de 7% (sete inteiros por cento) recolhidos aos cofres do Sindicato dos Trabalhadores até o dia 14/07/2025.

**Inciso II** - À ausência no repasse dos descontos relacionados ao Sindicato dos Trabalhadores no prazo estabelecido, será acrescida de multa incidente sobre o valor atualizado da cota de 14% (quatorze por cento) nos primeiros 30 (trinta) dias, e de 2% (dois por cento) a cada mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sujeitando ainda a empresa inadimplente à cabível ação judicial de cumprimento e/ou executiva de cobrança no fórum competente.

**Inciso III** – Em caso de reclamação trabalhista, na qual seja deferida, por sentença, a devolução do desconto da taxa negocial da PLR correspondente ao §6º acima descrito, o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚS-

TRIAS GRÁFICAS, JORNAIS E REVISTAS DO ABCDMRP E RIO GRANDE DA SERRA se obriga a efetuar a devolução à Empresa correspondente ao valor recebido pelo trabalhador autor da ação, referente ao ano em curso.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE – COMPRA / ALIMENTAÇÃO**

As empresas fornecerão mensalmente para todos os trabalhadores, até o dia 15 de cada mês, Vale-Compra/Alimentação no valor de R\$210,00 (duzentos e dez reais), sendo vedado seu pagamento em dinheiro.

§ 1º - O Vale–Compra/Alimentação não integrará, para qualquer efeito, a remuneração, não se incorporando ao Contrato de Trabalho nem constituindo em base para incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

§ 2º - As empresas poderão formalizar sua adesão ao Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, do Ministério do Trabalho e Emprego, estabelecendo a participação dos trabalhadores no valor do benefício até o máximo de 5%.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONVÊNIOS**

As empresas que vierem a implantar Convênio de Assistência Médica Particular, bem como Plano de Seguro de Vida em Grupo ou outros convênios destinados à aquisição de produtos ou promoções, inclusive serviços próprios ou de terceiros, prestados aos seus trabalhadores com participação nos custos, deverão assegurar-lhes o direito de optarem ou não, individualmente, pela sua inclusão no respectivo convênio.

§ 1º- As empresas que vierem a implantar Convênio de Assistência Médica Particular proporcionarão ao ex-empregado afastado definitivamente por aposentadoria facilidades para sua continuidade no plano, desde que permitido pela Entidade de Assistência Médica.

§ 2º- As empresas que implantarem os Convênios previstos nesta cláusula ou que prestarem os serviços mencionados no “caput” da cláusula poderão descontar em folha de pagamento as despesas deles provenientes, desde que devida e expressamente autorizado pelos trabalhadores que tiverem optado pela sua inclusão.

**§ 3º**- As empresas que possuem Convênio Médico com participação dos trabalhadores custearão as despesas durante o período de afastamento pelo INSS, por acidente do trabalho ou auxílio-doença, até a data da efetiva alta médica e retorno ao trabalho, limitado a 8 (oito) meses.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento do trabalhador, por morte natural ou acidental, a empresa pagará, a título de auxílio funeral ao cônjuge ou companheiro (a) habilitados perante a Previdência Social, e, na sua falta, sucessivamente aos descendentes e aos ascendentes; bem como na inexistência desses parentes, ao responsável pelo sepultamento os seguintes valores:

**I** – Empresas com até 30 trabalhadores, pagarão a título de auxílio funeral o equivalente a 50% do valor correspondente a 05 (cinco) pisos salariais da categoria;

**II** – Empresas com mais de 30 trabalhadores, pagarão a título de auxílio funeral equivalente a 05 (cinco) pisos salariais da categoria;

**§ 1º** - Nos casos em que o responsável pelo sepultamento apresentar as notas e recibos antecipadamente, os valores deverão ser liberados imediatamente pela empresa.

