

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC000684/2019  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 06/05/2019  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR019827/2019  
NÚMERO DO PROCESSO: 46220.003401/2019-46  
DATA DO PROTOCOLO: 23/04/2019

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

SINDICATO DAS INDUSTRIAS GRAFICAS DA MICRO REG ITAJAI, CNPJ n. 00.099.274/0001-80, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDSON DA SILVA;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDUSTRIA GRAFICA, COMUNICACAO GRAFICA E SERVICOS GRAFICOS DA REGIAO DA FOZ DO RIO ITAJAI, CNPJ n. 95.314.282/0001-08, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ITAMAR AUGUSTINHO MERINI;

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 abril de 2019 a 31 de março de 2020 e a data-base da categoria em 01º de abril.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas com abrangência territorial do SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDUSTRIA GRAFICA, COMUNICACAO GRAFICA E SERVICOS GRAFICOS DA REGIAO DA FOZ DO RIO ITAJAI, CNPJ n. 95.314.282/0001-08 (Balneário Camboriú, Balneário Piçarras, Bombinhas, Camboriú, Ilhota, Itajaí, Itapema, Luiz Alves, Navegantes, Penha e Porto Belo) e do SINDICATO DAS INDUSTRIAS GRAFICAS DA MICRO REG ITAJAI, CNPJ n. 00.099.274/0001-80, com abrangência territorial em Itajaí/SC.**

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO DA CATEGORIA

A partir de 1º de abril de 2019, o salário normativo da categoria será o seguinte:

a)– R\$ 998,00- da admissão até 90 dias.

b)-R\$ 1.325,00 - após 90 dias.

## Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

A partir de 01/04/2019 os salários dos empregados da categoria profissional respectiva que percebam salário mensal de até R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) serão corrigidos com o índice negociado de 4,6674% (quatro vírgula sessenta e seis setenta e quatro por cento), referente ao índice acumulado do INPC dos últimos 12(doze) meses, com base no salário de abril/2018, podendo ser pago através de aumento salarial ou através de qualquer melhoria de benefício já concedido aos empregados ou a criação de novos, à escolha da empresa, em uma só parcela, ficando compensadas automaticamente, todas as antecipações concedidas no período da data-base.

**Parágrafo Primeiro:** Com a aplicação do índice negociado acima mencionado, as partes consideram quitadas todas as eventuais perdas salariais ocorridas no período de abril de 2018 a março/2019.

**Parágrafo segundo:** Convencionam as partes que para os demais empregados que não contarem com 12 (doze) meses na empresa, receberão o reajuste proporcional aos meses trabalhados.

**Parágrafo Terceiro:** Para os empregados que recebem salário mensal superior a R\$ 4.000,00 (quatro mil reais), a correção salarial ficará a critério de livre negociação entre as partes.

**Parágrafo Quarto:** As empresas que compõem a categoria econômica respectiva, poderão compensar destes índices, eventuais antecipações salariais que tenham concedido aos seus empregados no período indicado no parágrafo primeiro desta cláusula, com exceção daqueles previstos na Instrução Normativa n.º 1 do T.S.T.

## Pagamento de Salário Formas e Prazos

### CLÁUSULA QUINTA - MORA SALARIAL

No caso de mora salarial, a empresa se sujeitará ao pagamento em favor do empregado, de uma multa correspondente a variação do INPC/IBGE ou outro índice que o substitua, incidente sob sua remuneração total, a partir do 5º dia útil do mês subsequente ao vencido.

### CLÁUSULA SEXTA - FORMA DE PAGAMENTO

Fica convencionado que o pagamento dos salários dos funcionários em empresas gráficas e afins poderão ser feitos em espécie ou depósito bancário, no prazo estipulado em lei.

**Parágrafo Único:** Se o dia do pagamento ocorrer em véspera de feriado ou sexta-feira, o pagamento deverá ocorrer obrigatório em dinheiro ou através de depósito bancário.

## Descontos Salariais

## **CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTO DE MENSALIDADES EM FAVOR DO SINDICATO**

As empresas obrigam-se a descontar da folha de pagamento em favor do sindicato dos empregados, mediante autorização prévia do funcionário, o valor de R\$ 30,00 (trinta reais) relativo as mensalidades fixadas aos associados, e o valor de R\$: 25,00 (vinte e cinco reais) por dependente que tenha aderido ao plano odontológico, no prazo máximo de 5 (cinco) dias do efetivo desconto, através de guias próprias fornecidas pelo sindicato profissional.

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

#### **Outras Gratificações**

## **CLÁUSULA OITAVA - GRATIFICAÇÕES, AUXÍLIOS E OUTRAS VERBAS**

As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, diárias para viagem e os prêmios não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário.

## **CLÁUSULA NONA - GRATIFICAÇÕES**

As empresas poderão desenvolver sistemas de premiações que fomentem a segurança, a inovação e/ou produtividade de seus empregados, bem como efetuar ajuda de custo nos termos da lei, cientes que estes, independentemente do valor pago, não integram a remuneração e não se incorporam ao contrato de trabalho, eis que possuem carácter indenizatório.

