

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011/2012

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SRT00020/2012  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 18/01/2012  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR073860/2011  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46000.000075/2012-33  
**DATA DO PROTOCOLO:** 10/01/2012

CONF NAC DOS TRAB EM ESTABELECIMENTOS DE EDUC E CULTURA, CNPJ n. 33.857.913/0001-88, neste ato representado(a) por seu Tesoureiro, Sr(a). WALDEMAR GUIMARAES DA SILVA;  
FED INT TRABS EMP DIF CUL ARTIST EST MINAS GERAIS BAHIA, CNPJ n. 16.564.528/0001-23, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). WALDEMAR GUIMARAES DA SILVA;  
FED INTEREST TRAB EMP DIFCULT ART ESTADOS DO RS SC PR, CNPJ n. 87.095.972/0001-95, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). WALDEMAR GUIMARAES DA SILVA;  
FEDERACAO INT TRAB EMP CULT ART DOS EST PE AL PB E RN, CNPJ n. 24.162.802/0001-66, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). WALDEMAR GUIMARAES DA SILVA;  
SIND EMPREGADOS EDIT LIVR PUBL CULTURAIS MUNIC RIO JAN, CNPJ n. 33.991.639/0001-35, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). WALDEMAR GUIMARAES DA SILVA;  
E  
SINDICATO NACIONAL DOS EDITORES DE LIVROS, CNPJ n. 33.591.918/0001-01, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SONIA DA CRUZ MACHADO DE MORAES JARDIM;  
celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

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

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de setembro de 2011 a 31 de agosto de 2012 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **EDITORAS DE LIVROS E PUBLICAÇÕES CULTURAIS**, com abrangência territorial **nacional**.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

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

Fica assegurado o salário normativo, mensal, a todos os empregados componentes da categoria profissional representada, no valor de R\$ 732,24 (setecentos e trinta e dois reais e vinte e quatro centavos).

Ao empregado que recebe exclusivamente comissões, é garantido o salário normativo, quando o total das comissões não atingir o valor referido .

Para efeito de cálculo da média salarial do comissionado, destinado ao pagamento do décimo-terceiro salário e das férias, serão considerados os valores pagos nos últimos 06 meses de trabalho. Os empregados que desempenham as funções de Office boy, auxiliar de expedição, moto-boy e faxina terão o salário normativo no valor de R\$ 622,40 (seiscentos e vinte e dois reais e quarenta centavos). Ficam excluídos desta cláusula os menores aprendizes e as empresas que possuam quadro de pessoal organizado em carreira, na forma da Lei.

**Parágrafo Único:** Não obstante a fixação dos pisos salariais acima, os estados da Federação que estejam sendo representados por sindicatos, Federações ou a Confederação e possuírem salários mínimos estaduais superiores aos pisos desta cláusula deverão respeitar o de maior valor.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - AUMENTO SALARIAL**

Sobre os salários nominais de 31 de agosto de 2011 será aplicado, em 1º de setembro de 2011, o percentual único, total e negociado correspondente ao período de 1º de setembro de 2011 a 31 de agosto de 2012 de 8%(oito por cento)

#### **CLÁUSULA QUINTA - ADMITIDOS APÓS A DATA BASE**

Para os empregados admitidos após 01/09/11 (data-base), deverão ser observados os critérios seguintes:

- a) ao salário nominal dos admitidos em função com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de aumento salarial, concedido ao paradigma, nos termos da cláusula 1ª, desde que não se ultrapasse o menor salário nominal da função; e
- b) tratando-se de função sem paradigma e para empresas constituídas após 01/09/11, serão aplicados os percentuais únicos e proporcionais ao tempo de serviço prestado após a data-base por mês trabalhado ou fração superior a 15 dias, incidentes sobre o salário nominal da data da admissão, desde que não se ultrapasse o menor salário nominal da função, de acordo com a seguinte tabela:

