

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2014/2015

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR075544/2014  
**DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO:** 17/11/2014 ÀS 10:16  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46257.005885/2014-36  
**DATA DO PROTOCOLO:** 19/11/2014  
EMPRESA FOLHA DA MANHA S.A. , CNPJ n. 60.579.703/0001-48, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). REGINALDO CARLOS DE ARAUJO ;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDUSTRIA GRAFICA, DA COMUNICACAO GRAFICA E NOS SERVICOS GRAFICOS DE BARUERI, OSASCO E REGIAO., CNPJ n. 60.549.300/0001-56, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALVARO FERREIRA DA COSTA;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de outubro de 2014 a 30 de setembro de 2015 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **dos trabalhadores na indústria gráfica, da comunicação gráfica e nos serviços gráficos**, com abrangência territorial em **Santana de Parnaíba/SP**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Para os trabalhadores iniciantes na categoria profissional qualificada gráfica, fica instituído um Piso Salarial mensal no valor de **R\$ 1.269,66 (hum mil, duzentos e sessenta e nove reais e sessenta e seis centavos)**, excluindo-se as atividades de Auxiliar de Manuseio, no Setor de Remessa..

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O Piso Salarial estabelecido nesta cláusula será reajustado nas mesmas condições e épocas dos reajustamentos e vantagens aplicados à categoria.

### CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO FUNCIONAL

A todo trabalhador gráfico que exerça função qualificada e tenha mais de 24 (vinte e quatro)

meses de profissão, fica assegurado o Salário Funcional mensal mínimo correspondente à **R\$ 1.587,54 (hum mil, quinhentos e oitenta e sete reais e cinquenta e quatro centavos)**, excluindo-se as atividades de Auxiliar de Manuseio, no Setor de Remessa.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O Salário Funcional estabelecido nesta cláusula será reajustado nas mesmas condições e épocas dos reajustamentos e vantagens aplicados à categoria.

#### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUINTA - REPOSIÇÃO SALARIAL E AUMENTO REAL**

a) Para os profissionais com **remuneração até R\$ 8.399,00 (oito mil, trezentos e noventa e nove reais)** em 01 de Outubro de 2013,

I - Reajuste de **7,65 % (sete vírgula sessenta e cinco por cento)**, a partir de **1º. de outubro de 2014**.

b) Para aqueles com remuneração superior a **R\$ 8.399,00 (oito mil, trezentos e noventa e nove reais)** em 01 de Outubro de 2013,

I - Reajuste **fixo de R\$ 642,52 (seiscentos e quarenta e dois reais e cinquenta e dois centavos)** a partir de **1º. de outubro de 2014**.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Aos empregados admitidos a partir de **Outubro de 2013** fica assegurado o mesmo reajuste previsto nesta Cláusula desde que não venham a perceber salários superiores aos mais antigos na mesma função.

#### **CLÁUSULA SEXTA - COMPENSAÇÕES**

Nos reajustamentos previstos na Cláusula 5ª. serão compensadas as antecipações salariais concedidas a partir de **outubro de 2013**, sendo vedada a compensação de aumentos decorrentes de promoção, equiparação salarial, término de aprendizagem, transferência de cargo, função ou

estabelecimento, comissionamento e os que tiverem natureza de aumento real.

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

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE DIFERENÇAS**

Caso a empresa por ocasião da assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho já tenham fechado as respectivas folhas de pagamento, contemplando reajustes e vantagens inferiores aos aqui convenionados, fica obrigada a efetuar o pagamento **na Folha de Pagamento do mês subsequente**.

#### **CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTOS SALARIAIS**

Desde que o empregado conte 15 (quinze) dias de serviços prestados no mês de calendário, a empresa concederá adiantamento salarial correspondente a 40% (quarenta por cento) do salário em vigor.

**PARÁGRAFO 1º:** O adiantamento será compensado por ocasião do pagamento do salário do mesmo mês e deverá ser concedido no máximo até o 20º (vigésimo) dia do mês de trabalho.

**PARÁGRAFO 2º:** Para base de cálculo do adiantamento será utilizado sempre o salário contratual que o empregado receberá no final do mês. Não serão consideradas, para efeito do direito ao pagamento do adiantamento, as faltas justificadas e abonadas.

**PARÁGRAFO 3º:** Ficam asseguradas as condições mais favoráveis já praticadas pela empresa, ressalvado o disposto nos artigos 501 a 504 da CLT.

**PARÁGRAFO 4º:** A falta de pagamento dos adiantamentos de salários no prazo estabelecido nesta cláusula importará em multa diária correspondente a 1/30 avos do salário nominal, revertida em favor do trabalhador.

#### **CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO SALARIAL**

A empresa efetuará o pagamento mensal aos seus empregados até o dia 5 (cinco) do mês subsequente ao vencido, ou no dia útil imediatamente anterior se este cair em sábado, domingo ou feriado.

**PARÁGRAFO 1º:** Ficam asseguradas as condições mais favoráveis já existentes, ressalvado o disposto nos artigos 501 a 504 da CLT.

**PARÁGRAFO 2º:** A falta do pagamento dos salários nos prazos desta cláusula implicará na multa diária correspondente a 1/30 avos do salário nominal revertida em favor do trabalhador independentemente das cominações específicas administrativas de que trata a Lei nº 7.855/89.

**PARÁGRAFO 3º:** O não pagamento do 13º Salário nos prazos definidos em Lei implicará também na mesma multa acima estipulada.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - PAGAMENTO PELO SISTEMA BANCÁRIO**

Quando o empregador utilizar o sistema bancário para pagamento dos salários (crédito em conta corrente), os valores deverão estar à disposição do empregado até a data prevista na Cláusula 9ª desta Convenção.

**PARÁGRAFO 1º:** Quando o pagamento for efetuado através de cheque, o empregador deverá assegurar ao empregado a disponibilidade dos salários no mesmo prazo acima, e garantir:

- a) Horário que permita o desconto imediato do cheque;
- b) Transporte, caso o acesso ao estabelecimento bancário exija a utilização do mesmo.

**PARÁGRAFO 2º:** Não será permitido o pagamento em cheque cruzado no último dia do pagamento.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO DE ADMISSÃO PARA SUBSTITUIÇÃO E SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Ao empregado que for admitido ou transferido em substituição a outro, dispensado sob qualquer condição, fica assegurado o menor salário da função pago pela empresa, sem considerar vantagens de natureza pessoal.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A garantia desta cláusula fica estendida aos casos de substituição por motivo de licença, férias, afastamento, remoção ou transferência, durante o período de substituição.

### **Salário Estágio/Menor Aprendiz**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - APRENDIZES DO SENAI**

Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, durante o período de treinamento prático na empresa, ou seja, a segunda metade da duração prevista para o aprendizado para o respectivo ofício, um salário correspondente a 50% (cinquenta por cento) do piso normativo vigente para a categoria.

### **Descontos Salariais**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Fica permitido às empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho o desconto em folha de pagamento de seguro de vida em grupo, alimentação, medicamentos, convênios com assistência médica ou odontológica, Cooperativa de crédito e previdência privada, quando expressamente autorizados pelo empregado.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Quando se tratar de implantação de Cooperativa de Crédito e Previdência Privada a empresa deverá comunicar o Sindicato.

### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

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

Quando os horistas, ou parte deles, forem transformados em mensalistas, terão assegurado, no cálculo de seus respectivos salários mensais, o pagamento das horas efetivamente trabalhadas no mês.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO**

O pagamento do salário será obrigatoriamente efetuado com a discriminação dos valores pagos (salário base e adicionais), dos descontos e da contribuição ao FGTS, bem como a identificação do empregador.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Fica assegurado ao empregado a faculdade de conferência dos cartões de ponto sempre que o mesmo divergir dos dados informados pela empregadora.

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

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HORAS EXTRAS**

As Horas Extraordinárias serão remuneradas com os seguintes acréscimos em relação à hora normal:

- a)** - 65% (sessenta e cinco por cento) para o trabalho extraordinário realizado em dias úteis.
- b)** - 100% (cem por cento) para o trabalho extraordinário realizado em feriados, descansos semanais ou dias já compensados.

**PARÁGRAFO 1º:** O adicional de 100% (cem por cento) previsto na letra "b" será pago independentemente do pagamento do feriado ou descanso semanal correspondente.

