

Sindicato das Empresas Proprietárias de Jornais
e Revistas no Estado de São Paulo

Rua Barão de Itapetininga, nº 255 – 12º andar – conj. 1209 – Centro, São Paulo –
Capital
Fone: (011) 3214-0818 - Fax: (011) 3237-5058.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2006/2007 JORNAIS E REVISTAS DO INTERIOR DO ESTADO DE SÃO PAULO

Entre as partes, de um lado, o Sindicato das Empresas Proprietárias de Jornais e Revistas no Estado de São Paulo, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 45.876.596/0001-26, Carta Sindical – Processo nº 10250 de 24 de Setembro de 1942, Processo de Atualização de Informações Sindicais nº SR 06084, com Assembléia Geral realizada no dia 10 de Setembro de 2006, na sede social da entidade sita à Rua Barão de Itapetininga, nº 255, 12º Andar – Conjunto, 1209, Centro, na cidade de São Paulo – SP, representado pelo seu presidente, Moacir Teixeira Dias, CPF/MF nº 008.959.258-18; e de outro lado a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas do Estado de São Paulo, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 43.710.326/0001-15, Carta Sindical – Processo nº MTPS-325.978 de 1971, e Certidão, Processo nº 46000.014724/01-21, Processo de Atualização de Informações Sindicais nº SR 01463, com Assembléia Geral dos Trabalhadores Gráficos Inorganizados em Sindicatos, realizada no dia 05 de Agosto de 2006, realizada na sede social do STIG de São Paulo, sita à Rua da Figueira, nº 233, São Paulo-SP, e Assembléia Geral de Federados no dia 03 de Agosto de 2006, na Sede Social da entidade sita à Rua Barão de Itapetininga, nº 255 – 13º Andar – Conjunto, 1313, Centro, na Cidade de São Paulo-SP, representada pelo seu presidente, Leonardo Del Roy, CPF/MF nº 129.808.208-06;

o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de Barueri, Osasco e Região, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 60.549.300/0001-56, Registro Sindical – Processo nº 24000.009209/90, Processo de Atualização de Informações Sindicais nº SR 02651, com Assembléia Geral realizada no dia 28 de Julho de 2006, na Sub-sede Social da entidade sita à Rua Olavo Bilac, nº 52, Quitaúna, Osasco – SP, representado pelo seu presidente, Joaquim de Oliveira, CPF/MF nº 033.328.218-30;

o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de Bauru e Base Territorial, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 45.032.612/0001-02, Registro Sindical – Processo nº 46000.002893/93-19, Processo de Atualização de Informações Sindicais nº SR 09362, com Assembléia Geral realizada no dia 22 de Julho de 2006, na sede social da entidade sita à Rua Rio Branco, nº 3-32, Centro, Bauru – SP, representado pelo seu presidente, Silvio Carlos Garcia, CPF/MF nº 015.135.238-05;

o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de Campinas, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 51.887.123/0001-27, Registro Sindical – Processo nº DNT 7786 de 1941, Processo de Atualização de Informações Sindicais nº SR 07338, com Assembléia Geral realizada no dia 30 de Julho de 2006, na sede social da entidade sita à Rua Boaventura do Amaral, nº 498, Centro, Campinas – SP, representado pelo seu presidente, José Benedito Teixeira, CPF/MF nº 869.033.818-72;

o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de Franca e Região, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 51.814.515/0001-66, Registro Sindical – Processo nº 24542.000012/91, Processo de Atualização de Informações Sindicais nº SR 09028, com Assembléia Geral realizada no dia 29 de Julho de 2006, na sede social da entidade sita à

Rua Nuno Alberto, nº 1621, Centro, Franca – SP, representado pelo seu presidente, Wanderley Ribeiro, CPF/MF nº 551.492.438-68;

o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de Guarulhos e Região, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 38.757.092/0001-21, Registro Sindical – Processo nº 24440.025717/90, Processo de Atualização de Informações Sindicais nº SR 02565, com Assembléia Geral realizada no dia 27 de Julho de 2006, na sede social da entidade sita à Rua Caraguatatuba, nº 104, Centro, Guarulhos – SP, representado pelo seu presidente, Nicola Iazzetto Neto, CPF/MF nº 527.639.278-15;

o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas, Jornais e Revistas de Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá e Ribeirão Pires, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 58.158.015/0001-62, Registro Sindical – Processo nº 24440.006916/90, Processo de Atualização de Informações Sindicais nº SR 3770, com Assembléia Geral realizada no dia 27 de Agosto de 2006, na sede social da entidade sita Rua Adelina Salvatore Bassoli, nº 33, Jardim das Américas, São Bernardo do Campo – SP, representado pelo seu presidente, Isaías Karrara de Sousa Silva, CPF/MF nº 761.274.788-04;

o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de Jundiaí e Região, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 50.981.315/0001-35, Registro Sindical – Processo nº 46000.001221/93, Processo de Atualização de Informações Sindicais nº SR 05132, com Assembléia Geral realizada no dia 12 de Junho de 2006, na sede social da entidade sita à Rua Prudente de Moraes, nº 911, Centro, Jundiaí – SP, representado pelo seu presidente, Leandro Rodrigues da Silva, CPF/MF nº 188.221.728-41;

o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de Marília e Região, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 57.265.597/0001-13, Registro Sindical – Processo nº 35411.001800/91, Processo de Atualização de Informações Sindicais nº SR 03059, com Assembléia Geral realizada no dia 22 de Julho de 2006, na sede social da entidade sita à Rua Ernesta Menóia Borguetti, nº 155, Jardim Planalto, Marília – SP, representado pelo seu presidente, José Aparecido de Souza, CPF/MF nº 828.039.358-72;

o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de Piracicaba, Limeira e Região, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 55.350.086/0001-74, Carta Sindical – Processo nº 004.149.02371-8, e Certidão, Processo nº 46000.010513/2003-81, Processo de Atualização de Informações Sindicais nº SR 03961, com Assembléia Geral realizada no dia 15 de Julho de 2006, na sede social da entidade sita à Rua Antonio Bachi, nº 1820, Bairro Paulicéia, Piracicaba – SP, representado pelo seu presidente, Eugênio Morato de Jesus, CPF/MF nº 036.411.688-99;

o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de Presidente Prudente e Região, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 51.395.077/0001-49, Registro Sindical – Processo nº 46000.005467/2003-06, Processo de Atualização de Informações Sindicais nº SR 08908, com Assembléia Geral realizada no dia 29 de Julho de 2006, na sede social da entidade sita à Avenida Celestino José Figueiredo, nº 549, Vila Comercial, Presidente Prudente – SP, representado pelo seu presidente, Luís Carlos Nogueira, CPF/MF nº 048.837.108-23;

o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de Ribeirão Preto e Região, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 55.979.587/0001-14, Registro Sindical – Processo nº 46000.014888/2001-58, Processo de Atualização de Informações Sindicais nº SR 03130, com Assembléia Geral realizada no dia 21 de Julho de 2006, na Sede Social da entidade sita à Rua Américo Brasiliense, nº 284, Sala 64, 6º Andar, na Cidade de

