

SINDICATO INTERMUNICIPAL DAS INDÚSTRIAS GRÁFICAS DO SUL DE MINAS (SINIGRAF) E SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS GRÁFICAS, DE JORNAIS E REVISTAS NO ESTADO DE MINAS GERAIS (STIG-MG).

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018

Convenção Coletiva de Trabalho, que entre si fazem, de um lado, o **SINDICATO INTERMUNICIPAL DAS INDÚSTRIAS GRÁFICAS DO SUL DE MINAS**, CNPJ 25.633.280/0001-04, estabelecido na Rua Adolfo Olinto, 316, Centro, Prédio da Fiemg Regional Sul, na cidade de Pouso Alegre-MG, CEP 37.550-118, Telefone (35) 3421-6576, doravante denominado simplesmente **SINIGRAF**, e, de outro, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS GRÁFICAS, DE JORNAIS E REVISTAS NO ESTADO DE MINAS GERAIS**, CNPJ 17.452.616/0001-04, estabelecido na Rua Jaguarão, 269, Bairro Bonfim, Belo Horizonte MG, CEP 31.210-240 - Telefax: (31) 3422-4503, doravante denominado simplesmente **STIG-MG**, mediante as cláusulas e condições seguintes, aprovadas pelas assembleias gerais das entidades convenentes, convocadas para esse fim:

PRIMEIRA – REAJUSTE SALARIAL – Os salários dos integrantes da categoria profissional convenente serão corrigidos, a partir de 1º (primeiro) de julho de 2017 pelo percentual de 2,56% (dois vírgula cinquenta e seis por cento), o qual incidirá sobre os salários vigentes em 1º (primeiro) de julho de 2016, a serem pagos pelas empresas da seguinte forma:

Parágrafo Primeiro – ANTECIPAÇÕES OU REAJUSTES SALARIAIS – As antecipações salariais concedidas no período de 01/07/2016 a 30/06/2017 poderão ser descontadas, desde que tenham sido concedidas com vistas à data-base 01/07/2017.

Parágrafo Segundo – as antecipações ou reajustes salariais espontâneos ou compulsórios concedidos no período de 01/07/2016 a 30/06/2017, a título de cumprimento da CCT 2016-2017, promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, término de aprendizado, **não poderão ser deduzidos**.

Parágrafo Terceiro – DIFERENÇAS SALARIAIS: As diferenças salariais mensais, apuradas entre o período de 1º de julho de 2017 a 31 de março de 2018, devese e poderá ser pagas em até duas parcelas, ou seja na folha de pagamento do mês de **MARÇO e ABRIL/18**, incluindo-se os reflexos legais em férias + 1/3, 13º salário, FGTS, parcelas rescisórias e multa fundiária, se for o caso.



Parágrafo Quarto – No mesmo prazo, as empresas pagarão as diferenças devidas aos seus ex-empregados que tiveram os contratos rescindidos a partir de 01/06/2017, considerando-se o reajuste integral de 2,56% (dois vírgula cinquenta e seis por cento) sobre os salários vigentes em 1º/07/2016.

Parágrafo Quinto - Fica expressamente ajustado que os percentuais pactuados no *caput* desta cláusula não serão objeto de compensação a qualquer título, durante a vigência deste instrumento normativo ou por ocasião de sua renovação.

Parágrafo Sexto - Os empregados admitidos a partir de 01/07/2017 não farão *jus* aos reajustes ora negociados, devendo, entretanto, terem seus salários adequados, no mínimo, aos pisos vigentes.

Parágrafo Sétimo - Para efeito das negociações coletivas futuras serão considerados, como salários vigentes em 1º/07/2017, os salários vigentes em 1º/07/2016 corrigidos na forma e percentual descritos no *caput* da cláusula primeira.

SEGUNDA – DOS PISOS SALARIAIS E DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS – Quanto à classificação funcional e os valores salariais, os patrões devem cumprir a determinação abaixo:

FUNÇÃO	PISO - R\$ 01/07/17
* SETOR PRÉ-IMPRESSÃO	
ARTE-FINALISTA OU DIAGRAMADOR	1.323,97
DESENHISTA	1.076,92
DIGITADOR	1.052,22
DIGITALIZADOR DE IMAGEM	1.129,28
ENCARREGADO SETOR PRÉ-IMPRESSÃO	1.501,78
GRAVADOR DE CHAPA	1.030,31
GRAVADOR DE TELA	1.030,71
LAMINADOR	1.036,20
MATRIZEIRO	1.032,40
MONTADOR DE FOTOLITO	1.244,90
MONTADOR DE SELEÇÃO DE CORES	1.058,80
OPERADOR DE SCANNER	1.076,92
PREPARADOR DE TINTAS/COLORISTA	1.055,20
PROGRAMADOR VISUAL	1.076,92
REVELADOR DE EMULSIONADOR	1.030,31
REVISOR GRÁFICO	1.259,28
* SETOR IMPRESSÃO	
AJUDANTE DE PRODUÇÃO	1.040,31
AUXILIAR DE IMPRESSÃO	1.244,90

