

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011/2013

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SC002186/2011  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 23/09/2011  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR055502/2011  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46303.000811/2011-68  
**DATA DO PROTOCOLO:** 22/09/2011

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS GRAFICAS DO SUL DE SANTA CATARINA, CNPJ n. 80.166.259/0001-46, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GILMAR DA SILVA FIDELIS;

E

SINDICATO DAS INDUSTRIAS GRAFICAS DO SUL CATARINENSE, CNPJ n. 83.852.442/0001-93, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ENEAS DA SILVA RIBEIRO;

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 setembro de 2011 a 31 de agosto de 2013 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores das Indústrias Gráficas**, com abrangência territorial em **Araranguá/SC, Braço do Norte/SC, Capivari de Baixo/SC, Cocal do Sul/SC, Criciúma/SC, Forquilha/SC, Içara/SC, Jacinto Machado/SC, Jaguaruna/SC, Lauro Muller/SC, Maracajá/SC, Meleiro/SC, Morro da Fumaça/SC, Nova Veneza/SC, Orleans/SC, Pedras Grandes/SC, Praia Grande/SC, Santa Rosa do Sul/SC, São João do Sul/SC, São Ludgero/SC, Siderópolis/SC, Sombrio/SC, Timbé do Sul/SC, Treze de Maio/SC, Tubarão/SC, Turvo/SC e Urussanga/SC.**

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - REMUNERAÇÃO MÍNIMA**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2011 a 31/08/2012**

A Remuneração Mínima a partir de 1º de Setembro de 2011, para todas as categorias abrangentes dos sindicatos acima qualificados, será concedida e paga conforme valores, prazos e condições seguintes:

- a) Ao empregado com tempo de trabalho de até 90 (noventa) dias na empresa será assegurada uma Remuneração Mínima no valor de R\$ 768,00 ( setecentos e sessenta e oito).
- b) Ao Empregado com mais de 90 ( noventa) dias de trabalho na empresa será assegurada uma Remuneração Mínima de R\$ 808,00 (oitocentos e oito reais).

03.01. Nestes valores fica quitada toda a inflação anterior.

03.02- Os empregados das funções de guardas ou vigias, jardineiros, office-boys, faxineira, copeiras e cozinheiras farão jus ao Piso Salarial definido em Lei.

## **Reajustes/Correções Salariais**

### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2011 a 31/08/2012**

As Empresas, abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, concederão aos seus Empregados, a partir de 01 de setembro de 2011 uma correção salarial e/ou reajuste salarial no percentual de 8% (oito por cento) a incidir sobre o salário vigente em setembro de 2010.

- 04.01. No percentual, ora concedido estão incluídas e abrangidas para todos os efeitos legais as obrigações da legislação em vigor, inclusive a inflação do período anterior, de 7,40% e reajuste real de 0,56%.
- 04.02. Entende-se como salário vigente em setembro de 2010 o salário efetivamente percebido pelo Empregado, constante ou não da folha de pagamento.
- 04.03. Fica acordado que os Empregados admitidos a partir de setembro/2011 terão seus salários reajustados de forma proporcional aos meses trabalhados, observado o princípio da isonomia, de forma que nenhum trabalhador mais novo na empresa venha a ter salário superior ao mais antigo na mesma função, considerando-se sempre, como parâmetro máximo, o salário reajustado daquele paradigma que já estava empregado no mês de setembro de 2010.

## **Pagamento de Salário Formas e Prazos**

### **CLÁUSULA QUINTA - MORA SALARIAL**

No caso do não pagamento dos salários até o quinto (5º) dia útil do mês subsequente ao vencido, o empregador pagará em favor do empregado, a título de multa 1% (um por cento) por dia de atraso, exceto nos seguintes casos:

- a) Quando a empresa estiver em regime recuperação judicial, extrajudicial e a falência, conforme a Lei nº 11.101, de 09/02/2005.
- b) Quando, no período de pagamento, houver greve bancária nos bancos responsáveis pelo pagamento, ou, ainda, greve nas empresas encarregadas da confecção das folhas de pagamento, devidamente comprovadas;
- c) Quando houver problema ou falha técnica ou de pessoal nos serviços de processamento das folhas de pagamento, devidamente comprovadas;
- d) Em todos os casos de força maior e/ou factum príncipe, exceto se, em caso de factum principis, a empresa concorrer para o mesmo.

### **CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

Será fornecido pelo empregador ao empregado, o comprovante de pagamento com a identificação da empresa, valores pagos, descontos, recolhimentos, inclusive FGTS.