**PARÁGRAFO 2º:** O adicional de 100% (cem por cento) não será devido nos casos de pessoal que obedeça escala de revezamento

**PARÁGRAFO 3º:** As horas extras terão como base para pagamento o valor do salário já acrescido do respectivo adicional noturno.

**PARÁGRAFO 4º:** A média das horas extras incidirá automaticamente no pagamento das férias, gratificação natalina, DSR e salário base para rescisão contratual. Para fins de apuração da referida média, considerar-se-ão as horas prestadas nos períodos aquisitivos, divididas pelo número de meses trabalhados.

**PARÁGRAFO 5º:** A empresa fornecerá lanches a seus empregados quando deles se utilizarem para serviços extraordinários.

**PARÁGRAFO 6º:** Serão garantidas as situações mais favoráveis já existentes.

#### **Adicional Noturno**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO**

A empresa concederá, aos empregados que trabalharem no período das 22:00 horas de um dia às

06:00 horas do dia seguinte, um adicional de 30% (trinta por cento), incidente sobre o valor da hora normal.

**PARÁGRAFO 1º:** A média das horas noturnas incidirá automaticamente no pagamento das férias, gratificação natalina, DSR e médias para rescisão contratual. Para fins de apuração da média, serão consideradas as horas prestadas no período aquisitivo, divididas pelo número de meses trabalhados.

**PARÁGRAFO 2º:** Cumprida integralmente a jornada no período noturno e havendo prorrogação, incide o adicional noturno e a redução ficta da hora noturna, conforme prevê o Parágrafo 5º do art. 73 da CLT.

### Participação nos Lucros e/ou Resultados

#### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Será devida aos empregados que fazem parte do quadro funcional das empresas uma participação nos resultados, de natureza não salarial, no valor de **R\$ 994,12 (novecentos e noventa e quatro reais e doze centavos)**, a ser pago em **duas parcelas iguais nos meses de março e setembro de 2015**, juntamente com os salários.

**PARÁGRAFO 1º:** Esta participação não compõe a remuneração, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se aplicando o princípio da habitualidade.

**PARÁGRAFO 2º:** Os empregados admitidos durante o exercício de **2014**, receberão pagamento estabelecido nesta cláusula, na proporção de 1/12 avos por mês efetivamente trabalhado, considerando-se mês integral a fração igual ou superior a 15 dias.

**PARÁGRAFO 3º:** Os empregados demitidos em **2015** receberão o pagamento estabelecido nesta cláusula, em uma única parcela, quando da rescisão contratual, ou **se requerido até 30/09/2015**, na proporção de 1/12 avos por mês efetivamente trabalhado, considerando-se mês integral a fração igual ou superior a 15 dias.

**PARÁGRAFO 4º:** O pagamento, também, será devido aos empregados que se encontrarem afastados por motivo de acidente do trabalho, auxílio doença (desde que o afastamento tenha ocorrido dentro do período de competência), férias, licença maternidade, bem como aqueles que estejam em período de aviso prévio ainda que indenizado.

**PARÁGRAFO 5º:** Caso a empresa tenham implantado programa próprio de metas e resultados, ou estiver comprometida com negociações em andamento e que vier a implantá-lo, com a participação da Entidade Sindical Profissional e nos termos da Lei em vigor antes do mês de **março de 2015** contemplando os resultados de **2014**, ficam desobrigadas do cumprimento desta cláusula, desde que efetivamente paguem aos seus empregados valores que excedem aos estipulados no caput desta cláusula; caso o valor seja inferior, a empresa deverá complementá-lo até atingir o máximo estabelecido no caput.

**PARÁGRAFO 6º:** Para o pagamento efetivo dos valores previstos no caput desta cláusula, serão levados em consideração indicadores de assiduidade individuais por empregado, nas seguintes condições:

AUSÊNCIAS INJUSTIFICADAS	PERCENTUAL SOBRE O VALOR PREVISTO NO CAPUT
Até 5 faltas injustificadas no ano base	100% do valor previsto
De 6 a 10 faltas injustificadas no ano base	80% do valor previsto

<b>De 11 a 15 faltas injustificadas no ano base</b>	<b>60% do valor previsto</b>
<b>Mais que 15 faltas injustificadas no ano base</b>	<b>0,0 %</b>

#### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO**

A empresa subsidiará o auxílio-refeição a seus empregados de acordo com as regras estabelecidas no PAT, através de restaurante interno ou vale-refeição. Na hipótese de fornecimento por vale-refeição fica estabelecido o valor mínimo de **R\$ 12,20 (doze reais e vinte centavos) por dia de trabalho.**

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Ficam garantidas as situações mais favoráveis em cada empresa.

#### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - VALE TRANSPORTE**

Em cumprimento às disposições da Lei nº 7.418, de 16/12/85, com a redação dada pela Lei nº 7.619, de 30/09/87, regulamentada pelo Decreto nº 95.247, de 16/11/87, as empresas concederão aos seus empregados o vale-transporte.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** No ato da admissão a empresa consultará por escrito os empregados sobre a utilização ou não de meio de transporte para sua locomoção ao local de trabalho.

#### **Auxílio Doença/Invalidez**

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

Aos empregados em gozo de auxílio doença concedido pela Previdência Social, a empresa pagará, no período contado entre o 16º e o 90º dia de afastamento, uma complementação salarial correspondente à diferença entre o que pagar a Previdência Social e o salário fixo do empregado, anotado em Carteira Profissional. Os referidos 90 (noventa) dias de afastamento serão computados para efeito do 13º (décimo terceiro) salário e férias, como sendo de trabalho efetivo.

**PARÁGRAFO 1º:** Quando o empregado não tiver direito a auxílio previdenciário ou acidentário por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará o seu salário entre o 16º e o 90º dias de afastamento.

**PARÁGRAFO 2º:** Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social, a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a maior ou a menor, deverão ser compensadas no pagamento salarial imediatamente posterior.

**PARÁGRAFO 3º:** O pagamento previsto nesta Cláusula deverá ocorrer quando do pagamento dos salários dos demais empregados.

**PARÁGRAFO 4º:** Quando ocorrer o afastamento do empregado aposentado que esteja na ativa, por motivos de doença ou acidente do trabalho, a empresa pagará a título de complementação de que trata esta cláusula, a diferença do salário contratual e o valor do benefício de aposentadoria, desde que tenha sido formalmente comunicado pelo empregado de sua condição de aposentado bem como do valor de seu benefício de aposentadoria.

## Auxílio Morte/Funeral

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO FUNERAL

Na hipótese de falecimento do empregado, a empresa pagará, a título de indenização, à viúva habilitada perante a Previdência Social, ou na falta desta, aos sucessores do falecido devidamente habilitados perante o INSS, um auxílio funeral equivalente a 2 (dois) Salários Nominais em caso de morte natural e 4 (quatro) Salários Nominais em caso de morte por acidente de trabalho.

**PARÁGRAFO 1º:** O pagamento de que trata esta cláusula será efetuado juntamente com as verbas rescisórias que constarem no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho.

**PARÁGRAFO 2º:** Ficam excluídas das obrigações desta cláusula se a empresa manter seguro de vida gratuito ou subsidiado aos seus empregados, desde que a indenização securitária seja igual ou superior aos valores acima previstos.

## Auxílio Creche

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - BERÇÁRIOS, CRECHES E CONVÊNIOS

A empresa se obriga a instalar berçários ou creches, ou a manter convênios com entidades especializadas próximas aos locais de trabalho.

**PARÁGRAFO 1º:** Caso a empresa, independentemente de seu número de empregados, não derem cumprimento ao estabelecido no “caput”, se obriga ao pagamento mensal às suas empregadas, de um auxílio-creche equivalente a **35% (trinta e cinco por cento) do salário normativo** em vigor, **por filho até 6 (seis) anos de idade**, auxílio este limitado às despesas efetivamente comprovadas.

**PARÁGRAFO 2º:** Se a empresa não possuir berçários ou creches, até a efetivação das mesmas, a mulher trabalhadora terá todos os meios e condições necessárias ao aleitamento, sem qualquer prejuízo das horas despendidas para tal necessidade.