Ribeirão Preto – SP, representado pelo seu presidente, Aristeu Martins de Menezes, CPF/MF nº 257.229.561/04;

o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de Santos, São Vicente e Região, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 58.255.761/0001-74, Registro Sindical – Processo nº 46000.009584/96, Processo de Atualização de Informações Sindicais nº SR 02734, com Assembléia Geral realizada no dia 21 de Julho de 2006, na sede social da entidade sita à Rua Bittencourt, 153 – Santos – SP, representado pelo seu presidente, Jorge Caetano Fermino, CPF/MF nº 018.357.758-29;

o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de São José do Rio Preto e Base Territorial, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 45.096.575/0001-98, Carta Sindical – Processo nº MTPS-161.300 de 1968, Processo de Atualização de Informações Sindicais nº SR 02951, com Assembléia Geral realizada no dia 28 de Julho de 2006, na sede social da entidade sita à Rua Auriflama, nº 4546, Jardim Santa Lucia, São José do Rio Preto – SP, representado pelo seu presidente, José Honorio Cabral da Silva, CPF/MF nº 737.468.948-91;

o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de Sorocaba e Região, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 49.554.736/0001-09, Registro Sindical – Processo nº 46000.002894/93, Processo de Atualização de Informações Sindicais nº SR 04623, com Assembléia Geral realizada no dia 28 de Julho de 2006, na sede social da entidade sita à Rua Marcilio Dias, nº 187, Bairro Pinheiros, Sorocaba – SP, representado pelo seu presidente, Everaldo Cândido do Nascimento, CPF/MF nº 035.820.148-94; e;

o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de Taubaté, Caçapava, Pindamonhangaba, e São José dos Campos, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 72.307.531/0001-32, Carta Sindical – Processo nº MTPS – 222.434/64, Processo de Atualização de Informações Sindicais nº SR 04505, com Assembléia Geral realizada no dia 22 de Julho de 2006, na Rua Castro Alves, nº 92, Jardim Paulista, São José dos Campos – SP, representado pelo seu presidente, Cícero Firmino da Silva, CPF/MF nº 897.446.248-68,

Cláusula 1ª - REPOSIÇÃO SALARIAL

A partir de 1º de Outubro de 2006, os salários dos empregados abrangidos pela Convenção Coletiva de Trabalho serão reajustados de acordo com as condições abaixo:

§ 1º - Sobre os salários reajustados em 1º de Outubro de 2005 aplicar-se-á um reajuste de 4% (quatro por cento) a partir de 1º de Outubro de 2006.

§ 2º - Os percentuais de ajustes acima pactuados serão aplicados em todos os níveis salariais.

§ 3º - Nos reajustamentos acima serão compensadas as antecipações salariais concedidas a partir de 1º de Novembro de 2005, sendo vedada também a compensação daquelas obtidas em razão de promoção, equiparação salarial, termino de aprendizagem, transferência de cargo, função ou estabelecimento, comissionamento ou as que tiverem natureza de aumento real.

§ 4º - As empresas poderão efetuar o pagamento das diferenças salariais dos meses de Outubro, Novembro e do 13º Salários de 2006 na mesma época do pagamento da 2ª parcela do 13º Salários ou na folha do adiantamento (vale) do mês de Dezembro de 2006.

Cláusula 2ª - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE

Será concedido igual aumento aos empregados admitidos após a data base em 1º de Outubro de 2005, desde que não venham a perceber salários superiores aos dos empregados mais antigos nas mesmas funções.

Parágrafo Único – Inexistindo paradigma, fica assegurado o mesmo reajustamento limitado ao percentual residual que tenha incidido sobre a folha de pagamento de Setembro de 2006 de forma que o empregado mantenha a mesma proporcionalidade salarial que havia em Setembro em relação aos salários imediatamente superiores ou inferiores.

Cláusula 3ª - SALÁRIO NORMATIVO (PISO SALARIAL)

A partir de 1º de Outubro de 2006, fica assegurado aos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva, um Piso Salarial de R\$ 560,00 (quinhentos e sessenta reais) mensais.

Parágrafo Único - O piso salarial aqui estabelecido será corrigido nas mesmas condições e épocas dos reajustamentos aplicados à categoria.

Cláusula 4ª - SALÁRIO FUNCIONAL

A partir de 1º de Outubro de 2006, fica assegurado a todo trabalhador gráfico que já se encontra no exercício do mesmo cargo há mais de 12 meses, um Salário Funcional de R\$ 645,00 (seiscentos e quarenta e cinco reais) mensais.

Parágrafo Único - O salário funcional aqui estabelecido será corrigido nas mesmas condições e épocas dos reajustamentos aplicados à categoria.

Cláusula 5ª - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias serão remuneradas com os seguintes acréscimos em relação à hora normal:

- a) 60% para o trabalho extraordinário realizado em dias úteis.
- b) 100% para o trabalho extraordinário realizado em feriados, descansos semanais ou aqueles dias já compensados.

§ 1º - O adicional de 100% previsto na letra “b” será pago independentemente do pagamento do feriado ou descanso semanal correspondente.

§ 2º - O adicional de 100% não será devido quando o trabalho em domingos decorrer de escala de revezamento.

§ 3º - Quando da realização de trabalho extraordinário, no período de 24h00 às 05h00, as empresas serão responsáveis pela condução gratuita desde a empresa até a residência dos empregados, na ausência de transporte próprio ou urbano.

§ 4º - A média das horas extras incidirá automaticamente na remuneração dos décimos terceiros salários, das férias, dos descansos semanais e feriados e no salário-base para a rescisão contratual. Para fins de apuração da referida média, considerar-se-ão as horas prestadas nos períodos aquisitivos, divididas pelo número de meses trabalhados.

§ 5º - As empresas fornecerão, gratuitamente, lanches aos empregados, quando estes estiverem em jornada de trabalho extraordinário noturno.

§ 6º - Visando garantir o nível de emprego na sazonalidade do setor e de melhoria da qualidade de vida do trabalhador, assegurando o cumprimento dos programas de produção, as empresas poderão implantar, segundo suas necessidades de produção, com todos ou parte de seus empregados, o sistema de jornada flexível de trabalho – banco de horas -, sem prejuízo do salário contratual, desde que através de Acordo Coletivo de Trabalho firmado com os Sindicatos dos Trabalhadores das respectivas bases territoriais; onde serão definidos os critérios referentes a períodos de validade, limite de

jornada, pagamento de eventuais excedentes, dias em que serão compensados, critérios no caso de férias, 13º salário, rescisão do contrato de trabalho entre outras questões que poderão ser negociadas de forma que as partes estejam representadas pela empresa, empregados e sindicato dos trabalhadores;

Cláusula 6ª - REDUÇÃO DE JORNADA E REDUÇÃO DE SALÁRIO

A empresa que em face da conjuntura econômica, devidamente comprovada, se encontrar em condições que recomendem, transitoriamente, a redução de jornada normal ou do número de dias do trabalho, poderá fazê-lo mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa dos seus empregados, homologado pela Delegacia Regional do Trabalho;

O período da redução de jornada e de salário será negociado pelas partes de modo que sua redução não seja superior a 20% do salário contratual, podendo também estabelecer a redução pura e simples de salário de no máximo de 10% que poderá ser negociada desde que obedeçam às mesmas exigências acima e conste condições no Acordo Coletivo, prazos para sua devolução, e reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores.

A empresa interessada nesta celebração de Acordo Coletivo apresentará ao sindicato da categoria profissional o seu pedido, contendo suas condições, e depois de devidamente analisadas e discutidas, com os trabalhadores, a mesma será submetida a votação secreta em Assembléia Geral dos Empregados, diretamente interessados, sindicalizados ou não, que decidirão por maioria de 2/3 (dois terços) dos interessados, o resultado de todo o processo de negociação que será regido, por condições, prazos, formas de redução, formas de compensações, etc.