CHAPISTA	1.295,70
ENCARREGADO SETOR DE IMPRESSÃO	1.679,64
IMPRESSOR CALCOGRÁFICO	1.292,25
IMPRESSOR DE FORMULÁRIO CONTÍNUO	1.601,92
IMPRESSOR DE ROTATIVA	1.640,12
IMPRESSOR DE ROTOGRAVURA	1.292,25
IMPRESSOR DE VERNIZ UV	1.292,25
IMPRESSOR FLEXOGRÁFICO	1.601,92
IMPRESSOR OFF-SET BICOLOR	1.620,37
IMPRESSOR OFF-SET MONOCOLOR	1.610,46
IMPRESSOR OFF-SET PLANA 4 CORES	1.640,12
IMPRESSOR SERIGRÁFICO	1.330,79
IMPRESSOR SERIGRÁFICO DE BRINDES	1.225,82
IMPRESSOR TÉRMICO	1.295,70
IMPRESSOR TIPOGRÁFICO	1.349,64
INSTALADOR (DE IMPRESSOS DIGITAIS)	1.225,82
OPERADOR DE ACABAMENTO DIGITAL	1.225,82
* SETOR PÓS-IMPRESSÃO	
ACABAMENTO EM GERAL	1.026,25
ALCEADOR	1.041,25
AUXILIAR DE ACABAMENTO	1.026,25
BLOQUISTA	1.041,25
BROCHURISTA	1.041,25
CARTONISTA	1.066,56
COLADEIRA	1.026,25
CORTADOR	1.349,64
ENCADERNADOR	1.247,51
ENCARREGADO SETOR DE PÓS-IMPRESSÃO	1.363,45
OPERADOR DE CORTE E VINCO	1.298,27
OPERADOR DE DOBRADEIRA	1.058,80
OPERADOR DE LAMINADORA OU ACOPLADEIRA	1.058,80
OPERADOR DE MÁQUINA REPROGRÁFICA – COPISTA	1.058,80
OPERADOR DE PLASTIFICADORA	1.058,80
PAUTADOR	1.247,51
ADESIVADOR	1.330,79
* SETOR ADMINISTRATIVO	
COPEIRA	1.026,25
COZINHEIRA	1.026,25
FAXINEIRA	1.026,25

RECEPCIONISTA	1.041,25
SECRETÁRIA	1.041,25
TELEFONISTA	1.041,25

Parágrafo Primeiro - AUXILIAR DE IMPRESSÃO: A função de auxiliar de impressão não poderá ser exercida por período superior a 12 (doze) meses, devendo após o referido prazo o trabalhador ser classificado em uma das funções de impressor.

Parágrafo Segundo - SALÁRIO-ADMISSÃO E PISO NORMATIVO DO SETOR GRÁFICO: Fica garantido o salário mínimo nacional vigente, a partir de 1º/07/2017 para os trabalhadores admitidos sem nenhuma experiência na Indústria Gráfica. **Após o prazo de 90 (noventa) dias, os empregados deverão ser classificados em sua função de acordo com o Plano de Cargos e Salários que rege a categoria.**

Parágrafo Terceiro – As partes envidarão esforços no sentido de garantir o cumprimento dos pisos salariais aqui convencionados, especialmente os que se referem aos segmentos de serigrafia, flexografia e impressão digital, também denominados “comunicação visual”, devendo requerer fiscalização nas empresas e até mesmo enquadramento sindical, de forma amigável e, não sendo possível, na via judicial.

TERCEIRA - PISOS DE IMPRESSORES DE SERIGRAFIA: Estipulam as partes que os profissionais ligados ao segmento de serigrafia farão jus a no mínimo um piso salarial de R\$ 1.293,76 (um mil, duzentos e noventa e três reais e setenta e seis centavos), a partir de 1º de julho de 2017.

Parágrafo Único: IMPRESSORES SERIGRAFISTAS DE BRINDES – Os impressores serigrafistas que laborem em empresas cujo objeto seja exclusivamente a produção de Brindes, farão jus a um piso salarial no valor de R\$ 1.184,35 (um mil, cento e oitenta e quatro reais e trinta e cinco centavos), a partir de 1º de julho de 2017.

