

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2015

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS000999/2014  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 17/06/2014  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR029585/2014  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46218.009147/2014-24  
**DATA DO PROTOCOLO:** 09/06/2014

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

SIND. DOS TRABALHADORES NAS IND. GRAFICAS, JORNAIS, REVISTAS, E IND. DE EMBALAGENS IMPRESSAS EM PLASTICO, PAPEL, PAPELÃO, PVC E METAL DE CAXIAS DO SUL, CNPJ n. 87.817.912/0001-39, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JAIME VIEIRA TAVARES;

E

SINDICATO DA INDUSTRIA GRAFICA NO RIO GRANDE DO SUL, CNPJ n. 92.953.991/0001-45, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANGELO GARBARSKI;

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

### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de abril de 2014 a 31 de março de 2015 e a data-base da categoria em 01º de abril.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos trabalhadores nas indústrias gráficas**, com abrangência territorial em **Nova Prata/RS**.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

Aos empregados admitidos após a data base de 1º de abril de 2014 e aos que vierem a ser admitidos durante a vigência da presente Convenção, fica assegurado um salário normativo mínimo de R\$ 926,20 (novecentos e vinte e seis reais e vinte centavos) mensais, a partir de 01 de março de 2014, valor este que formará base para eventual procedimento coletivo futuro de qualquer natureza.

Os salários normativos mínimos previstos nesta cláusula somente terão existência em contratos a prazo indeterminado ou naquele de experiência com prazo de vigência superior a 60 (sessenta) dias.

Até 60 (sessenta) dias de contrato de trabalho por experiência, os empregados terão assegurado um salário de ingresso de R\$ 825,00 (oitocentos e vinte e cinco reais) mensais,

a partir de 01 de março de 2014, valor este que formará base para eventual procedimento coletivo futuro de qualquer natureza.

Fica estabelecido que os salários normativos e de ingresso não serão considerados salários mínimo profissional ou substitutivos do salário mínimo legal para qualquer fim.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - VARIAÇÃO SALARIAL**

A partir de 01 de abril de 2014, as empresas concederão a todos os seus empregados, admitidos até 01 de abril de 2013, uma variação salarial para efeito da revisão de dissídio coletivo, correspondente ao percentual de 6,62% (seis vírgula sessenta e dois por cento), a incidir sobre os salários resultantes da convenção coletiva anterior.

Os empregados admitidos entre 01 de abril de 2013 e 31 de março de 2014 terão seus salários alterados, a partir de abril de 2014, pelo único critério da tabela de escalonamento abaixo, entendido para o efeito, exclusivamente, como mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de efetividade, contados da data de admissão até a data da presente revisão (01 de abril de 2014), percentuais incidentes sobre o salário de admissão.

#### **TABELA DE PROPORCIONALIDADE**

<b>Admissão</b>	<b>Percentual a ser aplicado</b>
Abril/2013	6,62%
Maio/2013	6,07%
Junho/2013	5,52%
Julho/2013	4,97%
Agosto/2013	4,41%
Setembro/2013	3,86%
Outubro/2013	3,31%
Novembro/2013	2,76%
Dezembro/2013	2,20%
Janeiro/2014	1,66%
Fevereiro/2014	1,10%
Março/2014	0,56%

Em hipótese alguma resultante da variação proporcional supra poderá o salário do empregado mais novo no emprego ultrapassar o salário do empregado mais antigo na empresa, independentemente de cargo ou função. Da mesma forma não poderá empregado que na data de sua admissão percebia salário igual ou inferior ao de outros, passar a perceber, por força do ora estabelecido salário superior ao daquele.

O salário dos empregados vinculados às empresas pertencentes ao sindicato econômico são legalmente considerados atualizados e compostos pela presente transação até a data base da categoria situada em 01 de abril de 2014.

