

ATA DE SENTENÇA ARBITRAL NA MEDIAÇÃO COLETIVA Nº40/2006

Aos 08 dias do mês de novembro deste ano de 2006, na sede da Procuradoria Regional do Trabalho da 6ª Região, situada a Rua Quarenta e Oito, nº 600, bairro do Espinheiro, na cidade de Recife/PE, pelo ÁRBITRO ELEITO, de comum acordo, pelas partes, Dr. MANOEL ORLANDO DE MELO GOULART, Procurador Regional do Trabalho, Chefe da Procuradoria Regional do Trabalho da 6ª Região, Órgão do Ministério Público do Trabalho, foi proferida a seguinte

SENTENÇA ARBITRAL

Nos termos abaixo transcritos:

Vistos, etc.

O SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS GRÁFICAS DO RECIFE, denominado SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS GRÁFICAS, EDITORIAIS, JORNAIS, REVISTAS, ENVELOPES, CARTONAGEM, SERIGRAFIA E FORMULÁRIOS CONTÍNUOS DO ESTADO DE PERNAMBUCO, entidade representativa da categoria profissional, requereu mediação ao Ministério

NúVGCéÓúSéSItLNéGúúéÚéletLNéGúúú:úlcLNé
OO

onRÁ:ONÓELOéGx

b) SINDICATO DAS INDÚSTRIAS GRÁFICAS, EDITORIAIS, DE CARTONAGEM, DE ENVELOPES E DE FORMULÁRIOS CONTÍNUOS DO ESTADO DE PERNAMBUCO

As partes esclareceram que vinham negociando há 03 meses, e, em virtude do insucesso da negociação, e da eminente decretação do estado de greve da categoria profissional, a entidade sindical requereu mediação ao MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, no que foi atendida. Registre-se que, mesmo na presença do *Parquet*, no curso da Mediação, após exaustivas discussões sobre a pauta ofertada pela categoria profissional, ocorreu o malogro da negociação em relação às cláusulas econômicas. Destarte, em razão do premente fracasso nas negociações, conforme requerido e registrado na ata do dia 06.11.2006, por requerimento das partes foi instalado o Procedimento Arbitral, nomeando-se como árbitro o então mediador e Procurador Regional do Trabalho, o Dr. Manoel Orlando de Melo Goulart. Embora podendo decidir as cláusulas pendentes, o Árbitro continuou a escutar as partes, buscando a melhor solução ao conflito, chegando a solucionar e sugerir redações em cláusulas discutidas, restando, apenas as cláusulas concernentes ao “reajuste salarial” e “ piso salarial”.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO.

O Juízo Arbitral está alicerçado na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996, que dispõe sobre a arbitragem, e no caso específico, concomitantemente com a Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993, “*in verbis*”: “Art. 83 – *Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho: (...) XI – atuar como árbitro, se assim for solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho*”; e, ainda, em nível constitucional, no § 2º do artigo 114, da Constituição Federal: “*Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros*”. Destarte o procedimento arbitral encontra-se juridicamente perfeito e acabado.

DO JULGAMENTO DE DIREITO E EQUIDADE

Segundo dispõe o artigo 2º da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996, a arbitragem pode ser de direito ou de equidade. No presente caso, pretendeu-se aplicar as duas hipóteses, a pesar de, como dito, a conciliação das propostas pelas partes resultou na pedra filosofal da arbitragem e aceitas pela categoria profissional.

DA HOMOLOGAÇÃO

Desta forma, aplicando-se a equidade, o corpo estrutural das cláusulas e as propostas das cláusulas pendentes, embora conciliadas no juízo arbitral, foram as derivadas, com poucos ajustes, da pauta da categoria profissional, com as observações e razões postas pela categoria econômica.

Assim, investido no comando do artigo 28, da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996, HOMOLOGO, POR SENTENÇA, todas as cláusulas acertadas em mesa pelas partes, conforme condições abaixo transcritas:

2. OBJETO:

Esta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, baseada no art. 611 da CLT e demais legislações pertinentes tem por finalidade a estipulação de condições especiais de trabalho, aplicáveis no âmbito das respectivas representações, especificamente às relações individuais de trabalho mantidas entre as empresas industriais gráficas localizadas no Estado de Pernambuco e os seus empregados definidos na cláusula seguinte.

