

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO  
MTE:  
DATA DE REGISTRO NO MTE:  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:  
NÚMERO DO PROCESSO:  
DATA DO PROTOCOLO:

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

CONF NAC DOS TRAB EM ESTABELECIMENTOS DE EDUC E CULTURA, CNPJ n. 33.857.913/0001-88, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). OSWALDO AUGUSTO DE BARROS;

SIND EMPREGADOS EDIT LIVR PUBL CULTURAIS MUNIC RIO JAN, CNPJ n. 33.991.639/0001-35, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). OSWALDO AUGUSTO DE BARROS;

FED INT TRABS EMP DIF CULT ARTIST ESTADOS DE MINAS GERAIS e BAHIA, CNPJ n. 16.564.528/0001-23, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). OSWALDO AUGUSTO DE BARROS;

FED INT TRABS EMP DIF CULT ARTIST ESTADOS DO RS, SC e PR, CNPJ n. 87.095.972/0001-95, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). OSWALDO AUGUSTO DE BARROS;

FED INT TRABS EMP DIF CULT ARTIST DOS ESTADOS DE PE, AL, PB e RN, CNPJ n. 24.162.802/0001-66, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). OSWALDO AUGUSTO DE BARROS;

FED INT TRABS EMP DIF CULT ARTIST DOS ESTADOS DO GO, MT e MS, CNPJ n. 01.786.359/0001-07, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). OSWALDO AUGUSTO DE BARROS; E

SINDICATO NACIONAL DOS EDITORES DE LIVROS, CNPJ n. 33.591.918/0001-01, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCOS DA VEIGA PEREIRA;

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de setembro de 2019 a 31 de agosto de 2020 e a data-base da categoria em 01º 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\$ 1.400,00 (um mil e quatrocentos reais), a partir de 1º. de setembro de 2019.

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\$ 1.373,68 (um mil, trezentos e setenta e três reais e sessenta e oito centavos), a partir de 1º. de setembro de 2019. 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 possuam salários mínimos estaduais diferentes dos pisos desta cláusula deverão respeitar o de maior valor.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

## CLÁUSULA QUARTA - AUMENTO SALARIAL

4.1. Sobre os salários nominais de 31 de agosto de 2019 será aplicado, em 1.º de setembro de 2018, o percentual de 3,28% (três vírgula vinte e oito por cento).

4.2. Para os empregados admitidos após 01/09/2019 (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 4.1, desde que não se ultrapasse o menor salário nominal da função; e

b) tratando-se de função sem paradigma e para as empresas constituídas após 01/09/18, 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:

| <b>MÊS DA ADMISSÃO:</b> | <b>Percentual</b> |
|-------------------------|-------------------|
| SETEMBRO/18             | 3,28%             |
| OUTUBRO/18              | 3,01%             |
| NOVEMBRO/18             | 2,73%             |
| DEZEMBRO/18             | 2,46%             |
| JANEIRO/19              | 2,19%             |
| FEVEREIRO/19            | 1,91%             |
| MARÇO/19                | 1,64%             |
| ABRIL/19                | 1,37%             |
| MAIO/19                 | 1,09%             |
| JUNHO/19                | 0,82%             |
| JULHO/19                | 0,55%             |
| AGOSTO/19               | 0,27%             |

#### **CLÁUSULA QUINTA - COMPENSAÇÕES**

Serão compensados todos e quaisquer reajustes, 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 01/09/18, inclusive, e até 31/08/19, exceto os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, término de aprendizagem e aumento real ou de mérito, concedidos expressamente com esta natureza.

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

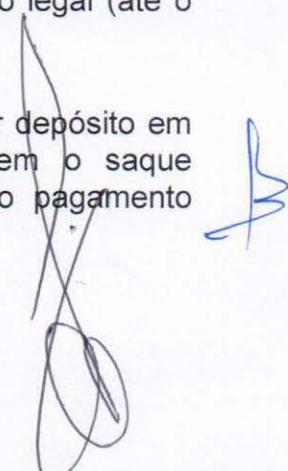
Para os empregados admitidos após 01/09/18 (data-base), deverá ser aplicado a fração de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a quinze dias, observados os limites e percentuais elencados na cláusula 4.2, letra "b".