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

## **CLÁUSULA QUINTA - DISCRIMINATIVOS DOS SALÁRIOS**

Fornecerá o empregador comprovante dos pagamentos feitos a seus empregados com a discriminação das importâncias pagas e dos descontos efetuados, inclusive os relativos ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

## **CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS EM FOLHA - AUTORIZAÇÃO**

Para todos os efeitos, as prestações "*in natura*" proporcionadas pelas empresas aos seus empregados, tais como fornecimento de refeições, medicamentos e outros bens e serviços, assim como as contribuições para associações ou grêmios internos de empregados, serão considerados como adiantamentos de salários, ficando autorizado o seu desconto quando do pagamento deste, na forma do art. 462 consolidado, desde que previamente autorizado pelo empregado. Fica assegurado ao empregado o direito de revogar a qualquer tempo tal autorização, ressalvado o direito da empresa de ressarcir-se das prestações já realizadas.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIOS E/OU VERBAS RESCISÓRIAS**

O pagamento do salário ou verbas rescisórias, quando efetuado em sexta-feira ou véspera de feriado, deverá ser feito de modo a permitir que o empregado disponibilize do valor, em moeda corrente, no horário bancário.

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

## **CLÁUSULA OITAVA - QUITAÇÃO DO PERÍODO REVISANDO**

Com a concessão das variações mencionadas no presente instrumento, fica integralmente cumprida pelas empresas integrantes da categoria econômica toda a legislação aplicável de 01 de abril de 2013 a 31 de março de 2014, ficando estipulado que o salário resultante da aplicação dos percentuais aqui previstos formarão base para eventual procedimento coletivo futuro.

## **CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO E COMPENSAÇÃO DAS VARIAÇÕES DO PERÍODO REVISANDO E FUTURAS**

As variações acima previstas para o mês de abril de 2014, inclusive os salários normativo, de ingresso e quinquênio, serão satisfeitas juntamente com a folha de pagamento do mês de abril de 2014 e/ou após o protocolo desta Convenção Coletiva de Trabalho, restando assegurado que quaisquer aumentos concedidos entre 1º de abril de 2013 e 31 de março de 2014 poderão ser utilizados para compensação com os aumentos concedidos nesta convenção, limitada a compensação à variação prevista nesta convenção, de vez que os percentuais de aumento ora concedidos incorporam todos os reajustes salariais espontâneos, coercitivos, acordados

ou abonados no período revisando, inclusive, zerando quaisquer índices inflacionários até 01 de abril de 2014.

Os aumentos espontâneos ou coercitivos, com exceção dos concedidos na cláusula 04 (zero quatro), praticados a partir de 1º de abril de 2014 e na vigência da presente convenção poderão ser utilizados como antecipações e para compensação em procedimento coletivo, inclusive futuro, de natureza legal ou não, de feito revisional ou ainda decorrentes de política salarial.

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAS - ADICIONAL**

As empresas integrantes da Categoria Econômica se comprometem a remunerar com o adicional de 100% (cem por cento) as horas extras que no mês sejam prestadas e que nele excedam a quantidade de 30 (trinta).

#### **Adicional de Tempo de Serviço**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - QUINQUÊNIO**

Fica estabelecido que após cada período de 05 (cinco) anos de serviço do empregado na mesma empresa, considerado os períodos descontínuos cujos intervalos não tenham sido superiores a 90 (noventa) dias, este receberá, a título de quinquênio, a quantia equivalente a 3% (três por cento) do seu salário nominal, desde que completado o quinquênio durante o período revisando.

#### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

As empresas pagarão o adicional de insalubridade na base de 20% (vinte por cento) - grau médio - e dentro das estipulações contidas em lei e nos Enunciados do TST, se ainda não o estiverem pagando, a todos os empregados que especificamente e de modo singular, exerçam, em caráter efetivo, as funções de linotipistas, tipógrafo, impressor tipográfico, clichérista e fundidor de linotipo, ressalvando a hipótese de judicialmente vir ou haver sido declarada a existência de insalubridade, empresa por empresa, nas atividades ou funções aludidas. Os empregadores que não eram obrigados por cláusula idêntica, na revisão anterior, terão como início da vigência para pagamento a data de 1º de abril de 2014.