I - Consideram-se “brindes” produtos promocionais personalizados, utilizados por qualquer segmento do mercado com objetivos diversos, como reforçar a imagem institucional da empresa, divulgar modificações e promoções, lançamentos de novas linhas, lembranças miúdas para empregados e clientes.

II - Para os fins deste acordo, brindes são materiais e produtos de pequeno porte, objeto de impressão serigráfica, como canetas, bonés, chaveiros, camisetas, dentre outros, cuja finalidade é a promoção de eventos ou empresas através da utilização da logomarca e/ou mensagem alusiva.

QUARTA - DO SEGURO DE VIDA EM GRUPO: As empresas e/ou empregadores renovarão, às suas expensas, um seguro de vida e acidentes em grupo, em favor dos seus empregados, observadas as seguintes coberturas mínimas:

I – R\$19.091,54 (dezenove mil, noventa e um reais e cinquenta e quatro centavos), em caso de morte do empregado por qualquer causa independentemente do local ocorrido;

II – R\$19.091,54 (dezenove mil, noventa e um reais e cinquenta e quatro centavos), em caso de invalidez permanente, total ou parcial do empregado, causada por acidente independentemente do local ou dia ocorrido, atestado por médico devidamente qualificado, discriminando detalhadamente, no laudo médico, as sequelas definitivas, mencionando o grau ou percentagem, respectivamente da invalidez deixada pelo acidente;

III – R\$19.091,54 (dezenove mil, noventa e um reais e cinquenta e quatro centavos), em caso de invalidez por doença total e permanente não podendo exercer qualquer atividade remunerada, ficando a empresa empregadora com a responsabilidade de comunicar à seguradora a data em que ocorreu a invalidez total.

Parágrafo Primeiro - A partir do valor mínimo estipulado e das demais condições constantes do *caput* desta cláusula, ficam as empresas livres para pactuarem com seus empregados outros valores, critérios e condições para concessão do seguro, bem como a existência ou não de subsídios por parte da empresa e a efetivação ou não de desconto no salário do empregado.

Parágrafo Segundo - As empresas ou empregadores não serão responsabilizados, sob qualquer forma, solidária ou subsidiariamente, na eventualidade da seguradora contratada não cumprir com as condições mínimas previstas na apólice do seguro, salvo quando ocorrer dolo.

Parágrafo Terceiro - A presente cláusula não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços.

Parágrafo Quarto – Os valores de que tratam os incisos I, II e III serão devidos somente nos contratos de seguro renovados ou celebrados a partir desta data e durante a vigência da presente convenção coletiva.

QUINTA – CONDIÇÕES DE TRABALHO E SALÁRIO - As condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho, durante a vigência desta Convenção, são as seguintes:

I – **Épocas de pagamento e vales obrigatórios:** os salários deverão ser pagos até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido. Haverá, ainda, a concessão obrigatória de adiantamento ou vales, até o décimo quinto dia após o pagamento, observada a hipótese de antecipação acima mencionada, em valor não inferior a 40% (quarenta por cento) dos salários do mês;

II – **Comprovante de Pagamento:** as empresas fornecerão aos seus empregados comprovantes de pagamento de salários, em papel timbrado da empresa, do qual deverá constar obrigatoriamente a discriminação de todas as parcelas e os descontos efetuados especificamente;

III – **Anotação na Carteira de Trabalho:** as empresas anotarão nas carteiras de trabalho dos empregados os cargos exercidos e os salários efetivamente recebidos.

SEXTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO - Tendo em conta o grande acúmulo de trabalho das entidades da categoria profissional e das empresas integrantes da categoria econômica, para fixação de acordos individuais referentes à compensação da jornada de trabalho, pela extinção total ou parcial do expediente aos sábados, acordam, ainda, os convenientes, em continuar oficializando tal regime de compensação, nas seguintes condições:

Parágrafo Único - Para as empresas e seus respectivos empregados que optarem por este regime, o horário de trabalho será o seguinte:

I - extinção completa de trabalho aos sábados;

II - as quatro horas de trabalho correspondentes aos sábados serão compensadas no decurso da semana, de segunda a sexta-feira, com acréscimo de até, no máximo, 2 (duas) horas diárias, de maneira que nesses dias se completem as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitados os intervalos de lei;

III - nenhum acréscimo salarial será devido sobre as horas excedentes trabalhadas no decurso da semana, para a compensação das horas relativas aos sábados, pela extinção total do expediente neste dia da semana;

IV - competirá a cada empresa, em consenso com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação, objetivando a extinção total do expediente aos sábados, dentro das normas básicas aqui acordadas;

V - nesta consonância e para a devida formalização, incumbir-lhe-á também firmar os pertinentes acordos de prorrogação e compensação de jornada de trabalho com os empregados, com assistência e homologação do Sindicato dos Trabalhadores.