Cláusula 7ª - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO

As empresas se obrigam a conceder a todos os empregados abrangidos por esta Convenção, até o dia 20 de cada mês, antecipando para o primeiro dia útil imediatamente anterior, se este recair em sábado, domingo ou feriado, um adiantamento salarial de, no mínimo, 40% do salário nominal devido no mês da concessão, que será compensado quando da ocasião do pagamento salarial do mesmo mês.

§ 1º - O pagamento do adiantamento será devido, inclusive, nos meses em que ocorrer pagamento das parcelas do 13º salário.

§ 2º - Ficam asseguradas as condições mais favoráveis já praticadas pelas empresas.

Cláusula 8ª - PAGAMENTO DE SALÁRIO

O pagamento de salários deverá ser efetuado até o dia 5 do mês subsequente ao vencido, antecipando para o primeiro dia útil imediatamente anterior, se este recair em sábado, domingo ou feriado.

§ 1º - Quando o empregador utilizar o sistema bancário para pagamento dos salários (crédito em c/corrente), os valores deverão estar à disposição do empregado, até a data prevista no caput desta cláusula.

§ 2º - Quando o pagamento for efetuado através de cheque, o empregador deve assegurar ao empregado a disponibilidade dos salários no mesmo prazo acima e garantir:

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

§ 3º - Fica vedado o pagamento em cheque cruzado no último dia do prazo para o pagamento salarial.

Cláusula 9ª - JORNADA DE TRABALHO DE OPERADORES DE FOTOCOMPOSIÇÃO, DIGITADORES E DIAGRAMADORES EM TERMINAL DE VÍDEO

A jornada de trabalho nos serviços de fotocomposição, digitação de matéria redacional (quando não executada por jornalista), formatação e editoração eletrônica de textos e imagens em terminal de vídeo, não poderá exceder a 6 horas diárias e/ou 36 horas semanais, assegurado o intervalo de 10 (dez) minutos a cada 50 minutos trabalhados, não podendo referidos intervalos serem deduzidos na jornada normal de trabalho.

Cláusula 10a - - SALÁRIO ADMISSÃO

Será garantido ao empregado admitido para a mesma função de outro, cujo contrato tenha sido rescindido sob qualquer condição, o mesmo salário do substituído, sem considerar as vantagens pessoais, excepcionando-se desta cláusula as funções individualizadas, ou seja, que possuam um único empregado no seu exercício.

Parágrafo Único - Nas empresas que possuam estrutura organizada de cargos e salários, nos casos previstos no “caput” desta cláusula, será garantido o menor salário de cada função.

Cláusula 11ª - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado que exercer a substituição fará jus à diferença entre seu salário e o do substituído, na proporção da duração da substituição, excluídas as vantagens pessoais.

Parágrafo Único - Para fins do disposto nesta cláusula, considera-se de caráter não eventual a que perdurar por período igual ou superior a 20 (vinte) dias, inclusive por motivo de férias do substituído.

Cláusula 12ª - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Não será celebrado contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na empresa, neste caso o período será de 24 meses, bem como para os casos de admissão de empregados que estiverem prestando serviços na mesma função como mão de obra temporária.

Cláusula 13a - FERIADOS EM SÁBADO EM REGIME DE COMPENSAÇÃO

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

- a) reduzir a jornada de trabalho subtraindo os minutos referentes à compensação; ou,
- b) pagar o excedente como horas extraordinárias corrigido conforme os termos da convenção; ou,
- c) acumular as horas para descanso em dias – pontes.

Cláusula 14ª - TESTE ADMISSIONAL

A realização de testes práticos para fins de admissão não ultrapassará a um dia de trabalho, com refeição paga pela empresa e fornecimento de EPIs e orientação

operacional das normas de segurança da empresa, sempre com a supervisão de um superior imediato à função para o qual esta sendo contratado.

Cláusula 15ª - ANOTAÇÕES DE PROMOÇÕES

Toda promoção de empregado será obrigatoriamente anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Cláusula 16ª - CONJUNTURA ECONÔMICA

As entidades convenientes reunir-se-ão sempre que se fizer necessário a fim de avaliar a conjuntura econômica do país e a realidade específica do setor, a fim de negociar seus respectivos interesses, caso ocorram mudanças que alterem ou tornem sem efeito cláusulas convencionadas.

Cláusula 17ª - AVISO PRÉVIO

A dispensa será sempre comunicada por escrito, mediante carta certificada ou entregue ao empregado contra recibo por ele assinado. A carta deverá esclarecer se o aviso - prévio será cumprido ou indenizado. Se a carta nada esclarecer sobre o trabalho do pré - avisado naquele período, o mesmo ficará dispensado de comparecer ao serviço durante o período de aviso prévio, o qual será indenizado.

§ 1º - Quando a empresa exigir o trabalho no curso do aviso-prévio, o empregado fará a opção pela redução no início ou no fim do período.

§ 2º - Quando o aviso - prévio for concedido no último dia útil da semana a contagem do tempo começará a fluir do primeiro dia útil da semana subsequente.

§ 3º - Os empregados que contarem com 5 ou mais anos de serviço na empresa e tiverem idade igual ou superior a 45 anos, no dia da comunicação da dispensa, e forem despedidos sem justa causa terão direito a aviso - prévio de 45 dias, sendo que a empresa só poderá exigir o trabalho de 30 dias.

§ 4º - O pagamento do aviso - prévio indenizado, devido pelo empregador ou pelo empregado, deverá ser efetuado em sua totalidade, pela remuneração do empregado.

§ 5º - Ao empregado que no curso do aviso prévio trabalhado solicitar ao empregador por escrito a sua dispensa, fica assegurado seu imediato desligamento e anotação de baixa em sua CTPS, ficando o empregador dispensado do pagamento do restante do período do aviso - prévio, bem como, quando ocorrer no mês que anteceder ao mês da Convenção Coletiva terá a dispensa do pagamento da multa prevista na Lei número 7.238/84, assegurado neste caso o reajuste concedido, para vigorar a 1º de outubro, desde que calculados todos os valores aos quais o funcionário tenha direito até a data do efetivo desligamento.

Cláusula 18ª - DISPENSA POR FALTA GRAVE

O empregado dispensado sob alegação de falta grave deverá ser comunicado do fato, por escrito, bem como dos motivos determinantes do seu desligamento, sob pena de presunção de dispensa imotivada.

§ 1º - O mesmo procedimento deverá ser observado pelas empresas quando das eventuais suspensões e advertências impostas aos empregados;

§ 2º - Todas estas comunicações têm efeito apenas para ciência do empregado sobre o fato alegado, não importando em nenhuma hipótese concordância com o mesmo;

Cláusula 19ª - CARTA DE REFERÊNCIA

As empresas deverão conceder carta de referência ao empregado dispensado sem justa causa, sempre que solicitada, bem como deverão informar os cursos concluídos pelo empregado solicitante, desde que conste de seus registros.

Cláusula 20ª - GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A liquidação dos direitos trabalhistas, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada no prazo máximo previsto na Lei número 7855/89. A empresa comunicará ao empregado, por escrito, no decurso do aviso - prévio, a data da homologação da rescisão do contrato.

§ 1º - O saldo de salário do período trabalhado antes do aviso-prévio trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais funcionários, se a homologação da rescisão não ocorrer antes do prazo, e desde que isso não implique em saldo negativo no acerto final.

§ 2º - O não cumprimento do prazo estabelecido nesta cláusula acarretará as multas estabelecidas na Lei 7855/89, inclusive a que reverter em favor do trabalhador, ressalvados os casos em que a empresa comprove que a impossibilidade da homologação ocorreu por problema da entidade homologadora ou pelo 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 mencionada no caput desta cláusula.