Fica assegurado às empresas integrantes da Categoria Econômica o direito de, a qualquer momento, ingressar com ação visando a possibilidade de supressão do pagamento do referido adicional desde que, por decisão judicial, fique reconhecida a eliminação ou a neutralização da insalubridade.

## **Auxílio Educação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PLANO EDUCACIONAL PARA EMPREGADOS**

Fica instituída, inclusive e expressamente para a previsão do disposto na alínea “t”, do inciso “5”, do § 9º, do art. 28, da Lei nº 9.528, de 10 de dezembro de 1997 e legislação em vigor, e dentro do permissivo do art. 7º, da Constituição Federal, o seguinte plano educacional para os empregados em atividade nas empresas na data de concessão do benefício.

#### **DO PLANO**

- a) os empregados deverão comprovar, perante as empresas a sua aprovação nas provas de curso de ensino oficial, relativa ao ano ou semestre anterior à data de pagamento da ajuda educacional aqui prevista;
- b) poderá ser substituída a comprovação da aprovação logo acima referida pelo certificado de, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) de frequência no ano ou semestre anterior à data de pagamento da ajuda educacional aqui prevista;
- c) deverá, ainda, ser apresentado às empresas a comprovação de matrícula em estabelecimento de ensino oficial referente ao ano ou semestre em curso na data do pagamento do auxílio educacional aqui previsto.

#### **DAS CONDIÇÕES**

Mediante o atendimento integral dos critérios acima previstos, as empresas que, de qualquer modo ainda não concedam de forma direta ou indireta, desde que não seja em utilidade, pagarão a seus empregados estudantes que solicitem, uma ajuda educacional, vedada qualquer possibilidade de integração salarial do mesmo para qualquer fim ou título, no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais), respeitados os seguintes requisitos:

- 1º) Um (01) auxílio escolar por empregado;
- 2º) Pagamento do benefício no mês de julho de 2014.

## **Auxílio Morte/Funeral**

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

Por morte do empregado, será pago pela empresa aos dependentes do mesmo que comprovem tal condição, um auxílio funeral equivalente a 01 (um) salário normativo da categoria.

As empresas que mantenham seguro de vida ou que concedam benefícios de qualquer outra forma para seus empregados em valor igual ou superior ao do auxílio estipulado nesta cláusula, ficam excluídas do seu pagamento correndo por sua conta, porém, o pagamento do pecúlio mínimo ou seu prêmio.

## **Aposentadoria**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ABONO NA APOSENTADORIA**

O empregado que à época de sua aposentadoria por tempo de serviço contar com uma efetividade na empresa na qual se aposentar igual ou superior a 05 (cinco) anos, fará jus a um abono pago pelo empregador no valor equivalente a 01 (um) salário básico mensal vigente à época da aposentadoria.

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONTRATO DE TRABALHO POR ESCRITO - FORNECIMENTO DE CÓPIA**

Aos empregados admitidos será fornecido, quando escrito, cópia do contrato de trabalho.

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO - DISPENSA DO CUMPRIMENTO**

O empregado que, demitido pela empresa, estiver cumprindo aviso prévio e na hipótese obter novo emprego, será dispensado do cumprimento do restante do prazo do aviso prévio a partir do dia em que comprovar, mediante documento assinado pelo novo empregador, tal condição, caso em que ficará a empresa desonerada do pagamento dos dias restantes.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ANOTAÇÕES DA FUNÇÃO NA CTPS**

Ficam as empresas com a obrigatoriedade de anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social dos seus empregados o respectivo cargo, após comprovação de habilitação e permanente exercício funcional, de acordo com o que determina a legislação vigente.

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

### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - GESTANTE - ESTABILIDADE**

Fica assegurada estabilidade provisória à mulher gestante, durante a gestação e até 90 (noventa) dias após o término da licença previdenciária.