MÊS DE ADMISSÃO	PERCENTUAL DEVIDO
SETEMBRO/10	8%
OUTUBRO/10	7,33%
NOVEMBRO/10	6,67%
DEZEMBRO/10	6%
JANEIRO/11	5,33%
FEVEREIRO/11	4,67%
MARÇO/11	4%
ABRIL/11	3,33%
MAIO/11	2,67%
JUNHO/11	2%
JULHO/11	1,33%
AGOSTO/11	0,67%

## **CLÁUSULA SEXTA - COMPENSAÇÕES**

Serão compensados todos e quaisquer reajustamentos, correções, adiantamentos, antecipações, aumentos e/ou abonos, espontâneos ou compulsórios, incluídos os decorrentes de aplicação da legislação, sentenças normativas e acordos coletivos, concedidos a partir de 01/09/11, inclusive, e até 31/08/12, inclusive, exceto os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, término de aprendizagem e aumento real ou de mérito, concedidos expressamente com esta natureza.

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

## **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS**

Os salários serão pagos até o último dia útil do mês pelas empresas que não praticam qualquer tipo de adiantamento salarial. Para as demais empresas, o prazo de pagamento permanece inalterado, isto é, prevalece o prazo legal (até o 5º dia útil do mês seguinte ao vencido). Sempre que o pagamento não for efetuado por depósito em conta bancária, as empresas adotarão providências que facultem o saque correspondente ou o recebimento em espécie, no mesmo dia do pagamento normal.

### **Descontos Salariais**

## **CLÁUSULA OITAVA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

As empresas poderão descontar dos salários dos seus empregados, consoante o art. 462 CLT (Consolidações das Leis do Trabalho) , além do permitido por Lei, também seguros de vida em grupo, alimentação, alimentos, convênios com supermercados, planos ou convênios médico-odontológicos, medicamentos, transporte, empréstimos pessoais, contribuições a associações, clubes e outras agremiações e demais benefícios concedidos, quando os respectivos descontos forem autorizados por escrito pelos próprio empregados.

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

#### **CLÁUSULA NONA - SALÁRIO DE SUBSTITUTO**

Admitido empregado para a mesma função de outro dispensado sem justa causa, será garantido, àquele, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais ou inerentes ao cargo. Não se incluem nesta garantia cargos de chefia ou gerência, bem como funções individualizadas, isto é, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício e casos de remanejamento interno.

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As horas extraordinárias serão remuneradas com 70% de acréscimo, em relação à hora normal, durante o período da vigência da presente convenção coletiva de trabalho, excetuadas as horas suplementares prestadas em regime de acordos de compensação de horas ou quando se tratar de compensações de "dias-pontes".

O aludido percentual de 70% poderá ser reduzido através de acordo direto, entre o empregado e a sua empregadora, desde que celebrado com a assistência do respectivo Sindicato dos Trabalhadores.

#### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

Durante a vigência da presente norma coletiva, as horas trabalhadas no período noturno, compreendido entre as 22 horas de um dia e as 05 horas do dia seguinte (CLT, arts. 73 e seguintes), serão remuneradas com o acréscimo de 30%, em relação às horas normais diurnas.

### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PART. DOS EMPREGADOS NOS LUCROS E/OU RESULTADOS DAS EMPR. (PLR), PARA 2011.**

As partes acordaram o que segue quanto à participação dos empregados nos lucros e/ou resultados das empresas (PLR), nos termos do art. 7º XI, primeira parte, e do art. 8º, VI, da Constituição Federal, bem como da Lei 10.101, de 19/12/00, que dispõem sobre a PLR.

**Parágrafo 1º:** o recebimento da PLR é vinculado às faltas injustificadas de cada empregado durante o período de apuração (01/09/2011 a 31/08/2012), nos seguintes termos:

- Não serão considerados faltas injustificadas as hipóteses elencadas pelo art. 473, da CLT, as expressamente previstas nesta Convenção e aquelas que forem abonadas pela política de faltas do empregador.

- O empregado que não tiver nenhuma falta injustificada durante o período de apuração terá direito ao recebimento equivalente a 100% (cem por cento) do valor da PLR.