### **Adicional Noturno**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno será de 20% (vinte por cento), e compreende o período entre às 22:00 e 5:00 horas.

### **Auxílio Educação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTA AO EMPREGADO ESTUDANTE/VESTIBULANDO**

Fica assegurado o abono de faltas ao empregado estudante ou vestibulando para os dias de exames oficiais, desde que comunique ao empregador com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e comprove

por escrito através de declaração do estabelecimento respectivo, a realização daqueles exames.

**Parágrafo Único:** Este abono fica limitado a 02 (dois) vestibulares por ano e as provas anuais para os demais estudantes.

### **Auxílio Morte/Funeral**

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

As empresas pagarão, aos dependentes do empregado falecido, por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, o valor correspondente ao salário nominal percebido no mês anterior ao falecimento.

**Parágrafo Único:** Em estando contratado o auxílio funeral em apólice de seguro de vida nos termos da Cláusula 13ª, fica dispensado o pagamento do auxílio previsto nessa cláusula.

### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA**

As empresas que compõem a categoria econômica contratarão seguro de vida em grupo, com cobertura para invalidez e morte no valor de R\$10.000,00, cada uma, cujo prêmio será custeado em partes iguais pelo empregado e pelo empregador.

**Parágrafo Único:** Os empregados deverão aderir formalmente a apólice, e assinar autorização para o desconto em folha da parte que lhe couber no pagamento do prêmio securitário respectivo.

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DAS MULTAS**

Fica instituída a multa equivalente a 10% (dez por cento) do maior piso salarial da categoria por infração e por empregado, cujo valor reverterá em favor do obreiro prejudicado, a ser paga pela empresa que descumprir obrigação de fazer, prevista nesta convenção.

**Parágrafo Primeiro:** Em caso de ação de cumprimento e/ou ação coletiva, a multa de que trata esta cláusula, reverterá em favor do Sindicato.

**Parágrafo segundo:** A aplicação da multa e o ajuizamento de ações de cumprimento ficam condicionados a notificação por escrito do Sindicato à empresa inadimplente, concedendo-lhe um prazo de 15 dias para sanar a irregularidade.

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

### Políticas de Manutenção do Emprego

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - GARANTIAS ESPECIAIS DO EMPREGO

Serão garantidos o emprego e o salário dos empregados nas seguintes condições:

a) Da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto (art. 10, inciso II, letra "a" das disposições constitucionais transitórias).

b) Do empregado com 05 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa de forma ininterrupta, nos 12 (doze) meses que faltarem para obtenção do direito à aposentadoria integral ou proporcional, cuja garantia se extinguirá na data em que atingir aquele direito, salvo nos casos de demissão por justa causa ou pedido de dispensa.

**Parágrafo Único:** Para que o empregado tenha direito a garantia de emprego e salário fundamentado no inciso "b" desta cláusula, é condição indispensável que apresente à empresa, de forma prévia ao início do prazo de contagem prevista no inciso "b", prova escrita da contagem do tempo de serviço fornecida pelo órgão previdenciário competente, sob pena de não concessão da referida estabilidade.

c) Ao empregado que a partir de um ano na mesma empresa e que vier a entrar em gozo de auxílio doença concedido pelo INSS com afastamento superior a 30 (trinta) dias ininterruptos, serão garantidos emprego e salário pelo período de 30 (trinta) dias contados a partir da alta médica concedida pelo órgão previdenciário.

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ALTA PREVIDENCIÁRIA

É obrigatório ao empregado que receber alta previdenciária apresentar-se a empresa no primeiro dia útil subsequente a alta, recebendo protocolo de apresentação, sob pena de ter o período de inércia considerado falta injustificada, podendo ser caracterizado desídia e/ou abandono de emprego.

**Parágrafo Primeiro:** Caso o empregado tenha ingressado com recurso contra a alta previdenciária, deverá comunicar a empresa também no primeiro dia útil subsequente a alta, que fornecerá contra recibo da referida comunicação, sob pena de ter o período de inércia considerado falta injustificada, podendo ser caracterizado desídia e/ou abandono de emprego

**Parágrafo segundo:** Caso o empregado não labore durante o processamento do recurso/ação apresentado em face do INSS esse deverá declarar de próprio punho ou por outro meio perante a empresa expressamente esta condição, eximindo-a do pagamento dos respectivos salários e demais consectários durante este período.

### Outras normas de pessoal

#### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - POLÍTICA DE RECUPERAÇÃO SOCIAL

Ante o DECRETO Nº 9.450, que institui a Política Nacional de Trabalho no âmbito do Sistema Prisional, bem como as especificidades da categoria patronal, as empresas poderão se assim desejarem, mediante expressa anuência do Poder Público, firmar convênio na utilização de mão de obra carcerária, com intuito de contribuir para a recuperação social dessas pessoas e para a melhoria de suas condições de vida.