**§ 2º** - Ficam excluídas dos dispositivos desta cláusula a empresa que mantém seguro de vida gratuito ou não aos seus trabalhadores, desde que a indenização securitária não seja inferior aos valores ora fixados, hipótese em que será devida apenas a complementação até o valor estabelecido nesta cláusula.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CRECHES OU BERÇÁRIOS**

As empresas se obrigarão a firmar convênios com creches ou berçários que se situem mais próximos aos locais de trabalho, podendo ser substituídos pelo pagamento de 30% (trinta por cento) do piso salarial normativo, ressalvadas as condições mais favoráveis já praticadas. O pagamento deverá

ser realizado no mesmo dia em que for liquidada a folha de pagamento do mês anterior, mediante entrega do correspondente recibo da mensalidade da creche ou berçário, ou Recibo de Pagamento Autônomo (RPA), benefício este destinado a crianças até 36 (trinta e seis) meses de idade, independentemente da quantidade e faixa etária das mulheres que labutam na empresa.

§ 1º- O benefício previsto nesta cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da trabalhadora nem servirá de base para fins de incidências trabalhistas e previdenciárias.

§ 2º-As empresas pagarão aos trabalhadores que tenham filhos portadores de necessidades especiais, auxílio mensal com os seguintes valores: 01 (um) filho, R\$ 139,60 (cento e trinta e nove reais e sessenta centavos); 02 (dois) filhos, R\$ 245,05 (duzentos e quarenta e cinco reais e cinco centavos); e 03 (três) filhos, R\$ 338,40 (trezentos e trinta e oito reais e quarenta centavos).

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMPLEMENTAÇÃO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

Ao trabalhador afastado por Acidente do Trabalho e/ou doença profissional que esteja recebendo auxílio da Previdência Social, será garantido, no primeiro ano de afastamento, a complementação do 13º (décimo terceiro) salário.

§ 1º- A complementação salarial referida será devida inclusive aos empregados cujo afastamento tenha sido igual ou superior a 180 (cento e oitenta) dias.

§ 2º- Essa complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal do empregado.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

Aos trabalhadores que estejam recebendo benefício de auxílio doença ou de acidente de trabalho da Previdência Social, após o 16º (décimo sexto) dia de tratamento, lhe será paga importância equivalente à diferença entre seu salário nominal e o valor do Auxílio Previdenciário percebido por até 180 (cento e oitenta) dias, limitado a 6 (seis) pisos da categoria.

Parágrafo único. Nos casos de auxílio doença, só haverá complementação do benefício na forma do “caput” se o trabalhador contar com, pelo menos, 01 (um) ano de serviço na empresa.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TESTES ADMISSIONAIS**

A realização de testes prático-operacionais para admissão de candidatos a emprego não poderá ultrapassar 01 (um) dia, não se configurando, em hipótese alguma, em vínculo empregatício.

Parágrafo único. As empresas que mantiverem restaurante interno deverão fornecer gratuitamente refeição ao candidato.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência não será celebrado nos casos de readmissão para a mesma função anteriormente exercida na própria empresa, desde que não tenha ocorrido alteração nos processos de fabricação ou mudança de máquinas nas quais o empregado readmitido tenha trabalhado. A celebração do contrato de experiência será de, no máximo, 60 (sessenta) dias, podendo ser dividido em dois períodos de 30 (trinta) dias.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CARTA DE AVISO DE DISPENSA**

O empregado dispensado sob alegação de prática de falta grave deverá ser notificado do fato pelo empregador, por escrito, especificando de forma simples as razões ensejadoras, sob pena de gerar presunção de despedida imotivada.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO**

A liquidação dos direitos trabalhistas resultante da rescisão do contrato de trabalho deverá ser efetivada com assistência do Sindicato dos Trabalhadores, nos prazos previstos na CLT.

A empresa que optar por não realizar a liquidação dos direitos rescisórios, com assistência do Sindicato, deverá informar ao Sindicato dos Trabalhadores mensalmente a quantidade de demissões efetivadas e apresentar cópia simples do termo de rescisão contratual, já homologado.