- O empregado que tiver de uma a três faltas injustificadas durante o período de apuração terá direito ao recebimento equivalente a 80% (oitenta por cento) do valor da PLR.

- O empregado que tiver de quatro a seis faltas injustificadas durante o período de apuração terá direito ao recebimento equivalente a 60% (sessenta por cento) do valor da PLR.

- O empregado que tiver sete ou mais faltas injustificadas durante o período de apuração não terá direito ao recebimento da PLR.

**Parágrafo 2º:** não será devida pelas empresas que já tenham implantado, estejam implantando ou venham a implantar a PLR, nos termos da Lei 10.101, de 19/12/00, até 29/02/12, ficando convalidadas, portanto, estas implantações em nível de empresas; não sendo devida, também, pelas empresas que já concederam ou venham a conceder, até a mesma data (29/02/12), qualquer reajustamento, correção, adiantamento, antecipação, aumento, abono ou gratificação, espontâneos ou compulsórios, iguais ou superiores ao valor desta PLR, sendo que, quando inferiores a tal valor, deverão ser complementados até atingir o mesmo valor, substituindo, assim,

esta participação e isentando do pagamento desta PLR as empresas que efetuarem a aludida complementação;

**Parágrafo 3º:** o valor equivalente a 100% (cem por cento) da PLR corresponderá à quantia de R\$ 1.041,12 (um mil quarenta e um reais e doze centavos), por empregado, a ser paga em 02 parcelas iguais de R\$ 520,56 (quinhentos e vinte reais e cinquenta e seis centavos) cada uma; vencendo a primeira parcela em 29/02/12 e a segunda em 31/08/12 ou, alternativamente, a critério das empresas, numa única parcela, até 31/05/12;

**Parágrafo 4º:** deverá ser paga aos empregados com contrato em vigor em 01/07/11, admitidos antes de 01/01/11;

**Parágrafo 5º:** A PLR será paga aos empregados afastados do trabalho na(s) mesma(s) data(s) do pagamento dos demais empregados, desde que o seu retorno ao trabalho haja ocorrido até 01/07/11, à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração superior a 15 dias, excluídos desta proporcionalidade os afastados por acidente do trabalho;

**Parágrafo 6º:** no tocante aos empregados admitidos durante o período de 01/01/11, inclusive, a 31/12/11, inclusive, será aplicada proporcionalmente, à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração superior a 15 dias; e

**Parágrafo 7º:** os empregados demitidos até 01/07/11, inclusive, não receberão a participação.

**Parágrafo 8º:** as empresas obrigadas pela presente norma a pagar a PLR deverão comunicar ao Sindicato dos trabalhadores, por escrito, a data na qual foi efetuado o pagamento, em até 10 dias úteis, citando os beneficiários.

**Parágrafo 9º:** As empresas que se encontrem em dificuldades que as impossibilitem de cumprir a presente cláusula, poderão negociar a PLR com a entidade sindical dos trabalhadores, de forma a torná-la menos onerosa, cabendo às partes, de comum acordo, estabelecer os critérios da negociação e do pagamento. A presente cláusula implica na transação do objeto e desistência de processos de dissídios coletivos relacionados com a participação dos empregados nos lucros e/ou resultados das empresas (PLR).

**Parágrafo 10º:** sobre os valores pagos a título de PLR, as empresas descontarão, de cada empregado, como contribuição participativa, a favor da entidade profissional, o percentual de 5% (cinco por cento), observado o limite total máximo de R\$ 52,06 (cinquenta e dois reais e seis centavos), por empregado (considerados conjuntamente os descontos, para os efeitos deste limite), devendo recolhê-lo até 05 dias úteis após o mês da competência dos descontos, diretamente ao beneficiário ou à conta bancária por este indicada.

Excluem-se desta contribuição os empregados pertencentes a categorias profissionais diferenciadas, bem como liberais que exerçam opção na forma da Lei. As empresas fornecerão, no prazo de 15 dias, contados da data do recolhimento da contribuição, ao Sindicato profissional, em caráter confidencial, mediante recibo, uma relação

contendo os nomes e os valores da referida contribuição dos seus empregados.