SÉTIMA - DIA NACIONAL DOS GRÁFICOS - Fica estabelecido que o **Dia Nacional dos Gráficos**, 07 de fevereiro, será considerado como dia de descanso remunerado para os trabalhadores da categoria.

OITAVA - ESTABILIDADE DA GESTANTE - Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde o início da gravidez até o 6º (sexto) mês após o parto.

NONA - ASSISTÊNCIA MÉDICA: As Empresas farão o reembolso no percentual de 50% (cinquenta por cento) do valor pago pelo trabalhador referente a consultas médicas e exames laboratoriais seus e de seus dependentes legais, não podendo ultrapassar o valor de 50% (cinquenta por cento) do seu salário nominal.

Parágrafo Primeiro - As empresas adiantarão aos seus empregados o valor integral da consulta médica, assim que requerido, ficando autorizado o desconto em folha de pagamento dos 50% (cinquenta por cento) que cabe ao empregado.

Parágrafo Segundo - Para os fins descritos no *caput*, fica estabelecido que os dependentes legais são o cônjuge e os filhos do empregado.

DÉCIMA – CONVÊNIO COM FARMÁCIA - As empresas farão convênio com farmácias da localidade, para fornecimento de medicamentos aos seus empregados. Para fazer jus ao benefício, o empregado, no ato da compra, deverá apresentar sua CTPS. O valor das compras deverá ser descontado em folha de pagamento do mês de referência.

DÉCIMA PRIMEIRA – CAFÉ– Todas as empresas deverão fornecer café durante o expediente; porém, não estará obrigada a fornecer o respectivo acompanhamento, bem como intervalo para o mesmo.

DÉCIMA SEGUNDA – HORAS EXTRAORDINÁRIAS - Fica instituído que mediante comunicação prévia ao empregado, a empresa poderá solicitar o trabalho extraordinário, que será remunerado com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), em relação à hora normal, nos dias úteis e de 100% (cem por cento) nos dias de feriados e domingos.

DÉCIMA TERCEIRA – VALE TRANSPORTE - As empresas fornecerão vales-transportes aos funcionários que deles necessitarem, de acordo com o Decreto nº 95.247, de 17/11/1997, sendo custeado da seguinte forma:

I - pelo beneficiário, na parcela equivalente a 6% (seis por cento) de seu salário básico ou vencimentos, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens; e

II - pelo empregador, no que exceder a parcela do item anterior.

DÉCIMA QUARTA – LIBERAÇÃO DE DIRETORES DO SINDICATO PROFISSIONAL - É assegurada a liberação, mediante solicitação do sindicato profissional, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, do dirigente sindical empregado de empresa gráfica estabelecida na base territorial abrangida por este instrumento, desde que haja disponibilidade da empregadora, até 1 (uma) vez por mês, sem prejuízo de sua remuneração e reflexos legais consequentes.

DÉCIMA QUINTA –MENSALIDADE DO SINDICATO - As empresas se comprometem a descontar mensalmente dos salários de seus empregados, **associados** da entidade representativa da categoria profissional, como meras intermediárias, na folha de pagamento correspondente, a favor do Sindicato profissional, a mensalidade social no valor equivalente a **1,5% (um e meio por cento)** dos respectivos salários, conforme listagem e critérios enviados mensalmente pela entidade obreira.

Parágrafo Primeiro – Para atender ao compromisso assumido nesta cláusula, o Sindicato profissional remeterá impreterivelmente até o dia 20 de cada mês, às empresas, relação contendo os nomes dos empregados que autorizaram o desconto e o seu valor, que será entregue contra-recibo.

Parágrafo Segundo – O montante arrecadado deverá ser recolhido em favor do Sindicato profissional, através de depósito na conta corrente de nº 505.125-4, agência nº 0081, da Caixa Econômica Federal, até o 10º (décimo) dia subsequente ao desconto.

Parágrafo Terceiro – As empresas enviarão, trimestralmente, cópias dos respectivos comprovantes e ocorrendo despesas bancárias para a realização da operação, estas poderão ser deduzidas do montante a ser recolhido, mediante comprovação.

DÉCIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - As empresas descontarão, como simples intermediárias, a importância de 2% (dois por cento), dividido em duas vezes, dos salários dos seus empregados, sindicalizados ou não, nas folhas de pagamento de abril de 2018 e maio de 2018, a título de contribuição assistencial, conforme compromisso assumido junto ao Ministério Público do Trabalho, referente ao inquérito civil número 001258.2003.03.0006/6.

