

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS IND GRAF DE PETROPOLIS, CNPJ n. 31.170.236/0001-08, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALEX PALLADINO NEVES;

E

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS GRAFICAS DE PETROPOLIS, CNPJ n. 31.169.253/0001-17, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). VALTER ZANACOLI JUNIOR

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2017 a 30 de abril de 2018 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional, dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas**, com abrangência territorial em **Petrópolis/RJ**.

#### Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - OS PISOS

A partir de 1º de maio de 2017, os valores salariais mensais dos empregados classificados nesta cláusula não serão inferiores aos seguintes:

FAXINEIRO R\$ 937,00

ESCRITÓRIO R\$ 998,93

AUXILIAR R\$ 998,93

MEIO OFICIAL R\$ 1.007,68

PROFISSIONAL R\$ 1.393,27

Parágrafo Primeiro:

O valor do piso de faxineiro não poderá ser menor que o valor estabelecido pelo Governo Federal para o salário mínimo federal, devendo ser automaticamente adequado pelas empresas no início do ano.

Parágrafo Segundo:

Será devido ao trabalhador que ingressar na categoria, durante o período de experiência, o salário normativo de R\$ 937,00 (novecentos e trinta e sete reais).

Parágrafo Terceiro:

Tendo em vista a abrangência da categoria do sindicato dos trabalhadores, além daquelas pertencentes às indústrias gráficas, aquelas empresas que exerçam exclusivamente suas atividades em reprodução / reprografia (fotocopia, eletrocópia, termocópia, microfilmagem, heliografia xerocopia, entre outros). Fica garantido o salário admissional de R\$ 937,00 (novecentos e trinta e sete reais), para os empregados contratados por estas empresas.

Parágrafo Quarto:

Tendo em vista a abrangência da categoria do sindicato dos trabalhadores, além daquelas pertencentes às indústrias gráficas, aquelas empresas que exerçam exclusivamente suas atividades em cartonagem. Nos setores ligados ao acabamento e finalizações do produto, desde que não contemplados na função de Profissional. Fica garantido, para os empregados o salário admissional de R\$ 963,45 (novecentos e sessenta e três reais e quarenta e cinco centavos), para empregados contratados por estas empresas.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE**

Os Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de Petrópolis terão seus salários reajustados em 4,2% (quatro vírgula dois por cento), **a ser aplicado a partir de 1º de maio de 2017**, excetuando-se os aumentos de promoções e equiparação salarial compreendidos entre 1º de maio de 2016 a 30 de abril de 2017. Ficará assim inteiramente repostos, pelo que se dispõem no presente, quaisquer e todos os índices inflacionários incluídos nesta data base.

Parágrafo Primeiro: Para os salários com valores até 30 de abril de 2017 igual ou acima de R\$ 7.500,00 (sete mil e quinhentos reais), o reajuste que trata o caput desta cláusula limita-se ao valor máximo de reajuste em R\$ 300,00 (trezentos reais).

Parágrafo Segundo: Para os empregados com menos de um ano de serviço, admitidos a partir de 01 de maio de 2016, o reajuste será proporcional aos meses trabalhados ou fração igual ou superior a 15 dias.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros 13º Salário**

#### **CLÁUSULA QUINTA - 13º SALÁRIO DO TRABALHADOR AFASTADO**

Ao Trabalhador afastado, recebendo benefício da Previdência Social, será garantida pela empresa a complementação do 13º salário, desde que comprovadamente não seja pago pela Previdência Social.

### **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA SEXTA - GRATIFICAÇÃO**

Convencionam as partes que os empregados contratados a partir de 01 de maio de 2016, receberão uma gratificação de natureza não salarial, a ser paga conforme critério abaixo.

Parágrafo Primeiro:

O valor da gratificação corresponderá unicamente a 15% (quinze por cento) do salário base do trabalhador, sendo que, o valor da gratificação não poderá ser inferior a R\$ 140,55 (cento e quarenta reais e cinquenta e cinco centavos), nem superior a R\$ 209,00 (duzentos e nove reais).

Parágrafo Segundo:

O pagamento será dividido em duas parcelas iguais. O pagamento da primeira parcela deverá ser efetuado até o dia 30/11/2017 e o da segunda parcela até o dia 30/04/2018.