3. BENEFICIÁRIOS:

São beneficiários desta Convenção Coletiva de Trabalho, todos os trabalhadores que exerçam as atividades descritas no Grupo 9.2 da C.B.O. – Classificação Brasileira de Ocupação e que trabalhem para as empresas cuja categoria pertença a atividade econômica das Indústrias Gráficas (12º grupo da CNI, conforme quadro a que se refere o artigo 577 da CLT), entendendo se como tal:

a) – **Representação legal dos trabalhadores nas indústrias gráficas**, nelas incluídas as empresas que se dedicam à impressão em : Off-set, off-set em geral, off-set plana, rotativa fria, quente e seco, tipográfica, litográfica, rotográfica, rotoffset, flexográfica, flexoffset, plotter, serigráfica, tampográfica, holográfica, letterpress, digital e outras técnicas de impressão sobre qualquer tipo de suporte;

b) – **Dos trabalhadores em indústrias da gravura e de acabamento gráfico**, entre elas as que se dedicam à: Encadernação, corte e vinco manual ou mecanizado, confecções e montagem de facas, envernizamento em geral, verniz calandra, verniz uv, plastificação, laminação, coladoras, rebobinação, corte, dobra, capa dura e flexível, vincagem, gofragem, relevo, hot-stamping, hot melt, pva, pur, brochura, costura, lombada quadrada, grampeação, endereçamento, acabamento mecânico e manual, envelopagem, intercalação, seladoras, serras, serrilhados, picotadeiras, shrink e outras operações de conversão de materiais impressos;

c) – **Dos trabalhadores em indústrias de carimbos e clichérias em geral** compreendendo: Os processos a zinco, borracha, nylon-print, e outros tipos de materiais para a confecção de carimbos comerciais e industriais nos processos de impressão flexográfica, anilina, etc.;

d) – **Dos trabalhadores em empresas de serviços de pré-impressão (Birôs de Serviços)**, tais como: Clichéria, linotipo, fotolitos convencionais e eletrônicos, matrizes, prova de prelo, prova fotomecânica, prova digital, arte final (lay-out), past-up, scanner, diagramação terminal de vídeo, composição, tratamento de imagem, editoração eletrônica e outros processos computadorizados relacionados às artes gráficas;

e) – **Dos trabalhadores em indústrias de formulários contínuos** compreendendo: Todo o tipo de formulários contínuos e jet mailer com ou sem impressão, alceadeiras, etc.;

f) – **Dos trabalhadores em indústrias de produtos gráficos editoriais**, tais como: Livros didáticos e paradidáticos, livros técnicos e de literatura, livros de artes e ilustrados, livros infantis, atlas, enciclopédias, tablóides, jornais e revistas periódicos e de empresas, guias, anuários, almanaques, listas telefônicas, etc.;

g) – **Dos trabalhadores em indústrias de produtos gráficos para acondicionamento – (embalagens impressas em geral) –** compreendendo:- Embalagens em papel fantasia: embalagens cartográficas (cartões em geral e cartuchos) rígidas e semi-rígidas pré-montadas com ou sem acoplamento de micro-ondulados; embalagens flexíveis; embalagens em laminados plásticos por qualquer processo, incluindo-se o setor de extrusão, polímeros, rótulos plásticos encolhíveis, laminados sacos e sacolas; embalagens em processo litográfico (metalgráfica) e todos os tipos de embalagens impressas por processo de serigrafia e rolagens em geral;

h) – **Dos trabalhadores em indústrias de etiquetas adesivas impressas por qualquer processo;**

i) – **Dos trabalhadores em indústrias de impressão digitalizada (Gráficas Rápidas)**, tais como: Laser, ink jet, jato tinta, jato cera, reprodução xerográfica, heliográfica, plotagem, tampografia e letterpress;

j) – **Dos trabalhadores em empresas de serviços gráficos em brindes promocionais e dos trabalhadores em empresas de produtos gráficos comerciais e promocionais**, tais como: Impressos padronizados, cartões de visita, convites em geral, cadernos, agendas, envelopes, cartelas, loterias, notas fiscais, carbonados, impressos de segurança, cheques, vales, cartões de crédito ou telefônicos, diplomas, cartões postais ou de mensagens, banners, pastas, folhetos, catálogos promocionais, timbrados e padronizados, calendários, displays, baralho, jogos impressos, puzzles, quebra-cabeças, álbuns, encartes, suplementos, outdoors,

pôsteres, cartazes, cardápios, mapas, bulas, audiovisual, multimídia, sinalização, impressos escolares, produtos para festas e impressos em geral.

6. ADICIONAL DAS HORAS EXTRAS

6.1 - As horas extraordinárias, serão remuneradas com o percentual de 65% (sessenta e cinco por cento) sobre a hora normal;

6.2 - O trabalho nos dias de sábados compensados, descanso semanal, dias santos e feriados, será remunerado de forma dobrada (100% sobre o dia normal).