§ 3º - Fica convencionado que, quando forem feitas homologações com ressalva de diferenças salariais pela não-inclusão de antecipações mensais em decorrência da não-aplicação do índice aplicável, as empresas terão o prazo de 10 dias contados da divulgação e conhecimento do mesmo, para efetuarem a quitação das aludidas diferenças.

§ 4º - Em caso de não pagamento das verbas rescisórias por parte do empregador, fica estipulada a multa equivalente ao salário diário do empregado por dia de atraso, e sem prejuízo de multa fixada pela Lei 7855/89, a partir do 41º (quadragésimo primeiro) dia após o seu desligamento do trabalho com dispensa do cumprimento do aviso prévio e 2º (segundo) dia com cumprimento do aviso prévio, limitado ao valor da obrigação principal, nos termos do artigo 920 do Código Civil.

§ 5º - O disposto no "caput", porém, não se aplicará se o atraso decorrer de paralisação dos serviços bancários, acontecimento fortuito ou motivo de força maior, ou ainda ausência comprovada do empregado.

Cláusula 21ª - AVISO E REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

O início do período de gozo das férias será comunicado ao empregado, por escrito, com antecedência de trinta dias. A remuneração das férias a que fizer jus o empregado, acrescida de um terço, nos termos do art. 7o. inciso XVII da Constituição Federal, será paga como se o empregado estivesse em serviço de forma que, se o período de gozo de férias avançar em um mês no qual ocorrer correção ou aumento de salários, os dias correspondentes serão pagos com o salário já reajustado. Como a remuneração de férias deve ser paga anteriormente ao início do gozo das mesmas, a empresa efetuará o pagamento das diferenças juntamente com os salários do mês subsequente, quando o empregado já tiver retornado ao serviço.

§ 1º - O início das férias individuais ou coletivas não poderá coincidir com sábado, DSR, feriado ou dia já compensado, garantido ao empregado o direito de iniciar suas férias em outro dia da semana.

§ 2º - Fica estabelecido que as empresas que concederem férias coletivas no final do ano, abonarão os dias 25 de Dezembro e 1º de Janeiro.

§ 3º - O pagamento do período de férias deverá ser efetuado até dois dias antes do período de gozo.

§ 4º - Nos casos em que os empregados vierem a gozar férias antecipadas, por iniciativa do empregador a empresa se obrigará a repor as diferenças salariais relativas nos salários nominais vigentes a época em que viria o trabalhador, adquirir o direito das mesmas.

§ 5º - Na cessação do contrato de trabalho por pedido de demissão após 08 (oito) meses de serviço o empregado terá direito a remuneração relativa ao período incompleto de férias de acordo com o art. 130 da CLT na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

§ 6º - As empresas concederão uma indenização de um salário nominal a todos os empregados da categoria profissional em caso de demissão sem justa causa dentro do prazo de 30 dias após o retorno das férias.

Cláusula 22ª - FALTAS JUSTIFICADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

- a) até 3 dias consecutivos em virtude de casamento. Se o casamento ocorrer em um sábado a contagem dos referidos dias iniciará na segunda-feira.
- b) até 3 dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmãos, ou pessoa que declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica.
- c) por 2 dias, no caso de falecimento da sogra ou sogro, devidamente comprovado.
- d) 1 dia por doação de sangue duas vezes ao ano, desde que devidamente comprovada.

Cláusula 23ª - AUSÊNCIA DA MULHER TRABALHADORA

A empresa abonará as faltas ao serviço da mulher trabalhadora ao serviço desde que devidamente atestadas por convênio médico ou serviço médico da empresa e, na falta de um desses, pela Previdência Social, limitando-se a um total de 6 faltas anuais, sempre que ficar comprovado terem as ausências relação com doença de filhos menores de 16 anos de idade, estendendo para 08 (oito) dias quando se tratar de internação igual ou superior a 02 (dois) dias bem como de filhos comprovadamente excepcionais.

Parágrafo Único - O benefício da presente cláusula, será extensivo ao trabalhador homem, quando estiver com a guarda da criança, legalmente e comprovadamente através de certidão ou alvará judicial.

Cláusula 24ª - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE

As empresas concederão de acordo com o Art. 392 – A

À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença – maternidade nos termos do art. 392, observado o disposto no seu § 5º.

§ 1º - No caso de adoção ou guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias.

§ 2º - No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias.

§ 3º - No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4 (quatro) anos até 8 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias.

§ 4º - A licença – maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

Cláusula 25ª - GARANTIA DA GESTANTE

A empregada gestante terá garantida estabilidade provisória até 150 dias após o parto, conforme o art. 10, II, b, das Disposições Transitórias da Constituição Federal de 1988. Parágrafo Único - Em caso de aborto devidamente comprovado por atestado médico, a mulher gestante gozará da garantia de emprego e salário até 15 dias após o término da licença compulsória.

Cláusula 26ª - SERVIÇO MILITAR

Serão garantidos emprego e salário ao empregado em idade de Serviço Militar obrigatório, desde o alistamento até 60 dias após a dispensa ou desligamento, quando houver incorporação, sem prejuízo do aviso - prévio previsto na CLT.

Parágrafo Único - O mesmo se aplica a quem estiver servindo o Tiro de Guerra.

Cláusula 27ª - ABONO DE APOSENTADORIA

Ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes, aos empregados com mais de 5 anos de serviços, dedicados à mesma empresa, quando dela vierem a desligar-se por motivo de aposentadoria, será pago um abono equivalente ao seu último salário nominal.

Parágrafo Único - O empregado, com os mesmos requisitos acima que se aposentar na vigência do contrato fará jus ao referido abono, quando de seu desligamento definitivo da empresa.

Cláusula 28ª - GARANTIA PARA A APOSENTADORIA

Ao empregado que estiver prestes a obter o benefício da aposentadoria, fica assegurada a sua permanência na empresa, nos seguintes casos:

a) aquele que estiver a 12 meses da aposentadoria, desde que comprove o seu estado, terá assegurada a sua permanência pelos 12 meses correspondentes ao período restante para aposentar-se. No caso de ocorrer dispensa do empregado amparado por esta cláusula deverá comunicar no ato, por escrito, a sua condição o que causará imediata suspensão da providência com o retorno ao trabalho e a obrigação de apresentar prova do alegado em 30 dias.

b) ao empregado excluído das situações acima, que houver formulado, o pedido de aposentadoria junto ao INSS, com o tempo de serviço já completo, desde que comprove, fica assegurada a sua permanência na empresa até a data de concessão do benefício, limitada a 90 dias da data de protocolização do pedido.

Cláusula 29ª - GARANTIA AO TRABALHADOR AFASTADO PELO INSS

Ao empregado afastado do serviço por motivo de doença, que venha a perceber o benefício previdenciário respectivo, serão garantidos emprego e salário, a partir da alta médica, por um período igual ao do afastamento, limitado, porém, a um máximo de 90 dias.

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

§ 2º - Dentro do prazo previsto nesta garantia, estes empregados não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador.

§ 3º - Estão excluídos dessa garantia os casos de contrato a prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão, aviso prévio e acordo entre as partes.

Cláusula 30ª - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA/ACIDENTE DO TRABALHO

As empresas complementarão a partir do 16o (décimo sexto) ao 90o (nonagésimo) dia do afastamento o salário - base dos empregados afastados em gozo de auxílio - doença ou auxílio acidente do trabalho.

