

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/2013

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC001915/2012  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 10/08/2012  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR027764/2012  
NÚMERO DO PROCESSO: 46301.001528/2012-54  
DATA DO PROTOCOLO: 06/08/2012

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS GRAFICAS E DE EMBALAGENS EM PAPEL E PAPELAO DE CONCORDIA SC, CNPJ n. 00.558.942/0001-90, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). VILMAR DUARTE;

E

SINDICATO DAS INDUSTRIAS GRAFICAS DE CONCORDIA, CNPJ n. 72.218.399/0001-92, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CLAUDIO REDIN;

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 1º de abril de 2012 a 31 de março de 2013 e a data-base da categoria em 1º de abril.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **trabalhadores nas Indústrias Gráficas e de Embalagens em Papel e Papelão de Concórdia**, com abrangência territorial em **Concórdia/SC**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Em 1º de abril de 2012, excetuados os menores aprendizes, nenhum empregado abrangido pela CCT, receberá salário inferior a **R\$ 800,00** (oitocentos reais), após os primeiros 90 (noventa dias) de trabalho iniciais.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Para o período de experiência de 90 (noventa dias) o trabalhador receberá R\$ 760,00 (setecentos e sessenta reais mensais).

## Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários da categoria serão reajustados em 5,4% (cinco vírgula quatro inteiros por cento) sobre o salário vigente em 1º de abril de 2011.

**PARÁGRAFO 1º** - Os empregados admitidos após 1º de abril de 2011, terão seus salários reajustados de forma proporcional aos meses trabalhados, a contar do mês de admissão, observando o princípio da isonomia, de forma que nenhum trabalhador mais novo na empresa venha a ter salário superior ao mais antigo na função, considerando-se, como parâmetro máximo, o salário reajustado daquele que já estava empregado no mês de abril de 2011.

**PARÁGRAFO 2º** - Poderão ser compensadas todas as antecipações concedidas no período de 1º de abril de 2011 à 31 de março de 2012, exceto os reajustes decorrentes de promoção, transferências, equiparação salarial, méritos, implemento de idade e término de aprendizagem.

**PARÁGRAFO 3º** - As partes convenientes desde logo pactuam que o índice a ser utilizado para fins de recomposição salarial a ser negociado por sobre os salários vigentes, a partir do mês de abril do ano de 2013, será a partir do INPC-IBGE.

### Pagamento de Salário – Formas e Prazos

### CLÁUSULA QUINTA - ATRASO NO PAGAMENTO DO SALÁRIO

Os salários deverão ser pagos quando estipulados por mês, até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido, sob pena de multa de acordo com o art. 477 da CLT, em favor do empregado, correspondente a 0,15% (quinze centésimos) por cento do valor líquido devido por dia de atraso, salvo motivo de força maior, devidamente comprovada.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Na mesma multa, incorrerá a empresa que não efetuar nos prazos definidos em Lei, o pagamento do 13º salário e as férias.

### Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

#### 13º Salário

### CLÁUSULA SEXTA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

O empregador pagará ao empregado a título de adiantamento do décimo terceiro salário, o correspondente a 50% (cinquenta inteiros por cento) da remuneração do mesmo até o dia 31 de julho de 2012, descontado posteriormente quando da realização do restante do pagamento em dezembro de 2012.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - As empresas que optarem em pagar metade do décimo terceiro quando o trabalhador retornar das férias, poderão fazer o uso desse mecanismo, o restante do décimo terceiro deverão ser pagos em dezembro de 2012, caso não utilize esse mecanismo deverão pagar a metade do décimo no máximo até 31 de julho do corrente ano.

### Adicional de Hora-Extra

### CLÁUSULA SÉTIMA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extras efetivamente trabalhadas em dias normais, até o limite de 50 (cinquenta) horas, deverão ser pagas com adicional de 50% (cinquenta inteiros por cento); as que excederem o limite de 50 (cinquenta) horas, deverão ser pagas com adicional de 60% sessenta inteiros por cento), e as horas trabalhadas nos domingos e feriados deverão ser pagas com adicional de 100% (cem inteiros por cento).

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Fica dispensado o cumprimento de descanso ou intervalo entre a jornada normal de trabalho e a hora extra, até no máximo de 10 (dez) horas no dia.