#### **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).

**Parágrafo Único:** 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 da CLT (Consolidação 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 próprios 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**

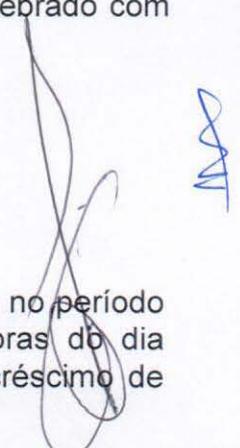
As horas extraordinárias serão remuneradas com 60% de acréscimo, em relação à hora normal, durante o período da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, excetuadas as horas suplementares prestadas em regime de acordos de compensação de horas ou quando se tratar de compensações de "dias-pontes".

O aludido percentual de 60% 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 2019.

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 Primeiro:** o recebimento da PLR é vinculado às faltas injustificadas de cada empregado durante o período de apuração (01/01/2019 a 31/12/2019), nos seguintes termos:

- Não serão consideradas 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 Segundo:** não será devida pelas empresas que já a tenham implantado, estejam implantando ou venham a implantar a PLR, nos termos da Lei 10.101, de 19/12/2000, até 28/02/2020, 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 (28/02/2020), 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 Terceiro:** o valor equivalente a 100% (cem por cento) da PLR corresponderá à quantia de R\$ 1.585,26 (um mil, quinhentos e oitenta e cinco reais e vinte e seis centavos), por empregado, a ser paga em 02 parcelas iguais de R\$ 792,63 (setecentos e noventa e dois reais e sessenta e três centavos) cada uma; vencendo a primeira parcela em 28/02/2020 e a segunda em 31/08/2020 ou, alternativamente, a critério das empresas, numa única parcela, até 31/05/2020.

**Parágrafo Quarto:** deverá ser paga aos empregados com contrato em vigor em

01/07/19, admitidos antes de 01/01/19.

**Parágrafo Quinto:** 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 01/07/19, 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 Sexto:** no tocante aos empregados admitidos durante o período de 01/01/2019, inclusive, a 31/12/2019, inclusive, será aplicada proporcionalmente, à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração superior a 15 dias; e

**Parágrafo Sétimo:** os empregados dispensados sem justa causa até 01/07/19, inclusive, não receberão a participação.

**Parágrafo Oitavo:** os empregados que tenham pedido demissão em todo o período de apuração (01/01/2019 a 31/12/2019) não terão direito a qualquer participação.

**Parágrafo Nono:** 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 Décimo:** as empresas que, mesmo não apresentando prejuízo em seus balanços, 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 Décimo Primeiro:** 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\$ 79,26 (setenta e nove reais e vinte 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 Décimo Segundo:** 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 REFEIÇÃO

As empresas que possuam 35 (trinta e cinco) ou mais empregados estão obrigadas a conceder o benefício de Vale Alimentação.

**Parágrafo Primeiro:** o percentual de reajuste do valor do vale-refeição será de 3,28 % (três vírgula vinte e oito por cento) sobre o valor pago pelo empregador em 31/08/2019, resultando no valor de R\$ 21,73 (vinte e um reais e setenta e três centavos) nas seguintes condições:

a) as empresas que já tenham concedido reajuste espontâneo entre 01/09/2018 e 31/08/2019, inclusive, no entanto, em valor inferior aos 3,28 % (três vírgula vinte e oito por cento) de aumento, deverão somente complementar o reajuste espontâneo com o percentual restante, atingindo, assim, o percentual ora estipulado;

b) estão isentas do reajuste as empresas que concedem o benefício em valor igual ou superior aos R\$ 21,73 (vinte e um reais e setenta e três centavos) por dia de trabalho.

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

**Parágrafo Terceiro:** 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.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CESTA ALIMENTAÇÃO

Todos os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva que percebam na data de 01/09/2019, remuneração igual ou inferior a 04 (quatro) pisos normativos da categoria em seu valor principal (Cláusula 3ª) terão direito ao recebimento de uma CESTA ALIMENTAÇÃO mensal no valor de R\$ 134,26 (cento e trinta e quatro reais e vinte e seis centavos).