**PARÁGRAFO 3º:** O benefício previsto nesta cláusula NÃO integrará para nenhum efeito o salário do empregado.

## Outros Auxílios

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AJUDA ESCOLAR

O Sindicato dos Empregados celebrará convênio com fornecedores de (material escolar atacadista), objetivando fornecer material escolar aos filhos naturais e/ou adotivos dos empregados gráficos. Os empregados poderão obter o material, no máximo até o mês de **março de 2015**, nas empresas conveniadas, ficando as empresas autorizadas a descontarem em folha de pagamento o valor correspondente ao material adquirido.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONVÊNIO MÉDICO



Se a empresa mantém ou vier a implantar convênio médico com a participação dos empregados nos custos, deverão assegurar-lhes o direito de optar ou não individualmente pela sua inclusão no convênio.

Se a empresa assim proceder proporcionará aos seus ex-empregados afastados definitivamente por aposentadoria, facilidades para sua continuidade no plano.

**PARÁGRAFO 1º:** Na vigência do contrato de trabalho, em caso de afastamento para a Previdência por auxílio-doença, doença profissional, bem como nos casos de licença maternidade, se a empresa que proporcionar assistência médica, hospitalar ou odontológica aos seus funcionários, se compromete a manter o benefício do titular do plano pelo prazo máximo de até 36 (trinta e seis) meses. Se o afastamento para a Previdência se der em decorrência de acidente de trabalho, tal benefício será mantido até a alta médica do empregado ou sua aposentadoria por invalidez.

**PARÁGRAFO 2º:** Durante o seu afastamento o empregado deverá se responsabilizar pela sua parte no convênio como se estivesse na ativa, devendo a empresa comunicá-lo previamente os valores a serem pagos e de possíveis alterações.

**PARÁGRAFO 3º:** Quando o afastamento ocorrer por conta de Acidente do Trabalho e/ou Doença Profissional do Trabalho, o empregado ficará desobrigado de custear sua parte no referido convênio, exceto em relação às despesas decorrentes de inclusão de dependente, fator moderador ou opção do empregado por plano superior.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CESTA BÁSICA**

A empresa fornecerá mensalmente a todos os profissionais da categoria gráficos, com exceção de Diretores e Gerentes, inclusive aos afastados por acidente do trabalho, em férias e à trabalhadora em licença maternidade, uma cesta básica ou o equivalente em vale-compras.

**PARÁGRAFO 1º:** Quando da composição da cesta básica, tendo em vista os termos do parágrafo quinto abaixo, deverá ser observado o quanto segue:

<b>ITEM</b>	<b>QUANTIDADE</b>	<b>PESO</b>	<b>PRODUTO</b>
<b>01</b>	<b>02 pacotes</b>	<b>05 Kg</b>	<b>Arroz agulhinha Tipo 1</b>
<b>02</b>	<b>03 pacotes</b>	<b>01 Kg</b>	<b>Feijão carioca</b>
<b>03</b>	<b>02 pacotes</b>	<b>01 Kg</b>	<b>Açúcar refinado</b>
<b>04</b>	<b>01 pacote</b>	<b>500 grs</b>	<b>Café torrado e moído</b>
<b>05</b>	<b>01 pacote</b>	<b>01 Kg</b>	<b>Farinha de trigo especial</b>
<b>06</b>	<b>01 pacote</b>	<b>01 Kg</b>	<b>Fubá mimoso</b>
<b>07</b>	<b>03 pacotes</b>	<b>500 grs</b>	<b>Macarrão espaguete</b>
<b>08</b>	<b>03 latas</b>	<b>900 ml</b>	<b>Óleo</b>
<b>09</b>	<b>01 lata</b>	<b>260 grs</b>	<b>Extrato de tomate</b>
<b>10</b>	<b>01 pacote</b>	<b>01 Kg</b>	<b>Sal</b>
<b>11</b>	<b>Embalagem</b>		

**PARÁGRAFO 2º:** Ao implantar a concessão da cesta básica pactuada nesta cláusula, visando a não integração do benefício "in natura" na remuneração, a empresa deverá formalizar sua adesão ao Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, do Ministério do Trabalho e Emprego, podendo

estabelecer a participação média dos empregados no custo do benefício até o limite legal de 20% (vinte por cento).

**PARÁGRAFO 3º:** A empresa deverá certificar-se de que o benefício previsto nesta cláusula atende às exigências nutricionais revistas na legislação que dispõe sobre o Programa de Alimentação do Trabalhador -PAT, em especial às disposições contidas no artigo 3º do Decreto nº 5, de 14.JAN.91, combinadas com o item III do artigo 5º da Portaria Interministerial nº 5, de 30.NOV.99.

**PARÁGRAFO 4º:** O benefício previsto nesta cláusula não terá natureza salarial, nem se incorporará à remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais, observados os termos do parágrafo segundo.

**PARÁGRAFO 5º:** Em situações de escassez dos produtos acima no mercado, eles poderão ser substituídos por similares.

**PARÁGRAFO 6º:** Aos profissionais gráficos afastados por Auxílio-Doença será fornecido pela empresa o benefício previsto no caput durante os primeiros 03 (três) meses de afastamento.

**PARÁGRAFO 7º:** Ficam garantidas as situações mais favoráveis já existentes na empresa.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AUXÍLIO AO FILHO PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

A empresa pagará aos empregados que tenham filhos portadores de necessidades especiais, mediante apresentação de atestado que comprove tal condição, um auxílio mensal equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo da categoria, por filho nesta condição.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AUXÍLIO MEDICAMENTO / CONVÊNIO FARMÁCIA**

A empresa poderá celebrar convênio farmácia para a aquisição de medicamentos, autorizado pelo empregado o respectivo desconto em folha de pagamento.

#### **Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ABONO DE APOSENTADORIA**

Aos empregados com mais de 07 (sete) anos de serviços prestados à mesma empresa, quando vierem a se aposentar nesta empresa, será pago um abono equivalente ao seu último salário nominal, na época de seu efetivo desligamento, ressalvadas condições mais favoráveis existentes.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O abono será devido desde que o empregado comunique ao empregador por escrito, mediante protocolo no prazo de 60 dias após a concessão do benefício.

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

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Não será celebrado o contrato de experiência nos casos de readmissão ocorrida no prazo de até 24 (vinte e quatro) meses do desligamento, de empregados para a mesma função anteriormente exercida na empresa, bem como para os casos de admissão de empregados que estejam prestando serviços na mesma função como temporários.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TESTE ADMISSIONAL**

A realização de testes práticos operacionais para admissão de candidatos a emprego, não configurará vínculo empregatício, e não poderá ultrapassar a 01 (hum) dia, com as refeições pagas pela empresa, bem como o pagamento das horas trabalhadas.

### **Desligamento/Demissão**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DISPENSA POR FALTA GRAVE**

O empregado dispensado sob a alegação de falta grave deverá ser avisado, por escrito, dos motivos determinantes da mesma alegação, sob pena de, na falta do cumprimento dessa obrigação, presumir-se dispensa imotivada.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO**

A liquidação dos direitos trabalhistas na rescisão do contrato de trabalho será efetuada no Sindicato da Categoria profissional ou no Ministério do Trabalho, nas condições e no prazo previstos na Lei nº 7.855/89, a saber:

- a)** - No 1º (primeiro) dia útil contado do término do aviso prévio trabalhado: ou
- b)** - Até o 10º (décimo) dia contado da data da notificação de demissão, quando da ausência do aviso prévio, da indenização do mesmo ou da dispensa de seu cumprimento, entendendo como tal aquele que for cumprido em casa.

**PARÁGRAFO 1º:** A empresa comunicará ao empregado, por escrito, no ato do aviso prévio, a data da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

**PARÁGRAFO 2º:** O saldo de salário do período trabalhado antes do aviso prévio deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais empregados se a homologação de rescisão não ocorrer antes do prazo.

**PARÁGRAFO 3º:** O não cumprimento do prazo para liquidação dos direitos trabalhistas acarretará as multas estabelecidas na Lei nº 7.855/89, ou seja, multa em favor do empregado no valor equivalente ao seu salário, ressalvados os casos em que comprovadamente o trabalhador der causa à mora e

tenha o empregador dado pleno cumprimento às formalidades da comunicação prevista no Parágrafo 1º desta Cláusula.

**PARÁGRAFO 4º:** Quando for constatada, mediante apresentação de guias "TRCT" para saque, falta dos depósitos fundiários, a empresa incorrerá na penalidade prevista no Parágrafo anterior, até a efetiva quitação através de depósito ou de execução judicial transitada em julgado.