Parágrafo Terceiro:

O direito ao recebimento do valor fixado no caput desta cláusula, fica condicionado à assiduidade ao serviço nos semestres de 01/05/2017 a 30/10/2017 e 01/11/2017 a 30/04/2018, considerando as faltas injustificadas, conforme a seguinte tabela:

- a) até 3 (três) faltas por semestre, recebe 100% (cem por cento) do valor da gratificação;
- b) com 4 (quatro) ou 5 (cinco) faltas por semestre, recebe 75% (setenta e cinco por cento) do valor da gratificação;
- c) até 6 (seis) faltas por semestre, recebe 50% (cinquenta por cento) do valor da gratificação;
- d) com mais de 6 (seis) faltas por semestre, não recebe a gratificação.

Parágrafo Quarto: O empregado que tiver gozado benefício previdenciário nos períodos indicados no Parágrafo Terceiro acima não receberá a gratificação, no entanto, é assegurado o recebimento quando o afastamento decorrer de acidente no trabalho e licença maternidade e paternidade.

Parágrafo Quinto: Não fará jus à gratificação o empregado contratado por prazo certo e a título de experiência, quando esse contrato tiver sido extinto em seu término contratual.

Parágrafo Sexto: O empregado demitido sem justa causa no decorrer dos períodos indicados no Parágrafo Terceiro acima, receberá a gratificação proporcional ao tempo de trabalho no período. Não receberão a gratificação os empregados que se demitirem ou forem desligados por justa causa.

Parágrafo Sétimo: Os empregados admitidos no decorrer dos períodos indicados no Parágrafo Terceiro acima, receberão a gratificação proporcional ao tempo de serviço.

Parágrafo Oitavo: A gratificação ora ajustada não substitui ou complementa a remuneração do empregado, não se aplicando o princípio da habitualidade.

Parágrafo Nono: Os empregados contratados a partir de 01 de maio de 2013 que perceberão a gratificação não terão direito ao recebimento da produtividade, fazendo jus a gratificação que trata esta cláusula.

### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - HORA-EXTRA**

A hora extra será paga com o acréscimo de 65% (sessenta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal, de segunda-feira à sábado. As horas extras realizadas nos domingos e feriados serão remuneradas com o acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal. Entende-se como hora normal, o valor da hora equivalente à remuneração integral do trabalhador.

## **Adicional de Tempo de Serviço**

### **CLÁUSULA OITAVA - QUINQUÊNIO**

Fica assegurado a todos os trabalhadores, contratados a partir de 01 de maio de 2013, um adicional por tempo de serviço, no valor equivalente a 3% (três inteiros por cento), para cada grupo de 05 (cinco) anos completos laborados na mesma empresa, observando-se o limite máximo de 9% (nove por cento), que incidirá sobre o salário-base, inclusive no 13º salário, nas Férias e para os cálculos das Rescisões contratuais. As contratações a partir da convenção de 2013 se somará o tempo anterior com o limite de 9%.

Parágrafo Primeiro: Para os empregados contratados até o dia 30 de abril de 2013, ficam garantidos os períodos e as condições de quinquênio firmados na Convenção com vigência até a data de 30 de abril de 2013.

Parágrafo Segundo: Este adicional deverá ser pago de forma discriminada.

### **Outros Adicionais**

### **CLÁUSULA NONA - PRODUTIVIDADE**

Fica garantida a manutenção aos trabalhadores contratados até 30 de abril de 2013 o percentual de 6% (seis inteiros por cento) que incidirá sobre o salário-base, a título de produtividade, inclusive no 13º salário, nas Férias e para os cálculos das Rescisões contratuais. Os trabalhadores que forem contratados a partir de 01 de maio de 2013, não terão direito a este benefício.

Parágrafo Primeiro: Os empregados que permanecerem recebendo o benefício da produtividade, conforme *caput* desta cláusula, não receberão a gratificação que trata esta Convenção.

Parágrafo Segundo: Fica garantido o percentual da produtividade para o trabalhador que já esteja na categoria do gráfico, ou seja, que tenha trabalhado numa empresa gráfica e que mude para outra empresa gráfica, desde que, o mesmo não apresente imediatamente anterior à contratação registro de outro seguimento profissional em Carteira de Trabalho.

Parágrafo Terceiro: Este adicional deverá ser pago de forma discriminada.