A empregada que, quando demitida, julgar estar em estado gravídico, deverá apresentar à empregadora, atestado médico legal, para ser readmitida, se for o caso, até o máximo de 90 (noventa) dias após a concessão do aviso prévio sob pena de nada mais poder postular em termos de readmissão, reintegração, salários correspondentes ou estabilidade provisória,

entendendo-se a última inexistente se não efetuada a apresentação no prazo antes previsto.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - PERÍODO PRÉ-APOSENTADORIA - GARANTIA DE EMPREGO**

Aos empregados que estiverem a 12 (doze) meses de sua possível aposentadoria, por idade ou tempo de serviço, terão neste período garantia de emprego condicionada a:

01. Tenham uma efetividade mínima de 08 (oito) anos na mesma empresa;
02. Comuniquem o início do período de 12 (doze) meses, em forma de ofício assinado por si, assistido pelo Sindicato Profissional, em duas vias de igual teor e forma, numa das quais deverá constar, para validade, o obrigatório ciente datado da empresa.
03. A garantia estabelecida na presente cláusula cessará na hipótese do empregado não se aposentar na data prevista para tal e mencionada no ofício ou não lhe for concedida a aposentadoria, não sendo em nenhuma hipótese prorrogável a garantia de emprego em causa;
04. A garantia de emprego só poderá ser solicitada em uma única oportunidade, não sendo viável renová-la;
05. O empregado que receber aviso prévio, a partir desta data não poderá usar do presente dispositivo.

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

#### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO - SEMANA DE 05 DIAS**

Especificamente com vista ao disposto nos artigos 59, § 2º, 374 e 413, inciso I, todos da Consolidação das Leis do Trabalho, a prorrogação, até o máximo de duas horas diárias, da jornada normal de trabalho, nos cinco primeiros dias úteis da semana, não terão qualquer acréscimo salarial desde que este tempo excedente seja compensado pela equivalente diminuição ou supressão do trabalho nos sábados, de modo que a prestação de serviços durante toda a semana, como tal entendido o somatório das jornadas normais e das respectivas prorrogações não ultrapasse o limite legalmente fixado. A faculdade outorgada às empresas por esta cláusula restringe-se à adoção, ou não, do regime de compensação, o qual, se adotado, não poderá este ser alterado ou suprimido sem a expressa concordância dos empregados. Fica entendido que os empregados admitidos durante a vigência desta convenção ficarão obrigados ao cumprimento do regime de compensação caso já exista este quando de sua admissão.

01. Ficam, também, as empresas autorizadas a promover a compensação dos dias úteis intercalados entre feriados ou entre feriados e dias de repouso, de acordo com a conveniência de seus serviços.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO EXTRAORDINÁRIA DA JORNADA DE TRABALHO**

As empresas poderão adotar a compensação da jornada de trabalho, nos termos do § 2º, do art. 59, da CLT, com a redação adotada pelo art. 6º, da Lei nº 9.601/98, de modo que as horas eventualmente laboradas em algum dia da semana além do horário normal do empregado, não serão consideradas como extras, desde que sejam compensadas pela correspondente diminuição em outro dia, mediante as seguintes condições.

01. As empresas que optarem pela implantação da compensação extraordinária aqui prevista deverão comunicar, com antecedência mínima de 03 (três) dias, ao Sindicato Profissional, prazo este que poderá ser revisto passados 180 (cento e oitenta) dias da assinatura desta Convenção, desde que de comum acordo entre as partes.

02. As empresas enviarão para o Sindicato Profissional, a cada 90 (noventa) dias, uma relação, por empregado, das horas em compensação.

03. Dentro do princípio geral estabelecido nesta cláusula, por uma questão de clareza e uso, ficam ratificados os horários adotados pelas empresas como de duração normal de trabalho.

04. A compensação realizada nestes termos não acarretará qualquer modificação na remuneração usual mensal do empregado.

05. Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da eventual jornada extraordinária, o empregado fará jus ao pagamento das horas suplementares não compensadas, calculadas com o adicional de lei e na forma do § 3º, do art. 59, da CLT, com a redação adotada pelo art. 6º, da Lei nº 9.601/98.