**PARÁGRAFO 5º:** Quando forem feitas homologações com ressalva de diferenças salariais em decorrência da não divulgação do índice, o prazo para quitação das diferenças será de 10 dias a partir da sua divulgação, desde que o ex-funcionário compareça à Empresa dentro desse prazo. No ato da homologação o ex-funcionário será considerado automaticamente notificado de que deve contatar a empresa para se informar sobre a data do pagamento dessas eventuais diferenças.

**PARÁGRAFO 6º:** Em caso de não pagamento das verbas rescisórias por parte do empregador, fica estipulada a multa equivalente ao salário diário do empregado por dia de atraso, e sem prejuízo de multa fixada pela Lei 7855/89, a partir do 31º (trigésimo primeiro) dia após o seu desligamento do trabalho com dispensa do cumprimento do aviso prévio e 2º (segundo) dia com cumprimento do aviso prévio, limitado ao valor da obrigação principal, nos termos do artigo 920 do Código Civil.

**PARÁGRAFO 7º:** O disposto no "caput", porém, não se aplicará se o atraso decorrer de paralisação dos serviços bancários, acontecimento fortuito ou motivo de força maior, ou ainda ausência comprovada do empregado.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO**

Nos casos de rescisões de Contrato de Trabalho sem justa causa por parte do empregador, o aviso prévio obedecerá aos seguintes critérios:

- a)** - Será comunicado pela empresa, por escrito e contra-recibo, se o mesmo será trabalhado ou não.
- b)** - A redução de 02 (duas horas) diárias, previstas no artigo nº 488 da CLT, será utilizada, atendendo à conveniência do empregado, no início ou no fim da Jornada de Trabalho, exercida no ato do recebimento do pré-aviso. Da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar por 7 (sete) faltas remuneradas ou 7 (sete) dias corridos durante o período.
- c)** - Caso o empregado seja impedido pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso, ficará ele desobrigado de comparecer à empresa, fazendo, no entanto, jus à remuneração integral.
- d)** - Ao empregado que, no curso do aviso prévio trabalhado, solicitar ao empregador, por escrito, a dispensa do mesmo, fica assegurado o seu imediato desligamento e a anotação da respectiva baixa em sua C.T.P.S. Neste caso, a empresa está obrigada a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados.
- e)** - Os empregados que contarem com 05 (cinco) ou mais anos de serviço na empresa e tiverem idade igual ou superior a 45 (quarenta e cinco) anos no dia da comunicação da dispensa, e forem despedidos sem justa causa, terão direito a aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias, aplicando-se a condição mais favorável entre a previsão legal e o disposto nesta Cláusula.
- f)** - No caso de aviso prévio trabalhado, os empregados abrangidos pelas disposições da letra "e" supra deverão cumprir apenas 30 (trinta) dias de aviso prévio, sendo indenizados pelo que exceder.
- g)** - O aviso prévio, trabalhado ou não, não poderá ter seu início no último dia útil da semana.
- h)** - A empresa compromete-se a dispensar do trabalho no curso do aviso prévio, no caso de pedido de demissão do empregado, desde que esse comprove novo emprego.
- i)** - O pagamento do aviso prévio indenizado deverá ser efetuado em sua totalidade pela maior

remuneração do empregado, com a inclusão da incidência de direitos devidos por projeção.

j) - Fica obrigatória a suspensão do aviso prévio trabalhado ou com dispensa de comparecimento, quando o empregado entrar em gozo de licença, por doença ou acidente do trabalho, completando-se o prazo do referido aviso somente após a concessão da alta médica.

k) - O aviso prévio trabalhado **não poderá exceder de 30 (trinta) dias**, sendo o período restante indenizado pela empresa.

l) - Em caso de pedido de demissão, o aviso prévio concedido pelo trabalhador será **no máximo de 30 (trinta) dias**.

### **Mão-de-Obra Temporária/Terceirização**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA**

A contratação de mão-de-obra temporária só será permitida nos termos da Lei nº 6.019 de 03/01/74, estendendo-se aos contratados, quando em função de gráfico, todas as garantias e benefícios assegurados por esta convenção.

### **Portadores de necessidades especiais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EMPREGO A PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS**

As empresas envidarão esforços para realizar programas sociais de contratação de pessoas com necessidades especiais em seus quadros, adaptando-os a funções para as quais estejam aptos.

### **Mão-de-Obra Jovem**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CRIANÇA E ADOLESCENTE**

A empresa compromete-se a respeitar o Estatuto da Criança e Adolescente, repudiando qualquer forma de exploração da mão de obra infantil, inclusive de seus fornecedores, ressalvando os casos previstos em lei.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CARTA DE REFERÊNCIA**

A empresa concederá carta de referência ao empregado desligado, exceto se por justa causa, informando os cursos concluídos na empresa, desde que constem em seus registros e seja por ele solicitados.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - COMPROVANTE PARA APOSENTADORIA**

A empresa, quando o empregado solicitar por escrito, deverá fornecer, por ocasião da rescisão contratual, ou no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a data do respectivo Termo de Rescisão, cópia, nos termos das exigências do INSS, da folha do livro ou ficha de Registro de Empregado, relação de salário de contribuição, destinada à comprovação de tempo de serviço para aposentadoria.

**PARÁGRAFO 1º:** A empresa fornecerá também, quando da elaboração ou atualização do perfil profissional, cópia autenticada do documento ao trabalhador;

**PARÁGRAFO 2º:** A empresa deverá ainda manter e fornecer ao empregado, Laudo Técnico atualizado com referência aos agentes nocivos existentes no ambiente de trabalho de seus trabalhadores, para fins de comprovação de aposentadoria especial.

**PARÁGRAFO 3º:** A empresa se obrigam a apresentar o **PPP** (Perfil Profissiográfico Previdenciário) a qualquer tempo, quando solicitado pelo profissional.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ANOTAÇÃO NA C.T.P.S.**

A empresa deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho do empregado da função tipificada de acordo com o C.B.O. (Classificação Brasileiro de Ocupações) e com as alterações efetuadas pela Comissão Nacional de Classificação Profissional, conforme documento entregue ao Ministério do Trabalho, em poder das entidades patronais do setor gráfico. Deverão também proceder à anotação não só do valor do salário convencionado, como das promoções, prêmios e/ou gratificações de qualquer natureza.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPROVANTES DE RECEBIMENTOS**

A empresa se obriga a fornecer a seus empregados comprovantes de recebimentos de quaisquer documentos inerentes ao contrato de trabalho que por estes lhes sejam entregues, inclusive atestados médicos.

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

**Plano de Cargos e Salários**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - APROVEITAMENTO EM NOVAS FUNÇÕES**

Em caso de mudanças determinadas pelo desenvolvimento tecnológico, a empresa, sempre que possível, aproveitará os empregados mais antigos nas novas funções, respeitados os níveis salariais praticados na empresa e garantido o aperfeiçoamento técnico dos referidos profissionais.

**PARÁGRAFO 1º:** A empresa dará preferência, a seu critério, quando do preenchimento de vagas em níveis superiores, a seus trabalhadores em atividade.

**PARÁGRAFO 2º:** A partes se propõem, através de Comissão Paritária, a empreenderem estudos, visando a proteção do emprego em face dos processos de automação no setor.

### **Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CURSOS DE RELAÇÕES HUMANAS**

A empresa se obriga a promover cursos de Relações Humanas para todos empregados que ocupam cargo de chefia.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PROIBIÇÃO DO EXERCÍCIO DE DUPLA FUNÇÃO**

Fica proibida a exigência, por parte da empresa, do exercício de dupla função pelo empregado. Se por contingência, este for obrigado a exercer a dupla função, ela não poderá perdurar além do que está convencionado sobre substituição, e, pelos dias em que o empregado exerceu a dupla função, ele receberá a maior remuneração das duas funções exercidas.

### **Assédio Sexual**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PREVENÇÃO AO ASSÉDIO SEXUAL E MORAL**

A empresa procurará criar e divulgar programas de orientação sobre os aspectos da prevenção de assédio sexual e moral.

### **Igualdade de Oportunidades**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DIREITOS DA MULHER**

A empresa assegurará igualdade de condições e oportunidades às mulheres sem nenhuma distinção, para concorrerem a qualquer cargo, inclusive de chefia, desde que atendidos os pré-requisitos da

função, estabelecidos pela empresa, porventura existentes.

#### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE**

Para a empregada gestante ficam assegurados o emprego e o salário a partir da data da confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses posteriores ao parto, seja qual for o tipo de Contrato de Trabalho, com exceção dos Contratos de Experiência em seus primeiros 45 (quarenta e cinco) dias e os contratos por prazo determinado.

**PARÁGRAFO 1º:** A empregada gestante não poderá, durante o período da garantia aqui instituída, ser despedida a não ser por mútuo acordo entre a empregada e empregador, assistidos pelo Sindicato Profissional.

**PARÁGRAFO 2º:** Fica assegurada à empregada gestante a garantia de mudança de função dentro da empresa, sem prejuízo salarial e pelo tempo necessário, sempre que ficar comprovado ser a função exercida prejudicial ao estado de gravidez.

**PARÁGRAFO 3º:** Em caso de aborto, devidamente comprovado por atestado médico, a empregada gozará da garantia de emprego e salários até 60 (sessenta) dias após o evento.

#### **Estabilidade Serviço Militar**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - SERVIÇO MILITAR**

O empregado em idade de prestação de Serviço Militar não poderá ser dispensado dos serviços pela empresa, salvo nos casos de prática de falta grave, extinção de contrato por prazo determinado e mútuo acordo entre empregado e empregador, com a assistência do Sindicato Profissional.

**PARÁGRAFO 1º:** A garantia aqui estabelecida vigora desde o alistamento para o Serviço Militar Obrigatório até a data da incorporação, permanecendo, uma vez cumprida a obrigação do Serviço Militar, pelo prazo de 90 (noventa) dias contados da baixa daquele serviço, sem prejuízo do aviso previsto na CLT. A garantia fica eliminada, na hipótese de adiamento ou prorrogação da incorporação.

**PARÁGRAFO 2º:** A empresa não poderá utilizar a garantia acima para dedução de gozo de férias.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - GARANTIA AO TRABALHADOR AFASTADO PELO INSS**

Ao empregado afastado do serviço por doença, percebendo o benefício previdenciário respectivo, serão garantidos emprego e salário, a partir da alta por período igual ao do afastamento, limitados porém ao máximo de 90 (noventa) dias, além do aviso previsto na CLT.

**PARÁGRAFO 1º:** Na hipótese de recusa pela empresa da alta médica dada pelo INSS, a mesma arcará com o pagamento dos dias não pagos pela Previdência Social, contados entre o encaminhamento e a confirmação da alta pelo órgão previdenciário.



**PARÁGRAFO 2º:** Dentro do prazo previsto nesta garantia, estes empregados não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser por mútuo acordo com a assistência do Sindicato da categoria profissional.

**PARÁGRAFO 3º:** A empresa não poderá utilizar a garantia acima para dedução do período de gozo de férias.

**PARÁGRAFO 4º:** Será garantido, aos empregados acidentados no trabalho que apresentem redução da capacidade laboral e incapacidade de desempenharem a função que antes executavam e que tenham sido reabilitados pelo INSS, o direito a exercer outra função, e estando em condições de exercer qualquer outra atividade compatível com seu estado físico após o acidente, a manutenção na empresa, sem prejuízo da remuneração antes recebida, pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias além do previsto em lei, desde que o empregado esteja empenhado em sua readaptação.

**PARÁGRAFO 5º:** Estão abrangidos por esta garantia os já acidentados no trabalho com contrato em vigor nesta data.

**PARÁGRAFO 6º:** Demonstrando o empregado que é portador de doença profissional, como tal definida nos termos da Lei, atestada pelo INSS, e que a adquiriu em seu atual emprego ou nela a teve agravada, passará o mesmo a gozar das garantias previstas nesta cláusula, à exceção dos 180 dias adicionais concedidos aos acidentados no trabalho, previsto no parágrafo 4º acima.

**PARÁGRAFO 7º:** Nos casos de acidente do trabalho, prevalecem os prazos e condições previstos na Lei 8.213/91, enquanto esta vigorar.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Aos empregados que contem com 7 (sete) ou mais anos de serviço na mesma empresa e que possam obter dentro de 1 (um) ano, nos termos da lei previdenciária, Aposentadoria Especial, por idade ou por Tempo de Contribuição, fica assegurada a permanência no emprego durante o período de 1 (um) ano.

**PARÁGRAFO 1º:** Os empregados que tenham 6 (seis) anos de serviço na empresa, com direito a Aposentadoria Especial, por idade ou por Tempo de Contribuição, a configurar-se dentro de 6 (seis) meses, também terão direito de permanência no emprego durante aqueles 6 (seis) meses.

**PARÁGRAFO 2º:** Caso o empregado dependa de documentação para a comprovação do tempo de serviço, terá 30 (trinta) dias de prazo para obtê-la, a partir da notificação da dispensa, no caso de aposentadoria simples, e 60 (sessenta) dias no caso de aposentadoria especial.

**PARÁGRAFO 3º:** O empregado terá direito a 2 (dois) dias úteis por mês, durante os últimos 60 (sessenta) dias, para tratar da documentação da aposentadoria, sem prejuízo dos seus vencimentos normais.

**PARÁGRAFO 4º:** A partir do mês em que adquirir o direito às garantias mencionadas no “caput” e parágrafo 1º, o empregado ficará obrigado a notificar a empresa no prazo de até 30 (trinta) dias.

**PARAGRÁFO 5º:** Se houver concordância expressa das partes, o período da garantia acima, poderá ser transformado em verbas indenizatórias, desde que o empregado conte com a assistência do Sindicato.

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - NORMA REGULAMENTADORA**

A empresa deverá obedecer integralmente as exigências estabelecidas na NR-24 (Norma Regulamentadora) independentemente do número de empregados a seu serviço.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - LOCAL PARA REFEIÇÕES**

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONDIÇÕES MAIS FAVORÁVEIS**

Fica assegurada, com as alterações apresentadas na presente Convenção, a manutenção de todas as vantagens e benefícios coletivos e/ou individuais concedidos por liberalidade da empresa e/ou constantes nas normas coletivas anteriores, ressalvado o disposto no artigo 501 a 504 da CLT.

### **Outras normas de pessoal**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ALEITAMENTO**

Se a empresa não possuir creches, a mulher trabalhadora poderá fazer o aleitamento, a filhos até 6 (seis) meses de idade, sem qualquer prejuízo das horas despendidas para essa necessidade, limitado a 2 (duas) horas diárias, divididas em no mínimo dois períodos. Esta cláusula tem por objetivo a proteção do aleitamento da criança, não podendo ser utilizada para outra finalidade.

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

#### **Duração e Horário**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - TRABALHADORES NA PRÉ-IMPRESSÃO GRÁFICA EM TERMINAL DE VÍDEO**

A jornada de trabalho nos serviços de Fotocomposição, digitação de matéria redacional, formatação e editoração eletrônica de textos e imagens em terminal de vídeo, quando não executado por profissional enquadrado legalmente na categoria de jornalista, não poderá exceder a 6 (seis) horas diárias e a 36

(trinta e seis) horas semanais, assegurado o intervalo de 10 minutos a cada 50 minutos trabalhados, não podendo referidos intervalos ser deduzidos da jornada de trabalho.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Por ocasião dos exames periódicos, os digitadores de Fotocomposição assinarão declaração de que nos 6 meses anteriores não exerceram quaisquer atividades de digitação, ainda que eventuais, além das previstas nesta cláusula, bem como comprometer-se-ão a não exercê-las no período seguinte. Qualquer informação comprovadamente contrária à declaração, será motivo para demissão do funcionário na forma da lei.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - TOLERÂNCIA DE ATRASO**

Caberá a empresa definir internamente a tolerância de atrasos na entrada ao serviço.

**PARÁGRAFO 1º:** A entrada ao serviço após o prazo de tolerância dependerá da autorização da empresa. Contudo, se a empresa aceitar a entrada após a tolerância, descontará somente as horas não trabalhadas, ficando vedado nesta hipótese, o desconto do descanso semanal remunerado.

**PARÁGRAFO 2º:** Em caso de saída antecipada devidamente autorizada pela empresa, esta não poderá descontar o DSR, limitando o desconto apenas às horas não trabalhadas.

#### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FERIADOS NOS SÁBADOS EM REGIME DE COMPENSAÇÃO**

Quando o feriado coincidir com sábado, as empresas que trabalham sob regime de compensação de horas de trabalho, poderão alternativamente:

- a) reduzir a jornada de trabalho, subtraindo os minutos relativos à compensação;
- b) pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos desta convenção.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO / PONTES**

Poderá ser compensado o trabalho de dias úteis intercalados com fins de semana e feriados, de forma que os empregados tenham um descanso prolongado. A compensação poderá ser acertada diretamente entre a empresa e os empregados e as horas compensadas não poderão ser consideradas horas extraordinárias.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A empresa poderá compensar esses dias no período de férias.

#### **Controle da Jornada**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - RELÓGIO DE PONTO**

É obrigatório o uso de relógio de ponto, ou ponto eletrônico, para controle do horário de trabalho, independentemente do número de empregados da empresa, ficando dispensada a assinatura dos empregados quando os mesmos utilizarem crachá eletrônico para marcação do ponto.

**Parágrafo 1º:** Se empresa utilizar Sistema Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho que atenda integralmente a sua finalidade, registrando fielmente os horários de entrada e de saída dos empregados, não possuir qualquer denúncia de irregularidade ou ilegalidade junto ao Ministério Público do Trabalho, Ministério do Trabalho ou Sindicato da categoria profissional sobre o Sistema adotado, poderá com base na fundamentação acima, bem como no disposto na Inciso XXVI do artigo 7º. da Constituição Federal, que trata do reconhecimento das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho e ainda, no artigo 2º. da Portaria nº. 373 de 25/02/2011, do Ministério do Trabalho, manter, a título de Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, sem qualquer modificação, o atual Sistema Eletrônico de Captação de Ponto.

**Parágrafo 2º:** O Sistema Eletrônico de Controle de Jornada alternativo não poderá admitir:

- I – Restrições a marcação do ponto;
- II - Marcação automática do ponto;
- III - Exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada;
- IV - Alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

**Parágrafo 3º:** Com adoção do Sistema Eletrônico Alternativo de controle de jornada de trabalho de que trata a Portaria nº. 373 de 25/02/2011, fica acordado que a empresa estará liberadas da utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto REP, previsto no artigo 31 da Portaria GM/MTE nº. 1.510 de 21/08/09, não caracterizando tal comportamento descumprimento da mencionada Portaria, isentando-a da penalidades prevista no artigo 28 da mesma.

### **Faltas**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

Fica estabelecido que, por ocasião do casamento, o(a) empregado (a) terá direito a 3 (três) dias úteis de gala, não podendo coincidir esse período com descansos semanais remunerados, feriados e dias compensados, comprovando-se o dia do casamento com a respectiva certidão. Igualmente o(a) empregado(a) poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, também por 03 (três) dias úteis em caso de falecimento do cônjuge ou companheiro(a), ascendente ou descendente, sogro ou sogra, irmãos ou pessoa que declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social viva sob sua dependência econômica, comprovando-se com a respectiva certidão de óbito, e 01 (um) dia em caso de internação de esposa(o) ou companheiro(a), mãe ou pai, assim como de filhos, mediante a comprovação do comparecimento ao hospital.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE**

Serão abonadas as faltas do trabalhador estudante para prestação de exames escolares em estabelecimentos de ensino oficial, autorizados ou reconhecidos, desde que estas ausências sejam comunicadas com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, sem prejuízo no DSR, 13º (décimo terceiro) e férias. Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares.

**PARÁGRAFO 1º:** O estudante deverá apresentar declaração assinada pelo representante do estabelecimento de ensino, comprovando seu comparecimento e realização do exame e, na hipótese de exames vestibulares, Provão e ENEM, com o correspondente comprovante de inscrição.

**PARÁGRAFO 2º:** Fica assegurada a manutenção do horário de trabalho do empregado estudante desde que matriculado em cursos normais e também cursos profissionais ou profissionalizantes.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DOENÇA DE FILHOS MENORES**

Fica assegurado o pagamento, pela empresa, de até 6 (seis) faltas ao serviço durante o ano, à mulher trabalhadora, ao pai que detenha sua guarda ou ao adotante, assim definido em lei, sempre que ficar comprovado terem as faltas relação com doença de filhos menores de 16 (dezesesseis) anos de idade, estendendo para 10 (dez) faltas quando se tratar de internação igual ou superior a 2 (dois) dias, inclusive de filhos excepcionais.

**PARÁGRAFO 1º:** As faltas de que trata esta cláusula deverão ser devidamente atestadas pelo serviço ou convênio médico da empresa e, na falta destes, pelo INSS.

**PARÁGRAFO 2º:** A garantia desta cláusula se aplica também ao trabalhador gráfico sempre que for comprovada judicialmente a guarda de filhos menores de 16 anos.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - EXPEDIÇÃO DE DOCUMENTOS**

A empresa se obriga a não descontar o dia, o DSR ou feriados da semana na qual o empregado ausentar-se para obtenção de documentos oficiais de ordem pessoal, desde que o mesmo avise a empresa com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e mediante comprovação .

### **Férias e Licenças**

#### **Remuneração de Férias**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS - AVISO E REMUNERAÇÃO**

A empresa comunicará aos empregados, por escrito e com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, a data do início do período de férias.

**PARÁGRAFO 1º:** O início das férias, coletivas ou individuais, será preferencialmente no primeiro dia útil da semana ou 1º dia após a folga semanal e não poderá coincidir com descanso semanal remunerado, feriado ou dia já compensado.

**PARÁGRAFO 2º:** Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, estes dias não serão computados como férias e, portanto, serão excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares.

**PARÁGRAFO 3º:** O empregado poderá optar pelo recebimento da 1ª parcela do 13º (décimo terceiro)

salário e pelo abono pecuniário num prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento da comunicação prevista no “caput”, respeitado o disposto no Art.2º da Lei nº 4.749/65.

**PARÁGRAFO 4º:** Quando o período do gozo das férias coincidir parcial ou totalmente com período de reajustamento salarial, a remuneração das férias terá por base de pagamento o salário já reajustado.

**PARÁGRAFO 5º:** - Se o pagamento for efetuado com base na remuneração anterior ao reajuste, a empregadora fará o pagamento do complemento juntamente com os salários do mês subsequente ao retorno.

**PARÁGRAFO 6º:** Fica facultado ao empregado nubente gozar as suas férias no período coincidente com a época de seu casamento, acrescidas de 3 (três) dias de ausência legal, desde que faça a comunicação desta pretensão com 30 (trinta) dias de antecedência.

**PARÁGRAFO 7º:** Nos casos em que os empregados vierem a gozar férias antecipadas, a empresa se obrigará a repor as diferenças salariais relativas aos seus salários nominais vigentes à época em que viria o trabalhador a adquirir o direito às mesmas, inclusive abono de 1/3 dos salários.

**PARÁGRAFO 8º:** Se a empresa conceder adiantamento de dias de férias deverão efetuar o pagamento de 1/3 do abono no final e sobre o total geral das férias.

**PARÁGRAFO 9º:** A empresa se compromete a efetuar o pagamento das férias até 48 (quarenta e oito) horas antes do início do respectivo gozo.

**PARÁGRAFO 10º:** A empresa concederá uma indenização a todos os empregados da categoria profissional em caso de demissão sem justa causa dentro do prazo de 30 dias após o retorno das férias. A indenização será proporcional aos dias faltantes para completar o prazo acima e será efetuado a razão de 1/30 avos sobre o salário nominal limitado a 30 dias.

**PARÁGRAFO 11º:** Na cessação do Contrato de Trabalho por pedido de demissão após 06 (seis) meses de serviço, o empregado terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias de acordo com o art. 130 da CLT na proporção de 1/12 (hum doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

### **Licença Remunerada**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - LICENÇAS REMUNERADAS E ABONO DE FÉRIAS**

Se a empresa conceder licenças remuneradas em período superior a 30 dias, ficarão obrigadas ao pagamento de 1/3 (um terço) do abono de férias, de conformidade com os preceitos constitucionais.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Tal pagamento deverá ser efetuado por ocasião do vencimento do período aquisitivo.

### **Licença Adoção**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA PARA MULHERES ADOTANTES**

À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença - maternidade nos termos do Art. 392-A da CLT.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A licença-maternidade só será concedida mediante a apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA PATERNIDADE**

De acordo com o inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal, combinado com o parágrafo 1º do art. 10º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a licença paternidade será de 5 (cinco) dias corridos, incluído o dia previsto no inciso III do art. 473 da CLT.