**Parágrafo 11º:** Quaisquer dúvidas, divergências, controvérsias, esclarecimentos ou litígios, seja qual for a sua natureza, inclusive de ordem econômica, administrativa ou judicial, a respeito da contribuição prevista no parágrafo anterior, deverão ser tratados direta e exclusivamente com o Sindicato dos Trabalhadores, único beneficiário da aludida contribuição, o qual assume toda e qualquer responsabilidade pela mesma, estando isento o Sindicato Patronal signatário da presente, bem como as empresas por ele representadas, de qualquer parcela desta responsabilidade.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE ALIMENTAÇÃO**

As empresas que possuam 60 (sessenta) ou mais empregados estão obrigadas a conceder o benefício de Vale Alimentação.

**Parágrafo 1º:** As empresas que já concedem vale refeição em valor inferior a R\$ 11,56 (onze reais e cinquenta e seis centavos) deverão reajustá-los em 8% (oito por cento), a partir de 1º de setembro de 2011, como forma de atualização.

**Parágrafo 2º:** As empresas que já tenham concedido reajuste, no entanto, em valor inferior aos 8%, deverão somente complementar o benefício com o percentual restante, atingindo, assim, o percentual ora estipulado.

**Parágrafo 3º:** Estão isentas do reajuste as empresas que concedem o benefício em valor igual ou superior aos R\$ 12,48 (doze reais e quarenta e oito centavos) por dia de trabalho.

**Parágrafo 4º:** As partes acordam que o benefício de Vale Refeição não possui natureza salarial.

**Parágrafo 5º:** As empresas que, mantenham em suas instalações refeitórios coletivos destinados à alimentação de seus empregados e forneçam uma refeição diária a cada um deles, estão dispensadas do cumprimento da presente cláusula.

### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONVÊNIO MÉDICO**

As empresas com mais de 10 empregados, excetuadas aquelas que já mantêm assistência médica em condições mais favoráveis, obrigam-se a firmar convênio médico ao qual o empregado se vinculará somente por sua livre vontade. O empregado que optar pelo convênio, ingressará no plano básico e terá descontado

mensalmente em folha de pagamento o equivalente a 3,0% do seu salário nominal, limitado a 50% do valor correspondente à mensalidade do plano básico.

O benefício ora ajustado é limitado, exclusivamente, ao empregado da empresa, não abrangendo em nenhuma hipótese qualquer outra pessoa, inclusive os seus familiares ou dependentes legais. A eventual inclusão de familiares ou dependentes legais terá seu custo integralmente pago pelo empregado, autorizado o respectivo desconto da importância total da sua remuneração mensal.

### **Auxílio Doença/Invalidez**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-ACIDENTE DE TRABALHO OU AUXÍLIO DOENÇA**

Aos empregados afastados do serviço em razão de acidente de trabalho, percebendo o benefício previdenciário correspondente, as empresas complementarão o valor do benefício até o limite do salário-base que seria pago se estivessem trabalhando, durante a vigência da presente, a partir do 16º dia do afastamento e pelo prazo máximo de 06 meses; no caso de auxílio-doença, observados os mesmos critérios já mencionados, esta complementação se dará pelo prazo máximo de 02 meses.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO-FUNERAL**

No caso de falecimento do empregado, a empresa pagará, a título de auxílio-funeral, juntamente com o saldo dos salários e outras verbas trabalhistas remanescentes, 1 (um) salário normativo previsto na presente norma coletiva. Ficam excluídas desta obrigação as empresas que mantenham seguro de vida em grupo.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - REEMBOLSO-CRECHE**

As empresas reembolsarão seus empregados das despesas com creche de acordo com o que segue:

**Parágrafo Primeiro:** Para dependentes com até 03 anos de idade, o empregador reembolsará à mulher empregada, o valor das mensalidades da creche comprovadamente pagas, até o limite de 60% do salário normativo do ano anterior



(R\$ 678,00), desde que não reembolsadas por outra fonte.