**§ 1º-** A empresa comunicará ao trabalhador, por escrito, no decurso do aviso prévio, a data, horário e o endereço do local da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

**§ 2º-** O saldo do salário do período trabalhado antes do aviso prévio e no período do aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais empregados, se a homologação não ocorrer antes do prazo e desde que isto não implique em saldo negativo no acerto final.

**§ 3º-** O prazo para cumprimento da liquidação dos direitos trabalhistas será nos termos do artigo 477 § 6º da CLT. Se o dia do vencimento recair em sábado, domingo ou feriado, será antecipado para o dia útil imediatamente anterior o depósito dos valores a título de verbas rescisórias, não excluirá a responsabilidade da empregadora em realizar a homologação do contrato de trabalho dentro dos prazos determinados. O descumprimento dos prazos estabelecidos no artigo 477 § 6º da CLT acarretará as multas estabelecidas na Lei nº 7.855/89, inclusive a que reverte em favor do empregado.

**§ 4º-** Ressalvam-se no parágrafo anterior os casos em que a empresa comprove que a impossibilidade da homologação ocorreu por problema da entidade homologadora, ou do não comparecimento do empregado, ou por recusa do empregado em quitar as verbas, desde que o empregador tenha dado pleno cumprimento das formalidades da comunicação mencionada no parágrafo 1º desta cláusula.

**§ 5º-** Sempre que da rescisão contratual restar complementação de pagamento de verbas rescisórias, em virtude de inexistência de índices, a liquidação de eventual complementação deverá ser efetuada dentro do prazo máximo de 10 (dez) dias úteis, a contar da divulgação do correspondente índice, sob pena de incorrer na multa do parágrafo 3º desta cláusula.

**§ 6º-** Na impossibilidade da homologação por parte do agente homologador, fica este obrigado a emitir documento que concede prazo de 48 (quarenta e oito) horas, renovando os prazos constantes do § 3º da cláusula.

**§ 7º-** Nas rescisões contratuais ocorridas após 1º de setembro de 2024, as Empresas aplicarão o índice de 4,0% (quatro inteiros por cento), para fins de cálculo das verbas rescisórias.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será comunicado por escrito contra recibo, esclarecendo-se a circunstância de ser trabalhado ou não. Caso o trabalhador seja impedido de trabalhar pelo empregador, fica desobrigado a comparecer à empresa, fazendo, no entanto, jus à remuneração integral.

§ 1º- Na hipótese de aviso prévio trabalhado, este será de no máximo 30 dias, com redução de 2 (duas) horas de jornada de trabalho. O empregador designará o horário a ser cumprido.

§ 2º- O trabalhador poderá optar pela redução de 7 (sete) dias na jornada de trabalho, devendo informar, ao fazer tal opção, se os mesmos serão cumpridos no início ou no final do aviso prévio.

§ 3º- A contagem do aviso prévio trabalhado, será de no máximo 30 dias, quando a empresa adotar o regime de compensação, não poderá ter seu início no último dia da semana.

## **PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

Os Sindicatos signatários desta Convenção Coletiva comprometem-se a estimular as empresas a criarem condições para contratação de pessoas portadoras de necessidades especiais.

## **MÃO-DE-OBRA FEMININA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DIREITOS DA MULHER**

As empresas se comprometem a assegurar igualdade de condições e oportunidades às mulheres para concorrer a qualquer cargo, atendidos os pré-requisitos da função estabelecida pela empresa porventura existentes.

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

## **QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CURSOS E APROVEITAMENTO EM NOVAS FUNÇÕES**



As empresas, quando realizarem inscrição de seus trabalhadores em cursos de aperfeiçoamento profissional, suportarão as despesas de alimentação e transporte.

Parágrafo único – Ocorrendo necessidade de alterações, seja dos equipamentos, fechamento de setores ou inclusão de equipamentos novos, em que o profissional necessite treinamento, as empresas darão oportunidade aos trabalhadores da área atingida, para reaproveitamento em outros setores e, se for o caso, fornecendo cursos de readaptação para as novas funções ou custeio de cursos ministrados pelo SENAI ou órgão competente.