**Parágrafo Primeiro:** as empresas que já concedem CESTA ALIMENTAÇÃO para os empregados que ganham até 04 (quatro) pisos normativos, em valor inferior ao estipulado no *caput* desta cláusula deverão complementá-la até este valor.

**Parágrafo Segundo:** as empresas que já concedem CESTA ALIMENTAÇÃO para os empregados que ganham até 04 (quatro) pisos normativos, em valor superior ao estipulado no *caput* desta cláusula deverão complementá-la com o acréscimo de 3,28 % (três vírgula vinte e oito por cento).

**Parágrafo Terceiro:** as empresas que tenham aderido ao Programa de Amparo ao Trabalhador (PAT) limitar-se-ão a deduzir do empregado o teto permitido pelo programa.

**Parágrafo Quarto:** as partes acordam que o benefício de CESTA ALIMENTAÇÃO

não possui natureza salarial.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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.

**Parágrafo Primeiro:** 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.

**Parágrafo Segundo:** recomenda-se às empresas que tenham convênios médicos com valores em coparticipação com seus empregados que as despesas que sejam de responsabilidade do empregado, quando ultrapassarem 10% (dez por cento) de seu salário, sejam parceladas para que os valores devidos não ultrapassem este percentual, a cada mês.

## AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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.

**Parágrafo Primeiro:** No caso de auxílio-doença, observados os mesmos critérios já mencionados, esta complementação se dará pelo prazo máximo de 02 (dois) meses.

**Parágrafo Segundo:** nenhum dos benefícios será pago mais de uma vez, a cada 12 (doze) meses.

**Parágrafo Terceiro:** os benefícios pagos em razão desta cláusula terão natureza indenizatória.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 R\$ 667,93 (seiscentos e sessenta e sete reais e noventa e três centavos), 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 R\$ 445,28 (quatrocentos e quarente e cinco reais e vinte e oito centavos), 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\$ 333,97 (trezentos e trinta e três reais e noventa e sete 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).

**Parágrafo Sétimo:** para empresas que têm até 35 (trinta e cinco) empregados e a partir de 1º de janeiro de 2019, os valores previstos nos parágrafos primeiro, segundo e terceiro sofrerão redução de 20% (vinte por cento).

## ESTABILIDADE MÃE

### CLÁUSULA DÉCIMA-NONA - GARANTIA DE EMPREGO E SALÁRIO À

## **GESTANTE**

Durante a vigência da presente, as empresas concederão, à empregada gestante, garantia de emprego e salário até 60 (sessenta) 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.

## **GARANTIA DO RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - GARANTIA DO RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS DE EMPREGO AO TRABALHADOR EM VÉSPERA DE APOSENTADORIA INTEGRAL**

As empresas assumirão o pagamento das contribuições previdenciárias da quota parte do empregado, pelo período faltante para a aposentadoria integral, nos casos em que optem por desligar o(a) trabalhador que se encontre a 02 (dois) ou menos anos da aquisição ao direito à aposentadoria integral prevista na Lei, considerando-se os limites legais estabelecidos, desde que o empregado conte com no mínimo 05 (cinco) anos de serviços contínuos 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 e pedido de demissão.

**Parágrafo Primeiro:** a quota parte do empregado será calculada sobre o último salário percebido na empresa, considerando-o como contribuinte individual.

**Parágrafo Segundo:** os pagamentos feitos sob esta rubrica terão natureza indenizatória.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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, observadas 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 ou parcial do expediente aos sábados;
- c) têm-se por cumpridas, 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 na Delegacia Regional do Trabalho, instruído com cópia da presente norma coletiva.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - "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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 PIS/PASEP, desde que o pagamento não seja efetuado diretamente pela empresa ou pelo posto bancário localizado nas dependências da empresa.

### **LICENÇA ADOÇÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA PARA EMPREGADO-ADOTANTE**

As empresas concederão licença remunerada de 30 (trinta) dias aos empregados 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.