7. COMPENSAÇÃO DAS HORAS EXTRAS (ART. 59, § 2º, DA CLT):

7.1 - Na forma do disposto no § 2º do art. 59 da CLT, os empregados integrantes da categoria profissional obrigam-se a prestar, durante 4 (quatro) dias por semana, entre a segunda e sexta-feira, 01 (uma) hora, além das 08 (oito) horas normais, para compensar a supressão do trabalho nos dias de sábado, sem que isso importe no pagamento de horas extraordinárias, porquanto observado o limite legal da jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas;

7.2 – A empresa que necessitar do trabalho dos integrantes da categoria profissional nos dias de sábado, poderá utilizar o referido dia, como dia normal de trabalho mediante a concordância por escrito, de mais da metade dos seus empregados, diretamente interessados, com a participação do sindicato profissional, devendo ser realizada no prazo mínimo de 30 (trinta) dias de antecedência do início das atividades laborais aos sábados, cabendo ainda à empresa permanecer nesta nova situação pelo período mínimo de seis meses;

7.3 - As disposições constantes desta cláusula não se aplicam ao relacionamento individual de trabalho entre as empresas jornalísticas e seus trabalhadores gráficos e as empresas que trabalhem com sistemas de turnos.

8. COMPROVANTES DE PAGAMENTO:

As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamento da remuneração com a discriminação das importâncias pagas, dos descontos efetuados e o valor do FGTS, em papel contendo a sua identificação.

9. PAGAMENTO DOS SALÁRIOS:

O pagamento dos salários deverá ser efetuado para quem percebe por semana até a sexta-feira, ao encerramento do expediente e para quem percebe por mês, até o último dia do fechamento do mês.

10. EMPREGADO SEMANALISTA:

Para efeito de cálculo do pagamento do salário semanal, as empresas dividirão o ganho mensal por 30 (trinta) e multiplicarão este valor por 07 (sete).

11. ADIANTAMENTO QUINZENAL:

As empresas concederão adiantamento salarial quinzenal, à base de 40% (quarenta por cento) do salário, a todos os trabalhadores no 15º dia anterior ao dia do pagamento mensal dos salários;

12. QÜINQÜÊNIO:

12.1 - A partir do dia 1º de agosto de 2002, extingue-se o adicional por tempo de serviço, denominado "QÜINQÜÊNIO", que era conferido aos empregados, através de normativos anteriores, referente a uma gratificação no valor correspondente a 5% (cinco por cento) do respectivo salário, quando atingidos 05 (cinco) anos de tempo de serviço ininterrupto na empresa, substituindo-se contudo, a obrigação das empresas pagarem, conforme cláusula 12.2;

12.2 - O trabalhador que já vem recebendo a gratificação denominada qüinqüênio, fará jus a uma gratificação suplementar, equivalente a 1% (hum por cento) do respectivo salário, por cada ano de serviço prestado e completado até 31 de julho de 2002, após a implementação do último qüinqüênio;

12.3 - O trabalhador que ainda não completou tempo para o recebimento do primeiro qüinqüênio receberá, uma gratificação equivalente a 1% (hum por cento) do respectivo salário, por cada ano de serviço prestado, completado até 31 de julho de 2002;

12.4 - A partir de 1º de agosto de 2002, não mais será computado números de anos trabalhados para majoração do valor da Gratificação por Tempo de Serviço, ora extinta, quer para os empregados com menos de 5 (cinco) anos de serviços, quer para os empregados com mais de 5 (cinco) anos de serviços, permanecendo, assim, apenas os valores adquiridos até àquela data;

12.5 - O referido benefício será pago, em rubrica própria.

13. ADICIONAL NOTURNO:

O trabalho noturno, executado entre 22:00 (vinte e duas) horas de um dia e 05:00 (cinco) horas do dia seguinte, será remunerado com o acréscimo de 32,5% (trinta e dois vírgula cinco por cento) sobre a hora diurna;

14. ABONO À FALTA DO ESTUDANTE:

É facultado ao empregado estudante, ausentar-se do serviço para realização de exames escolares programados por estabelecimentos do ensino fundamental (1º grau), ensino médio (2º grau) ou superior, desde que comunique à empresa, por escrito, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, sujeitando-se ainda à apresentação de comprovantes da realização do exame em igual prazo, para ter assegurado o pagamento de repouso semanal. As horas ausentes serão remuneradas desde que haja possibilidade de compensação, respeitado o limite legal de prestação de serviço extraordinário.

15. DIA 07 DE FEVEREIRO:

Considera-se o dia 07 de fevereiro como o dia do Trabalhador Gráfico de Pernambuco, sem trabalho e remunerado pela empresa.

16. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO:

A liquidação dos direitos trabalhistas, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetuada nos prazos constantes na Lei nº 7.855/89.