**Parágrafo único:** Fica convencionado desde já, as empresas que optarem pela utilização de mão de obra interna no sistema carcerário, visando contribuir com a ressocialização de condenados em favor do interesse público, independentemente do número de presos, não se aplica o Artigo 36, §1º da LEP.

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

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - JORNADA EXTRAORDINÁRIA**

A jornada extraordinária será remunerada com 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal.

**Parágrafo Primeiro:** Quando o empregado trabalhar mais de duas horas extras diárias de forma habitual ou eventual, fica a empresa obrigada a fornecer gratuitamente o lanche após a jornada normal de trabalho.

**Parágrafo segundo:** As horas extras prestadas habitualmente integrarão, por média, a remuneração do empregado para efeito de cálculo da gratificação natalina, férias e repouso semanal remunerado.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TRABALHO EXTRAORDINÁRIO**

As partes convencionam que, face às especificidades das empresas que compõem a categoria econômica, é facultado o trabalho dos empregados em jornada extraordinária além dos limites do artigo 59 da CLT, conforme prevê o artigo 61 do mesmo diploma legal, tendo em vista o eminente risco de manifesto prejuízo financeiro que as empresas do segmento poderão sofrer.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO BANCO DE HORAS E COMPENSAÇÃO DAS HORAS EXTRAS**

Fica autorizado a empresa implementar, através de acordo individual com os empregados, o banco de horas na forma do art. 59º, parágrafo 2º da Lei 13.467/2017, desde que a compensação ocorra dentro do período de 6 (seis) meses nos termos do artigo 59º, parágrafo 5º.

**Parágrafo Primeiro:** O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo

adicional.

**Parágrafo segundo:** A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

### **Descanso Semanal**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - REPOUSO REMUNERADO E FERIADOS**

O trabalho realizado em dias de repouso, feriados e domingos, será remunerado com 100% (cem por cento) de acréscimo sobre a hora normal, desde que não compensado com igual período de repouso em dia útil, não se aplicando esta regra nos casos de jornada 12 x 36.

**Parágrafo Único:** As empresas que mantêm o regime de compensação das horas de sábado, quando estes recaírem em feriados, compensarão os mesmos com os feriados que recaiam durante a semana, ficando as partes desobrigadas de pagamento de horas extras ou compensação de jornada (empresas) ou de complementação de jornada (empregados).

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO EM FERIADOS**

É facultada às empresas a troca do dia de feriado para outro dia que possibilite a continuidade operacional da prestação de serviço, conforme interesse do tomador de serviço, nos termos do art. 611-A, XI, da CLT.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO**

Será obrigatório o registro de ponto, eletrônico, mecanizado ou manual, pelo empregador que possua mais de 10 (dez) empregados.

**Parágrafo único:** Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de 15 minutos diários.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE MOTORISTAS**

Fica autorizado conforme disposto no Artigo 6º da Lei 13.103/2015, que alterou o artigo 235-C da Consolidação das Leis do Trabalho, em função da natureza dos serviços, bem como das peculiaridades da atividade, a prorrogação da jornada de trabalho em até 4 (quatro) horas extraordinárias aos motoristas e seus respectivos ajudantes.

**Parágrafo Primeiro:** Não serão considerados como trabalho efetivo para qualquer efeito, os períodos de repouso, alimentação e descanso de motoristas e ajudantes, ainda que gozados nas dependências da empresa.

**Parágrafo segundo:** Não configura tempo à disposição da Empregadora a permanência do veículo com o motorista, em sua residência, nos intervalos intrajornadas e interjornadas, reconhecendo as partes que, nestes casos, o motorista não está de sobreaviso e não será convocado para trabalhar.

**Parágrafo Terceiro:** Conforme disposto no Artigo 4º da Lei 13.103/2015, fica autorizada a redução ou fracionamento do intervalo de refeição e repouso previsto no caput do artigo 71 da CLT.

**Parágrafo quarto:** O descumprimento proposital, desatencioso ou negligente das normas de segurança no tráfego pelo motorista, o responsabilizarão civil, penal e administrativamente, permitindo inclusive a rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

**Parágrafo quinto:** Cabe ao motorista a responsabilidade de toda e qualquer infração de trânsito, por ele cometida, bem como dos prejuízos decorrentes de acidente, extravio ou danos causados em mercadorias, ferramentas ou acessórios, quando comprovada a culpa ou dolo.

**Parágrafo sexto:** O motorista é responsável pela segurança do veículo a ele confinado, devendo efetuar diariamente a inspeção dos componentes que impliquem segurança e o bom funcionamento do veículo cabendo comunicar a direção da empresa ou a quem por ela for indicado, pelos meios mais rápidos, os imprevistos ocorridos, bem como tomar as providências imediatas que o caso exigir.

**Parágrafo sétimo:** O motorista é responsável pelo cumprimento do horário de viagem, bem como pela execução dos relatórios ou registros de viagem com dados reais e fidedignos, sob pena de aplicação por justa causa.