06. No caso de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregado serão descontados do mesmo os dias não trabalhados e eventualmente pagos pela empresa.

07. A empresa procederá da seguinte forma em relação as horas laboradas além da duração diária normal do empregado:

a) até 30 (trinta) horas mensais além da jornada mensal normal de trabalho, haverá compensação na proporção de 01 (uma) hora de trabalho por 01 (uma) hora de descanso.

b) pagamento com o adicional de 100% (cem por cento) para as horas suplementares laboradas além de 30 (trinta) horas mensais superiores a jornada mensal normal de trabalho.

08. Para efeitos de compensação não poderão os empregados laborar mais de 02 (duas) horas diárias além da jornada normal de trabalho de segunda a sexta-feira, e mais de 08 (oito) horas aos sábados, assegurando-se, em qualquer hipótese, um sábado livre por mês, de preferência aquele após o pagamento mensal;

09. Para a implantação da compensação da jornada de trabalho, nos termos desta cláusula, as empresas deverão implementar o registro de horário de seus empregados, quer de forma manual, mecânica ou eletrônica.

10. A hora suplementar não compensada, nos termos da letra "a", do subitem 07 (zero sete) supra, ingressará na folha de pagamento do mês onde ocorrer o término do prazo de compensação, com o adicional de hora extra de conformidade com o disposto na cláusula 10



(dez) desta Convenção Coletiva de Trabalho.

11. As horas eventualmente dispensadas para posterior compensação, se não compensadas no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias, não serão objeto de compensação futura, não havendo que se falar em desconto de tais horas para qualquer efeito.

12. O prazo de duração do referido regime de compensação extraordinária da jornada de trabalho será de até 180 (cento e oitenta) dias.

13. A presente compensação extraordinária da jornada de trabalho não acarretará prejuízos aos empregados no décimo terceiro salário, férias e repousos semanais remunerados.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTUDANTE - ABONO FALTAS**

Mediante aviso prévio de 48 (quarenta e oito) horas, serão abonadas as faltas ao serviço dos empregados estudantes para a realização de exames vestibulares e de verificação semestral, desde que comprovem tal finalidade e desde que os mesmos tenham que ser prestados durante o expediente normal de trabalho do empregado, e apenas no turno em que se realizar a prova.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTA - INTERNAÇÃO HOSPITALAR DE FILHO MENOR**

As empresas abonarão, durante a vigência da presente convenção, um (01) dia de serviço por ano, no caso de internação hospitalar de filho menor de seis (06) anos de idade, desde que comprovado o fato até dois (02) dias após.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS - INÍCIO**

Será comunicado aos empregados, com 30 (trinta) dias de antecedência, a data de início do gozo das férias, que não poderão coincidir com domingos, feriados ou dias compensados.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS INDIVIDUAIS - PARCELAMENTO**

As férias individuais, em qualquer caso, poderão ser gozadas em dois períodos anuais, no máximo, desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS INDIVIDUAIS - ANTECIPAÇÃO**

As férias individuais do empregado poderá ser parcial ou totalmente concedidas pelo empregador antes de completado o período aquisitivo, sem que isso altere o cômputo do período aquisitivo.

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

#### **Equipamentos de Segurança**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA E UNIFORMES**

As empresas fornecerão gratuitamente dois uniformes por ano a cada empregado, desde que a empresa exija seu uso, bem como os equipamentos de proteção e segurança obrigatórios, nos termos da legislação específica sobre higiene e segurança do trabalho.

Os empregados obrigam-se ao uso manutenção e limpeza adequados dos equipamentos e uniformes que receberem e a indenizar as empresas por extravio ou dano.

Os empregados poderão ser impedidos de trabalhar, com perda do respectivo salário e da frequência, quando não se apresentarem ao serviço com os respectivos uniformes e/ou equipamentos, ou se apresentarem com estes em condições de higiene ou de uso inadequados.

Extinto ou rescindido o contrato de trabalho, deverá o empregado representado pelo Sindicato Profissional devolver os equipamentos e/ou uniformes de seu uso e que continuarão de propriedade das empresas.