§ 1º - Ocorrendo o afastamento de trabalhador aposentado que esteja na ativa a empresa pagará do 16º ao 90º dia de afastamento, a título de complementação que trata esta cláusula a diferença entre o salário contratual e o valor do benefício de aposentadoria.

§ 2º - Aos empregados com mais de 90 dias de serviços prestados à empresa com período de carência para gozo de auxílio - doença junto ao SUS, terão seu salário - base pago pela empresa até o 90º dia do afastamento.

§ 3º - As empresas se comprometem, em caso de atraso no pagamento pelo INSS, a adiantarem, no mínimo 50% dos valores devidos pelo SUS, aos empregados que receberem auxílio - doença ou de acidente de trabalho.

Cláusula 31ª - COMPLEMENTAÇÃO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Ao empregado afastado a partir de 1º de Outubro de 2006, percebendo auxílio da Previdência Social, por acidente de trabalho ou auxílio doença, será garantido, no primeiro ano de afastamento, a complementação do 13º. Salário.

§ 1º - A complementação será devida, inclusive para os empregados cujo afastamento tenha sido igual ou superior a 180 dias, e também para aqueles que ainda não tenham completado o período de carência para percepção desse benefício previdenciário.

§ 2º - Essa complementação será igual à diferença entre o valor pago pela previdência social e o salário nominal do empregado.

Cláusula 32ª - EMPREGADO ESTUDANTE - ABONO DE FALTAS

Será concedido abono de falta ao empregado estudante nos dias de prova e de exames vestibulares, “Provão e ENEM” desde que em estabelecimento oficial ou reconhecido de ensino, pré-avisado o empregador, com um prazo mínimo de 48 horas, com a comprovação da realização dos exames.

Cláusula 33ª - EMPREGADO ESTUDANTE - MANUTENÇÃO DE HORÁRIOS

Fica assegurada a manutenção do horário de trabalho do empregado estudante, desde que notificada a empresa dentro do prazo de 15 dias a contar da data de matrícula no estabelecimento de ensino.

Cláusula 34ª - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas aceitarão os atestados médicos e odontológicos, fornecidos pelo STIG (Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas), para efeito de abono de faltas ao serviço, desde que não mantenham convênio médico-hospitalar ou não possuam Departamento Médico próprio.

§ 1º - A emissão de atestados de favor impedirá a inclusão desta cláusula nos futuros acordos.

§ 2º - Aceitação de atestados médicos e odontológicos por médicos credenciados pelos STIGs, como constitui inovação nesta CCT, ficará sobre observação podendo ou não ser renovado na próxima Convenção Coletiva de Trabalho.

Cláusula 35ª - NECESSIDADES HIGIÊNICAS

Nas empresas que utilizarem mão-de-obra feminina, as enfermarias e caixas de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais.

Parágrafo Único - As empresas providenciarão, gratuitamente, produtos adequados à higiene pessoal de seus empregados, de acordo com as condições específicas do trabalho realizado.

Cláusula 36ª - EXAMES MÉDICOS OBRIGATÓRIOS

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

Parágrafo Único - Todos os exames médicos serão efetuados e custeados pela empresa e a segunda via dos seus resultados, de forma autenticada, deverá ser entregue aos empregados.

Cláusula 37ª - ÁGUA POTÁVEL

A água potável oferecida ao trabalhador deverá ser submetida à análise química e bacteriológica.

Parágrafo Único - A água deverá ser servida aos trabalhadores por meio de copos individuais ou bebedouros a jato inclinado.

Cláusula 38ª - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO

As empresas fornecerão gratuitamente a seus empregados, sempre que as funções assim o exigirem, uniformes, calçados de segurança, material de identificação e demais peças de vestimenta em número suficiente para trocas e em boas condições de uso, como também equipamentos de proteção individual tais como protetores auriculares especificados nas NRs, óculos de segurança, inclusive de grau quando receitados pelo médico, máscaras com filtro, luvas para os que manipulam produtos e solventes agressivos à saúde, inclusive material de identificação pessoal.

Cláusula 39ª - FORMULÁRIO PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas deverão preencher os documentos exigidos pela Previdência Social, por completo, para a concessão de qualquer benefício, entregando-os aos interessados no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, ou em prazo inferior, quando exigido por lei.

§ 1º - As empresas também deverão fornecer, quando o empregado solicitar por escrito, ou no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a data do termo de rescisão do contrato de trabalho, cópia devidamente autenticada, nos termos das exigências do INSS, dos documentos necessários à comprovação do tempo de serviço e de contribuição, inclusive cópias autenticadas de documentos necessários à comprovação da aposentadoria especial, quando for o caso.

§ 2º - As empresas fornecerão em até 30 dias do desligamento cópia do Laudo Pericial, da “DSS8030”, e/ou do PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário.

Cláusula 40ª - QUADRO DE AVISOS

As empresas admitirão a fixação de quadro de avisos do Sindicato dos Trabalhadores em local acessível aos empregados, nas medidas de 0,60 m x 0,90 m, com vidro e chave, para inserção de matéria de interesse da categoria, desde que assinada pelo Presidente do Sindicato dos Gráficos ou Diretor autorizado, vedada a divulgação de material político-partidário ou ofensivo a quem quer que seja.

§ 1º - Deverão também ser afixados no referido quadro de avisos, todas as informações, resoluções e procedimentos da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes).

§ 2º - Os referidos quadros poderão ser aproveitados com o objetivo de incrementar a sindicalização dos trabalhadores.

Cláusula 41ª - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS - “PONTES”

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

Parágrafo Único - As empresas poderão compensar tais dias nos períodos de férias, se julgarem conveniente.

Cláusula 42ª - MENSALIDADES SINDICAIS

As empresas que descontarem as mensalidades sindicais em folha-de-pagamento deverão recolhê-las ao Sindicato Profissional beneficiário até o 5º dia após o pagamento dos salários. O recolhimento deverá ser feito diretamente ao Sindicato ou agência bancária em que o mesmo mantenha conta corrente.

Parágrafo Único - A falta de recolhimento no prazo acima acarretará a multa de 2% sobre o valor devido. A multa reverterá a favor da entidade sindical profissional.

Cláusula 43ª - APROVEITAMENTO EM NOVAS FUNÇÕES

As empresas deverão fornecer aos seus empregados, sempre que possível, a oportunidade de sua adaptação às novas técnicas e equipamentos. O processo de

adaptação constituíra encargo da empresa, de sorte que as despesas com eventuais cursos de aprendizagem correrão por conta da empresa.

Parágrafo Único - As empresas privilegiarão os seus empregados para preenchimento de vagas em níveis superiores.

Cláusula 44ª - CURSO DE RELAÇÕES HUMANAS

As empresas proporcionarão, a seu critério, a seus encarregados líderes de produção ou cargo de chefia, a realização de cursos de relações humanas.

Cláusula 45ª - COMPROVANTES DE RECEBIMENTO

As empresas fornecerão aos seus empregados, comprovantes de recebimento de quaisquer documentos que por estes lhe sejam entregues, inclusive atestados médicos.

Parágrafo Único - A empresa fornecerá aos seus empregados, mediante sua solicitação escrita até 60 dias após seu desligamento, os documentos que atestem a conclusão de cursos por eles obtidos, durante o seu período de trabalho na empresa, desde que estejam comprovadamente em seu poder.

Cláusula 46ª - TOLERÂNCIA DE ATRASOS

Caberá a cada empresa a tolerância de atrasos na entrada ao serviço.