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

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO**

A empresa adotará medidas para garantir a Higiene e Segurança do Trabalho, utilizando-se prioritariamente de medidas de proteção coletivas. Com este fim, sempre que houver queixas relativas à existência de agentes agressivos ao local de trabalho, o Sindicato ou a Federação fará a devida comunicação à direção da empresa e, de comum acordo, requererão junto ao Ministério do Trabalho a verificação de situação. Em havendo divergências, as partes terão livre arbítrio para recorrer aos órgãos que julgarem necessários para dirimir a controvérsia.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A empresa dará conhecimento a seus empregados de todas as substâncias químicas utilizadas na manipulação no processo de produção, inclusive informando os possíveis males que poderão advir desta utilização.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - ÁGUA POTÁVEL**

A água potável deverá ser fornecida aos trabalhadores em condições higiênicas por meio de copos individuais ou bebedouros à jato inclinado.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A água potável, oferecida aos trabalhadores, deverá ser submetida anualmente a análise bacteriológica e física, devendo a empresa na mesma periodicidade, realizar a limpeza de seus reservatórios.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - NECESSIDADES HIGIÊNICAS**

Se a empresa utilizar mão-de-obra feminina, as enfermarias e caixas de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos para ocorrências emergenciais.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - CONDIÇÕES DE TRABALHO E PREVENÇÃO DE DOENÇAS**

## **PROFISSIONAIS**

A empresa oferecerá condições e ambiente adequado de trabalho, principalmente quanto a iluminação, ao ruído, ao equipamento, ao espaço e a ventilação, visando à preservação da saúde de seus empregados, conforme Normas Regulamentadoras (Nrs) do Art. 200 da CLT.

**PARÁGRAFO 1º** - A empresa promoverá regularmente, seminários e/ou palestras com especialistas em doenças tais como: AIDS, LER-DORT, Alcoolismo, dependências químicas, etc. Os Sindicatos laborais serão convidados para estes eventos.

**PARÁGRAFO 2º** - Desenvolverá política de orientação, treinamento e conscientização dos profissionais quanto à prevenção de doenças profissionais, da obrigatoriedade do uso regular de equipamentos e dos procedimentos de segurança a serem observados durante a execução de suas atividades.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - MEIO AMBIENTE**

Recomenda-se à empresa adotar as seguintes medidas práticas de preservação de meio ambiente:

- a) Coleta seletiva de lixo;
- b) Reaproveitamento de resíduos e reuso de água;
- c) Envolvimento da CIPA e SIPAT em ações pró meio ambiente através de palestras ou vídeos.

### **Equipamentos de Proteção Individual**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO**

A empresa fornecerá, gratuitamente, aos empregados, uniformes, macacões e demais peças de vestimenta, em número suficiente e em condições de uso, bem como equipamentos de proteção individual e de segurança, inclusive calçados especiais e óculos de segurança graduados de acordo com a receita médica, quando por elas exigidos na prestação do serviço, ou quando a atividade e a lei assim o exigirem.

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

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - CIPA**

A empresa convocará eleições para a CIPA com 60 (sessenta) dias de antecedência, dando publicidade ao ato da convocação, mediante envio ao Sindicato de cópias da mesma. O registro das



chapas será aceito pela empresa até 05 (cinco) dias antes do pleito. A empresa dará ampla divulgação do evento para facilitar a inscrição de todo o trabalhador interessado.

**PARÁGRAFO 1º:** No caso de constituição da CIPA pela 1ª vez, a empresa convocará as eleições, estabelecendo o prazo de 20 (vinte) dias da publicação do edital, respeitando as demais condições do “caput” desta cláusula.

**PARÁGRAFO 2º:** Os membros eleitos para suplentes da CIPA gozarão das mesmas garantias conferidas aos titulares na forma da legislação vigente.

### **Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - DIREITO DE SABER**

Sempre que necessário os empregadores proporcionarão aos seus empregados programa de instrução e treinamento sobre os diferentes riscos de acidentes, condições agressivas à saúde bem como medidas de proteção, relativas à operações e atividades específicas que realizem.

#### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - EXAMES MÉDICOS**

Será obrigatório o exame médico por ocasião da admissão, periódico, mudança de função, de retorno ao trabalho devido à doença ou acidente de trabalho, e na demissão, respeitados os prazos legais.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Todos os exames médicos serão efetuados e custeados pela empresa e os resultados dos mesmos deverão ser entregues de imediato aos empregados, quando por eles solicitados.

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

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

A empresa aceitará, para efeito de justificção de faltas ao serviço, atestados médicos e odontológicos, fornecidos por médicos do Sindicato Profissional, ou por entidade médica conveniada, enquanto esta mantiver convênio com o STIG e desde que a empresa não mantenha departamento médico ou convênio próprios.

#### **Campanhas Educativas sobre Saúde**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - CAMPANHAS DE PREVENÇÃO**

A empresa promoverá campanhas educativas de prevenção do Câncer, Cólera, AIDS, drogas e alcoolismo, com realização de palestras por médicos ou pessoas especializadas, nos locais de trabalho

e em seu horário normal.

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

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - CONVENÇÃO 148 DA OIT**

De acordo com esta Convenção, o dirigente sindical acompanhará um médico ou técnico dos órgãos competentes, sempre que houver reclamações referentes à segurança e medicina do trabalho.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - FICHA DE INFORMAÇÃO DE SEGURANÇA DE PRODUTO QUÍMICO**

A empresa deverá fixar em quadro de aviso a ficha de informação de segurança de todos os produtos químicos utilizado pelos trabalhadores, em atendimento ao Decreto 2.657, de 03/07/1998.

### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - PLANTÃO AMBULATORIAL**

Se a empresa funcionar no horário noturno, independentemente do número de empregados, colocará à disposição de seus empregados recursos para atendimento em situações de emergência criadas por doença ou acidentes no local de trabalho, dando conhecimento aos mesmos das condições e material disponíveis para aquele atendimento.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A empresa fornecerá gratuitamente produtos adequados à higiene pessoal de seus empregados, de acordo com as condições específicas do trabalho realizado.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE NO TRABALHO**

No caso de acidente fatal ocorrido nas dependências da empresa, o Sindicato deverá ser comunicado no prazo de 12 (doze) horas. Na ocorrência de acidente fatal no trajeto, a mesma comunicação deverá ser feita, no mesmo prazo, a partir da hora que a empresa tomou conhecimento do fato.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - TRATAMENTO MÉDICO POR MEIO DE CONVÊNIO**

Aos empregados que eventualmente ficarem afastados em tratamento médico, por meio de convênio,

em decorrência de acidente de trabalho, por mais de quinze dias sem encaminhamento ao INSS, fica assegurada a garantia prevista no artigo 169 do Regulamento de Benefício da Previdência Social.

## **Relações Sindicais**

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

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - SINDICALIZAÇÃO**

Com o objetivo de incrementar a Sindicalização dos seus empregados, as Empresas, em comum acordo com o Sindicato representativo da categoria, colocarão 2 (duas) vezes durante o ano, local e meios para o alcance desta finalidade, desde que fora do local e horário de trabalho.

## **Comissão de Fábrica**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS**

Como forma de melhorar o relacionamento entre capital e trabalho e superar dificuldades neste relacionamento e, ainda, como forma de democratizar as relações entre as partes, fica acordada a constituição de uma representação sindical dos trabalhadores a partir dos seus locais de trabalho, que conjuntamente com o Sindicato e Empresa, procurarão encaminhar a solução dos problemas existentes.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Os membros da comissão que representam os trabalhadores serão eleitos pelos próprios trabalhadores, assim como os representantes da empresa serão indicados pela sua direção. O número de membros da comissão será estabelecido de comum acordo, levando em consideração e de maneira paritária o número de trabalhadores existentes.

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

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - DIRIGENTES SINDICAIS**

O empregado eleito para diretoria do Sindicato Profissional, quando não afastado de suas funções na empresa, terá a sua falta abonada para exercício do mandato sindical até 1 (uma) falta por mês, sem prejuízo dos salários, de férias e do descanso semanal remunerado, desde que a empresa seja avisada, por escrito, pelo Sindicato, no mínimo com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, especificando o horário da atividade sindical.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As faltas previstas nesta cláusula poderão acumular-se até a quantidade de 6 (seis) no semestre, e sua utilização deverá ser comunicada à empresa com 15 (quinze) dias de antecedência.