Parágrafo Primeiro – Direito de Oposição – O empregado que, por sua livre e espontânea vontade, não concordar com o desconto, poderá apresentar, pessoalmente, carta de oposição, entre os dias 14 a 23 de março de 2018, no horário de 9h às 12h e de 13h às 17h, em plantão que será realizado, na sub-sede da entidade profissional, situada à Rua Santo Antônio nº 133 – Centro – Pouso Alegre/MG, devendo o sindicato profissional, ao término do prazo, comunicar às respectivas empresas os nomes dos empregados que se opuseram ao desconto.

Parágrafo Segundo – A carta de oposição deve ser de próprio punho e conter obrigatoriamente o nome completo, nº da CTPS, endereço residencial, função e nome da empresa em que trabalha e, opcionalmente, o salário atual.

Parágrafo Terceiro – Os trabalhadores que laborem em empresas situadas em outros municípios da base territorial abrangida, poderão enviar carta individual ao Sindicato profissional, feita de próprio punho, com Aviso de Recebimento – AR, nos mesmos dias 14 a 23 de março de 2018 e enviada para Rua Jaguarão, 269, Bairro Bonfim, Belo Horizonte/MG, CEP: 31.210-240.

Parágrafo Quarto - O total arrecadado será repassado ao Sindicato Profissional até o 6º (sexto) dia útil do mês subsequente, após o efetivo desconto, diretamente na tesouraria da Entidade ou através de depósito na conta 505.125-4, da Agência Tupinambás (081), da Caixa Econômica Federal (Rua Tupinambás, 462 - BH).

Parágrafo Quinto – Após o prazo estipulado no parágrafo terceiro, o valor total devido será corrigido pelo INPC-IBGE ou por outro índice que o venha substituir, em caso de sua extinção, acrescido de 2% (dois por cento) a título de multa, mais juros legais.

Parágrafo Sexto – Na eventualidade de reclamação e condenação trabalhista contra o desconto, o Sindicato Profissional responderá regressivamente perante a empresa.

Parágrafo Sétimo – Dentro de 15 (quinze) dias, a partir do desconto, as empresas se comprometem a enviar cópia da relação e comprovante dos respectivos recolhimentos para o Sindicato Profissional – STIG-MG, diretamente protocolada na secretaria do sindicato e opcionalmente para o e-mail graficos@graficosmg.org.br, ou ainda através de carta com AR, no mês subsequente ao recolhimento, devendo manter os respectivos recibos em seu poder pelo menos durante o período de vigência da presente convenção coletiva.

Parágrafo Oitavo: As empresas se comprometem a manter à disposição do Sindicato profissional, quando solicitadas, cópia da relação e comprovante dos respectivos recolhimentos.

DÉCIMA SÉTIMA – MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO - Fica estabelecida a multa equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário mínimo nacional, que será aplicada uma vez sobre o ano de vigência da Convenção, para o caso de descumprimento de qualquer das Cláusulas acordadas.

Parágrafo Único: A multa deverá ser paga pela parte que descumprir qualquer cláusula ou condição do presente ajuste, em favor da parte prejudicada.

DÉCIMA OITAVA – MULTA POR ATRASO DE SALÁRIOS - A empresa que não efetuar o pagamento do salário do seu empregado no prazo legal, sujeitar-se-á a multa de acordo com o INPC sobre o salário nominal, que se reverterá em favor do empregado prejudicado.

DÉCIMANONA– SALÁRIO “IN NATURA” - Em relação às empresas que mantém Plano de Saúde, total ou parcialmente subvencionados, bem como em relação às empresas que desenvolvem programas de alimentação do trabalhador (PAT), inclusive nas modalidades de vale refeição, com ou sem participação do empregado, fica expressamente estipulado que as vantagens concedidas, não caracterizarão salário “in natura”, a nenhum efeito legal.

VIGÉSIMA– TRABALHADOR EM VIAS DE APOSENTADORIA - Os trabalhadores representados pelo Sindicato Profissional conveniente, que estiverem em vias de aposentadoria, desde que comuniquem expressamente à empresa, terão garantia no emprego, por um período de 6 (seis) meses, até o efetivo implemento ou concessão da aposentadoria.

VIGÉSIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO - O trabalho em horário noturno, previsto em lei, será remunerado com o adicional de 50% (cinquenta por cento), exceto na hipótese do vigia propriamente dito ou o trabalho advier de necessidades oriundas de caso fortuito ou força maior, quando o adicional será de 30% (trinta por cento).