**Parágrafo oitavo:** O motorista é responsável pela paralisação dos serviços para cumprimento dos intervalos para descanso e refeição conforme artigo B, inciso III da CLT.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO 12X36**

Facultar-se-á a Empresa implementar a jornada de trabalho, sobo regime 12 (doze) horas trabalhadas por 36 (trinta e seis) horas de intervalo Interjornadas, a todos os empregados e/ou em alguns setores da empresa, de forma interrupta se assim desejar.

**Parágrafo primeiro:** A alteração de Jornada de trabalho poderá ser realizada unilateralmente pelo empregador conforme sua necessidade e conveniência, exceto em caso de impossibilidade do trabalhador por desempenhar outro trabalho em horário semelhante, ocasião em que o empregado deverá comunicar oficialmente ao departamento pessoal da empresa.

**Parágrafo segundo:** Fica autorizado a Modificação de horário de trabalho da escala 12x36 ou seja, retornando 8 (oito) horas diárias, conforme sua necessidade e conveniência, podendo ser realizada em qualquer mês e ano, inclusive de forma interrupta, retornando a qualquer momento a escala prevista na cláusula primeira.

**Parágrafo terceiro:** A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto na cláusula primeira abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, hora noturna reduzida, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º-do art. 73.



**Parágrafo quarto:** Na jornada de trabalho de 12 (doze) horas por 36 (trinta e seis) horas de descanso Interjornadas ora pactuada, considera-se já remunerado o trabalho realizado aos domingos que porventura coincida com a referida escala, face a natural compensação das 36 (trinta e seis) horas seguintes, destinadas a descanso.

**Parágrafo quinto:** Fica autorizado a implementação da respectiva jornada de trabalho a todos os setores ou em apenas algum dos setores, conforme a necessidade da empresa.

**Parágrafo sexto:** Serão abrangidos os empregados que trabalham na empresa, bem como, os que vierem a ser admitidos no regime de 12x36 independentemente do setor e função a ser exercida.

**Parágrafo sétimo:** O intervalo para descanso e refeição na jornada 12x36, será de 30 (trinta) minutos, a não concessão ou a concessão parcial do [intervalo](#) intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da [remuneração](#) da hora normal de trabalho.

**Parágrafo oitavo:** Nos casos em que usufruam tempo superior a 30 minutos de intervalo intrajornada, fica autorizado a compensação no final da jornada de trabalho.

**Parágrafo nono:** Fica autorizado, em comum acordo entre empregado e empregador, a realização de 5 (cinco) dobras por mês, limitadas a 24 (vinte e quatro) dobras por ano, Fica acordado que as dobras no limite previsto no presente parágrafo não são consideradas habituais, não descaracterizando a escala 12x36.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - REUNIÕES**

As reuniões convocadas pela empresa, que tenham caráter obrigatório, deverão ser realizadas durante a jornada normal de trabalho.

**Parágrafo Único:** As reuniões obrigatórias, quando realizadas fora do horário normal, obrigarão a empresa ao pagamento das horas extras respectivas.

### **Faltas**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FALTAS JUSTIFICADAS**

Serão consideradas justificadas as faltas do empregado ao trabalho, nos seguintes casos:

- a) Falecimentos do cônjuge, desde que conviva sob o mesmo teto, de ascendente, descendente, irmão ou pessoa que viva comprovadamente sob a dependência econômica do empregado - até dois dias consecutivos.
- b) Casamento do empregado - até 05 (cinco) dias úteis.
- c) Internamento hospitalar do cônjuge ou filho de 0 (zero) até 16 (dezesesseis) anos - por um dia.
- d) Casamento de filhos - por um dia.

c) Nascimento de filho - por cinco dias consecutivos, no decorrer da primeira semana.

d) Falecimento de sogro (a) ou avô (ó), por um dia.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE**

Fica facultada às empresas a contratação de empregados na modalidade intermitente, na forma dos artigos 452-A e seguintes da CLT, em quaisquer setores da empresa.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - HORISTA**

Ficam as empresas autorizadas a contratar trabalhadores na condição de horistas em qualquer departamento da empresa.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TRABALHADORAS GESTANTES**

Fica assegurado à empregada grávida, com mais de 03 (três) meses de gestação, o direito de trabalhar sentada ou em pé, alternadamente, desde que tal necessidade seja comprovada por atestado médico específico.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA MATERNIDADE**

As empregadas que adotarem crianças com idade inferior a 01 (um) ano, através de processo legal, gozarão de licença maternidade de dois meses, a contar do ato judicial de adoção plena.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO**

As empregadas em período de amamentação, até que a criança complete 6 (seis) meses, terão direito a dois períodos de 30 (trinta) minutos durante a sua jornada de trabalho para amamentação. Esses dois períodos poderão ser concedidos, a pedido da funcionária, em um único período de 60 (sessenta) minutos, durante a sua jornada de trabalho, sem qualquer ônus para a empresa.

## Férias e Licenças

### Duração e Concessão de Férias

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONCESSÃO DE FÉRIAS

O início do período de férias individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados ou com dia já compensado.

