



## SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS GRÁFICAS DE TAUBATÉ E REGIÃO.

Sede: Rua Bispo Rodovalho nº 26 – 3º Andar Conjunto 302 CEP 12010-030 Centro Taubaté/SP.  
CNPJ/MF: 72.307.531/0001-32 \* Código Sindical: 028.149.02574-2  
Fundação: 14 de Maio de 1961

Site: [www.setorgrafico.org.br](http://www.setorgrafico.org.br)

Fone: (12) 3632.4897

E-mail: [cifisi@ig.com.br](mailto:cifisi@ig.com.br)

**CATEGORIAS PROFISSIONAIS REPRESENTADAS POR ESTE SINDICATO:** Trabalhadores da Indústria Gráfica; das Empresas de Impressos de Segurança e da produção de cordões personalizados, credencial funcional e crachás para acesso (entrada e saída) por catracas e cancelas, cartões magnéticos e não magnetizados, de crédito, bancário, de desconto, de identificação, etc., das **Empresas de Jornais e Revistas**; da Indústria da Gravura, da Pré-Impressão, da Impressão, da Pós-Impressão, das Empresas do Acabamento Gráfico, das Empresas dos Serviços Gráficos; das Empresas que operam as informações processadas através da Imagem utilizando equipamentos e Softwares Gráficos, das Empresas que operam com Dados Variáveis; das Empresas da Comunicação Gráfica e àquelas que operam com a Biometria gráfica processada por intermédio dos equipamentos e de Softwares Gráficos; da Indústria da Reprografia (copiadoras e xérox); da Indústria da impressão de embalagens plásticas e flexíveis, da indústria da impressão em laminados plásticos e da impressão de embalagens de papel e papelão; e indústria de fita de borda.

Ofício nº 02.02/01/2012

TAUBATÉ, 03 de Janeiro de 2012.

### Circular Nº 02/2012

## EMPRESAS DOS SEGMENTOS DE JORNAIS E REVISTAS

**Às Empresas dos Segmentos de Jornais e Revistas do Interior do Estado de São Paulo, lotadas em TAUBATÉ E REGIÃO do Vale do Paraíba/SP.**

Tendo em vista a Convenção Coletiva de Trabalho, acordada entre o Sindicato das Empresas Proprietárias de JORNAIS e REVISTAS do Interior do Estado de São Paulo - SINDJORI, a FTIGESP - Federação dos Trabalhadores da Indústria Gráfica, da Comunicação Gráfica e dos Serviços Gráficos do Estado de São Paulo, e os **STIGs - Sindicatos dos Trabalhadores Gráficos, federados de:** Araçatuba e Região; Bauru e Região; Barueri, Osasco e Região; Franca e Região; Guarulhos e Região; Jundiaí e Região; Marília e Região; Piracicaba, Limeira e Região; Presidente Prudente e Região; Ribeirão Preto e Região; Sorocaba e Região; São José do Rio Preto e Região (com exceção da cidade de São José do Rio Preto), Taubaté e Região, VEM INFORMAR as condições de trabalho seguintes a serem aplicadas aos trabalhadores gráficos das empresas jornalísticas, neste mês de Janeiro/2012:

### **Clausula Primeira - MENSALIDADE ASSOCIATIVA SINDICAL**

O SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS GRÁFICAS DE TAUBATÉ E REGIÃO DO VALE DO PARAÍBA, através do seu Presidente, comunica as empresas com trabalhadores representados pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de Taubaté e Região, que o valor da mensalidade associativa sindical é o equivalente a **2%** (dois por cento) do Salário Nominal de cada empregado beneficiado pelas Normas contidas na Convenção Coletiva do "setor gráfico paulista".

### **PRAZO DO REPASSE DA MENSALIDADE ASSOCIATIVA AO SINDICATO**

§1º. A empresa empregadora deverá efetuar o pagamento (repasso) do montante descontado, sem acréscimo ao Sindicato signatário, impreterivelmente, até o dia 07 de Fevereiro de 2011.

### **ACRESCIMOS A SEREM ACRECIDOS NO CASO DE RECOLHIMENTO DEPOIS DO PRAZO**

§2º. Fica comunicado que os valores pagos (em atraso) depois do dia 07 de Fevereiro/2012, sofrerão acréscimo de 10% (dez por cento) de multa, juros bancários, correção monetária e 1% (um por cento de juros) por mês de atraso.

### **Clausula Segunda - 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.

### **Clausula Terceira - SALÁRIO FUNCIONAL**

A partir de 1º de Outubro de 2011, 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\$ 948,30 (novecentos e quarenta e oito reais e trinta centavos) mensais.

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

### **Clausula Quarta - 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.

### **Clausula Quinta - 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-seão 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;

## **Clausula Sexta - 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 este escolhida, com a participação de um representante do respectivo Sindicato Profissional nas reuniões, a forma de participação dos mesmos nos resultados, obedecendo os seguintes prazos e critérios, sendo de acordo com a Lei nº 10.101 de 19/12/2000, DOU de 20/12/2000 e suas respectivas alterações:

- I- Constituição da comissão para o exercício de 2012 (01/01/2012 a 31/12/2012), até 31 de Janeiro de 2012, com efetivação do acordo até 31 de Março de 2012;
- II- As empresas que não constituíram comissão para definição da participação nos lucros e resultados no ano de 2011, pagarão aos seus empregados ativos em 31/12/2011, um valor a título de multa indenizatória, de R\$ 672,00 (seiscentos e setenta e dois reais), devendo a mesma ser quitada em R\$ 336,00 (trezentos e trinta e seis reais) no mês de Fevereiro de 2012 e, R\$ 336,00 (trezentos e trinta e seis reais) no mês de Agosto de 2012.