## **NORMAS DISCIPLINARES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - REVISTA DO TRABALHADOR**

As empresas que adotem sistema de revista do trabalhador ficam obrigadas a:

- a) Manter local adequado para que os trabalhadores possam guardar seus pertences;
- b) A revista será feita por pessoas qualificadas/habilitadas e do mesmo sexo que os revistados.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE**

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da gestante, desde a confirmação da gravidez, até 5 (cinco) meses após o parto.

§ 1º - Em caso de aborto devidamente comprovado por atestado médico, a gestante gozará da garantia de emprego ou salário de 30 (trinta) dias.

§ 2º - As empresas assegurarão à gestante mudança de função, sem prejuízo salarial e pelo tempo necessário, desde que solicitado pelo médico.

## **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - SERVIÇO MILITAR**

Serão garantidos emprego e salário ao trabalhador em idade de prestação do Serviço Militar Obrigatório, desde o alistamento até a data da dispensa do

Serviço Militar e nos 60 (sessenta) dias após o desligamento quando houver incorporação, sem prejuízo do aviso prévio previsto na CLT.

§ 1º - O mesmo se aplica a quem estiver servindo o Tiro de Guerra.

§ 2º - O trabalhador só poderá ser despedido por justa causa, ou por mútuo acordo entre trabalhador e empregador, com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores, e nos casos de contrato por prazo determinado, bem como nos contratos de experiência.

§ 3º - O período de 60 (sessenta) dias acima estabelecido não poderá ser utilizado para a concessão de férias, a que fizer jus o trabalhador.

## **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA AO TRABALHADOR AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL**

Ao trabalhador afastado por motivo de doença e que receba o benefício previdenciário respectivo, serão garantidos emprego e salário, a partir da alta, por período igual ao do afastamento, limitados, porém, ao máximo de 90 (noventa) dias.

§ 1º - Nos casos de acidente de trabalho, prevalecerá o prazo previsto na Lei n.º 8.213/91, enquanto vigorar.

§ 2º - Na hipótese de recusa, pela empresa, da alta médica dada pela Previdência Social, a empresa arcará com o pagamento dos dias não pagos pela Previdência Social, contados entre o reencaminhamento e a confirmação da alta pelo órgão Previdenciário.

§ 3º - Dentro do prazo limitado nesta garantia, estes empregados não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador.

§ 4º - Estão excluídos desta garantia os contratos de trabalho por tempo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão, aviso prévio e acordo entre as partes.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO AO TRABALHADOR EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Ao trabalhador que comprovadamente estiver a, no máximo, 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito de aposentadoria, em seu prazo mínimo, de acordo com a legislação vigente, e contem com, no mínimo, 7 (sete) anos de trabalho contínuo na mesma empresa, ficam assegurados emprego e salário no período acima mencionado.

**§ 1º-** Para fazer jus ao benefício previsto no “caput” desta cláusula, o trabalhador dispensado deverá informar a empresa antes de receber as verbas rescisórias.

**§ 2º-** Caso o trabalhador dependa de documentação para comprovação do tempo de serviço na forma acima ajustada, o mesmo terá 60 (sessenta) dias de prazo, a partir da notificação à empresa, no caso de aposentadoria simples, e de 90 (noventa) dias no caso de aposentadoria especial, para fazer a comprovação.

**§ 3º-** Estão excluídos desta garantia os casos de dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes com a assistência do Sindicato.

**§ 4º-** Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, inclusive Plano de Complementação de Aposentadoria, ao trabalhador já aposentado ou que venha a se aposentar, contando com 7 (sete) anos ou mais de serviços contínuos prestados à mesma empresa, será paga, por ocasião de seu desligamento definitivo e na oportunidade da correspondente rescisão contratual, uma indenização equivalente ao seu último salário nominal.