### **Relações Sindicais**

#### **Acesso a Informações da Empresa**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CIPA - ENVIO DE DOCUMENTAÇÃO**

As empresas enviarão ao Sindicato Profissional, dentro dos vinte dias posteriores à eleição, cópia da relação dos membros eleitos para a CIPA.

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DESCONTOS AO SINDICATO DOS TRABALHADORES**

As empresas obrigam-se, em nome do Sindicato Profissional, e por conta, risco e responsabilidade dele, a promoverem os descontos nos salários de todos os seus empregados vinculados ao Sindicato Profissional de valor equivalente a um (01) dia do salário

base, já reajustado pela presente revisão, no mês de maio de 2014 e de valor equivalente a um (01) dia do salário base no mês de outubro de 2014, conforme deliberação da Assembléia Geral do Sindicato Profissional.

01. Acaso não for possível o desconto no mês de maio/2014 (pois já feita a folha de pagamento) então o desconto equivalente a 01 dia será feito no mês de junho/2104 e o outro 01 dia, no mês de outubro/2104, como acima já referido.

02. Cabe ao empregador a responsabilidade dos descontos e recolhimento aos cofres do Sindicato Profissional até o dia 10 do mês subsequente ao desconto.

03. O desconto e não recolhimento nas condições e prazos acima estipulados acarretará uma multa de 20% (vinte por cento) a incidir sobre o valor devido, além de juros legais e a atualização monetária a ser paga pela empresa inadimplente ao Sindicato Profissional.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DAS EMPRESAS**

As empresas integrantes da categoria econômica recolherão Contribuição Assistencial Patronal para o SINDICATO DA INDÚSTRIA GRÁFICA NO RIO GRANDE DO SUL, conforme aprovação em assembleia geral.

O valor da contribuição referente à negociação coletiva 2014/2015 será o resultado da multiplicação do número de empregados registrados na empresa no mês de abril de 2014 pelo valor base por empregado de R\$ 143,00

(cento e quarenta e três reais). Este valor correspondente ao valor base por empregado, que foi o resultado da aplicação do percentual de 13% (treze por cento) sobre a média aritmética dos salários normativos do 1º ao

5º grupo constante na Convenção Coletiva de Trabalho 2013/2014.

Parágrafo Único: O recolhimento deverá ser efetuado em duas parcelas de igual valor, sendo a primeira com vencimento em 09/06/2014 e a segunda com vencimento em 08/09/2014.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas veicularão no quadro de avisos existente na empresa comunicados e esclarecimentos fornecidos pelo Sindicato Profissional, devendo ditos comunicados e esclarecimentos ser aprovados, previamente, pela direção da empresa e veiculados em até 24 (vinte e quatro) horas após a aprovação pela empresa dos comunicados e esclarecimentos.

#### **Disposições Gerais**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DIVERGÊNCIAS**

Quaisquer divergências na aplicação das normas da presente Convenção Coletiva de Trabalho deverão ser resolvidas exclusivamente pela Justiça do Trabalho.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - COMINAÇÕES**

Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho as cominações para eventuais infrações serão as aqui estipuladas e/ou que tenham previsão legal.

#### **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EFICÁCIA DA CONVENÇÃO**

A eficácia da presente Convenção Coletiva de Trabalho fica condicionada ao prévio depósito de uma via no órgão Regional do Ministério do Trabalho e Emprego, o que as partes, conjuntamente, comprometem-se a fazê-lo.

**JAIME VIEIRA TAVARES**

Presidente

**SIND. DOS TRABALHADORES NAS IND. GRAFICAS, JORNAIS, REVISTAS, E IND. DE  
EMBALAGENS IMPRESSAS EM PLASTICO, PAPEL, PAPELÃO, PVC E METAL DE CAXIAS DO  
SUL**

**ANGELO GARBARSKI**

Presidente

**SINDICATO DA INDUSTRIA GRAFICA NO RIO GRANDE DO SUL**