**Parágrafo Único:** Fica convencionado que, para atender problemas de ordem técnica, financeira ou de força maior, poderão as empresas programar e conceder férias antecipadas para os empregados com período aquisitivo incompleto.

## Saúde e Segurança do Trabalhador

### Uniforme

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - UNIFORMES E UTENSÍLIOS

Quando exigido o uso de uniformes, macacões, calçados e outras vestimentas, ou equipamentos de proteção individual e demais ferramentas e utensílios para o desempenho da função, as empresas deverão fornecer sem qualquer ônus para o empregado.

**Parágrafo Primeiro:** Todos os materiais e utensílios de que trata o caput desta cláusula, deverão ser entregues ao empregado discriminadamente mediante recibo, podendo a empresa estabelecer normas ou regulamentos a respeito deste assunto.

**Parágrafo segundo:** Aos impressores, serão concedidas luvas adequadas para utilização no processo de lavagem de máquinas.

**Parágrafo Terceiro:** Aos empregados que receberem equipamentos de proteção individual ou uniformes nos termos desta cláusula, são responsáveis por sua guarda e conservação, devendo substituí-los nos casos de extravio ou dano se concorrerem com culpa ou dolo em tais casos.

**Parágrafo Quarto:** Quando exigido e fornecido pela empresa, os uniformes e equipamentos de proteção individual, o empregado é obrigado a usá-lo, sob pena de punição disciplinar nos termos da lei.

**Parágrafo Quinto:** No caso de rescisão do contrato de trabalho, o empregado restituirá os uniformes e equipamentos que recebeu, sob pena de ter descontado de seus haveres o valor correspondente aos mesmos.

**Parágrafo sexto:** Na mesma pena incorrerá o empregado que, durante a vigência do contrato de trabalho, extraviar ou danificar os uniformes e/ou equipamentos efetivamente recebidos, os quais deverão ser restituídos imediatamente as expensas pelo empregado infrator, autorizando desde logo o desconto em seu salário do valor respectivo.

**Parágrafo sétimo:** será permitido o uso da logomarca da empresa empregadora ou de terceiros nos uniformes, desde que não se constitua em constrangimento pessoal, ou que contrarie os bons costumes, cuja inserção não gerará quaisquer direitos ao empregado a título de ressarcimento ou indenização pelo

uso de imagem.

## **Insalubridade**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INSALUBRIDADE**

As empresas que possuem áreas de insalubridade, deverão manter os programas aos Programas PPRA e PCMSO, bem como, fornecer aos Empregados EPIs (Equipamentos de Proteção Individual) ou EPCs (Equipamentos de Proteção Coletiva) devidamente recomendados por empresa de medicina e segurança de trabalho através de laudo técnico das condições ambientais de trabalho (LTCAT).

## **Exames Médicos**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EXAMES MÉDICOS**

Os exames médicos ocupacionais exigidos na admissão, na demissão e os periódicos, previstos em lei, serão custeados pelo empregador, nos termos da NR-7, instituída pela portaria GM3.214 de 08/06/78 e suas alterações posteriores.

## **Aceitação de Atestados Médicos**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ORDEM PREFERENCIAL DE ATESTADOS MÉDICOS**

Fica estabelecido para as empresas da categoria econômica, que desejarem, estabelecer ordem preferencial dos atestados médicos. Somente serão aceitos atestados fornecidos por médicos do SUS e/ou particulares se não houver na localidade ou na empresa nenhum dos órgãos abaixo:

- 1) Médico da Empresa ou médico indicado pela empresa
- 2) Médico do Plano de Saúde pago pela Empresa
- 3) Médico do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS)
- 4) Médico do Serviço Social da Indústria ou do Serviço Social do Comércio
- 5) Médico de repartição federal, estadual ou municipal

**Parágrafo primeiro:** Além de observar a ordem preferencial prevista no caput desta cláusula, as empresas da categoria econômica, que desejarem, poderão estabelecer critérios de validação de atestados médicos fornecidos por médicos do SUS e/ou particulares para que sejam aceitos como justificativa do empregado, desde que isso não resulte de forma onerosa ao empregado.

**Parágrafo segundo:** Os atestados provenientes de procedimentos e/ou intervenções estéticas, exceto para fins reparadores ou saneamento de problema prejudicial à saúde, não serão considerados como doença. Assim, a cirurgia plástica por mera questão estética não é justificativa plausível para ausência no trabalho, pois o empregado pode ajustar um momento oportuno com seu empregador.

**Parágrafo terceiro:** Caso a empresa suspeite de fraudes, poderá solicitar esclarecimentos aos responsáveis, os quais deverão prestá-las, já que a prática de atestado falso é crime previsto nos arts. 297 e 302 do Código Penal. Caso a fraude seja constatada, pode implicar em demissão por justa causa do empregado, prevista no artigo 482, da CLT, por quebra de fidúcia, boa-fé e lealdade.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS/ODONTOLÓGICOS**

Os atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais do INSS, sindicato dos trabalhadores e particulares, serão plenamente aceitos pelas empresas, desde que não fique evidenciada a prática de abuso, dolo ou fraude.