**§ 5º-** A rescisão contratual seguida de readmissão no prazo de até 60 (sessenta) dias não será considerada para efeito de descontinuidade do contrato de trabalho.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ENTREGA DE DOCUMENTOS**

As empresas não exigirão carta de referência dos candidatos a emprego. Quando solicitado por escrito, fornecerão aos seus empregados desligados, carta de referência e documentos que mantiverem em seus arquivos, comprovando os cursos concluídos pelo empregado durante seu período de trabalho na empresa.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO AO PORTADOR DO VÍRUS HIV**

Ao trabalhador que for portador do vírus HIV será assegurado emprego ou salário.

§ 1º- Após constatado ser portador do vírus HIV, o trabalhador terá um prazo de 30 (trinta) dias para comunicar a empresa.

§ 2º- Caso haja demissão sem justa causa, o trabalhador terá 08 (oito) dias no máximo para apresentar ao empregador relatórios médicos que comprovem ele ser portador do vírus HIV.

§ 3º- O tempo de garantia será válido até o momento em que o trabalhador seja afastado ou aposentado pela Previdência Social.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ACORDO DE COMPENSAÇÕES DE "PONTES"**

Poderá ser compensado o trabalho de dias úteis intercalados com feriados e fins de semana de forma que os empregados tenham um descanso prolongado. A compensação poderá ser acertada entre a empresa e os trabalhadores, diretamente, por maioria absoluta dos concordantes, ou seja, 50% (cinquenta por cento) mais 01 (um), das áreas onde estiver prevista a compensação.

§ 1º - As horas compensadas nos termos desta Cláusula nunca poderão ser consideradas como horas extras.

§ 2º - As empresas comunicarão ao Sindicato dos Trabalhadores a intenção de fazer compensação, informando os critérios a serem adotados.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FERIADOS NOS SÁBADOS EM REGIME DE COMPENSAÇÃO**

Quando o feriado coincidir com sábado, a empresa que trabalha sob regime de compensação de horas de trabalho poderá, alternativamente:

- a** - Reduzir a jornada diária de trabalho, subtraindo os minutos relativos à compensação;
- b** - Pagar o excedente como horas extraordinárias nos termos desta convenção;
- c** - Incluir essas horas no sistema de compensação anual de dias de pontes.

**§ 1º** - As empresas comunicarão aos trabalhadores na semana que antecede ao feriado a alternativa que será adotada dentre as três estabelecidas nesta cláusula.

**§ 2º** - Os feriados e dias devidamente abonados que recaírem de segunda a sexta-feira deverão ser pagos na razão de horas que efetivamente seriam feitas caso houvesse expediente nesse dia. Quando o feriado cair em dia útil, serão compensados os 48 (quarenta e oito) minutos em outros dias.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CARTÃO DE PONTO**

Os trabalhadores das empresas que praticam horários de turno, cumprindo o intervalo de 30 (trinta) minutos para as refeições, devidamente registrados pelo Ministério do Trabalho, salvo condições mais favoráveis já praticadas pelas empresas, poderão ficar dispensados da marcação de cartão de ponto nos horários das refeições, na forma da Portaria nº 1.095/2010.

**§ 1º**- O sistema de marcação de cartões de ponto, inclusive horas extras, será exercido pelo trabalhador, ficando proibida a utilização de pessoas designadas pela empresa para este fim.

**§ 2º**- Fica assegurado ao trabalhador o direito de conferência dos cartões de ponto sempre que se julgar necessário, desde que fora do expediente normal de trabalho.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - TOLERÂNCIA DE ATRASOS**

Os atrasos acumulados durante a semana, desde que não ultrapassem 15 (quinze) minutos, não acarretará desconto do DSR correspondente. Entretanto, se a empresa permitir a entrada fora dos limites de tolerância, não poderá descontar o DSR, limitando o desconto às horas não trabalhadas.