17. AVISO PRÉVIO ESPECIAL:

17.1 - Para os empregados com tempo de serviço igual ou superior a 05 (cinco) anos, prestados ininterruptamente à mesma empresa, que forem demitidos sem justo motivo, fica assegurado um aviso prévio de 60 (sessenta) dias;

17.2 - Em nenhuma hipótese o período excedente ao previsto no inciso II do art. 487 da CLT (trinta dias), importará em dilatação do tempo de serviço do empregado para quaisquer outros fins, visto que o período excedente a 30 dias, ter apenas natureza indenizatória, devendo ser paga com o correspondente trabalho;

17.3 - A inobservância por parte do empregador do disposto na cláusula 17.1 garantirá ao empregado a percepção do salário correspondente ao aviso prévio.

18. DISPENSA DO AVISO PRÉVIO:

O empregado em aviso prévio concedido pela empresa, ficará dispensado de seu cumprimento desde que comprove a obtenção de novo emprego e requeira a sua dispensa, fazendo jus, apenas, ao salário até o último dia efetivamente trabalhado, ficando a empresa obrigada a proceder as anotações de baixa da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS no prazo de 72 (setenta e duas) horas.

19. DEMISSÃO DO EMPREGADO:

19.1 - A empresa quando demitir o empregado, deverá cientificá-lo, por escrito, da existência ou não de justa causa ou falta grave;

19.2 - Na hipótese de demissão sem justa causa, a comunicação deverá conter a maneira como o aviso prévio será cumprido, indenizado ou trabalhado (com redução da jornada diária em 02 (duas) horas, falta ao serviço por 07 (sete) dias ou com dispensa ao trabalho sem prejuízo do salário).

20. FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA:

As empresas deverão preencher os formulários exigidos pela Previdência Social por completo, para concessão a seus empregados de quaisquer benefícios, tais como: aposentadoria, auxílio-doença, acidente de trabalho, auxílio-natalidade, abono de permanência, etc., entregando-os ao interessado no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis.

21. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:

Os contratos de experiência não poderão exceder a 60 (sessenta) dias. O empregado readmitido, na mesma empresa, para exercer a mesma função que exercia quando desligado, não será submetido à experiência, desde que, por ocasião da admissão, comprove que já foi empregado da empresa.

22. AUSÊNCIAS AO SERVIÇO SEM PREJUÍZO DO SALÁRIO:

Os empregados poderão deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário:

I - Até 03 (três) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;

II - Até 05 (cinco) dias consecutivos, em razão de casamento, contados a partir do primeiro dia útil após a realização do matrimônio;

III - Por 05 (cinco) dias em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;

IV - Por 01 (um) dia no caso de internamento hospitalar do cônjuge, ascendente, descendente, mediante comprovação de internamento hospitalar, limitada, entretanto, a 05 (cinco) vezes ao ano.

23. QUADRO DE AVISOS:

As empresas colocarão à disposição do Sindicato Profissional, quadro de aviso para afixação das comunicações oficiais daquela entidade.

24. TOLERÂNCIA DE ATRASO:

24.1 - Ao empregado será concedida uma tolerância que não ultrapassará a 15 (quinze) minutos diários, mesmo que somados o início de cada período de trabalho;

24.2 - A tolerância que trata a cláusula 24.1, não poderá exceder a 60 (sessenta) minutos mensais;

24.3 - O empregado deverá justificar ao seu chefe imediato o motivo do atraso.

25. AÇÃO DE CUMPRIMENTO-COMPETÊNCIA:

O Sindicato Profissional será competente para propor na Justiça do Trabalho, Ação de Cumprimento em nome dos empregados associados, independente da outorga de poderes em relação às cláusulas da presente Convenção.

26. EMPREGADA GESTANTE:

26.1 - Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição Federal, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto;

26.2 - Por ocasião da homologação da rescisão contratual de trabalho da empregada, na hipótese de encontrar-se gestante, será facultado à empresa, no ato, fazer opção pela imediata reintegração da empregada (após confirmação laboratorial da gravidez) ou pelo pagamento dos salários e demais vantagens, o que, também constará do referido termo;

26.3 - Estão excluídas das formalidades previstas na cláusula 26.2, os casos de contratos por prazo determinado, visto que nesta hipótese, a gestante não faz jus a qualquer garantia de emprego.

27. FISCALIZAÇÃO DA DRT/PE:

27.1 - Fica assegurado ao sindicato obreiro, designar, querendo, 01 (hum) diretor para acompanhar as fiscalizações promovidas pela Delegacia Regional do Trabalho em Pernambuco – DRT/PE;

27.2 - O diretor designado, não poderá ser funcionário da empresa ora fiscalizada.