Parágrafo Único - A entrada ao serviço após o prazo de tolerância dependerá de autorização da empresa. Contudo, se a empresa aceitar a entrada após a tolerância, descontará somente as horas não trabalhadas.

Cláusula 47ª - DIA NACIONAL DO TRABALHADOR GRÁFICO

As empresas darão apoio, a seu critério, às comemorações do Dia Nacional do Trabalhador Gráfico, ou seja, a 7 de Fevereiro de cada ano.

As empresas cederão espaço gratuitamente ao Sindicato dos Gráficos para publicação de matéria alusiva ao dia do trabalhador gráfico bem como da mesma forma cederão espaço para a publicação de editais referentes às Assembleias Gerais Ordinárias e Extraordinárias do Sindicato limitado a 2 colunas por 10 cm.

Cláusula 48ª - COMISSÃO PARITÁRIA

As partes concordam com a implantação de uma Comissão Paritária, a ser indicada, visando à instituição da classificação profissional como subsídio para futuras gestões, como também a definição dos beneficiários (enquadramento sindical) e outros assuntos de interesse da categoria, cujos membros reunir-se-ão, ordinariamente, de 4 em 4 meses e extraordinariamente sempre que ocorrerem fatos relevantes que impliquem em modificações convencionadas neste instrumento.

Cláusula 49ª - NORMAS PARA CONCILIAÇÃO EM CONFLITOS

As partes comprometem-se, no caso de ocorrerem divergências quanto à aplicação de cláusulas desta convenção, a envidar esforços no sentido de resolvê-las diretamente mediante processo de conciliação.

Cláusula 50ª - LICENÇA PATERNIDADE

De acordo com o inciso XIX do artigo 7º da CF, combinado com o § 1º do artigo 10º do Ato das Disposições Transitórias a licença paternidade será de 5 dias corridos, contados da data do parto, neles incluído o dia previsto no inciso III do art. 473 da CLT.

Cláusula 51ª - SEGURO DE VIDA

As empresas ficam obrigadas a instituir Seguro de Vida, a favor de seus empregados, no valor mínimo de R\$ 17.000,00 (dezesete mil reais).

§ 1º - As empresas deverão proporcionar aos empregados a oportunidade de optar ou não pela sua inclusão no referido seguro, ficando a participação dos mesmos limitada ao máximo de 40% do custo.

§ 2º - Para as empresas que não efetuarem o seguro de vida ou os empregados que não optarem pela sua inclusão no referido seguro receberão os seus dependentes no caso de seu falecimento a título de auxílio funeral, a quantia de R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) juntamente com o saldo de salários e demais verbas trabalhistas remanescentes.

Cláusula 52ª - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Fica permitido às empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, quando oferecida a contraprestação, o desconto em folha de pagamento de seguro de vida em grupo, de planos médico - odontológicos com participação dos empregados nos custos, despesas de alimentação, participação em cesta básica, convênios com supermercados, farmácias, assistência médica e outros descontos quando expressamente autorizados pelo empregado.

Cláusula 53ª- CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

As empresas ficam obrigadas a descontar em folha de pagamento de todos os seus empregados abrangidos pela presente convenção, associados ou não, a Contribuição Assistencial, nas épocas, importâncias e prazos que forem estabelecidos pela Assembléia Geral de Trabalhadores de cada entidade profissional conveniente.

§ 1º - O recolhimento da contribuição acima deverá ser efetuado através de guias próprias para crédito das entidades que formam o sistema confederativo a saber: Sindicato Profissional, 94% e Federação, 6%. Para esse fim, a entidade sindical enviará a competente Guia de Recolhimento acompanhada de ofício informando o percentual a ser descontado, à época e o prazo de recolhimento.

§ 2º - As empresas deverão remeter ao Sindicato representativo da categoria profissional, dentro de 30 dias contados da data do recolhimento, a relação nominal dos empregados contribuintes e o valor recolhido.

§ 3º - Nas localidades em que não houver Sindicato representativo da categoria profissional, legalmente reconhecido, o desconto será de 3% sobre os salários de Dezembro de 2006 e de 3% sobre o salário do mês de Maio de 2007, devendo o montante ser recolhido em favor da Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas do Estado de São Paulo, respectivamente até 15 de Janeiro de 2007 e 10 de Junho de 2007.

§ 4º - O recolhimento da referida contribuição, quando efetuado fora do prazo previsto nesta cláusula, importará em multa de 2% para cada mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% ao mês e correção monetária. A multa e os acréscimos não poderão ser descontados dos empregados.

§ 5º - As contribuições assistenciais ou sociais fixadas em assembléias gerais dos respectivos Sindicatos Profissionais, fora do presente acordo intersindical, a serem descontadas em folha de pagamento, deverão ser comunicadas às empresas com 30 dias de antecedência da data do vencimento.

Cláusula 54ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas associadas recolherão em nome do Sindicato das Empresas Proprietárias de Jornais e Revistas no Estado de São Paulo uma contribuição complementar e necessária à manutenção das atividades sindicais correspondente à quantia de R\$ 100,00 (cem reais), até o dia 12 de Fevereiro de 2007, que deverá ser depositada no Banco do Estado de São Paulo - Banespa S/A., agência 0001, conta 13.023144-1. As empresas não associadas recolherão da maneira acima a importância correspondente a R\$ 100,00 (cem reais) na mesma forma e prazos descritos. Todas as empresas deverão remeter a esse Sindicato Patronal, os comprovantes de pagamento efetuado. Caso não haja o recolhimento das importâncias acima mencionadas na data de seu vencimento em 12 de Fevereiro de 2007, estas sofrerão reajuste de 1% ao mês até o dia do seu efetivo pagamento, acrescido de multa de inadimplência de 2% do valor total.

Cláusula 55ª - MÃO - DE - OBRA TEMPORÁRIA

Só será permitida a contratação de mão-de-obra temporária em conformidade com os dispositivos contidos na Lei número 6.019 de 03/01/1974, estendendo-se aos contratados todas as garantias e benefícios assegurados por esta Convenção.

Cláusula 56ª - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Para exigir a satisfação e cumprimento das normas previstas nesta Convenção, fica expressamente conferido aos Sindicatos Profissionais convenientes, o direito de ajuizamento de AÇÃO DE CUMPRIMENTO, como substituto processual de todos os integrantes da respectiva categoria profissional, associados ou não, independente de outorga de poderes, obedecidos os seguintes critérios:

I- Todos os substituídos serão individualizados na petição inicial e devidamente identificados, pelo número da Carteira de Trabalho e Previdência Social ou de qualquer documento de identidade;

II- É lícito aos substituídos integrar a lide como assistente litisconsorcial, acordar, transigir e renunciar, independentemente de autorização ou anuência do Sindicato substituto;

III- Na liquidação da sentença exequenda serão individualizados os valores devidos a cada substituído, cujos depósitos para quitação serão levantados através de guias expedidas em seu nome ou de procurador com poderes especiais para esse fim.

Parágrafo Único - Antes da propositura da ação de cumprimento contra qualquer empresa abrangida por esta Convenção, o Sindicato Profissional fica obrigado a notificar ao Sindicato da categoria econômica (SINDJORI), expondo os motivos da pretensão, para que essa entidade possa fazer gestão junto à empresa, visando a solução das questões ou a conciliação prévia. Caso não haja entendimento conclusivo no prazo

de 15 dias, contados do recebimento da notificação supra, fica o Sindicato Profissional autorizado a se valer dos poderes conferidos nesta cláusula.