VIGÉSIMA SEGUNDA - AVANÇOS TECNOLÓGICOS – EFEITOS - Os empregadores propiciarão aos empregados oportunidades de adaptação às novas tecnologias, investindo em programas de desenvolvimento técnico-profissional, manutenção de condições de trabalho que preservem a saúde do trabalhador e, na ocorrência de adoção de nova tecnologia que implique redução de pessoal, o empregador envidará esforços para aproveitamento e readaptação do empregado atingido, tornando mais fácil a absorção em outros cargos ou funções compatíveis.

VIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS PARA CONSULTA MÉDICA DE FILHOS - Concede-se a ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre para consulta médica de filho menor ou dependente previdenciário até 6 (seis) anos de idade, comprovada por atestado médico, apresentado nos 2 (dois) dias subsequentes à ausência.

Parágrafo Único: Reconhece-se a validade dos atestados médicos oficiais ou oficializados por credenciamento, independentemente de sua procedência, não podendo ser recusados pelo empregador.

VIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTAS – ESTUDANTE: Consideram-se como justificadas faltas ao serviço, entradas com atrasos ou saídas antecipadas se necessárias para comparecimento do empregado estudante a provas escolares em curso regular de estabelecimento de ensino oficial ou legalmente reconhecido, desde que feita a comunicação ao empregador com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, comprovando-se o comparecimento no prazo de 5 (cinco) dias da realização da prova.

VIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO - AFASTAMENTO POR DOENÇA - Assegura-se ao empregado afastado por motivo de doença a garantia de emprego ou salário, por 60 (sessenta) dias, após o término da licença previdenciária, desde que superior a 30 (trinta) dias, ressalvados os casos de justa causa e término do contrato a prazo.

VIGÉSIMA SEXTA – TERCEIRIZAÇÃO - As empresas que alocarem mão-de-obra de terceiros nos termos do Enunciado 331 do TST, serão obrigadas a respeitar as normas estabelecidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, como também garantirão todos os benefícios dos empregados da empresa terceirizada.

VIGÉSIMA SÉTIMA - CIPA - COMUNICAÇÃO DA DATA DA ELEIÇÃO AO SINDICATO - As empresas ficam obrigadas a comunicar ao Sindicato, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, a data da eleição para a CIPA.

VIGÉSIMA OITAVA - DIREITOS DA MULHER - As empresas se comprometem a assegurar igualdade de condições e oportunidades às mulheres para concorrerem a qualquer cargo, inclusive de chefia, atendidos os pré-requisitos da função estabelecidos pelas empresas, porventura existentes.

VIGÉSIMA NONA– PREVIDÊNCIA SOCIAL - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PELO EMPREGADOR - O empregador deverá preencher e fornecer ao empregado, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, quando por este solicitado, os formulários previstos em lei e necessários ao órgão previdenciário, sob pena de pagamento, em favor do empregado

prejudicado, da multa de 1/30 (um trinta avos) sobre o salário mensal, por dia de atraso, salvo se houver motivo justificado para a recusa.

TRIGÉSIMA - RESCISÃO CONTRATUAL - JUSTA CAUSA - COMUNICAÇÃO POR ESCRITO

- O empregador fica obrigado a comunicar ao empregado, por escrito, a sua dispensa, com expressa menção dos fatos que a determinaram, sob pena de presumir-se que não houve dispensa ou, se admitida pelo empregador, que foi levada a efeito sem justa causa.

Parágrafo Único - Faculta-se ao empregador remeter ao sindicato profissional cópia do comunicado da dispensa, nos casos de recusa do empregado em recebê-la, salvo se houver conselho paritário de empresa no estabelecimento, a quem será dada ciência do fato.

TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - A liquidação dos direitos trabalhistas resultantes da rescisão do contrato de trabalho deverá ser efetivada nos prazos previstos no artigo 477 da CLT.

Parágrafo Primeiro - A empresa comunicará ao empregado, por escrito, no decurso do aviso prévio, a data e endereço da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

Parágrafo Segundo - O saldo de salário do período trabalhado antes do aviso prévio e no período do aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais empregados, se a homologação não ocorrer antes do prazo, e desde que isto não implique saldo negativo no acerto final.

Parágrafo Terceiro - O não cumprimento do prazo para liquidação dos direitos trabalhistas, até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato quando houver o trabalho no período de aviso prévio, ou então até o décimo dia, contado da data de notificação da demissão quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento, acarretará as multas estabelecidas no artigo 477 da CLT, inclusive a que reverte em favor do empregado.