Parágrafo único. Quando o Sindicato dos Trabalhadores estiver realizando Assembleia com os trabalhadores no início da jornada de trabalho, fora das dependências fabris, a empresa descontará todo o período de participação na Assembleia se a mesma exceder a 30 (trinta) minutos.

## FALTAS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIAS REMUNERADAS

**a** - A falta dos trabalhadores ao serviço, desde que devidamente atestadas por Convênio ou Serviço Médico da empresa ou na falta de um desses, pelo Órgão Público de Saúde, limitando-se a um total de 06 (seis) faltas anuais, sempre que ficar comprovado terem as ausências relação com doença de filhos menores de 12 (doze) anos de idade e quando se tratar de filhos excepcionais, desde que comprovada as faltas do empregado, limitando-se a 08 (oito) faltas anuais e sem limite de idade serão justificadas e remuneradas pelo empregador. Em caso de internação, o limite de faltas acima, de 06 (seis) e 08 (oito) anuais, poderá ser estendido até 12 (doze) faltas anuais, desde que atestado pelo Médico Hospitalar.

**b** - Fica estabelecido que, por ocasião de matrimônio, o trabalhador terá direito a 3 (três) dias úteis de gala, não podendo coincidir esse período com descansos semanais remunerados, feriados ou dias compensados, comprovando-se o dia do casamento com a respectiva certidão. Igualmente o trabalhador poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, até 3 (três) dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge ou companheiro (a), ascendente ou descendente de 1º grau, sogro ou sogra e irmãos, comprovando-se com a respectiva certidão de óbito.

**c** - À trabalhadora que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de crianças, será concedida Licença Maternidade, nos termos da CLT.

## JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADO ESTUDANTE

Ao estudante, quando por ocasião de exames, vestibular, ENEM, será permitida saída até 4 (quatro) horas antes do término ou seu ingresso até 4 (quatro) horas após o início do seu horário de trabalho, conforme o caso, sem o respectivo desconto, limitando-se, porém, a 07 (sete) liberações por ano, desde que seja em estabelecimento de ensino oficial ou autorizado e reconhecido, e avisado o empregador com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

§ 1º - O estudante deverá apresentar declaração assinada, pelo repre-

sentante do estabelecimento de ensino, comprovando seu comparecimento e realização da prova, exames e, na hipótese de exames vestibulares, ENEM, com o correspondente comprovante de inscrição.

**§ 2º** - As empresas que adotem trabalho em turno de revezamento facilitarão ao empregado estudante, condições de horário, para iniciar, prosseguir e concluir os estudos, desde que haja concordância dos demais trabalhadores do setor.

**§ 3º** - Os trabalhadores contemplados com o benefício do § 2º. desta Cláusula, não poderão postular pagamento de adicional noturno, caso o horário fixado esteja fora do período das 22h às 05h.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ALEITAMENTO**

Nas empresas que não possuírem creches, a trabalhadora poderá fazer o aleitamento até 6 (seis) meses de idade, sem qualquer prejuízo das horas despendidas para essa necessidade, limitado a 3 (três) horas diárias, divididas em no mínimo dois períodos. O prazo de aleitamento pode ser prorrogado por mais 3 (três) meses, por solicitação escrita do respectivo médico pediatra. Esta cláusula tem por objetivo a proteção do aleitamento da criança, não podendo ser utilizada para outras finalidades.

## **FÉRIAS E LICENÇAS**

### **DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS-CONCESSÃO**

A empresa comunicará ao trabalhador, com 30 (trinta) dias de antecedência mínima, a data do início do período de gozo de férias individual.

**§ 1º**- O início das férias individual ou coletiva deverá coincidir com o primeiro dia útil da semana, e não poderão coincidir com os descansos semanais remunerados, feriado ou dias compensados, ressalvadas as empresas que adotem o sistema de escalonamento de férias, ou que as férias sejam de 30 (trinta) dias e concedidas no 1º (primeiro) dia do mês.