28. DIRIGENTE SINDICAL:

28.1 - As empresas que possuam no seu quadro funcional, membros da diretoria da entidade profissional, liberarão o empregado dirigente sindical, às 15:00 (quinze) horas, 02 (duas) vezes por mês, para participarem da reunião de diretoria daquela entidade;

28.2 - O Sindicato Profissional, anualmente, confeccionará calendário contendo as datas de reuniões em que o empregado deverá ser liberado e somente poderá modificá-lo com antecedência mínima de 05 (cinco) dias;

28.3 - Por motivo de força maior, poderá a empresa deixar de liberar o empregado dirigente, sem sofrer nenhuma penalidade.

29. TRANSPORTE NOTURNO:

29.1 - Quando os serviços forem encerrados entre as 23:00 (vinte e três) horas de um dia e às 04:30 (quatro e trinta) horas do dia seguinte, as empresas se responsabilizarão pelo transporte do percurso trabalho/residência;

29.2 - O transporte de que trata a cláusula 29.1 não se aplica no relacionamento individual de trabalho entre as empresas que trabalhem com sistemas de turnos e seus empregados.

30. EXAMES MÉDICOS:

As empresas realizarão exames médicos admissional, periódico e demissional, sem nenhum ônus para o empregado, nas condições especificadas na NR-7.

31. MENOR APRENDIZ:

Ao menor aprendiz, fica assegurado que, durante o período de treinamento prático, não poderá perceber salário inferior ao mínimo legal vigente no país.

32. EMPREGADO EM VIA DE APOSENTADORIA:

32.1 - Fica assegurada a estabilidade ao empregado com tempo de serviço igual ou superior a 42 (quarenta e dois) meses, prestados ininterruptamente à mesma empresa e que dependa de até 18 (dezoito) meses para aquisição do direito à aposentadoria integral por tempo de serviço de que trata a Consolidação das Leis da Previdência Social - CLPS;

32.2 - O empregado terá que, obrigatoriamente, comunicar por escrito à empresa, tão logo seja beneficiado com a aposentadoria que trata a cláusula 32.1;

32.3 - Perderá a garantia que trata a cláusula 32.1, o empregado que tendo completado o seu tempo de serviço, não requeira a sua aposentadoria no prazo de 30 (trinta) dias ou cometa falta grave;

32.4 - O empregado beneficiário com a cláusula 32.1, mediante comprovação e após entendimento com a empresa, poderá se ausentar do serviço sem prejuízo do Descanso Semanal Remunerado - DSR e do salário durante os últimos 60

(sessenta) dias de trabalho, para tratar de documentos relativos a sua aposentadoria.

33. DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO DA EMPRESA:

As empresas aproveitarão os seus empregados em outras funções compatíveis com o seu desempenho profissional na eventualidade da supressão das atividades primitivas em decorrência do desenvolvimento tecnológico da empresa, ficando uma comissão paritária composta por integrantes das entidades convenientes e das empresas, encarregadas de debelar os problemas eventualmente surgidos.

34. USO DE UNIFORMES E DE CRACHÁS:

34.1 - As empresas fornecerão uniformes aos seus empregados, gratuitamente, quando o seu uso for obrigatório por exigência do empregador ou determinação legal. Em qualquer hipótese, havendo dissolução contratual decorrente de deliberação unilateral do empregado ou por cometimento de falta grave, nos 90 (noventa) dias que se seguirem ao fornecimento do uniforme, o empregado obriga-se a devolvê-lo à empresa;

34.2 - O uso de crachá funcional dentro das dependências das empresas que forneçam essa identificação, será obrigatório pelos empregados.

35. ÁGUA POTÁVEL:

35.1 - Em todos os locais de trabalho deverá ser fornecida aos trabalhadores, água potável, em condições higiênicas, sendo proibido o uso de recipientes coletivos. Onde houver rede de abastecimento de água, deverá existir bebedouros de jato inclinado e guarda protetora, proibida sua instalação em pias ou lavatórios, e na proporção de 01 (hum) bebedouro para cada 50 (cinquenta) empregados;

35.2 - As empresas devem garantir nos locais de trabalho, suprimento de água potável e fresca em quantidade superior a 1/4 (hum quarto) de litro (250 ml.) por hora/homem trabalho;

35.3 - Quando não for possível obter água potável corrente, essa deverá ser fornecida em recipientes portáteis hermeticamente fechados de material adequado e construído de maneira a permitir fácil limpeza.

36. EPI's:

36.1 - A empresa fornecerá, gratuitamente, os Equipamentos de Proteção Individual (EPI's) adequados à prestação funcional do empregado, orientando-o quanto o seu uso;

36.2 - O empregado que trabalhar em local insalubre ou perigoso fica obrigado a usar os Equipamentos de Proteção Individual (EPI's), sob pena de sofrer as sanções

previstas na legislação trabalhista vigente e, o não pagamento de eventuais adicionais.

37. COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA E DO 13º SALÁRIO:

37.1 - O empregado em gozo de auxílio doença pelo INSS, do 16º ao 30º dia do afastamento, perceberão da empresa empregadora, a diferença do valor do benefício previdenciário e o seu salário líquido, limitado a uma única vez, durante a vigência do presente instrumento;

37.2 - Ao empregado afastado do trabalho percebendo auxílio-doença, será garantido, apenas no primeiro ano de afastamento, a complementação do 13º salário, correspondente à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal do empregado;

37.3 - A complementação que trata a cláusula 37.2, só será devida aos empregados cujo afastamento seja limitado no máximo a 180 (cento e oitenta) dias.

38. AUXÍLIO-FUNERAL:

38.1 - No caso de falecimento do empregado, com mais de 01 (hum) ano na mesma empresa, esta pagará, a título de auxílio-funeral, juntamente com o saldo de salário e outras verbas trabalhistas remanescentes, 02 (dois) salários mínimos;

40.2 - Não perderá o empregado, entretanto, o direito de optar pelo estabelecido no art. 2º e parágrafos, da Lei nº 4.749/65.

41. PARTICIPAÇÃO EM EVENTOS:

41.1 - O Sindicato Profissional, poderá solicitar das empresas pertencentes à categoria econômica, a dispensa de 01 (hum) dirigente sindical para participar, por período não superior a 03 (três) dias, de congresso, seminário, curso ou evento de notório interesse da categoria, sem que essa ausência seja computada para efeito de desconto das férias, 13º salário e repouso semanal remunerado;

41.2 - A remuneração dos dias ausentes será objeto de negociação direta entre a empresa e o empregado;

41.3 - Ao retornar, deverá o empregado, comprovar à empresa, a sua participação no evento.

42. REEMBOLSO DE DESPESAS COM CURSOS:

As empresas pagarão as despesas com cursos de especialização a que se submeterem os empregados dentro da sua área de atuação profissional, desde que seja do interesse do empregador e por ele autorizado.

43. CONDIÇÕES DE TRABALHO:

O empregado se compromete a estar em condições de trabalho na hora da marcação do ponto.

44. AFASTAMENTO DO LOCAL DE TRABALHO:

O empregado só poderá se afastar do seu local de trabalho, quando comunicar, previamente, ao seu chefe ou superior, sob pena de prática de ato de indisciplina.

45. HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO:

45.1 - Na data designada para homologação da rescisão contratual, se o empregado devidamente pré-avisado, por escrito, não comparecer ao Sindicato Profissional, (dia e hora marcados previamente), fica a entidade obrigada a fornecer ao empregador, documento comprovando a ausência do empregado, para fins de liberação do pagamento da multa a que se refere o art. 477 da CLT;

45.2 - Quando por motivo de força maior o Sindicato Profissional não puder homologar as rescisões de Contrato de Trabalho do Empregado, dentro do prazo

disposto no Art. 477, § 6º, fornecerá a empresa certidão isentando-a da responsabilidade pela não homologação.

46. RECEBIMENTO DE AVISO:

Os empregados da categoria profissional ficam obrigados a colocar o seu CIENTE em todo e qualquer aviso, circular, correspondência, carta, ou documento similar que lhes forem enviados pelo empregador, tendo direito a uma cópia do documento.

47. DEMISSÃO - PRESTAÇÃO DE CONTAS:

O empregado desligado da empresa fica obrigado a devolver, até o dia anterior à data limite da homologação estabelecida pelo artigo 477, § 6º, "a" e "b", da CLT (redação da Lei nº 7.855/89) ou da quitação das verbas rescisórias, todo o material, equipamento, carteira de identificação funcional, etc., que se encontrar em seu poder.

48. DESCONTOS:

48.1 - Na forma do art. 462 da CLT, ficam permitidos descontos sobre os salários do empregado, desde que originários de convênios médicos, farmacêuticos, óticas, seguros gerais, associações recreativas da empresa, de empréstimos pessoais concedidos pelo empregador, sendo suficiente uma única autorização individual e escrita do empregado;

48.2 - Também podem ser objeto de desconto os valores decorrentes de adiantamentos de dispositivo de Lei, de Contrato Coletivo, de Dissídio ou Convenção Coletiva.