Parágrafo Quarto - Ressalvam-se no parágrafo anterior os casos em que a empresa comprove que a impossibilidade da homologação ocorreu por problema da entidade homologadora, ou do não comparecimento do empregado, ou por recusa do empregado em quitar as verbas, ou ainda em caso de propositura de ação reclamatória trabalhista, desde que o empregador tenha dado pleno cumprimento das formalidades da comunicação mencionadas no Parágrafo Primeiro desta cláusula.

Parágrafo Quinto - Quando for constatada, mediante apresentação das guias TRCT para saque, a falta dos depósitos fundiários, a empresa incorrerá na penalidade prevista no Parágrafo Terceiro, até a efetiva quitação através de depósito ou de execução judicial transitada em julgado.

Parágrafo Sexto - Sempre que nas rescisões contratuais restar complementação de pagamento de verbas rescisórias, em virtude da inexistência de índices, a liquidação de eventual complementação deverá ser efetuada dentro do

prazo máximo de 10 (dez) dias úteis, a contar da divulgação dos correspondentes índices, sob pena de incorrer na multa do Parágrafo Terceiro desta cláusula.

TRIGÉSIMA SEGUNDA - CARTA DE APRESENTAÇÃO OU REFERÊNCIA - Quando solicitada pelo empregado dispensado, a empresa fornecerá declaração a respeito dos cursos por ele concluídos, da função por ele exercida ou de sua qualificação profissional, desde que conste de seus registros.

TRIGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORME GRATUITO - Assegura-se o fornecimento de 02 (dois) uniformes, quando exigido o seu uso pelo empregador, com renovação proporcional ao desgaste.

TRIGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISOS – AFIXAÇÃO: É permitida a afixação de quadro de avisos destinado a comunicação de assunto de interesse da categoria profissional, em local visível e de fácil acesso aos empregados, vedada à divulgação de matéria de cunho político-partidário ou ofensiva a quem quer que seja.

Parágrafo Único: Por ocasião da fixação o Sindicato dos Trabalhadores enviará uma cópia do referido material à gerência da empresa.

TRIGÉSIMA QUINTA – RELAÇÃO DE EMPREGADOS: Obriga-se o empregador a remeter ao Sindicato Profissional, uma vez por ano, a relação dos empregados pertencentes à categoria.

TRIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS INDIVIDUAIS OU COLETIVAS - CONCESSÃO - INÍCIO DO GOZO: Determina-se que a concessão das férias individuais ou coletivas deverá ser comunicada, por escrito, ao empregado com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, vedada a fixação do início delas em dia imediatamente anterior a folgas semanais, feriados, dias santos ou dias de incoerência de trabalho.

TRIGÉSIMA SÉTIMA – CONTRIBUIÇÃO DAS EMPRESAS - As empresas deverão recolher em favor ao **SINDICATO INTERMUNICIPAL DAS INDÚSTRIAS GRÁFICAS DO SUL DE MINAS – SINIGRAF**, na forma do inciso IV do artigo 8º da Constituição da República, a importância a título de Contribuição Negocial Patronal, com vistas ao aprimoramento de suas atividades estatutárias, os valores consoante tabela abaixo, observado seu enquadramento no mês de janeiro de 2018. Os valores devem ser recolhidos até o dia 15 de fevereiro de 2018.

Valor de contribuição	Número de funcionários
R\$ 60,00	0 até 05 funcionários
R\$ 93,60	06 até 10 funcionários
R\$ 188,40	11 até 20 funcionários
R\$ 213,60	21 até 40 funcionários
R\$ 360,00	41 até 60 funcionários
R\$ 480,00	61 até 100 funcionários
R\$ 633,60	Acima de 100 funcionários

Parágrafo Primeiro - As empresas que não concordarem com o recolhimento previsto nesta cláusula deverão apresentar carta de oposição ao SINDICATO
CCT 2017/2018 - Página 12 de 14

INTERMUNICIPAL DAS INDÚSTRIAS GRÁFICAS DO SUL DE MINAS, situado na Rua Adolfo Olinto nº 316, Centro, Pouso Alegre/MG, CEP 37.550-118, até o dia 13 de maio de 2018.

Parágrafo Segundo – A contribuição em epígrafe deverá ser recolhida através de guia própria que será enviada pelo sindicato patronal.

TRIGÉSIMA OITAVA– PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS: As partes se comprometem a abrir discussão sobre as funções e salários, com vistas à sua atualização em consonância com as regras da CBO (Classificação Brasileira de Ocupações), e ainda usando como suporte os estudos técnicos da ABTG (Associação Brasileira de Tecnologia Gráfica) e outros que considerem confiáveis, devendo iniciar as conversações até 01 de Junho de 2018.