**§ 2º**- Quando o período de gozo de férias coincidir parcial ou totalmente com o período de reajustamento salarial, a remuneração dos dias de férias atingidos pelo reajuste terá por base de pagamento o salário já reajustado.



**§ 3º**- Fica facultado ao trabalhador nubente, caso a data do casamento coincida com início ou término do gozo de seu período de férias, acrescer às referidas férias o benefício de gala de 3 (três) dias úteis, estabelecido na cláusula 41ª - “Ausências Remuneradas”- desta Convenção Coletiva.

## **REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - LICENÇAS REMUNERADAS E**

#### **ABONO DE FÉRIAS**

A empresa que conceder licenças remuneradas em período superior a 30 (trinta) dias ficará obrigada ao pagamento da parcela relativa a 1/3 (um terço) do abono de férias, em conformidade com os preceitos constitucionais.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

### **CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - LOCAL PARA REFEIÇÃO**

As empresas, desde que não tenham política própria de alimentação ou concessão de benefícios, tais como ticket alimentação ou convênio com restaurante; bem como não mantenham refeitório ou local adequado para refeições na forma da Lei, obrigam-se a possuir local apropriado para as refeições de seus trabalhadores, mantendo aquecedor de marmitas.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PLANTÃO AMBULATORIAL E**

##### **NECESSIDADES HIGIÊNICAS**

As empresas que trabalharem no período noturno colocarão à disposição dos trabalhadores meios para atendimento em situações emergenciais de doença e acidente do trabalho, devendo divulgar internamente os recursos e maneiras de utilizá-los.

Parágrafo Único. Nas empresas que utilizarem mão de obra feminina, as enfermarias ou caixas de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos para ocorrências emergenciais.

## **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO**

A empresa fornecerá gratuitamente ao trabalhador uniforme e outras peças de vestimentas funcionais, bem como Equipamento de Proteção Individual (EPI), quando por elas exigidas na prestação dos serviços ou quando a Lei assim o exigir.

§ 1º- A empresa obriga-se a informar ao trabalhador, na sua admissão, os riscos profissionais que possam se originar nos locais de trabalho, os meios para prevenir e limitar tais riscos, e as medidas adotadas pela empresa, inclusive sobre a utilização de Equipamentos de Proteção Individuais.

§ 2º- Sempre que houver queixas relacionadas à Segurança e Medicina do Trabalho, o Sindicatos dos Trabalhadores fará a devida comunicação ao SINGRAFS – Sindicato das Indústrias Gráficas do ABCDMRPRGS, que, por sua vez, notificará a direção da empresa solicitando prazo para a solução do problema.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO**

Serão reconhecidos os atestados médicos e odontológicos passados por facultativos do Sindicato dos Trabalhadores, desde que mantenham convênio com clínicas particulares e que a empresa, por sua vez, não mantenha convênio para atendimento médico, ou não possua departamento médico próprio.

§ 1º- No caso de atestados médicos passados por facultativos do Sindicato dos Trabalhadores, ou por meios de clínicas conveniadas com o sindicato profissional, os atestados independem do abono do médico da empresa.

§ 2º- Em se tratando de atestado odontológico somente serão aceitos os de atendimento de urgência e cirurgias.

§ 3º- Fica expresso que a emissão de atestados de favor tornará esta Cláusula inválida e será excluída dos futuros acordos.

## **CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CAMPANHAS DE PREVENÇÃO À SAÚDE**

A empresas se obrigam a promover, em conjunto com o SINGRAFS - Sindicato das Indústrias Gráfica e o Sindicato dos Trabalhadores campanhas preventivas e educativas referentes aos seguintes temas: “Câncer de Mama”; “Próstata”; “Alcoolismo”; “Drogas / Entorpecentes”; “Dengue”; “Hipertensão”; “Hepatite”; e “Diabetes”; que atenderão aos trabalhadores e seus familiares.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIAS SINDICAIS**

##### **I) - Dirigente Sindical**

O trabalhador eleito para a direção sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com a empresa de sua base territorial, será atendido pelo representante que a empresa designar, desde que com reunião previamente acertada, podendo o dirigente sindical fazer-se acompanhar de um assessor.