#### **Auxílio Creche**

### **CLÁUSULA OITAVA - AUXÍLIO CRECHE**

A empresa pagará a todas as mães trabalhadoras nas indústrias gráficas, que tenham filhos na faixa etária de 0 (zero) a 16 (dezesesseis) meses de idade, o auxílio creche, correspondente a 10% (dez inteiros por cento) do salário mínimo. Exceto as empresas que possuem convênio institucional.

#### **Aposentadoria**

### **CLÁUSULA NONA - GRATIFICAÇÃO – APOSENTADORIA**

O empregado com 15 (quinze) ou mais anos de serviço ininterrupto na mesma empresa, fará jus, quando da aposentadoria ou do seu efetivo desligamento, a uma gratificação especial, equivalente a 03 (três) salários normativos da categoria.

#### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

##### **Normas para Admissão/Contratação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS**

Fica assegurado a todo empregado admitido para a função específica de outro dispensado sem justa causa, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar as vantagens pessoais.

#### **Desligamento/Demissão**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO**

As rescisões de contrato de trabalho de empregado com 8 (oito) ou mais meses, deverão ser homologadas perante a entidade sindical profissional, nos termos da legislação em vigor.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - RESCISÃO CONTRATUAL**

A quitação das verbas rescisórias será efetuada pela empresa ao empregado, conforme legislação vigente.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – No ato da rescisão do contrato deverá ser apresentada a seguinte documentação:

- A)** Extrato analítico do FGTS com saldo atualizado na data fornecida pelo agente bancário;
- B)** Ficha de registro de empregado;
- C)** Formulário de seguro-desemprego aos demitidos;
- D)** CTPS com alteração de salário;
- E)** Carta de Apresentação;
- F)** Rescisão em 4 (quatro) vias;
- G)** Aviso prévio;
- H)** atestado médico demissional.
- I)** Carteira de associado do sindicato se o funcionário for sócio;
- J)** PPPs;

### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO INDENIZADO**

Nos casos de indenização de aviso prévio, do referido aviso será computado como tempo de serviço para todos os efeitos, bem como, para o pagamento da indenização adicional, estabelecida no art. 9º da Lei 7.238/84.

**Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

É obrigatória a entrega da cópia do Contrato de Experiência aos empregados quando admitidos em caráter de experiência.

**Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Estabilidade Geral**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ESTABILIDADES ESPECIAIS**

Será garantida a estabilidade no emprego nas seguintes condições:

- A)** A empregada gestante desde a comprovação da gravidez até o 5º mês após o parto. Para fazer jus a estabilidade desta cláusula, a empregada deverá comunicar seu estado gravídico até a homologação da rescisão;
- B)** Ao empregado durante os doze meses, imediatamente anteriores à aquisição do direito à aposentadoria por idade ou por tempo de serviços desde que o empregado tenha no mínimo 10 (dez) anos de trabalho na empresa. Adquirido o direito, extingue-se a garantia;

**C)** Ao empregado sob auxílio doença, até 60 (sessenta) dias após a alta médica previdenciária e ao empregado acidentado, de acordo com a lei;

**D)** Ao empregado que estiver prestando o serviço militar, até 60 (sessenta) dias após a baixa do mesmo.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - O empregado deverá comunicar a empresa que fez a solicitação do benefício de aposentadoria.

#### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

##### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - BANCO DE HORAS**

Fica extinto o banco de horas previsto na Convenção 2002/2003, podendo voltar a ser implantado empresa por empresa, mediante Acordo Coletivo entre o Sindicato da Categoria dos Empregados e a Empresa interessada, ouvidos obrigatoriamente os Empregados e a Categoria.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Não será válido qualquer acordo de compensação de horas ou banco de horas firmado diretamente com os empregados, sem a participação do Sindicato da Categoria.

##### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO**

É obrigatório à utilização do livro ponto, cartão ponto, relógio ponto ou magnético, para o efetivo controle de horário de trabalho, a fim de que possibilite o real pagamento das horas trabalhadas, além da jornada normal, bem assim o efetivo controle do labor realizado pelos funcionários.

**PARÁGRAFO - ÚNICO:** Com a finalidade de folgar aos sábados, fica autorizada a compensação da jornada respectiva pelas horas trabalhadas a mais durante a semana.