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

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

## **CLÁUSULA SÉTIMA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

Fica convencionado que as empresas, durante a vigência da presente convenção, pagarão as horas excedentes às normais (horas extras), trabalhadas por seus empregados, nas seguintes bases:

- a) A primeira (1ª) e a segunda (2ª) horas, com o adicional de 50% (cinquenta por cento).
- b) As excedentes de duas (2), ou seja, a partir da terceira (3ª) hora, com um adicional de 100% (cem por cento).
- c) Ou, as excedentes, mensalmente a vinte e cinco (25) horas extras, obedecendo critério do parágrafo primeiro (parágrafo 1º) desta Cláusula 16, serão pagas com acréscimo de cem por cento (100%).

Parágrafo Primeiro: Para efeito de aplicação das letras a, b e c, desta cláusula 16, as horas prorrogadas a título de compensação do descanso parcial e/ou total dos sábados não serão consideradas extras.

Parágrafo Segundo: Fica estipulado que uma mesma hora extra não poderá contar mais de uma vez para qualquer efeito ou qualquer percentual, e quando isto ocorrer valerá apenas o percentual mais elevado.

### **Outros Adicionais**

## **CLÁUSULA OITAVA - BANCO DE HORAS**

As Partes estabelecem que o Banco de Horas, previsto na Lei nº 9.601, de 22.01.98, regulamentada pelo Decreto nº 2.490/98, poderá ser instituído mediante Acordo Coletivo a ser firmado entre o sindicato Profissional e a Empresa interessada, abrangida pela presente Convenção Coletiva, desde que a Empresa formule por escrito seu pedido ao referido Sindicato Profissional para que este num prazo de até quinze (15) dias agende ou convoque uma reunião geral com os respectivos empregados, na sede da empresa pretendente para aprovação ou não, mediante votação secreta com decisão por maioria simples dos presentes.

### **Auxílio Creche**

## **CLÁUSULA NONA - CRECHE**

As empresas que possuam em seus quadros funcionais em relação a cada estabelecimento industrial, mais de 90 (noventa empregados), concederão aos filhos desses com idade até 06 (seis) anos, lugar em creche gratuita, ou então, alternativamente, concederão um valor de R\$ 100,00 (cem reais) para cada filho até 06 (seis) anos de idade.

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

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA - ANOTAÇÕES DA CTPS**

Será anotada na Carteira de Trabalho (CTPS), a função efetivamente exercida pelo

empregado, bem como o salário recebido, seja fixo ou variável.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VERBAS RESCISÓRIAS**

O empregador, no caso de dispensa sem justa causa, pagará os direitos pecuniários incontroversos do empregado, nos termos da legislação vigente, sob pena de pagar, a título de multa, a importância correspondente a 1% (um por cento) do salário do empregado despedido, a favor deste, para cada dia de atraso. Porém, fica acordado que o empregado deverá comparecer ao escritório do empregador para receber seus direitos pecuniários e incontroversos e, caso se negue a recebê-los, o empregador comunicará ao Sindicato da Categoria Profissional que se encontram à disposição do referido empregado suas verbas rescisórias, isentando-se do pagamento da multa.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PREVIO**

O empregado demitido sem justa causa ficará dispensado de cumprir o aviso prévio, se assim o solicitar, por escrito, renunciando, conseqüentemente a percepção total ou parcial, conforme o caso, da remuneração dos dias não trabalhados e de seus reflexos nas verbas rescisórias, bem como, a integração do tempo faltante ao contrato de trabalho, para efeito de direitos trabalhistas.

Nos mesmos termos, fica também dispensado do aviso prévio, o empregado que pedir demissão desde que a dispensa não cause problema de substituição a empresa

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AVISO ESPECIAL (PRÉ-AVISO)**

Para os empregados que contém mais de cinco (05) anos de serviço na mesma empresa, o Aviso Prévio a ser concedido pela empresa será de sessenta (60) dias, inclusive o aviso indenizado.

### **Suspensão do Contrato de Trabalho**

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

A concessão e o pagamento, pelo INSS, de Auxílio Doença Previdenciário e de Auxílio Doença Acidentário, até o limite de cento e vinte (120) dias, suspenderá o prazo do Contrato de Experiência. Porém, ultrapassado esse prazo, considerar-se-á extinto o Contrato de Experiência após a alta dos referidos benefícios.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA**

O empregador, no caso de dispensa por justa causa, deverá comunicar por escrito ao empregado o enquadramento legal da falta cometida, sob pena de pagar, a título de multa, a favor deste, a importância correspondente a um salário do mesmo empregado.

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

### **Atribuições da Função/Desvio de Função**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SUBSTITUIÇÃO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído (Enunciado no 159, do TST).