##### **II) – Representação Sindical**

Fica assegurado o afastamento dos componentes da Diretoria Executiva e Conselho Fiscal, bem como de seus representantes suplentes, sem prejuízo da remuneração global respectiva, para a realização de suas atividades sindicais, desde que por solicitação do Sindicato dos Trabalhadores com antecedência de 48 horas.

Na aplicação da presente Cláusula serão observados os seguintes critérios:

**§ 1º** - empresas com até 100 trabalhadores: 1 (um) dirigente, liberação de 2 (dois) dias por mês;

**§ 2º** - empresas com mais de 100 trabalhadores: 2 (dois) dirigentes, liberação de 2 (dois) dias por mês;

**§ 3º** - em todos os casos, o limite anual de liberação é de 18 (dezoito) dias por ano.

##### **III) – Sindicalização**

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos trabalhadores, as empresas colocarão à disposição do Sindicato dos Trabalhadores, uma vez por ano, local para este fim.

# Mais benefícios para você!

*Ser parte do Sindicato vai além dos benefícios e da defesa dos seus direitos: é ter acesso a uma rede de convênios, parcerias e serviços que fazem a diferença, tais como:*

- Academias, clubes, escolas, faculdades, clínicas e farmácias.
- Departamento jurídico para causas trabalhistas e previdenciárias.

São descontos exclusivos, serviços de qualidade e vantagens reais no seu dia a dia.

Entre nesse movimento e aproveite tudo o que o Sindicato oferece!



## ADVOGADOS

- Dra. Eliane Pires Sabadin (Advogada Trabalhista)
- Dr. Eron Pereira (Advogado – Previdenciário)



## CARDIOLOGIA

- Dr. João Parisi Neto



## COLÉGIOS E FACULDADES

- Pentágono - Ensino Infantil - Fundamental - Médio – Técnico
- Fasb - Faculdade
- Cruzeiro Do Sul - Universidade - Colégio – Técnico
- Anhanguera – Faculdade



## CURSOS DE IDIOMAS

- Wizard
- Fisk



## ESTÉTICA

- Plena Face



## FARMÁCIA

- Força Vital



## MEDICINA DIAGNÓSTICA

- Dunacor
- Vital Lab
- Grupo Diffusion



## ODONTOLOGIA

- Dra. Adriana Diniz
- Dra. Cibele Peixoto
- Dr. Eduardo Neves Kesan



## ÓTICA

- Ultrafarma



clínica.div

## PSICOLOGIA

- Luana Santos Souza
- Clínica Div - Saúde Mental - Psicologia e Psiquiatria



## LAZER

- Sisnaturcard Hospedagens - Ingressos – Lazer
- Rancho Vherner - Colônia de Férias - Peruíbe
- Chalé do Tio Beto - Colônia de Férias - Caraguatatuba
- Chalé Rokamieli - Colônia de Férias - Ubatuba
- Colônia de Férias dos Químicos do ABC – Caraguatatuba





## **Expediente**

### **Caderno da Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria Gráfica do ABC – 2024/2025 + Relação de Convênios**

Publicado por STIGABC - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas, Jornais e Revistas do ABCDMRPRGS

R. Adelina Salvatore Bassoli, 33 - Jardim das Américas, São Bernardo do Campo - SP,  
CEP 09725-740 - Telefone: (11) 4125-8322

Edição: Ágama Criação em Mídia e Imagem

Impressão: Gráfica IPSIS

Tiragem: 5 mil

*Abril/2025*

# SEU SINDICATO, SEUS DIREITOS E CONQUISTAS ESTÃO AQUI!



**Campanha de Conscientização, Organização  
e Sindicalização da Categoria Gráfica do ABC**



[www.stigabc.org.br](http://www.stigabc.org.br)



@stigabc



(11) 94199 4705



atendimento@stigabc.org.br