### **Auxílio Morte/Funeral**

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

Em caso de falecimento de seu trabalhador, a empresa concederá um auxílio funeral equivalente ao valor de um piso de Meio Oficial vigente à época do falecimento, em pagamento único, que deverá ser recebido pela família em até 15 (quinze) dias após o falecimento do trabalhador.

### **Auxílio Creche**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CRECHE**

As Empresas com mais de 30 (trinta) mulheres reembolsarão as despesas com creche, até um limite de R\$ 140,00 (cento e quarenta reais) mensais por filho de até 6 (seis) anos de idade, limitando-se este benefício à 2 (dois) filhos. As empresas que possuam creche própria ou conveniada, ou já adotam sistema de reembolso mais vantajoso do que o estabelecido acima, estão isentas desta obrigação.

Parágrafo Único: O reembolso que trata esta cláusula não terá natureza salarial, bem como, não implicará na incidência de tributos e encargos trabalhistas, incluindo-se dentre eles, o FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), a Contribuição Previdenciária e o Imposto de Renda.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será comunicado, com contra recibo, esclarecendo-se a circunstância de ser trabalhado ou não. Caso o empregado seja impedido de trabalhar pela empregadora, ficará desobrigado a comparecer a empresa, fazendo, no entanto, jus a remuneração integral.

Parágrafo Primeiro: Na hipótese de aviso prévio trabalhado com a redução de 2 (duas) horas de jornada de trabalho, o empregador designará o horário a ser cumprido.

Parágrafo Segundo: O empregado poderá optar pela redução de 07 (sete) dias do prazo de 30 (trinta) dias devendo informar, ao fazer tal opção, se os mesmos serão cumpridos no início ou no final do aviso prévio.

### **Estágio/Aprendizagem**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO APRENDIZ**

Fica estabelecido que as empresas que se enquadrarem na obrigatoriedade do Decreto nº 5.598 de 01/12/2005 deverão atender esta legislação em todos os seus aspectos, cujo piso salarial para esta categoria será o previsto no decreto mencionado que é o salário mínimo nacional.

### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - GESTANTES**

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

Parágrafo Primeiro: As empresas que preencherem os requisitos e se enquadrarem no programa empresa cidadã, concederá o benefício de 60 (sessenta) dias à título de prorrogação da licença maternidade.

Parágrafo Segundo: Em caso de aborto não criminoso devidamente comprovado por atestado médico, a mulher gestante gozará da garantia de emprego ou salário de 30 (trinta) dias.

### **Estabilidade Serviço Militar**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SERVIÇO MILITAR**

Aos trabalhadores em idade de prestação do serviço militar será garantido emprego e/ou salário, desde sua apresentação até a incorporação, e nos 60 (sessenta) dias após o desligamento da Unidade em que servir, incluindo neste período o aviso prévio. Estes Trabalhadores não poderão ser dispensados sumariamente a não ser em razão de prática de falta grave, término do contrato de experiência, pedido de demissão ou por mútuo acordo entre as partes, quando houver a necessidade da intervenção do Sindicato dos Trabalhadores. Não serão abrangidos neste item os trabalhadores que forem desligados da unidade Militar por qualquer falta de disciplina.

## **Estabilidade Aposentadoria**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - GARANTIA DE APOSENTADORIA**

Ao trabalhador atingido por dispensa sem justa causa e que possua mais de 05 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, a quem concomitante e comprovadamente falte o máximo 12 (doze) meses para completar o prazo mínimo da Previdência Social para a aposentadoria, a empresa reembolsará as contribuições feitas por ele ao INSS, que tenha por base o último salário de contribuição, devidamente reajustado, enquanto não conseguir outro emprego e no prazo mínimo correspondente àqueles 12 (doze) meses.

### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ALEITAMENTO MATERNO**

As Empresas que não possuam creches, a mulher trabalhadora, poderá fazer o aleitamento, até 6 (seis) meses de idade sem qualquer prejuízo das horas despendidas para essa necessidade limitado a 2 (duas) horas diárias. Limitada a chegar 1 (uma) hora mais tarde e sair 1 (uma) hora mais cedo.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas Prorrogação/Redução de Jornada**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - FERIADOS**

Quando o feriado coincidir com sábado já compensado durante a semana, a empresa deverá, alternativamente, reduzir a jornada de trabalho, ou pagar as horas excedentes com adicional de hora extras. No entanto, quando o feriado recair em dias da semana, o que exceder de 7:20 (sete horas e vinte minutos) será rateado nos demais dias, anteriores e/ou posteriores.