Cláusula 57ª - CESTA BÁSICA

A cada trabalhador com carga horária integral na empresa será fornecida todo mês uma cesta básica conforme discriminação abaixo podendo ser alterada desde que não implique na sua qualidade e peso.

§ 1º - Os eventuais produtos que apresentarem problemas de safra, notoriamente divulgados e comprovados, poderão ser trocados por possíveis similares garantindo sempre a qualidade, o peso e os valores correspondentes aos produtos substituídos.

§ 2º - Aqueles que trabalharem em horário reduzido, terão direito a cesta básica proporcional.

§ 3º - O desconto do empregado poderá ser de até 20% (vinte por cento), conforme determinação legal.

§ 4º - A empresas que fornecem refeição no local de trabalho ou qualquer outro benefício como ticket alimentação estão desobrigadas do fornecimento da Cesta básica.

§ 5º - O benefício de que trata esta cláusula não terá natureza salarial, nem se incorporará à remuneração do empregado para quaisquer efeitos.

§ 6º - As empresas que vierem a implantar o referido benefício deverão utilizar-se dos incentivos fiscais previstos no PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador) do Ministério do Trabalho.

§ 7º - Duas ausências injustificadas do empregado no trabalho, dentro do período mensal, causarão a perda dos benefícios desta cláusula.

§ 8º - A cesta-básica deverá ser entregue aos trabalhadores até no máximo dia 10 de cada mês, conforme conteúdo abaixo;

04 pacotes

01 kg

açúcar refinado

02 pacotes

500 grs

macarrão espaguete

02 pacotes

05 kg

arroz agulhinha tipo I

03 latas

900 ml

óleo de soja

01 pacote

200 grs

biscoito recheado

01 lata

300 grs.

extrato de tomate

01 pacote

500 grs

café torrado e moído

01 pacote

01 kg

sal refinado

01 pacote

500 grs

farinha de mandioca

01 pote

700 grs.

goiabada em massa

02 pacotes

01 kg

farinha de trigo especial

01 lata

135 grs.

sardinha em óleo

03 pacotes

01 kg

feijão carioca novo

01 pote

300 grs.

tempero completo

01 pacote

500 grs

fubá tipo mimoso

Cláusula 58ª - AJUDA ESCOLAR

As empresas celebrarão juntamente com o STIG, convênios com livrarias objetivando fornecer material escolar aos filhos naturais e/ou adotivos dos empregados gráficos. Os empregados poderão obter o material, no máximo até Março de 2007, nas livrarias conveniadas, ficando as empresas autorizadas a descontarem em folha-de-pagamento, de acordo com a cláusula 52ª (Autorização para Desconto em Folha de Pagamento), o valor correspondente ao material adquirido.

Cláusula 59ª- AUXÍLIO CRECHE

As empresas se obrigarão, nos termos da legislação em vigor, a firmar convênio com creches ou berçários que se situem mais próximos dos locais de trabalho, podendo a empresa, em substituição, instituir para a empregada - mãe, o sistema de reembolso - creche no mínimo de 35% do Salário normativo, que deverá ser pago no mesmo dia em que for liquidada a folha de pagamento do mês anterior, mediante a entrega do correspondente recibo da mensalidade paga, benefício este destinado às crianças até 06 (seis) anos de idade.

§ 1º - Em casos excepcionais a empresa estudará com a empregada necessitada a melhor forma de atender os princípios desta cláusula.

§ 2º - Fica ampliado o referido benefício quando a guarda do filho estiver legalmente e comprovadamente com o pai ou responsável.

§ 3º - O benefício previsto nesta cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada.

§ 4º - O pagamento do auxílio creche deverá ser incluído na folha de pagamento desde que o recibo seja entregue no departamento pessoal das empresas em tempo hábil a ser designado pela política de recursos humanos das mesmas.

Cláusula 60ª - LOCAL PARA REFEIÇÃO

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

Cláusula 61ª- REPRESENTAÇÃO SINDICAL

O empregado eleito para a Diretoria do Sindicato, quando não afastado de suas funções na empresa, terá as suas faltas abonadas para exercício do mandato sindical, limitadas a um dia por mês, sem prejuízo de suas férias e do descanso semanal remunerado, desde que a empresa seja avisada, por escrito, pelo Sindicato, no mínimo com 24 horas de antecedência.

§ 1º - Para as empresas que tiverem mais de um empregado eleito para a Diretoria do Sindicato, a concessão estabelecida nesta cláusula limitar-se-á a 1 empregado.

§ 2º - Poderá o empregado optar por acumular estas liberações em períodos de até 6 dias consecutivos, por semestre, para participar de congressos ou seminários, avisando a empresa, por escrito, com a antecedência mínima de 15 dias.

Cláusula 62ª - DIREITOS DA MULHER

As empresas se comprometem a assegurar igualdade de condições e oportunidades às mulheres, para concorrerem a qualquer cargo, inclusive ao de chefia, atendidos os pré-requisitos da função estabelecidos pela empresa e porventura existentes.

§ 1º - As empresas não poderão exigir a prestação de serviços diversos daqueles objetos da estrutura, normas e procedimentos de sua organização, mediante atos de coação, exigências ou tentativas de vantagem sexual, sendo nulo qualquer ato punitivo decorrente de recusa.

§ 2º - A empresa obrigatoriamente destinará à empregada gestante ou em período de aleitamento, ambiente de trabalho apropriado à proteção de sua saúde e do bebê e livre de agentes insalubres.

§ 3º - Comprometem-se ainda as empresas, quando a função for idêntica e o trabalho exercido pela mulher com igual produtividade e perfeição técnica, a promoverem equiparação salarial com o paradigma-homem, cuja diferença de tempo de serviço não for inferior a dois anos conforme caput do artigo 461 e parágrafo primeiro da CLT.

Cláusula 63ª - PREVENÇÃO - ASSÉDIO SEXUAL E MORAL

Os empregadores criarão programas de orientação às chefias, sobre os aspectos da prevenção de assédio sexual e moral.

Cláusula 64ª - CAMPANHAS DE PREVENÇÃO E ORIENTAÇÃO

As empresas promoverão campanhas educativas de prevenção do câncer, cólera, tabagismo, alcoolismo, AIDS, drogas com realização de palestras por médicos ou pessoas especializadas, nos locais de trabalho.

Cláusula 65ª - DIREITO DE SABER

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

Cláusula 66ª - EMPREGADOS EM TRATAMENTO MÉDICO

Aos empregados que ficaram afastados em tratamento médico, através de convênio, em decorrência de acidente de trabalho, por mais de 15 dias, sem encaminhamento ao INSS, fica assegurada a garantia prevista no art. 169 do regulamento de benefício da Previdência Social.

Cláusula 67ª - SINDICALIZAÇÃO

Com o objetivo de incrementar a Sindicalização dos seus empregados, as Empresas, de comum acordo com o Sindicato representativo da categoria, poderão colocar a disposição, 1 (uma) vez por ano, local e meio para o alcance desta finalidade desde que fora do local e horário de trabalho.

Cláusula 68ª - EXTRATO DO FGTS

As empresas comprometem-se a atualizar os endereços dos funcionários junto a CEF, para que estes recebam, em suas residências, os extratos do FGTS.

Cláusula 69ª - MARCAÇÃO DE PONTO

As empresas adotarão meios para marcação de ponto tais como: Livros, relógios ou ponto eletrônico.