49. CLÁUSULAS ESPECÍFICAS:

À Exceção das cláusulas 6 (HORAS EXTRAS), 12 (QUINQUÊNIO), 13 (ADICIONAL NOTURNO) e 18 (AVISO PRÉVIO), que obedecerão às condições constantes da presente Convenção Coletiva de Trabalho, o Diário de Pernambuco S/A, manterá as cláusulas constantes do Acordo Coletivo de Trabalho registrado na DRT/PE sob o nº 015890/95 e a Editora Jornal do Comercio S/A e a Editora Folha de Pernambuco Ltda, manterão as cláusulas constantes do Acordo Coletivo de trabalho registrado na DRT/PE sob o nº 003584/96.

50. RECOMENDAÇÕES:

Recomenda-se às empresas que:

- a) Adotem medidas tendentes à eliminação de eventuais atividades ou operações insalubres, na forma da legislação em vigor;
- b) Evitem alterações que possam violar as condições contratuais ajustadas, não exigindo dos empregados prestações de serviços superiores às suas forças, defesa por lei, contrário aos bons costumes, ou alheia às cláusulas primitivas. Por igual, na contratação de novos empregados, aplicar-se-á esta recomendação no que couber;
- c) Concedam validade a atestados médicos fornecidos por facultativos do sindicato obreiro, desde que haja convênio deste com o INSS e na falta de assistência médica promovida pelo mesmo órgão;
- d) Evitem que o empregado exerça dupla função simultaneamente.

51. MENSALIDADES:

51.1 - As empresas descontarão em folha de pagamento de seus empregados associados ao Sindicato Profissional, a mensalidade social, no valor referente a 1,5% (hum vírgula cinco por cento), do salário do empregado associado, que estará à disposição do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas, até o 1º dia subsequente ao desconto;

51.2 - A empresa que não efetuar o desconto da mensalidade, no prazo estipulado na cláusula 51.1, pagará o valor devido, acrescido de uma multa no valor de 10% (dez por cento) ao mês, afora correção monetária.

52. RELAÇÃO DE HOMOLOGAÇÕES:

Nos meses de janeiro e julho de 2007, o Sindicato Profissional encaminhará ao Sindicato Patronal a relação de homologações realizadas no semestre anterior.

53. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL

53.1 - As empresas integrantes da categoria econômica descontarão dos salários dos seus empregados, associados do sindicato, no mês de dezembro de 2006, uma contribuição assistencial, no valor de um dia de trabalho do salário mensal do obreiro, em favor do Sindicato, sendo que neste referido mês não haverá desconto da mensalidade sindical associativa;

53.2 - Mediante autorização expressa e por escrito feita pelo empregado que comunicará às empresas ou através de abaixo assinado dos empregados, ficam as empresas obrigadas a descontar dos salários dos seus empregados não associados ao Sindicato, no mês de dezembro de 2006, uma contribuição assistencial de um dia de salário do obreiro;

53.3 - Os valores da contribuição sindical serão recolhidos pela empresa, até o 10º dia subsequente ao desconto, acompanhado da relação nominal dos empregados contribuintes, sob pena, na hipótese de inadimplência, de pagamento de multa no valor de 10% (dez por cento).

54. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DAS EMPRESAS:

54.1 - As empresas associadas ao sindicato representante da categoria patronal conveniente, pagarão, nos meses de março e maio de 2007 e apenas nestes, o valor correspondente a R\$ 15,40 (quinze reais e quarenta centavos) por empregado, em favor do Sindicato das Indústrias Gráficas, Editoriais, de Cartonagem, de Envelopes e de Formulários Contínuos do Estado de Pernambuco, a título de contribuição assistencial conforme disposto em assembléia;

54.2 - A contribuição que trata a cláusula 54.1 deverá ser paga diretamente no Sindicato das Indústrias Gráficas, Editoriais, de Cartonagem, de Envelopes e de Formulários Contínuos do Estado de Pernambuco, em sua sede social, à Rua Capitão Lima, 116, Santo Amaro, Recife-PE, devidamente acompanhada da relação de seus empregados. A contribuição, também poderá ser paga através de depósito bancário em favor do SINDIGRAF – PE, no Banco do Brasil, Agência nº 0697-1, Conta/Corrente nº 6.260-X, ou ainda na Caixa Econômica Federal, Agência nº 923, Conta/Corrente nº 2.592-8 remetendo-se posteriormente ao Sindicato, cópia do depósito acompanhada da relação dos empregados, até o dia 05.04.07 e 05.06.07;

54.3 - O não cumprimento do prazo previsto na cláusula 54.2 acarretará à empresa, multa no valor de 10% (dez por cento) no primeiro mês, acrescido de 1% (um por cento), por mês subsequente sobre o valor do recolhimento;

55. MULTA:

A inobservância do ajustado neste Acordo Judicial, nas obrigações de fazer, acarretará multa equivalente a 20% (vinte por cento) do piso salarial, por parte da entidade infratora, à exceção daquelas que já possuem multa específica. A aplicação da multa só poderá ocorrer após a parte prejudicada notificar a parte infratora, e esta, dentro do prazo de 05 (cinco) dias úteis, não corrigir o ato infrator.