**Parágrafo Segundo:** Para dependentes com 03 anos e um dia até 05 anos de idade, o empregador reembolsará à mulher empregada, o valor das mensalidades da creche comprovadamente pagas, até o limite de 40% do salário normativo do ano anterior (R\$ 678,00), desde que não reembolsadas por outra fonte

**Parágrafo Terceiro:** Para dependentes com 05 anos e um dia até 06 anos de idade, o empregador reembolsará à mulher empregada, o valor fixo correspondente a R\$ 206,17 (duzentos e seis reais e dezessete centavos), desde que não reembolsadas por outra fonte.

**Parágrafo Quarto:** Se a guarda judicial do filho for concedida ao pai, este, desde que o comprove e somente nesta hipótese, perceberá o benefício ora ajustado.

**Parágrafo Quinto:** O presente reembolso deverá ser efetuado conjuntamente com o pagamento mensal dos salários.

**Parágrafo Sexto:** A concessão do benefício contido nesta cláusula substitui o previsto nos parágrafos primeiro e segundo do art. 389 da CLT, bem como na Portaria-3 296, de 03/09/86, do Ministério do Trabalho (DOU de 05/09/86).

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INDENIZAÇÃO ESPECIAL**

Durante a vigência da presente, as empresas concederão ao empregado maior de 45 anos de idade e com mais de 05 anos de serviços contínuos na mesma empresa, a garantia de uma indenização especial equivalente a um salário nominal mensal do respectivo empregado beneficiário desta indenização, sem prejuízo do aviso prévio legal, no caso de dispensa sem justa causa. A aplicação desta cláusula não é cumulativa com a cláusula 25 supra, podendo, nestes casos, o empregado optar pela que lhe for mais benéfica.

### **Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - INDENIZAÇÃO POR APOSENTADORIA**

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, aos empregados com 10 ou mais anos de serviços contínuos, dedicados à mesma empresa, que se aposentem, será paga uma única indenização equivalente ao seu último salário nominal a ser pago no ato rescisão ou, se continuarem com a prestação de serviços, quando dela se desligarem definitivamente.

As empresas que mantenham plano de complementação de aposentadoria estarão isentas do pagamento desta indenização.

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

### **Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - PROCESSO DE AUTOMAÇÃO E INFORMATIZAÇÃO**

As empresas que adotarem processos de automação e informatização, implantando novas técnicas de produção através de sistemas automáticos ou máquinas, promoverão, quando necessário e a seu critério, treinamento para os empregados designados para estes novos métodos de trabalho, visando melhorar a sua qualificação.

### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO E SALÁRIO À GESTANTE**

Durante a vigência da presente, as empresas concederão, à empregada gestante, garantia de emprego e salário até 90 dias após o término do afastamento legal (licença de 120 dias), salvo nos casos de mútuo acordo ( com a assistência da entidade sindical representativa da categoria profissional), contratos por prazo determinado (inclusive os de experiência), rescisões por justa causa e pedidos de demissão.

### **Estabilidade Serviço Militar**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO POR SERVIÇO MILITAR**

As empresas concederão garantia de emprego ao trabalhador em idade de prestação de serviço militar obrigatório desde o alistamento e até 60 dias após a ocorrência de baixa, ou expedição de certificado de reservista, ou dispensa de incorporação. Esta cláusula não se aplica aos casos de dispensa por justa causa, pedido de demissão,

acordo e contrato por prazo determinado (inclusive de experiência).

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO AO TRABALHADOR EM VÉSPERA DE APOSENTADORIA**

As empresas concederão garantia de emprego ao trabalhador que e encontre a 02 ou menos anos da aquisição ao direito à aposentadoria (integral ou porporcional) prevista na Lei, considerando-se os limites legais estabelecidos, desde que o empregado conte com no mínimo 05 anos de serviços continuos na mesma empresa, à época de se valer do benefício, ressalvados os casos de dispensa por justa causa, de rescisão do contrato de trabalho por mútuo acordo, pedido de dimissão e contrato por prazo determinado (inclusive de experiência). Adquirido o direito à aposentadoria, extingue-se a presente garantia.