#### **Primeiros Socorros**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas manterão, em seus estabelecimentos, material necessário à prestação de primeiros socorros, e para aquelas com mais de 20 (vinte) empregados, será obrigatório o treinamento de um funcionário para prestação destes serviços.

#### **Relações Sindicais**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FILIAÇÃO AO SINDICATO**

As empresas no ato da admissão do empregado apresentarão, juntamente com os demais documentos necessários ao registro, a proposta de filiação ao sindicato profissional, resguardada a liberdade associativa prevista no caput do art. 8º da Constituição Federal.

**Parágrafo Único:** A filiação sindical deverá ser ato espontâneo do empregado, não podendo se constituir em imposição ou condição indispensável à sua admissão.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

Os diretores que constem na chapa eleita até o sétimo cargo ou delegados sindicais serão liberados para comparecimentos em assembleias, congresso e reuniões sindicais, por 12 (doze) dias no ano, sucessivos ou alternados, sem prejuízo de sua remuneração do repouso semanal remunerado, 13º salário e demais

direitos durante a vigência do presente acordo.

**Parágrafo Primeiro:** A liberação de dirigentes sindicais e o abono de faltas de que trata o caput desta cláusula, fica condicionada a prévia e escrita comunicação à empresa com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, bem como da comprovação de participação posterior.

**Parágrafo segundo:** Quando se tratar de dirigente sindical que ocupe cargo de chefia à comunicação prévia escrita deverá ser de 03 (três) dias.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

As empresas que compõem a categoria econômica, associadas ou não, recolherão em favor do Sindicato das Indústrias Gráficas da Micro Região de Itajaí, até o dia 30 de julho de 2019 em uma única parcela, através de guia própria, a título de contribuição assistencial, destinada a manutenção dos serviços prestados pela Entidade, conforme lhe faculta o art. 8º, inciso IV, Constituição Federal o valor indicado na tabela abaixo:

- a)- De 01 a 05 empregados: R\$ 75,00
- b)- De 06 a 10 empregados: R\$ 107,00
- c)- De 11 a 50 empregados: R\$ 128,00
- d)- De 51 a 100 empregados: R\$ 160,00

**Parágrafo Primeiro:** Para as empresas com mais de 100 empregados, a contribuição assistencial será de valor equivalente ao maior piso da categoria, acrescendo-se mais um piso por cada grupo de 100 empregados, até o limite de 05 (cinco) pisos salariais.

**Parágrafo segundo:** Em caso de inadimplência no recolhimento desta contribuição, as empresas estarão sujeitas a multa de 10% (dez por cento) sobre o valor respectivo, acrescida de juros de mora e correção monetária sem prejuízo de eventual cobrança judicial.

**Parágrafo Terceiro:** Esta cláusula não foi objeto de negociação nesta convenção, pois trata-se de decisão de assembleia geral dos empresários, na qual o sindicato profissional não teve qualquer ingerência.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL**

As empresas que compõem a categoria econômica, recolherão trimestralmente em favor do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Gráfica, Comunicação Gráfica e Serviços Gráficos da Região da Foz do Rio Itajaí, o valor equivalente a R\$ 5,00 (cinco reais) mensais por funcionário ativo, a título de contribuição assistencial profissional, destinada a manutenção dos serviços prestados pela Entidade.

**Parágrafo Primeiro:** Fica definido as seguintes datas para o encerramento de cada trimestre:

31/05/2019;

31/08/2019;

30/11/2019;

28/02/2020.

**Parágrafo Segundo:** Para o cumprimento dessa cláusula, todas as empresas enviarão para o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Gráfica, Comunicação Gráfica e Serviços Gráficos da Região da Foz do Rio Itajaí, até o dia 15(quinze) do último mês que compõe o trimestre (conforme definido no Parágrafo Primeiro), a lista de seus funcionários ativos para, com base nessa informação, o sindicato emitir a guia de cobrança, que terá como vencimento o último dia útil do trimestre definido no Parágrafo Primeiro.

**Parágrafo Terceiro:** Em caso do restabelecimento da Contribuição Sindical Obrigatória, essa cláusula fica automaticamente inexistente.

### **Disposições Gerais**

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE A RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA - HOMOLOGAÇÃO**

Fica dispensada a realização de homologações de rescisões de contrato de trabalho.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - BENEFICIÁRIOS DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

A presente convenção coletiva aplica-se às empresas enquadradas e abrangidas pela exclusiva representação da categoria econômica das indústrias gráficas, no âmbito estadual, pelo SINDICATO DAS INDÚSTRIAS GRÁFICAS DA MICRO-REGIÃO DE ITAJAÍ, e aos seus empregados, enquadrados na respectiva categoria profissional gráfica e representados pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS GRÁFICAS, COMUNICAÇÃO GRÁFICA E SERVIÇOS GRÁFICOS DA REGIÃO DA FOZ DO RIO ITAJAÍ, todos exercendo a atividade gráfica, de natureza específica e predominante, internacionalmente classificada na ISO TC130 (International Organization for Standardization), como sendo uma atividade industrial que utiliza tecnologias, insumos, métodos e processos para transferir imagens sobre um suporte, resultando em reprodução física e tangível (hard copy), que é um registro visível e permanente destas imagens.