### **Controle da Jornada**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TOLERÂNCIA DE ATRASOS**

A tolerância de atrasos ficará a critério da empresa, entretanto, se a empresa permitir a entrada do empregado fora dos limites de tolerância ou a saída antecipada, não poderá descontar o descanso semanal, limitando o desconto apenas às horas não trabalhadas.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - REGISTRO DE PONTO**

Terá o trabalhador o direito de fazer seu registro de ponto, a título de tolerância com a antecedência de até cinco minutos do início de sua jornada e, até cinco minutos após o término da mesma, observando o limite máximo de dez minutos diários, conforme disposto no Art. 58 Parágrafo 1º da CLT.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PONTO ELETRÔNICO ALTERNATIVO**

Fica autorizado por esta Convenção de Trabalho, que as empresas que optarem, poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, observadas as exigências determinadas pela Portaria 373/2011 do Ministério do Trabalho e Emprego.

## **Faltas**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - FALTAS DOS PAIS**

As faltas ao serviço, da Mãe ou do Pai (separado judicialmente ou divorciado, de fato e/ou de direito e que tenha a guarda judicial dos filhos), desde que devidamente atestadas por convenio médico ou serviço médico da empresa, e na falta de um desses, pela Previdência Social, limitando-se a um total de 6 (seis) faltas anuais, sempre que ficar comprovado terem as ausências relação com doença de filhos menores de 10 (dez) anos de idade, bem como filhos comprovadamente portadores de necessidade especiais, serão justificadas e remuneradas pelo empregador.

### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FALTAS DE ESTUDANTES**

Serão abonadas as faltas do trabalhador estudante, matriculado em instituição oficial de ensino autorizado ou reconhecido, por ocasião das provas, desde que realizadas estas em horários incompatíveis com o trabalho e avisando o empregador com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, mediante documento expedido pelo referido estabelecimento de ensino, indicando o dia e a hora da realização das provas.

### **Outras disposições sobre jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DIA DO GRÁFICO**

É mantida a data de 7 de fevereiro como o Dia do Gráfico para conagração da classe (feriado), e assegurada aos trabalhadores à remuneração correspondente, sendo que a referida data, em hipótese alguma, poderá ser trocada por outro dia.

Paragrafo Único: De acordo com as necessidades da empresa, os trabalhadores poderão trabalhar neste dia, assegurado o pagamento como feriado.

## **Férias e Licenças Licença Remunerada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA PRÊMIO**

Os trabalhadores que contem ou venham contar 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa terão 15 (quinze dias) de licença-prêmio.

Parágrafo Primeiro: A partir do segundo período, a licença-prêmio fica condicionada ao número de faltas nos decênios subseqüentes ao primeiro, limitado ao trabalhador ter 59 faltas durante o decênio, computado mais faltas que este limite perderá o direito a licença-prêmio. Este condicionamento é válido somente para os empregados contratados a partir de 01 de maio de 2013, sendo garantido aos empregados contratados anteriormente, o benefício da Licença-Prêmio conforme Convenção com vigência até 30 de abril de 2013.

Parágrafo Segundo: A licença-prêmio será obrigatoriamente gozada, por inteiro ou parcelada, nos doze meses seguintes ao do vencimento do decênio, não se transferindo, mesmo que por vontade do trabalhador, para época posterior, nem se acumulando com outros períodos de licença-prêmio.

Parágrafo Terceiro: Quando houver acordo, entre os interessados, a licença-prêmio poderá ser negociada, por seu valor, em Reais.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador Condições de Ambiente de Trabalho**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - LOCAL PARA REFEIÇÕES**

As empresas desde que não tenham política própria de alimentação ou concessão de benefícios tais como ticket de alimentação ou convênios com restaurantes, obrigam-se a possuir local apropriado para as refeições de seus empregados, mantendo aquecedor de marmitas.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ÁGUA POTÁVEL**

A água potável deverá ser fornecida aos trabalhadores em condições higiênicas por meio de bebedouros.