**Párrafo Único:** O empregado somente fará jus ao direito aqui previsto se avisar seu empregador até 90 (noventa) dia após a aquisição do direito à aposentadoria.

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

#### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÕES DA JORNADA DE TRABALHO DOS SÁBADOS**

As empresas que optarem pelo regime da compensação da jornada de trabalho dos sábados, inclusive no tocante aos menores e mulheres, ficam autorizadas a fazê-lo, observando as seguintes condições:

- a) as horas de trabalho correspondentes aos sábados serão compensadas no decurso da semana;
- b) caberá à empresa optante pelo regime ora convencionado, de comum acordo com os seus empregados, fixar a jornada de trabalho, para efeito da compensação total o parcial do expediente aos sábados;
- c) têm-se por cumpuridas, conseqüentemente, todas as exigências da Lei, sem quaisquer outras formalidades, respeitados os critérios legais de proteção ao trabalho do menor e as condições mais favoráveis eventualmente já existentes nas empresas, levando-se o termo respectivo a registro do Ministério do Trabalho/Brasília e/ou Delegacias, instuído com cópia da presente norma coletiva

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - "DIAS-PONTES"**

As empresas poderão liberar os trabalhadores em dias úteis intercalados com feriados e fins-de-semana, através da compensação anterior ou posterior dos respectivos dias, desde que aceite a liberação e a forma de compensação por, no mínimo, 2/3 dos seus empregados, inclusive mulheres e menores.

### **Faltas**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE**

Mediante aviso prévio dado pelo empregado estudante, por escrito, de 48 horas, será abonada a sua falta no dia de prova escolar obrigatória, desde que comprovada a realização desta em dia e hora incompatíveis com a presença do empregado ao serviço.

A falta assim abonada será considerada como dia de trabalho efetivo, para todos os efeitos legais.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FALTAS ABONADAS**

O trabalhador poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, desde que as faltas coincidam com as jornadas de trabalho, mediante comprovação:

- a) até 03 dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, sogro ou sogra, ascendente, descendente, irmão ou irmã (caso a comunicação do falecimento ocorra durante a segunda metade da jornada de trabalho, esta não será computada na contagem dos 03 dias previstos);
- b) por 01 dia útil, para internação hospitalar de cônjuge, filho ou filha, dependentes;
- c) até 05 dias consecutivos, para casamento;
- d) por 01 dia útil, para recebimento de abono ou cota referente ao PSI/PASEP, desde que o pagamento não seja efetuado diretamente pela empresa ou pelo posto bancário localizado nas dependências da empresa.

## **Férias e Licenças**

### **Licença Adoção**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA PARA EMPREGADA-ADOTANTE**

As empresas concederão licença remunerada de 30 dias às empregadas que, após o período de experiência, adotarem judicialmente crianças na faixa etária de zero a 12 meses de idade, a partir da respectiva comprovação da determinação judicial da adoção; caso haja o cancelamento judicial desta, a licença ficará automaticamente cancelada.

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE APÓS O GOZO DE FÉRIAS**

Todos os empregados que retornarem do gozo de férias, independente do número de dias gozados, terão direito a estabilidade na função pelo período de 30 (trinta) dias após o seu retorno, sem prejuízo no pagamento de aviso prévio de acordo com a lei.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - VESTUÁRIO**

Fornecimento obrigatório e gratuito aos empregados, com obrigatoriedade de uso por parte destes, de uniformes, sapatos e roupas, próprios para o trabalho, após o período de experiência e com observância dos preceitos e regulamentos das empresas, quando exigidos por estas, para prestação de serviços, bem como de EPIs (equipamentos de proteção individual), quando exigidos estes pela lei.

### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ELEIÇÕES DE CIPAS**

As empresas obrigadas ao cumprimento da NR-5 convocarão eleições para CIPAs ( Comissões Internas de Prevenção de Acidentes), com antecedência mínima de 40 dias antes do término do mandato anterior, dando publicidade a tal ato através de comunicados afixados nos quadros de avisos das mesmas empresas, comunicados estes cujas cópias deverão ser enviadas ao Sindicato profissional dentro de 15 dias daquela convocação.

No prazo máximo de 15 dias após a realização das eleições, será o Sindicato dos Trabalhadores comunicado do resultado, indicando-se os eleitos. O não cumprimento do disposto nesta cláusula, por parte do empregador, tornará nulo o processo eleitoral, devendo nova eleição ser convocada e realizada no prazo improrrogável de 30 dias.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - VALIDADE DE ATESTADOS MÉDICOS OU ODONTOLÓGICOS**

Ao serviço médico ou odontológico da empresa ou ao mantido por esta última mediante convênio ou contrato, compete abonar os primeiros 15 dias de ausência ao trabalho. No caso de não haver serviço médico ou odontológico na empresa, nem por ela mantido mediante convênio ou contrato, serão válidos, para o mesmo fim, atestados médicos ou odontológicos expedidos pela Previdência Social ou atestados fornecidos por médicos ou dentistas de entidades oficiais (repartições públicas) ou atestados médicos ou odontológicos emitidos sob responsabilidade de profissionais do Sindicato dos Trabalhadores, sempre nesta ordem de menção e preferência.

### **Relações Sindicais**

#### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - SINDICALIZAÇÃO**

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos trabalhadores abrangidos por esta norma, as empresas com mais de 20 empregados permitirão a entrada de diretor do Sindicato dos Trabalhadores, legal e comprovadamente eleito, duas vezes, durante a vigência desta norma coletiva, em data, local e horário apropriados, escolhidos previamente pelas partes, de comum acordo, sindicalização esta a ser desenvolvida no recinto das empresas, fora do ambiente da produção, em lugar de fácil acesso aos trabalhadores.

## **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ACESSO AO LOCAL DE TRABALHO**

Fica assegurada liberdade de acesso às empresas, para os diretores legal e comprovadamente eleitos para o Sindicato dos empregados, nas circunstâncias estabelecidas em prévio entendimento entre a direção das empresas e da entidade sindical profissional.

## **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

As empresas considerarão como faltas justificadas dos diretores legal e comprovadamente eleitos para o Sindicato dos Empregados, sem prejuízo da remuneração respectiva, férias legais ou 13º salário, a ausência por 30 horas em cada mês, para exercer atividades sindicais, mediante prévio aviso, por escrito, ao empregador. Para as empresas que tiverem mais de um empregado legal e comprovadamente eleito para a Diretoria do Sindicato profissional, a concessão estabelecida nesta cláusula será de forma alternada, não podendo, assim, mais de um diretor se ausentar concomitantemente nos mesmos dias, exceto para participação em 01 reunião ordinária da Diretoria, por mês. A fim de levar a cabo o bom entendimento entre as partes e para preservar o respeito pelas atividades da empresa, o Sindicato dos Trabalhadores, considerando as discussões havidas durante as negociações, se compromete a encaminhar às empresas, nas quais haja diretor representante dos trabalhadores, no prazo de 10 dias úteis decorridos da assinatura do presente acordo coletivo, um calendário das reuniões ordinárias. Outrossim, se compromete a administrar, levando em consideração o bom senso, as solicitações de dispensa para as demais atividades sindicais dos seus diretores, efetuando tais solicitações com a máxima antecedência possível, visando não prejudicar os trabalhos internos das empresas.