### **Normas Disciplinares**

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

Em local convenionado por ambas as partes, será colocado um QUADRO DE AVISOS, para ser utilizado pelo Sindicato e sob sua responsabilidade, com a finalidade de afixar EDITAIS, AVISOS, NOTÍCIAS e PUBLICAÇÕES SINDICAIS.

### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO (ESTABILIDADE PROVISÓRIA)**

Fica garantida e assegurada a manutenção do emprego (Estabilidade Provisória), excetuadas as hipóteses de contrato a prazo, rescisão por justa causa, rescisão por mútuo acordo e pedido de demissão, para:

- a) O empregado acidentado que permanecer em Auxílio Doença Acidentário por mais de 30 (trinta) dias, por conta do Instituto Segurador e que ficar como consequência do acidente, percebendo auxílio suplementar ou auxílio acidente até 120 (cento e vinte) dias após a comunicação da alta do auxílio doença acidentário.

Parágrafo Único:        O empregador que dispensar, sem justa causa o empregado nesta situação, não estará obrigado a promover inquérito judicial, porém, estará sujeito ao pagamento, na forma simples, dos salários correspondentes, para completar o período da denominada Estabilidade Provisória.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - APOSENTADORIA VOLUNTÁRIA    GARANTIA DE EMPREGO**

É garantido ao empregado durante 12 (doze) meses que antecedem a data em que o empregado adquire o direito à aposentadoria, desde que trabalhe na empresa há pelo menos 5 (cinco) anos e informe à empresa por escrito a data do requerimento. Adquirindo o direito, extingue-se a garantia.

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

## **Controle da Jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - JORNADA NOTURNA**

O trabalho noturno, exercido entre vinte e duas (22) e cinco (5) horas, será remunerado com um acréscimo de 30% (trinta por cento) (ADICIONAL NOTURNO), sobre o valor da hora diurna, exceto para guardas, vigias e/ou vigilantes.

## **Faltas**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS**

Atestados Médicos e Odontológicos fornecidos por profissionais da Previdência Social serão aceitos pelas empresas para todos os efeitos legais, excetuados para as empresas que mantiverem médicos e odontólogos próprios.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO**

Serão compensáveis as faltas dos trabalhadores, pai e/ou mãe, no caso de consulta médica à filho de até 12 (dozes) anos de idade, mediante comprovação médica posterior. Tais compensações deverão ser feitas através de horas extraordinárias, ou da redução proporcional dos dias de gozo do período de férias seguinte.

- 21.01. No caso de internação hospitalar deverá a empresa permitir que o trabalhador se ausente do serviço pelo prazo necessário ao restabelecimento do filho doente, facilitando o acesso do empregado ao gozo de férias ou a compensação de tal período de afastamento nas férias seguintes ou com horas extras. Sendo que em hipótese alguma poderá tal prazo constar nos apontamentos do empregado como falta injustificada. Tais garantias se aplicam exclusivamente às trabalhadoras mães e aos pais que possuem a guarda de seus filhos.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADO ESTUDANTE**

O empregador abonará as faltas do empregado estudante nos horários de exames, inclusive vestibulares, desde que em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecidos como tal, devendo o empregado comunicar ao empregador, com antecedência mínima de setenta e duas (72) horas e comprovar, na semana seguinte, a sua realização.

- 22.01. Todo empregado que mediante comprovação de matrícula e frequência regular às aulas, estudar a noite, fica dispensado de fazer horas extras, salvo nas exceções previstas nos artigos 59 e 61 da CLT, bem como nos casos em que o estudante concordar em fazê-las.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PRORROGAÇÃO DE TRABALHO DE MULHERES E MENORES**

É facultado às empresas celebrarem acordo de prorrogação de jornada de trabalho das mulheres e menores para fins de compensação de sábados, mediante entendimentos diretos com seus empregados, obedecidos os demais requisitos exigidos pela legislação vigente.

## **Férias e Licenças**

### **Remuneração de Férias**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FERIAS PROPORCIONAIS**

Ao empregado que pedir dispensa do emprego (rescisão espontânea) com menos de um (1) ano de serviço, serão pagas as férias proporcionais.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ABONO PECUNIÁRIO**

Será permitido ao empregado manifestar sua opção para a conversão de 1/3 (um terço) das férias em abono pecuniário, até o dia em que receber a comunicação das férias.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Equipamentos de Segurança**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INSTRUMENTOS DE TRABALHO**

Serão fornecidos, gratuitamente, os uniformes, calçados, equipamentos e materiais necessários ao desenvolvimento do trabalho, quando exigidos por lei e/ou pelo empregador

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ELEIÇÕES DA CIPA - EDITAL**

O empregador fornecerá ao Sindicato a cópia do Edital de Eleição para a CIPA, mediante recibo, até quarenta e oito (48) horas, no máximo, após a sua publicação ou afixação.