## **Uniforme**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES E PROTEÇÃO**

As empresas fornecerão, gratuitamente, a todos os seus trabalhadores, uniformes, macacões e outras peças de vestimentas funcionais, bem como equipamento de proteção individual (EPI) e de segurança, inclusive calçados especiais, quando por elas exigidas ou por lei ordenados, na prestação de serviços ou quando a atividade assim o requerer.

## **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CIPA**

As empresas com mais de 20 (vinte) trabalhadores, por ocasião da CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, as empresas deverão dar ampla divulgação aos seus empregados e enviar ofício ao Sindicato Profissional 30 (trinta) dias antes do pleito, comunicando a abertura de inscrição da CIPA, data da eleição, número de vagas, período do mandato e outras informações pertinentes.

Quando do fim do processo de eleição, as empresas deverão comunicar ao Sindicato Profissional o nome dos eleitos.

Parágrafo Único – Fica garantido nas empresas que tenham em seu quadro de funcionários diretores do Sindicato a participação dos mesmos na comissão eleitoral.

## **Exames Médicos**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - EXAME MÉDICO**

Será realizado exame médico, de acordo com a Norma Regulamentadora nº 06 da Portaria 3.214, de 08/06/78, modificada pela Portaria I nº 12 SSMT, de 06/06/83, em todos os trabalhadores que tiverem seus contratos rescindidos, por conveniência do empregador. Caso seja ele portador de doença profissional, a empresa suspenderá a demissão e o encaminhará à Previdência Social, para o devido tratamento e reabilitação. Caso não se confirme a doença será mantida a demissão.



## **Aceitação de Atestados Médicos**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADO DE SAÚDE**

As empresas gráficas reconhecerão e abonarão os atestados médicos do trabalhador gráfico que seja atendido pelos médicos dos convênios firmados entre as clínicas médicas e Sindicato dos trabalhadores, SUS ou Particular.

Parágrafo único - Os atestados deverão ter o carimbo do Sindicato.

## **Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LER**

Serão reconhecidas pelas Empresas Gráficas de Petrópolis, todas as doenças decorrentes das atividades profissionais inclusive DORT-LER (Lesões por Esforços Repetitivos), reconhecidas pelo INSS. Ficam as Empresas responsáveis pela emissão do CAT (Comunicado de Acidente de Trabalho), imediatamente constatada a doença, sendo também comunicado ao Sindicato da categoria no prazo de 24 horas do ocorrido.

Parágrafo Único: As horas que forem necessárias para o tratamento médico ou fisioterapêutico das doenças profissionais supra-citadas, serão abonadas pelas empresas mediante a apresentação de atestado de comparecimento ao tratamento.

## **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - MAPEAMENTO DE RISCO**

As Empresas Gráficas que ainda não tenham laudo Pericial e mapas de risco se obrigam, durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a providenciarem os mesmos.

## **Relações Sindicais Representante Sindical**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - SINDICATO**

As empresas que tenham em seus quadros de funcionários diretores deste Sindicato, se comprometem a dispensá-los do serviço no máximo 20 (vinte) dias em cada período de 1 (um) ano, desde que solicitados pelo mesmo através de ofício que deverá ser entregue com 48 horas de antecedência.

Parágrafo Primeiro: A remuneração paga pela empresa ao empregado nas condições desta cláusula será reembolsada pelo Sindicato até o décimo dia útil do mês seguinte ao em que se verificarem as dispensas.

Parágrafo Segundo: Em caso de requisição do empregado por prazo superior a 20 (vinte) dias, correrão por conta do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de Petrópolis o ônus com relação: 13º salário, férias, FGTS e os encargos previdenciários e sociais.

## **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS**

Conforme decisão da Assembléia Geral dos Trabalhadores, será descontado junto com as mensalidades a importância equivalente de R\$18,00 (dezoito reais) dos empregados sindicalizados, este desconto se destina à Contribuição Confederativa de acordo com o estabelecimento no Art.513 alínea E da CLT e Art. 8 Inc. IV da Constituição Federal. De acordo com o seguinte critério:

1-) no pagamento dos salários do mês de novembro/2017 será descontado o equivalente a R\$18,00 (dezoito reais);

2-) no pagamento dos salários do mês de dezembro/2017 será descontado o equivalente a R\$18,00 (dezoito reais);

Parágrafo Primeiro: As Empresas se obrigam a descontar como simples intermediárias de todos os empregados sindicalizados, até o dia 10 do mês subsequente ao vencido. O atraso no recolhimento e repasse dos valores importará na incidência de multa meramente moratória de 10% (dez por cento), sem prejuízo dos juros de mora e acréscimos legais.