Cláusula 70ª - ADICIONAL NOTURNO

As empresas concederão aos empregados que trabalharem no período de 22:00 horas às 05:00 horas, um adicional noturno de 25% (vinte e cinco por cento), incidentes sobre a hora normal.

Cláusula 71ª - GARANTIAS GERAIS

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis já existentes em cada empresa, com relação a qualquer das cláusulas convencionadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

Cláusula 72ª - MULTA

Em caso de descumprimento pelas partes das cláusulas contidas nesta Convenção, fica estabelecida uma multa de 1 salário mínimo, vigente na época da infração, revertendo em benefício da entidade sindical prejudicada, ficando excluídas desta cláusula as que já possuam cominações específicas.

Cláusula 73ª - COMPETÊNCIA

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Cláusula 74ª - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS

As empresas ficam obrigadas a fornecer aos seus empregados, comprovantes de pagamentos, contendo a razão social da empregadora, o nome do empregado e a discriminação das verbas salariais, descontos, quitações e fornecimento do valor a ser depositado a título de FGTS.

Cláusula 75ª - PRIMEIROS SOCORROS

As empresas que trabalharem no horário noturno, colocarão à disposição de seus empregados, recursos para atendimento em situações de emergência em virtude de doença ou acidente no local de trabalho.

Parágrafo Único: A empresa dará conhecimento aos seus empregados das condições e material disponível para aquele atendimento.

Cláusula 76ª - APRENDIZES DO SENAI E CURSOS DE CAPACITAÇÃO E RECAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, durante o período de treinamento prático na empresa, um salário correspondente a 80% do salário normativo

convencionado e vigente no momento do início da segunda metade de seu processo de aprendizado.

Cláusula 77ª - NORMA REGULAMENTADORA

As empresas deverão obedecer integralmente as exigências estabelecidas na NR 24, independente do número de empregados a seu serviço.

Cláusula 78ª - DATA - BASE

Fica mantida a data-base da categoria profissional e econômica, como sendo o dia 1º (primeiro), de outubro de cada ano.

Cláusula 79ª - VIGÊNCIA

O presente acordo terá vigência de 1 ano, fluindo de 1º de Outubro de 2006 a 30 de Setembro de 2007.

Cláusula 80ª - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO.

Os procedimentos de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva ficarão subordinados às normas estabelecidas pelo Artigo 615, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Cláusula 81ª - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

Respeitados todos os acordos já firmados individualmente, toda empresa deverá convencionar com os seus empregados, por meio de comissão por eles escolhida, com a participação de um representante do respectivo Sindicato Profissional nas reuniões, a forma de participação dos mesmos em seus resultados, obedecendo os seguintes prazos e critérios, sendo de acordo com a Lei Nº 10.101 de 19.12.2000, D.O.U. 20.12.2000 e suas respectivas alterações:

I- constituição da comissão até 31 de Janeiro de 2007. Efetivação do acordo até 31 de Março de 2007 para estabelecer a participação do exercício de 2007;

II- as empresas que não celebraram acordo para a quitação do exercício de 2006 pagarão a seus empregados o valor de R\$ 364,00 (trezentos e sessenta e quatro reais) devendo a mesma ser quitada em R\$ 182,00 (cento e oitenta e dois reais) no mês de Fevereiro de 2007 e, R\$ 182,00 (cento e oitenta e dois reais) no mês de Agosto de 2007;

III- o pagamento de que trata o item II desta cláusula será devido aos empregados em atividade na empresa em OUTUBRO 2006, na proporção de 1/12 por mês trabalhado, durante o período de OUTUBRO DE 2005 a SETEMBRO DE 2006, tendo como base o valor de R\$ 364,00 (trezentos e sessenta e quatro reais).

IV- os empregados que vierem a ser dispensados a partir de OUTUBRO DE 2006, receberão, igualmente, o pagamento na proporção de 1/12 por mês efetivamente trabalhado, durante o período de OUTUBRO DE 2005 a SETEMBRO DE 2006, obedecendo as bases fixadas no item III desta cláusula para o respectivo período, devendo a empresa liquidar de uma só vez, em uma única parcela, o citado valor correspondente, por ocasião da quitação final da rescisão trabalhista. Esta garantia aplica-se, igualmente, aos empregados que, embora tenham sido dispensados a partir de SETEMBRO DE 2006, tiveram seus correspondentes avisos prévios projetados abrangendo o mês de OUTUBRO DE 2006.

V- são critérios mínimos a serem considerados pelas comissões de que trata o item I, entre outros: diminuição da perda de matéria prima; diminuição de refugos; diminuição de resserviço (reimpressões); redução de devoluções de serviços (clientes internos); estabelecimento de quociente mínimo de faltas injustificadas por ano, por empresa; volume produzido por departamento e por pessoa.

Cláusula 82ª - CURSOS DE CAPACITAÇÃO E RECAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

Quando as empresas realizarem inscrições de seus trabalhadores em cursos de aperfeiçoamento e recapacitação profissional, caberá o custeio de alimentação e transporte pela empresa.

Cláusula 83ª - AUXÍLIO MEDICAMENTO (CONVÊNIO FARMÁCIA)

As empresas se obrigam a celebrar convênio farmácia para a aquisição de medicamentos, autorizado pelo empregado o respectivo desconto em folha de pagamento.

Cláusula 84ª - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

Nos casos em que ocorram acidentes do trabalho, as empresas comunicarão tais circunstâncias à Entidade Sindical Profissional, na forma da lei, encaminhando para esta finalidade a cópia da “CAT – Comunicação de Acidente do Trabalho”.

Cláusula 85ª - vale-transporte

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

Parágrafo Único - No ato da admissão, a empresa obriga-se a consultar por escrito o empregado sobre a utilização ou não de meio de transporte para se locomover ao local de trabalho

Cláusula 86ª - aleitamento

Nas empresas que não possuírem creches, a mulher trabalhadora poderá fazer o aleitamento, até 6 (seis) meses de idade, sem qualquer prejuízo das horas despendidas para essa necessidade, limitado a 2 (horas) horas diárias, divididas em no mínimo dois períodos. O prazo de aleitamento pode ser prorrogado por mais 3 (três) meses, por solicitação escrita do respectivo médico pediatra. Esta Cláusula tem por objetivo a proteção do aleitamento da criança, não podendo ser utilizada para outras finalidades.

Cláusula 87ª - contribuição sindical dos empregados / empregadores

Os empregadores são obrigados a descontar, da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano, a contribuição sindical por estes devida aos respectivos sindicatos.

Cláusula 88ª – AUXÍLIO AO FILHO EXCEPCIONAL

As empresas pagarão aos seus empregados que tenham filhos excepcionais, um auxílio mensal equivalente a 20% (vinte inteiros por cento) do salário normativo, por filho nesta condição, não configurando remuneração mensal.

Por estarem justos e acertados e, para que produza os seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes convenientes a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em 06 (seis) vias.

São Paulo, 13 de Dezembro de 2006.

MOACIR TEIXEIRA DIAS

Presidente do SINDIJORI Sindicato das Empresas Proprietárias de Jornais e Revistas no Estado de São Paulo
CPF nº 991.258.118-00

LEONARDO DEL ROY

Presidente da FTIGESP Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas do Estado de São Paulo
CPF nº 129.808.208-06

MARTA MARIA CORREIA

Advogada do SINDIJORIOAB/SP nº 86.793
CPF nº 069.000.018-90

JOSÉ LUIZ FERREIRA DE ALMEIDA

Advogado da FTIGESP e
Procurador das Entidades Federadas OAB/SP nº 168.468
CPF nº 012.797.988-31