## **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DESCONTO E RECOLHIMENTO DAS MENSALIDADES SIND E RELAÇÃO DE CONTRIB. E VALOR**

As empresas com mais de 05 empregados descontarão, da respectiva folha de pagamento, as mensalidades devidas ao Sindicato profissional, desde que formalmente autorizadas pelo empregado, e recolherão ao beneficiário a importância descontada a este título, no prazo máximo de 10 dias subsequentes ao desconto, nos termos da CLT (art. 545), remetendo, no prazo de 15 dias úteis, contados da data de recolhimento, ao

Sindicato dos Trabalhadores, em caráter confidencial e mediante recibo, relação contendo os nomes dos contribuintes e os respectivos valores das contribuições.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL**

De conformidade com o aprovado nas Assembléias Gerais da Categoria, as empresas procederão ao desconto no salário, a título de Contribuição Assistencial Profissional, associados ou não, no importe de 6% (seis por cento) do salário já majorado, com repasse até 10 (dez) dias à entidade Sindical Profissional, em 3 (três) parcelas de 2% (dois por cento) cada nos meses de fevereiro, abril e junho de 2012.

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

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

As empresas permitirão a afixação de avisos do Sindicato dos Trabalhadores, em local visível, para comunicações de interesse da categoria profissional, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja ou depreciativa e, sempre, sob a responsabilidade pessoal dos dirigentes sindicais.

#### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - NORMAS CONSTITUCIONAIS**

A promulgação de legislação ordinária e/ou complementar, regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos na presente, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada, em qualquer hipótese, a acumulação.

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DIFICULDADES ECONÔMICAS**

As empresas que comprovadamente se encontrem em dificuldades econômicas que as impossibilitem de cumprir as cláusulas econômicas da presente, poderão negociar tais



cláusulas com o Sindicato dos Trabalhadores, de forma a torná-las menos onerosas aos seus custos, cabendo às partes, de comum acordo, estabelecer os critérios da negociação.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - EXTENSÃO DESTA NORMA**

As normas contidas na presente aplicam-se, também, sem quaisquer restrições, a todos os empregados de empresas públicas, sociedades de economia mista, autarquias e fundações, contratados nos termos da CLT.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CUMPRIMENTO**

As partes comprometem-se a observar as condições ora pactuadas, ficando certo que a parte infratora incorrerá nas penalidades previstas nesta norma e na legislação vigente.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA**

Fica estipulada multa no valor de 5,0% do salário normativo em caso de descumprimento das obrigações de fazer, revertendo sempre a favor da parte prejudicada. A multa aqui prevista não se aplica às cláusulas para as quais a legislação já estabeleça penalidades ou aquelas que, nesta norma, já tragam, no seu próprio bojo, punição pecuniária.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - RECOMENDAÇÕES**

A) Recomenda-se às empresas e/ou trabalhadores a fiel observância das Normas Regulamentadoras (NRs), aprovadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego e vigentes, que dispõem sobre segurança, higiene e medicina do trabalho.

B) Recomenda-se às empresas que atentem para o que dispõe a Portaria 3.233, de 29/12/83, do Ministério do Trabalho, a respeito da contribuição sindical.

Por estarem justas e acertadas, e para que produza os seus efeitos jurídicos e legais, as

partes assinam a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO,  
DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, da presente, ficará subordinado às normas estabelecidas pelos arts. 873 e ss da CLT.

WALDEMAR GUIMARAES DA SILVA  
Tesoureiro  
CONF NAC DOS TRAB EM ESTABELECIMENTOS DE EDUC E CULTURA

WALDEMAR GUIMARAES DA SILVA  
Procurador  
FED INT TRABS EMP DIF CUL ARTIST EST MINAS GERAIS BAHIA

WALDEMAR GUIMARAES DA SILVA  
Procurador  
FED INTEREST TRAB EMP DIFCULT ART ESTADOS DO RS SC PR

WALDEMAR GUIMARAES DA SILVA  
Procurador  
FEDERACAO INT TRAB EMP CULT ART DOS EST PE AL PB E RN

WALDEMAR GUIMARAES DA SILVA  
Presidente  
SIND EMPREGADOS EDIT LIVR PUBL CULTURAIS MUNIC RIO JAN

SONIA DA CRUZ MACHADO DE MORAES JARDIM  
Presidente  
SINDICATO NACIONAL DOS EDITORES DE LIVROS

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br> .