56. PROCESSO CONCILIATÓRIO (JUÍZO COMPETENTE):

Quaisquer dúvidas, controvérsias ou litígios, que resultem da interpretação ou aplicação deste Acordo Judicial, serão conciliados ou dirimidos pelos órgãos jurisdicionais trabalhistas.

57. PRAZO DE VIGÊNCIA:

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, vigorará de 1º de outubro de 2006 a 30 de setembro de 2007;

Uma vez ajustadas e conciliadas as cláusulas e condições acima descritas, passa-se a análise das cláusulas remanescentes.

4- DAS CLÁUSULAS REMANESCENTES

As cláusulas remanescentes, objeto do impasse, tratam do percentual de REAJUSTE SALARIAL, e a criação de um piso intermediário para os ajudantes, auxiliares e rebobinadores.

Ao decidir sobre tais questões, o Juízo Arbitral procurou no próprio desenvolvimento da negociação coletiva, nos seus avanços e retrocessos, bem como nos parâmetros dados pelas partes nas últimas propostas e contrapropostas.

Contudo, observa-se que a proposta apresentada pelo Ministério Público do Trabalho foi aceita pelas partes, tendo sido divergente apenas a questão da criação de mais um piso, intermediário, para os trabalhadores chamados “ajudantes, auxiliares e rebobinadores.

A existência de piso salarial tem previsão constitucional - artigo 7º, inciso IV. Sua concessão, entretanto, fica condicionada a critério subjetivo de avaliação da atividade profissional, ou seja, para o seu deferimento, bem como para sua quantificação, deve, necessariamente, ser levado em consideração a extensão e complexidade do trabalho. A categoria profissional já tem o piso salarial. A criação de mais um, chamado pelo sindicato patronal de intermediário, dependeria de negociação entre as partes, que infelizmente, não chegou a um consenso.

Dessa forma,

DECIDO,

Como decidido está, que as cláusulas remanescentes passam a ter a seguinte redação:

4. REAJUSTE SALARIAL:

4.1 - Os salários vigentes em 1º de outubro de 2005, serão reajustados em 1º de outubro de 2006, mediante aplicação do percentual de 5,0% (cinco por cento);

4.2 - Os salários dos empregados admitidos após 1º de outubro 2005, serão reajustados em 1º de outubro de 2006, proporcionalmente ao número de meses trabalhados;

4.3 - Todos os aumentos, adiantamentos ou abonos concedidos pelas empresas a partir de 1º de outubro de 2005, serão deduzidos do reajuste salarial previstos no

item 4.1, ressalvadas as hipóteses de término de aprendizagem; implemento de idade; promoção por antiguidade, por merecimento ou salarial; transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade; equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

4.4 - A diferença salarial resultante do reajuste previsto na cláusula 4.1, relativa ao mês de outubro e novembro de 2006, poderá ser paga juntamente com a folha de pagamento dos salários do mês janeiro de 2007;

5. PISOS SALARIAIS:

5.1 - Fica fixado o piso salarial da categoria profissional em R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais) mensais, estando excluídos os aprendizes, embaladores, serventes, contínuos, vigias e zeladores;

5.2 - Fica fixado o piso salarial para os aprendizes, embaladores, serventes, contínuos, vigias e zeladores, em R\$ 370,00 (trezentos e setenta reais) mensais;

5. MOTIVAÇÃO (PARTE DISPOSITIVA):

Ante o exposto, JULGO POR SENTENÇA ARBITRAL IRRECORRÍVEL, PROCEDENTE EM PARTE, AS CLÁUSULAS REMANESCENTES, CONSTANTES DA PAUTA DE REINVIDICAÇÕES DA CATEGORIA PROFISSIONAL, NA FORMA DA FUNDAMENTAÇÃO SUPRA MENCIONADA, HOMOLOGANDO, TAMBÉM POR SENTENÇA, AQUELAS CONCILIADAS, QUE TAMBÉM INTEGRAM ESTA PARTE DISPOSITIVA, conforme o que preconiza o inciso III do artigo 26, da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996, produzindo, a presente sentença, os efeitos do artigo 31 da mesma Lei.

Declaro encerrado o procedimento arbitral (artigo 29 da Lei nº 9.307/96). Intimadas as partes agora, em 08 de novembro de 2006. Sentença assinada hoje. Após, junte-se aos autos do procedimento, com baixa e arquivo para a posteridade.

**MANOEL ORLANDO DE MELO GOULART
PROCURADOR REGIONAL DO TRABALHO
JUIZ ARBITRAL**