As ocupações relativas à atividade gráfica estão contempladas no Grande Grupo 7 da Classificação Brasileira de Ocupações – CBO/2002, considerando-se também as ocupações que não foram contempladas na CBO em vigor, previstas no Grupo 9.2 do texto da CBO/94, uma vez que estas continuam existindo na prática.

A atividade gráfica consta na CNAE (Classificação Nacional de Atividades Econômicas), como “indústrias de transformação” (grupos 17.3, 17.4, 18.1 e 18.2) e como “informação e comunicação” (grupo 58.2). Seus produtos constam no PRODLIST – Indústria, lista detalhada de bens e serviços industriais.

As ocupações funcionais e profissionais abrangidas, as principais etapas do processo industrial e produtivo, os respectivos segmentos operacionais da atividade econômica e a relação de produtos resultantes da atividade gráfica, que definem a abrangência, especificidade e predominância representativa da categoria econômica, exclusivamente representada pelo SINDICATO DAS INDÚSTRIAS GRÁFICAS DA MICRO-REGIÃO DE ITAJAÍ, no âmbito estadual, estão inseridas nas disposições e demais considerações constantes dos parágrafos a seguir:

**Parágrafo Primeiro:** As principais etapas da atividade gráfica são:

- **Pré-impressão:** primeira etapa do fluxo de trabalho e inclui todas as operações necessárias para a preparação de imagens e portadores de imagens, obtidos através de tecnologias analógicas e digitais.

- **Impressão:** segunda etapa do fluxo de trabalho, onde a imagem é transferida para o suporte utilizando-se tecnologias de reprodução, a saber:

- **Fotoquímica:** processo fotográfico que baseia-se na ação fotoquímica da luz sobre emulsões fotossensíveis; a camada dos filmes fotográficos contem haletos de prata que são reduzidos à prata metálica sob ação da luz.

- **Termoquímica:** processo de tratamento térmico de uma chapa offset, realizado após a revelação, que consiste em aquecê-la a fim de promover o endurecimento da camada polimérica das áreas de grafismo, aumentando a resistência.

- **Eletroquímica:** processo que consiste em fazer passar uma corrente elétrica por uma solução ionizada, chamada eletrólito, causando um fluxo de íons negativos em direção ao ânodo e de íons positivos em direção ao cátodo, empregado para depositar cobre ou cromo em cilindros de rotogravura e rolos de anilox na flexografia.

- **Jato de tinta:** processo direto, sem impacto, no qual gotículas de tinta líquida são borrifadas sobre um suporte, a partir de dados digitais, sob o comando de um sistema computadorizado; nas áreas de contragrafismo, as gotículas são defletidas e voltam para o reservatório de tinta. Existem diferentes mecanismos de geração das gotas de tinta, dentre os quais destacam-se: a) as gotículas são produzidas através de contrações e expansões pulsantes de elementos mecânicos; b) baseia-se no efeito piezoelétrico, e as gotículas são geradas apenas quando necessário; c) as gotículas são geradas através de calor localizado; d) formação de bolhas de tinta, as quais são ejetadas através de pressão, atingindo o suporte.

- **Transferência térmica:** processo sem impacto, a partir de arquivos digitais, cuja característica é criar um sinal digital diretamente sobre o suporte, através de condutores elétricos; o corante é uma fita coberta com cera pigmentada, que funde no substrato e solidifica por resfriamento, uma cor por vez, produzindo cores saturadas e brilhantes.

- **Eletrostática:** processo de reprodução das imagens por transferência de partículas de toner, de um tambor fotocondutor intermediário, que recebe uma carga elétrica para habilitá-lo a transferir e a fundir o pigmento no papel, formando uma imagem, tal como acontece na xerografia e na impressão a laser.



- **Relevografia:** processo cuja matriz apresenta áreas de grafismo acima das áreas de contra grafismo.
- **Planográfica:** processo cuja matriz de impressão plana não apresenta relevo e tem as áreas de grafismo e de contra grafismo situadas no mesmo plano.
- **Encavográfica:** qualquer processo de impressão cujo grafismo é gravado ou escavado na superfície de uma chapa ou cilindro metálico.
- **Permeográfica:** processo de impressão que emprega matriz permeável feita de seda, plástico ou metal.

Os sistemas de impressão que utilizam as tecnologias acima são: Digital, híbrida e eletrônica (dados variáveis), Reprografia, Flexografia, Tipografia, Letterset, Litografia, Offset, Rotogravura, Calcografia (Talho Doce), Tampografia, Serigrafia (Silk-Screen), por Estêncil, Holografia, Rotativa Fria, Quente e Seco, Plotter, Letterpress, Relevografia, Hot-Stamping, Pautação e sistemas híbridos de impressão (flexo+serigrafia, offset+flexo+serigrafia, offset+roto, entre outros).