## **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EXAMES MÉDICOS E LABORATORIAIS**

Os exames médicos e laboratoriais, exigidos para a admissão do empregado, bem como os demais exigidos por lei, serão pagos pelo empregador, ao qual compete indicar o médico e o laboratório

## **Relações Sindicais**

### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - SINDICALIZAÇÃO**

As empresas não oporão qualquer obstáculo à sindicalização dos empregados.

## **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL**

É livre o acesso dos dirigentes sindicais aos pátios das empresas, no horário destinado aos intervalos para lanches e refeições, desde que pré-avisadas com antecedência de, no mínimo 12 (doze) horas e que seja para tratar de assunto de interesse da categoria e do sindicalismo

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

Fica acordado e convencionado que os dirigentes sindicais fazem jus a licença remunerada de até 60 (sessenta) dias por ano durante a vigência da presente Convenção Coletiva. Podendo tal período ser gozado de maneira intercalada entre os diversos diretores do sindicato profissional, com no máximo 5 (cinco) dias contados de cada vez, até perfazerem o total de 60 (sessenta) dias. Ficando ressalvado que um único dirigente poderá gozar, no máximo, 15 (quinze) dias por ano. O exercício do gozo de cada dia ou o período de licença, deverá ser precedida de um pré-aviso de 24 (vinte e quatro) horas, dado pelo empregado/Diretor Sindical a respectiva empresa, a fim de se evitar transtornos e problemas na produção e nos serviços da mesma.

- 32.01. Fica limitado ao máximo de 20 (vinte) dias a licença remunerada concedida por cada uma das empresas.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - RECOLHIMENTO DAS MENSALIDADES**

As empresas deverão entregar ao Sindicato Profissional as mensalidades recolhidas dos Empregados desde que autorizadas pelos mesmos, até o dia útil seguinte ao recolhimento efetuado, desde que o Sindicato entregue a guia correspondente com antecedência de 72 (setenta e duas) horas.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES - PENALIDADE**

As contribuições associativas mensais, bem como a contribuição confederativa, aprovada na última Assembléia Geral, serão recolhidas ao sindicato obreiro através de guias especiais fornecidas pelo mesmo até o 6º (sexto) dias útil de cada mês, e depositadas na conta corrente indicada pelo Sindicato Profissional. O atraso no recolhimento dessas contribuições obrigará a empresa no pagamento das mesmas cominações legais previstas no Artigo 600 da CLT, revertendo em favor da Entidade Sindical Profissional.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA SINDICAL**

As rescisões de contrato de trabalho dos empregados que contém mais de seis (6) meses de trabalho na empresa serão feitas perante o Sindicato, sob pena de nulidade. Caso o Sindicato não esteja fazendo homologação, então será válida a homologação feita nos termos da legislação vigente.



## **Disposições Gerais**

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EFEITOS IMEDIATOS DA PRESENTE CONVENÇÃO COLETIVA**

Acordam as partes que em virtude da presente Convenção Coletiva do Trabalho fica sem objeto qualquer Dissídio Coletivo que venha a ser instaurado comprometendo-se o Suscitante a requerer desistência de qualquer Dissídio Coletivo que venha a ser instaurado em seu nome, que tiver por objetivo estabelecer normas coletivas para o período de 01.09.2011 a 31.08.2012, o que caracterizará má fé e lide temerária

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PENALIDADE GENÉRICA**

Pelo não cumprimento das normas contidas neste Termo, haverá multa de 5% (cinco por cento) do valor do salário, por empregado, a favor deste, quando a empresa for à infratora. Ficam excetuadas as cláusulas que já tenham penalidade específica.

## **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - RENEGOCIAÇÃO**

Durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, havendo alteração na política salarial do governo de modo a atingir as cláusulas econômicas anteriores, as partes se comprometem a discutir as mesmas e havendo acordo, assinarão Termo Aditivo a presente Convenção.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL**

As empresas admitem, expressamente, como parte processual ativa, a entidade sindical profissional, para propor ação de cumprimento de qualquer das cláusulas contidas neste Termo, a favor de seus associados ou de integrantes da Categoria Profissional

GILMAR DA SILVA FIDELIS

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS GRAFICAS DO SUL DE SANTA CATARINA

ENEAS DA SILVA RIBEIRO

Presidente

SINDICATO DAS INDUSTRIAS GRAFICAS DO SUL CATARINENSE

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br> .