##### **Faltas**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - MÃE TRABALHADORA NAS INDÚSTRIAS GRÁFICAS**

Não haverá qualquer prejuízo ao descanso semanal remunerado da mãe gráfica que tiver que acompanhar em consultas médicas, seus filhos menores de 10 (dez) anos ou inválidos.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Não será descontada a ausência do trabalho até o limite de 2 (duas) horas diárias para acompanhamento dos filhos menores de 10 (dez) anos ou inválidos, mediante apresentação de atestado médico.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ABONO DE FALTA AO VESTIBULANDO**

Mediante prévio aviso de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior, serão abonadas as ausências do empregado até o limite de 3 (três) faltas ano, para fins de prestação de exame vestibular.

#### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ALIMENTAÇÃO E LOCAL PARA REFEIÇÃO**

As empresas que não dispuserem de cantina ou refeitório, destinarão local em condições de higiene para lanche dos empregados. No caso de ocorrer trabalho extraordinário, o lanche será servido gratuitamente e a limpeza e higiene do local serão de responsabilidade dos empregados. No caso de ocorrer trabalho extraordinário, aos sábados, domingos e feriados, com jornada acima de 4 (quatro) horas, o lanche será servido gratuitamente e a limpeza e higiene do local serão de responsabilidade dos empregados.

#### **Férias e Licenças**

#### **Remuneração de Férias**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS – INDENIZAÇÃO**

O empregado que rescindir espontaneamente seu contrato de trabalho com mínimo de 06 (seis) meses de serviço terá remunerado o período proporcional às férias, acrescido de 1/3 (um terço).

#### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Equipamentos de Segurança**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

As empresas ficam obrigadas a fornecer a seus empregados os equipamentos de segurança necessários à realização do trabalho de forma gratuita.

#### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO GRATUITO DE UNIFORMES**

As empresas que exigirem uniformes dentro do seu estabelecimento, farão doação de 02 (dois) uniformes por ano, gratuitamente à cada funcionário, para uso exclusivo no local de trabalho.

#### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO**

Os atestados fornecidos pelos médicos e dentistas do INSS, particulares ou da entidade sindical que mantenha convênio com a Previdência Social, serão plenamente aceitos pelas empresas, após a obtenção do visto do Departamento Médico da empresa, quando houver.

### **Relações Sindicais**

#### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

O Presidente do Sindicato e o Secretário geral serão liberados para comparecimento em assembleias, congressos ou reuniões durante até 05 (cinco) dias ao ano, sem prejuízo de suas remunerações, mediante solicitação por escrito, com no mínimo de 48 (quarenta e oito horas) de antecedência.

#### **Acesso a Informações da Empresa**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS ADMITIDOS E DEMITIDOS – GUIA DO INSS**

Ficam obrigadas as empresas a enviarem ao Sindicato dos Empregados a cada intervalo de 06 (seis) meses, a CND – Certidão Negativa de Débitos expedida pela Previdência Social, a CRF – Certificado de Regularidade com o FGTS e uma relação de empregados admitidos e desligados contendo: nome, função, data de admissão, data de demissão, e número da CTPS.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas colocarão à disposição da entidade Sindical, representativa da categoria profissional, local apropriado para colocação de quadro de aviso e comunicação de interesse geral da categoria.

### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS**

Havendo divergências entre os convenientes por motivos da aplicação das cláusulas desta Convenção, comprometendo-se as partes a discuti-las com o objetivo de procurar um acordo que será expresso em Termo Aditivo. Permanecendo, porém a divergência, a dúvida será dirimida pela Vara do Trabalho de Concórdia - SC.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PENALIDADES**

As empresas que deixarem de cumprir a presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficarão sujeitas as penalidades:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO - RESCISÃO CONTRATUAL:** A falta de pagamento das verbas rescisórias no prazo legal, implicará no pagamento pela empresa de um salário nominal ao empregado, de acordo com o artigo 477 da CLT, multa esta devida quando a empresa for causadora pelo atraso.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Pelo descumprimento das demais cláusulas contidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, ficam as empresas sujeitas a aplicação de penalidades de 50% (cinquenta inteiros por cento), sobre o salário normativo, por infração e por empregado, revertendo o valor da multa em 75% (setenta e cinco por cento) para o empregado e 25% (vinte e cinco por cento) para a entidade sindical profissional.

VILMAR DUARTE

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS GRAFICAS E DE EMBALAGENS EM  
PAPEL E PAPELÃO DE CONCORDIA SC

CLAUDIO REDIN

Presidente

SINDICATO DAS INDUSTRIAS GRAFICAS DE CONCORDIA