- **Pós-impressão:** terceira etapa do fluxo de trabalho que consiste no acabamento de produtos gráficos, tais como: revestimento, acoplagem, laminação, corte, vinco, refile, gofragem, dobra, colagem, encadernação, plastificação, verniz, estampagem, plotagem, aplicação de alto e baixo relevo, hot-stamping, transfer, alta frequência, rebobinação, capa dura e flexível, vincagem, hot melt, PVA, PUR, brochura, costura, lombada quadrada, grampeação, endereçamento, envelopagem, intercalação, seladoras, serras, serrilhadoras, picotadeiras, shirink, cuja finalidade é criar, realçar e preservar qualidades táteis e visuais do produto, determinado seu formato, dimensões, e viabilizando sua finalidade e logística (identificação, acondicionamento, armazenamento e distribuição).

**Parágrafo segundo:** Relação dos Segmentos da Atividade Gráfica: Editorial; Acondicionamento / Identificação / Embalagens Impressas; Promocional, Comercial, Carimbos e Clicheria em geral, Impressos de Segurança, Formulários Contínuos convencionais – eletrônicos e em dados variáveis.

**Parágrafo Terceiro:** Relação de produtos resultantes da Atividade Gráfica: livros (de texto, culturais e de arte, institucionais, infantis, ilustrados, didáticos e técnicos), guias, manuais, revistas (periódicas de caráter variado com ou sem recursos gráficos especiais, infantis ou de desenhos, institucionais), jornais (de circulação diária ou não), rótulos convencionais, rótulos com efeitos especiais, etiquetas (convencionais, autoadesivas ou metálicas), decalques, embalagens impressas cartão técnicas semi-rígidas convencionais, cartuchos, embalagens impressas semi-rígidas convencionais com efeitos especiais e sem efeitos especiais, embalagens impressas laminadas em papelão ondulado, embalagens impressas sazonais impressas em suporte metálico, flexíveis impressas até 4 cores ou mais, embalagens impressas em suportes rígidos não celulósicos, embalagens impressas flexíveis, embalagens impressas flexíveis laminadas, rótulos, etiquetas ou invólucros impressos com fins de identificação e/ou proteção para produtos alimentícios, farmacêuticos e bebidas, constantes em embalagens diversas, embalagens impressas em suportes metálicos, sacos, sacolas, bolsas de plástico, pôsteres, cartazes, catálogos, relatórios de empresas, tabloides, folhetos, malas diretas, folders, banners, kits promocionais, backlight, frontlight, outdoor, capas de CD/DVD, bulas, manuais de instrução, displays, móveis, materiais de ponto de venda e de mesa, displays e materiais de ponto de venda de chão (destinados a quaisquer fins, sejam eles de caráter promocional, publicitário, comercial, informativo e institucional, calendário de mesa, calendário de parede, cartões de mensagem, convites, diplomas, cartões de visita, materiais de papelaria, envelopes, formulários, plano, jato, contínuo e mailer, impressos de segurança, cheques, boletos de cobrança, extratos de contas, cautelas, títulos ao portador, selos postais e fiscais, cartões magnéticos gravados, cartões telefônicos (phonecard), carnês de cobrança, vale ticket refeição, transporte, alimentação, pedágio, identificação, cartão de crédito e bancário, cadernos, agendas, jogos (baralhos, quebra-cabeças), cardápios, produtos para festa, papel de parede, sinalização, loterias, jogos promocionais, cópias, produtos impressos através de serigrafia (silkscreen), produtos gráficos de Clicheria e Carimbos em geral, e outros, confeccionados conforme os sistemas de impressão acima citados, bandejas, travessas, pratos, bíblias,

hinários e semelhantes, listas telefônicas, mapas, plantas topográficas, papel moeda, contas telefônicas, extratos bancários em dados variáveis e transacionais, cartões postais, estampas, gravuras, decalcomanias, impressos em dados variáveis com impressão híbrida como booklet, faturas telefônicas, água, energia elétrica, gás, entre outros.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - SOLUÇÃO AMIGÁVEL DOS LITÍGIOS**

Antes de ajuizar qualquer ação, o Sindicato Profissional deverá tentar solução amigável junto à empresa e ao sindicato patronal.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DISPOSIÇÕES FINAIS**

Assim convenccionados, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho em 03 (três) vias de igual teor, para que surta seus jurídicos e legais efeitos.

Itajaí (SC), 22 de abril de 2019

**EDSON DA SILVA**  
Presidente  
SINDICATO DAS INDUSTRIAS GRAFICAS DA MICRO REG ITAJAI

**ITAMAR AUGUSTINHO MERINI**  
Presidente  
SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDUSTRIA GRAFICA, COMUNICACAO GRAFICA E  
SERVICOS GRAFICOS DA REGIAO DA FOZ DO RIO ITAJAI

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA AGO SINDICATO LABORAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego

na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.