### **III- Dos admitidos e demitidos**

- a) Funcionários admitidos no ano de 2011 receberão o valor conforme cláusula II, na proporção de 1/12 avos por mês trabalhado no ano.
- b) Funcionários demitidos no ano de 2011 receberão o valor conforme cláusula II, na proporção de 1/12 avos por mês trabalhado no ano, sendo este será pago em sua integralidade até o mês de Fevereiro de 2012.
- c) Será considerado 1/12 anos o mês com 15 dias ou mais trabalhado.

IV- As comissões poderão adotar critérios mínimos a serem considerados pelas comissões de que trata o item I, entre outros: diminuição de 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.

### **V - Da Meta:**

Os valores referentes à participação nos resultados acima especificados serão calculados com base na assiduidade do empregado. Para fazer jus ao pagamento previsto no Item II o empregado não poderá se ausentar do serviço sem justificativa, até 08 (oito) faltas no semestre de Outubro de 2011 à Março de 2012, e até 08 (oito) faltas no semestre de Abril à Setembro de 2012.

VI - As empresas ficam obrigadas a descontar do valor estabelecido no item II acima de todos os empregados representados pela entidade profissional convenente, a título de contribuição negocial o percentual e/ou valor a ser definido pelas Assembléias Gerais dos Trabalhadores, em 02 (duas) parcelas,obedecidas as mesmas datas dos pagamentos referenciados no item II acima, devendo para este fim a entidade comunicar as empresas, apresentando o respectivo documento comprobatório,com a forma e o valor do referido desconto.

VII - O montante descontado deverá ser recolhido à correspondente entidade sindical até o dia 07 (sete) do mês subsequente ao de incidência do desconto, sob pena de acréscimo de multa de 2% (dois por cento) para cada mês subsequente ao atraso, além de correção monetária calculada pelo índice governamental aplicável e juros de mora de 1% (um por cento) por mês de atraso, sendo que tais acréscimos não poderão ser descontados dos empregados.

## **Auxílio Alimentação**

### **Clausula Sétima - CESTA BÁSICA/VALE-COMPRA**

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.

## **Poderá a empresa optar por substituir a referida Cesta-Básica por um Vale-Compra equivalente a R\$ 110,00 reais mensais, garantindo-se as situações mais favoráveis em cada empresa.**

§ 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;

### **COMPOSIÇÃO DA CESTA-BÁSICA**

#### **Quantidade Peso Produto**

04	Pacotes	01 kg	açúcar refinado
03	Pacotes	05 kg	Arroz agulhinha tipo I
01	Pacote	200grs	biscoito recheado
03	Pacotes	500 grs	café torrado e moído
01	pacote	500grs	farinha de mandioca
02	pacotes	01 kg	farinha de trigo especial
04	Pacotes	01kg	feijão carioca novo
01	Pacotes	500grs	fubá tipo mimoso
04	Pacotes	500grs	macarrão espaguete
03	Latas	900 ml	óleo de soja
01	Lata	300grs	extrato de tomate
01	Pacote	01kg	sal refinado
01	Pote	700grs	goiabada em massa
01	Lata	135grs	sardinha em óleo
01	Pote	300grs	tempero completo

#### **Auxílio Creche**

##### **Cláusula - Oitava - AUXÍLIO CRECHE**

As empresas se obrigam, 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 às suas empregadas mulheres e a seus empregados homens separados, divorciados ou viúvos, que detenham a guarda judicial dos filhos e que não estejam casados ou vivendo em concubinato, de um auxílio-creche, 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, correspondente a 72 (setenta e dois) meses.

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

§ 2º - O benefício previsto nesta cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada.

§ 3º - 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.

§ 4º - Terá direito ao auxílio creche o funcionário (a) que tenha empregada ou babá registrada em CTPS, e desde que apresente o recibo de pagamento mensal, devidamente assinado pela empregada ou babá.

§ 5º - Na hipótese de adoção legal, o reembolso será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal.

#### **Clausula Nona - 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.

#### **Clausula Décima - JORNADA DE TRABALHO DE OPERADORES DE FOTOCOMPOSIÇÃO, DIGITADORES E DIAGRAMA**

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.

#### **Clausula Primeira - 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.

#### **Clausula Décima Segunda - CARTA DE REFERÊNCIA**

As empresas deverão fornecer Carta de Referência ao empregado dispensado sem justa causa, bem como deverão informar os cursos concluídos pelo empregado, desde que conste de seus registros devendo ser entregues ao mesmo no ato da Homologação de sua Rescisão do Contrato de Trabalho.

#### **Clausula Décima Terceira - 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.

Taubaté - Vale do Paraíba, 3 de Janeiro de 2012.

### **Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de Taubaté e Região – Vale do Paraíba**

  
CÍCERO FIRMINO DA SILVA  
Presidente