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - COMPARECIMENTO A CURSOS E ENCONTROS SINDICAIS**

Mediante solicitação por escrito com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, o empregado devidamente autorizado pela empresa poderá participar de cursos de interesse da categoria, cursos profissionalizantes, ou ainda, de seminários e congressos, garantido o abono da sua falta ao trabalho.

### **Garantias a Diretores Sindicais**

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - GARANTIAS SINDICAIS**

O dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com a empresa de sua base territorial, terá garantido o atendimento pelo representante que a empresa designar. O dirigente sindical poderá fazer-se acompanhar de assessor quando o assunto a ser exposto referir-se à Segurança e Medicina do Trabalho, nos termos da Convenção 148 da OIT.

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS MENSAIS**

A empresa recolherá ao Sindicato as mensalidades sindicais que eventualmente venham a ser aprovadas pelas assembleias dos respectivos sindicatos no prazo de 5 (cinco) dias do desconto efetuado na época própria do pagamento. A falta do recolhimento no prazo acima acarretará a multa de 5% (cinco por cento) sobre o respectivo valor, além dos juros. Essa multa reverterá em benefício da entidade sindical.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Para efeito de recolhimento, o Sindicato enviará a relação dos associados, com indicação do valor das mensalidades.

## **CLÁUSULA NONAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS**

A empresa fica obrigada a descontar de todos os empregados representados pela entidade profissional conveniente, à título de contribuição assistencial, o percentual anual de **12% (doze por cento)**, sobre o salário já reajustado até o limite de 6 pisos normativos, **em 12 (doze) parcelas mensais iguais de 1% (hum por cento) cada iniciando em dezembro de 2014 e até novembro de 2015**, excetuando-se o desconto sobre a gratificação de natal (13º salário).

**PARÁGRAFO 1º:** Para os empregados não associados, o referido desconto será efetuado desde que estes não tenham manifestado sua oposição, nos termos da Assembleia Geral do dia **15 de Julho de 2014**.

**PARÁGRAFO 2º:** O montante descontado deverá ser recolhido à entidade sindical até o dia 07 (sete)

do mês subsequente ao de incidência do desconto, sob pena de acréscimo de multa de 2% (dois por cento) para cada mês subsequente ao atraso, além de correção monetária calculada pelo índice governamental aplicável e juros de mora de 1% (hum por cento) por mês de atraso, sendo que tais acréscimos não poderão ser descontados dos empregados.

**PARÁGRAFO 3º:** A empresa e o Sindicato Profissional comprometem-se a fazer a divulgação do acima convencionado a partir da assinatura do presente Acordo Coletivo.

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

#### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISOS**

A empresa manterá, em local apropriado e acessível, quadros de aviso para a divulgação de notícias sindicais, vedada a divulgação de material político-partidário ou que contenha conceito ou expressões injuriosas à empresa, ou ainda, que indisponha os empregados contra a mesma.

**PARÁGRAFO 1º.:** Deverão também ser afixados no referido Quadro de Aviso, todas as informações, resoluções e procedimentos da CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

**PARÁGRAFO 2º.:** O representante do Sindicato, desde que empregado da empresa, terá acesso direto ao quadro para colocação dos Boletins de informações da categoria.

#### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEGUNDA - COMISSÃO PARITÁRIA**

A entidade sindical signatária e a empresa, constituirão uma Comissão Paritária de, no máximo, 03 (três) profissionais e igual número representantes da empresa, para, em conjunto avaliar de forma sistemática as condições laborais do setor, analisando as melhores soluções para eventuais situações indesejáveis identificadas, visando contemplar os resultados a serem consensados em futuros Acordos Coletivos de Trabalho.

**PARÁGRAFO 1º:** A Comissão Paritária instituída poderá desenvolver, junto aos órgãos públicos, gestões para a resolução de problemas reconhecidos como de importância aos interesses gerais dos profissionais gráfico.

**PARÁGRAFO 2º:** Uma vez constituída, a Comissão Paritária deverá realizar reuniões, sempre que houver convocação pelas partes.

#### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA TERCEIRA - PESQUISA DE ADMITIDOS E DEMITIDOS**

Quando solicitado por escrito, a empresa fornecerá ao Sindicato representativo da categoria profissional no prazo de 10 (dez) dias úteis informação sobre o número de empregados existentes, admitidos e demitidos no mês, no estabelecimento da base territorial.

### **Disposições Gerais**

## **Mecanismos de Solução de Conflitos**

### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUARTA - CONCILIAÇÃO DE CONFLITOS**

Havendo divergências ou conflitos decorrentes da aplicação das normas estabelecidas neste Acordo Coletivo de Trabalho, as partes deverão envidar esforços no sentido de resolvê-los diretamente através da conciliação.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUINTA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

No caso de descumprimento, por parte da empresa, das obrigações constantes no presente Acordo Coletivo do Trabalho, ficará ela obrigada a pagar multa equivalente a 01 (hum) piso salarial da categoria, por infração, que será revertida em favor do empregado prejudicado.

**PARÁGRAFO 1º:** Ficam excluídas desta penalidade as cláusulas que já contenham sanções específicas.

**PARÁGRAFO 2º:** A falta de pagamento das multas previstas nesta cláusula concederá à entidade acordante o direito de efetuar a cobrança através de Ação de Cumprimento, independentemente da outorga de poderes dos prejudicados, na Justiça do Trabalho, sem prejuízo de acréscimos legais.

### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEXTA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO E COMPETÊNCIA**

O Sindicato será competente para propor na Justiça do Trabalho Ação de Cumprimento em nome dos empregados associados ou não, independentemente de outorga de poderes nos termos da Lei nº 8.073/90, em relação às cláusulas do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

### **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA SÉTIMA - CONJUNTURA ECONÔMICA**

O sindicato conveniente e a empresa se reunirão para analisar possíveis mudanças na conjuntura econômica do país, caso as partes julgarem necessário.

### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA OITAVA - FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA**

A empresa deverá preencher os formulários exigidos pela Previdência Social por completo, para a concessão de quaisquer benefícios, tais como: Aposentadoria, Acidentes de Trabalho, Auxílio Doença, Auxílio Natalidade, etc., entregando-os ao interessado no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, ou nos prazos inferiores previstos em lei.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A empresa será obrigada a preencher todos os formulários legais, quando os mesmos forem exigidos pelo INSS, para fins de instrução do Processo de Aposentadoria especial, no mesmo prazo.

#### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA NONA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

A diretoria do sindicato profissional e a empresa se reunirão quando convocado pelas partes objetivando promover entendimento e estudos de viabilidade para criação e instalação da Comissão de Conciliação Prévia.

#### **CLÁUSULA CENTÉSIMA - BENEFICIÁRIOS DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

São beneficiários por este Acordo os empregados do Setor Gráfico que exerçam suas atividades na empresa, respeitados os critérios de Enquadramento Sindical de outras categorias, assim como as características das gráficas de Jornais e referenciadas na nomenclatura do Quadro 9.2 e do Grupo 7, da CBO – Classificação Brasileira de Ocupação do Ministério do Trabalho e Emprego, e nos códigos de descrição do CNAE – Classificação Nacional de Atividades Econômicas, que compõem as seguintes atividades: Processo a Quente: Linotipo, Paginadores, Processo de Fotomecânica, Fitolito, Clicheria em geral, Impressão em geral; Processo a Frio: Processo de Pré-Impressão em geral, Programadores e Operadores de Computador Gráficos, Tecladista (Past Up), Operadores de Foto-Composição, Digitação e Diagramador em Terminal de Vídeo de Matéria Redacional (quando não executada por Jornalistas devidamente registrado no Ministério do Trabalho e Emprego), Remessa/Expedição (responsável pelo processo de retirada do jornal impresso da saída da impressora e disponibilização para encarte/distribuição/circulação), Laboratorista e/ou CTP, Operador de Processo de Tratamento de Imagem, Operador de Escâner.

#### **CLÁUSULA CENTÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIAS DE APLICAÇÃO**

Serão nulos quaisquer atos praticados pelos convenentes ou representados, destinados a desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos no presente Acordo Coletivo de Trabalho.

REGINALDO CARLOS DE ARAUJO  
Procurador  
EMPRESA FOLHA DA MANHA S.A.

ALVARO FERREIRA DA COSTA

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDUSTRIA GRAFICA, DA COMUNICACAO  
GRAFICA E NOS SERVICOS GRAFICOS DE BARUERI, OSASCO E REGIAO.