Parágrafo Segundo: O empregado que, por sua livre e espontânea vontade, não concordar com o presente desconto, poderá apresentar Carta de Oposição, de próprio punho, em duas vias, devendo conter obrigatoriamente o nome completo, CTPS, endereço residencial, função e nome da empresa em que trabalha, no prazo de 10 dias da assinatura da presente Convenção Coletiva no seguinte horário e endereço: de 08:30 às 11:00 e 13:00 às 18:00 na sede do STIG-PETRÓPOLIS situada na Travessa Vereador Prudente Aguiar, 38, sala 118, Centro.

Parágrafo Terceiro: É facultado às empresas o repasse mediante boleto bancário emitido pelo Sindicato dos Trabalhadores, o que para a hipótese a empresa terá que fornecer ao Sindicato dos Trabalhadores até o 8ª dia útil do mês competência o valor total do repasse e o Sindicato Laboral deverá fornecer o boleto bancário para pagamento, até o 10º dia útil do mês competência. Ficam mantidos os procedimentos do repasse mediante depósito bancário ou pagamento no caixa do Sindicato Laboral para as empresas que assim optarem.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MENSALIDADE DO SINDICATO**

Em virtude de o Sindicato prestar assistência médica, odontológica, exames laboratoriais, distribuição de material escolar e diversos outros serviços vinculados à categoria profissional que representa, as empresas comprometem-se a fazer o desconto, como simples intermediárias, das mensalidades dos empregados associados, no valor de R\$ 20,00 (vinte reais) de cada empregado associado, até o dia 10 do mês subsequente ao vencido, a favor do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de Petrópolis. O atraso no recolhimento e repasse dos valores importará na incidência de multa meramente moratória de 10% (dez por cento), sem prejuízo dos juros de mora e acréscimos legais. Fica assegurada a discordância e/ou oposição a associação e/ou desconto, desde que feita individualmente, por escrito, pessoalmente e diretamente na Sede do Sindicato, devendo a entidade de classe, a contar da manifestação do trabalhador, no prazo máximo de 5 (cinco) dias, comunicar a empresa que o empregado não mais faz parte do quadro de associados do sindicato.

Parágrafo Único: É facultado às empresas o repasse mediante boleto bancário emitido pelo Sindicato dos Trabalhadores, o que para a hipótese a empresa terá que fornecer ao Sindicato dos Trabalhadores até o 8ª dia útil do mês competência o valor total do repasse e o Sindicato Laboral deverá fornecer o boleto bancário para pagamento, até o 10º dia útil do mês competência. Ficam mantidos os procedimentos do repasse mediante depósito bancário ou pagamento no caixa do Sindicato Laboral para as empresas que assim optarem.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISO**

As Empresas permitirão que em seus quadros de avisos sejam afixados os comunicados do Sindicato dos Trabalhadores Gráficos a sua categoria, desde que subscrito por algum de seus diretores efetivos e não contenham matéria política ou ofensiva a quem quer que seja.

#### **Disposições Gerais Mecanismos de Solução de Conflitos**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - COMPETÊNCIAS E RESPONSABILIDADES**

Será competente a justiça do trabalho para dirimir quaisquer divergências na aplicação da mesma da presente convenção coletiva. As partes se comprometem a observar os dispositivos ora convencionados, buscando sempre, através de diálogo, soluções para os problemas eventualmente surgidos.

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - BENEFICIÁRIO DA CONVENÇÃO**