TRIGÉSIMA NONA – USO DE APARELHOS CELULARES E MP3 OU SEMELHANTES: Recomenda-se a não-utilização de aparelhos celulares e MP3 ou semelhantes, durante a jornada de trabalho, para evitar distração e a ocorrência de acidentes.

Parágrafo Único: As empresas concederão o uso do telefone próprio para atender às necessidades dos trabalhadores, como também repassarão os recados a serem transmitidos aos mesmos, evitando cerceamento de relacionamento.

QUADRAGÉSIMA - USO DE EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL – As empresas se obrigam a fornecer e exigir a utilização dos equipamentos de proteção individual, de acordo com a legislação em vigor, de forma a evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo Único: Ficam os empregadores cientes de que deverão fornecer os EPI's, treinar os empregados para usá-los e fiscalizar o uso, enquanto os empregados ficam cientes de que deverão usar os EPI's conforme indicado tecnicamente.

QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – ABRANGÊNCIA - A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange as categorias econômica e profissional das indústrias gráficas dos seguintes municípios: Albertina, Andradas, Águas de Contendas, Andrelândia, Brasópolis, Borda da Mata, Bom Repouso, Bueno Brandão, Bandeira do Sul, Botelhos, Baependi, Carmo do Rio Claro, Carmo de Minas, Cristina, Caxambu, Conceição da Aparecida, Conceição do Rio Verde, Conceição dos Ouros, Cabo Verde, Cachoeira de Minas, Cambuí, Caldas, Campestre, Careaçu, Carvalhópolis, Congonhal, Cordislândia, Cruzília, Delfim Moreira, Divisa Nova, Extrema, Estiva, Espírito Santo do Dourado, Gonçalves, Guaranésia, Guaxupé, Heliadora, Itanhandu, Itajubá, Itapeva, Inconfidentes, Ibitiura de Minas, Ipuiuna, Jacutinga, Jesuânia, Maria da Fé, Marmelópolis, Monte Verde, Minduri, Monte Belo, Monte Sião, Monsenhor Paulo, Muzambinho, Munhoz, Natércia, Olímpio Noronha, Ouro Fino, Paraisópolis, Passa Quatro, Pouso Alegre, Pouso Alto, Pedralva, Piranguçu, Piranguinho, Poço Fundo, Pocinho do Rio Verde, Poços de Caldas, Santa Rita de Caldas, Santa Rita do Sapucaí, Sapucaí Mirim, Soledade de Minas, São José do Alegre, São João da Mata, São Lourenço, São Sebastião da Bela Vista, São Sebastião do Paraíso, São Sebastião do Rio Verde, São Vicente de Minas, Senador José Bento, Senador Amaral, Serrania, Silvianópolis, Toledo, Turvolândia, Virgínia, Wenceslau Braz.

QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – DISCUSSÃO DE NOVAS CLÁUSULAS E CONDIÇÕES - Fica ajustado que as partes discutirão, por ocasião das negociações da data-base, a sua alteração de 01/07/2017 para 01/05/2018 e as reivindicações apresentadas pelos trabalhadores versando sobre:

I - Aceitação de atestado médico e/ou declaração de comparecimento de empregados para levarem os filhos ao médico, 2 (duas) vezes por mês, sendo o primeiro dia abonado e o segundo compensado;

II - Estabilidade pré-aposentado – garantia de emprego aos trabalhadores que faltem 12 meses para se aposentar, e que contem 05 anos de casa, e de 24 meses para os que contem 10 anos de casa;

III - Liberação dirigente – liberação e pagamento dos salários e reflexos dos dirigentes sindicais, por 03 dias mensais.

QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – DATA-BASE: Fica mantida a data-base da categoria profissional em 1º de julho.

QUADRAGÉSIMA QUARTA – DO FORO - O Foro competente para apreciar qualquer reclamação e dirimir qualquer dúvida oriunda da presente Convenção Coletiva de Trabalho será o do Juízo do Trabalho ou de Direito da localidade onde o empregado prestar seus serviços ao empregador.

E por assim haverem convencionado, assinam o presente instrumento normativo em 04 (quatro) vias de igual forma e teor, e para os mesmos efeitos legais, devendo realizar a transmissão e registro no “Sistema Mediador” do Ministério do Trabalho para os fins de arquivo e controle de base territorial.

Pouso Alegre, 13 de Março de 2018.

Sindicato Intermunicipal das Indústrias Gráficas do Sul de Minas (SINIGRAF)



Aginaldo Rezende
CPF 496.602.766-72
Presidente

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas, de Jornais e Revistas no Estado de Minas Gerais (STIG-MG)



José Aparecido Alves Ferreira
CPF 025.148.436-00
Secretário de Administração e Finanças