Com base no CBO - Código Brasileiro de Ocupação, regulamentações do Ministério do Trabalho, Definições da Abigraf - Associação Brasileira das Indústrias Gráficas, CONATIG - Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas, da Comunicação Gráfica e nos Serviços Gráficos, o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de Petrópolis define em seu enquadramento sindical os seguintes beneficiários desta convenção; Trabalhadores nas Indústrias da Gravura nelas incluídas as empresas que se dedicam aos processos de : impressão digital e eletrônica , impressão híbrida e impressão com conteúdo variável, reprografia, em off-set em geral, off-set plana, rotativa fria, quente e seco, tipografia, letterset, litografia, rotografia, rotoffset, flexografia, flexoffset, plotter, serigrafia por estênceis (silk-screen), transfer, baixo e alto relevo em impressão de alta frequência, tampográfica, holográfica, letterspress, talho doce, jato de tinta, relevografia, calcografia, rotogravura; Trabalhadores nas Indústrias do Acabamento e dos Serviços Gráficos: encadernação, corte e vinco manual ou mecanizado, confecção e montagem de facas de corte e vinco, envernizamento, clandra, plastificação, laminação, coladoras, rebobinação, corte, refile, dobra, capa dura e flexível, vincagem, gofragem, plotagem, aplicação de alto e baixo relevo em alta frequência, transfer, hot-stamping, hot melt, pva, pur, brochura, costura, lombada quadrada, grampeação, endereçamento, acabamento mecânico e manual, envelopagem, intercalação, seladoras, serras, serrilhadoras, picotadeiras, shrink, revestimento, acoplagem, estampagem; Trabalhadores em Indústrias de carimbos e clichérias em geral compreendendo os processos a zinco , borracha, nylon-print, editoração eletrônica computadorizada para confecção de matrizes para impressão flexográfica e anilina: Trabalhadores em empresas de serviços de pré-impressão: clichéria, fotolitos convencionais e eletrônicos, bureau, matrizes, plotter, prova de prelo, foto mecânica, arte final- (lay out)- past up, scanner, diagramação em terminal de vídeo, composição, tratamento de imagem, editoração eletrônica e processos computadorizados de impressão e de pré-impressão relacionados às artes gráficas; Trabalhadores em Indústrias de formulários contínuos convencionais, eletrônicos e em dados variáveis: formulários contínuos plano, jato e jato mailer com ou sem impressão, impressos de segurança, loterias, alceadeiras, notas fiscais, cheques, boletos e carnês de cobrança, extratos e faturas de cartões, extratos de contas e bancários, carta de cobrança, malas diretas, hollerites, booklet, faturas telefônicas, água, energia elétrica, e impressos efetuados em processo convencional e/ou impressão digital eletrônica e em dados variáveis; Trabalhadores em Indústrias de produtos gráficos editoriais: livros didáticos e paradidáticos, técnicos e de literatura, de texto, culturais e de artes ilustradas, infantis ou de desenhos institucionais, atlas, enciclopédias, tablóides e folhetos publicitários, revistas e jornais periódicos e promocionais (gratuito) e de empresas, jornais de circulação diária ou não, guias, manuais, anuários, almanaques, listas telefônicas; trabalhadores em Indústrias de produtos gráficos para

acondicionamento - (embalagens impressas em geral): embalagens impressas em papel fantasia, embalagens impressas cartográficas semi-rígidas convencionais - (cartões, duplex, triplex e cartuchos em geral) - embalagens impressas rígidas e semi-rígidas pré-montadas com ou sem acoplamento de microondulados, embalagens impressas laminadas em papel ondulado, embalagens impressas em suportes, embalagens impressas sazonais, embalagens impressas em suportes metálicos, embalagens impressas em suportes rígidos não celulósicos, embalagens impressas para produtos de vestuário, medicamentos, alimentação, embalagens impressas flexíveis em até quatro cores ou mais, embalagens flexíveis impressas em flexografia, embalagens flexíveis impressas em rotogravura, para produtos de alimentação, medicamentos, vestuário, embalagens flexíveis laminados plásticos por qualquer processo, polímeros rótulos plásticos encolhíveis, laminados sacos e sacolas, embalagens flexíveis impressas em geral, embalagens impressas em processo litográfico, metal gráfica (folhas de flan, etiquetas metálicas em pano, alumínio, couro, plástico, pvc); Trabalhadores em produtos para identificação em geral impressos por qualquer processo: rótulos convencionais com ou sem efeitos especiais, rótulos em alto adesivo com ou sem efeitos especiais, adesivos ou decalques impressos em geral, etiquetas impressas convencionais adesivas ou metálicas, etiquetas em transfer, produtos em baixo ou alto relevo em processo de alta-freqüência, impressos por processo de serigrafia (silk-screen), circuito impresso e metal gráfica (folhas de flan, etiquetas metálicas em pano, alumínio, couro, plástico, pvc); Trabalhadores em impressão por processo de reprografia (gráficas eletrônica, impressão híbrida inclusive em dados variáveis em produtos como: cheques, carnês de cobrança, boletos e extratos de cobrança, extratos de contas e bancários, extratos e faturas de cartões em geral, cartas de cobrança, malas diretas, hollerites, booklet, faturas telefônicas, de água, energia elétrica, e impressos em dados variáveis; Trabalhadores em empresas de serviços gráficos em brindes promocionais e de produtos gráficos comerciais promocionais, como: pôsteres e cartazes, catálogos promocionais e de arte com ou sem efeitos especiais, relatórios de empresas, folhetos publicitários, malas diretas, kits promocionais, displays, móveis e materiais de ponto de venda de mesa, displays e materiais de ponto de venda de chão, calendários de mesas, calendários de parede, cartões de mensagem, convites em geral, cartões de visita, material de papelaria, impressos escolares, cadernos impressos padronizados, sacolas sacos plásticos e de papel, malas diretas, folders, banners, jogos promocionais, rótulos convencionais, rótulos com efeitos especiais, decalques, etiquetas, papel de parede, envelopes, cartelas, loterias, notas fiscais, carbonados, diplomas, cartões postais, de mensagens, banners, pastas, impressos em geral, timbrados e padronizados, calendários, displays, baralhos, jogos impressos, puzzles, quebra-cabeças, álbuns, encartes, suplementos, outdoors, cardápios, mapas, bulas, audiovisual, multimídia, sinalização, impressos escolares, produtos para festas; Trabalhadores em empresas de impressos de segurança: cheques, boletos, transportes (metrô - ônibus - trem), identificação, cartão de crédito, telefônico e impressão eletrônica em geral e dos exercentes de todas as atividades descritas no Grupo 9.2 e do Grande Grupo 7 da C.B.O - Classificação Brasileira de Ocupação do Ministério do Trabalho e Emprego, e todas atividades e produtos gráficos, impressos mencionados no CNAE - IBGE - Indústria da Transformação e como Categoria Profissional Diferenciada nos termos do artigo 511 da CLT, Processo MTPS 319.819/73. DOU de 03.10.1974, página 11.231, independentemente da atividade principal da empresa, e todos os trabalhadores que desenvolvem atividades gráficas nas oficinas e departamentos gráficos das Empresas Proprietárias de Jornais e Revistas, e das resoluções do MTPS -316455/74, datado de 10 de setembro de 1975 e MTB - 317528/75, datado de 24 de outubro de 1978, classificadas no 3º Grupo do Plano da Confederação Nacional dos Trabalhadores em comunicação e Publicidade, compreendendo todo o processo gráfico convencional a quente de fotolito, fotomecânica, paginação e impressão; e os processos computadorizados e eletrônicos a frio como: pré-impressão em geral, fotocomposição e editoração eletrônica, past-up, processamento e tratamento de imagem, scanner, composição e diagramação em terminal de vídeo em processos gráficos, digitação de material redacional, formatação e diagramação por programas de computação gráfica, como Page Maker, Corel Draw, Macintosh, Quark, InDesign, quando não executado por jornalistas profissionais legalmente credenciado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, impressão em geral, acabamento gráfico, encartes em geral manuais e automáticos, entregadores (a exceção de empresas de distribuição), remessa e expedição em geral.

## **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - MULTA**

O descumprimento de qualquer cláusula da presente Convenção será notificada por escrito pela parte ofendida, para que no prazo de 5 (cinco) dias o infrator regularize o ato faltoso. Caso não haja a regularização dentro do prazo estabelecido, sujeitará o infrator a uma multa equivalente a meio salário mínimo nacional.

Parágrafo Único: A multa que trata o caput desta cláusula será paga da seguinte forma:

a) se a infração for patronal, será paga diretamente pela empresa infratora, em uma só parcela, única e exclusivamente ao Sindicato dos Trabalhadores;

b) se a infração for cometida pelo laboral, será paga diretamente pelo Sindicato dos Trabalhadores, em uma só parcela, única e exclusivamente ao Sindicato Patronal.

Petrópolis/RJ, 14 de julho de 2017.

ALEX PALLADINO NEVES  
Presidente  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS IND GRAF DE PETROPOLIS

VALTER ZANACOLI JUNIOR  
Presidente  
SINDICATO DAS INDUSTRIAS GRAFICAS DE PETROPOLIS