**Parágrafo Único:** o disposto no *caput* aplica-se ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção

### **ESTABILIDADE APÓS O AUXÍLIO-DOENÇA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE APÓS O AUXÍLIO-DOENÇA**

Os empregados que retornarem do auxílio-doença, independente do número de

dias gozados, terão direito a estabilidade na função pelo período proporcional ao número de dias do auxílio-doença, sendo limitada a 60 (sessenta) dias, mesmo nos períodos que ultrapassarem este prazo.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - UNIFORME**

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.

### **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - VALIDADE DE ATESTADOS MÉDICOS OU ODONTOLÓGICOS**

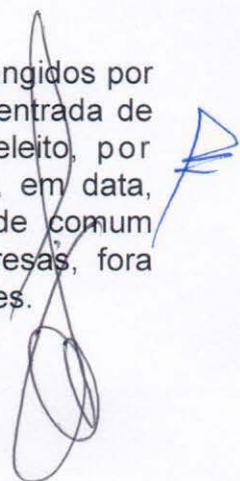
Ao serviço médico ou odontológico da empresa ou ao mantido por esta última mediante convênio ou contrato, compete abonar os primeiros 15 dias de ausência ao trabalho. No caso de não haver serviço médico ou odontológico na empresa, nem por ela mantido mediante convênio ou contrato, serão válidos, para 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 a responsabilidade de profissionais do Sindicato dos Trabalhadores, sempre nesta ordem de menção e preferência.

### **RELAÇÕES SINDICAIS**

#### **SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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, por pelo menos 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 VIGÉSIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - DESCONTO E REC. DAS MENSALIDADES SINDICAIS DE EMPREGADOS ASSOCIADOS E RELAÇÃO DE CONTRIB. E VALORES**

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 SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL E CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

Fica instituída a contribuição negocial, decorrente do processo de negociação, que será devida por todos os empregados abrangidos pela Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 1º - A Contribuição negocial referente aos empregados, devida em razão da negociação coletiva realizada, será descontada em folha de pagamento no mês em que for assinada a Convenção Coletiva de Trabalho, no percentual de 6% (seis por cento), Incidentes sobre a remuneração do mês de setembro de 2019, de todos os empregados que sejam beneficiados por essa Convenção Coletiva de Trabalho, sindicalizados ou não, a favor do SINDICATO, e recolhida pelo empregador até o dia 10 do mês subsequente à assinatura desta convenção, por meio de GUIA própria que será encaminhada.

§ 2º - A Instituição deverá apresentar a guia de depósito da Contribuição Negocial ou da contribuição sindical prevista nos Art. 578 e 579 da CLT juntamente com a lista dos empregados contribuintes até 10 dias após vencidos os prazos previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho e na NCLT 13.467/2017.

§ 3º - Fica assegurado ao empregado que efetuar o pagamento da Contribuição Sindical anual prevista nos art. 578 e 579 da CLT isenção do pagamento da Contribuição Negocial.

§ 4º - As normas constantes na presente Cláusula "CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL", serão aplicadas de forma geral e imediata a todos os contratos de trabalho vigentes e futuros.

§5º - Todas as Instituições/empresas abrangidas pela presente convenção coletiva de trabalho, descontarão dos seus funcionários e recolherão a contribuição sindical para o sindicato obreiro em razão de aprovação em Assembleia realizada especificamente para este fim e em conformidade com NCLT 13.467/2017, instituindo-se esta determinação como tutela de obrigação de fazer para fins de ações judiciais com o intuito de recolhimento das contribuições sindicais.

§ 6º. Fica garantido ao trabalhador o amplo direito de oposição ao desconto que poderá ser exercido de forma individual e mediante protocolo de carta de próprio punho, em 03 (três) vias, uma única vez, na sede da empresa que posteriormente repassará a entidade sindical dos trabalhadores, em até 03 (três) dias após a assinatura desta Convenção.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - QUADROS 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.

## **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

Handwritten signature and initials in blue ink, located in the bottom right corner of the page. The signature is a complex, cursive scribble, and the initials to its right are a stylized 'B'.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 TRIGÉSIMA SEXTA - MULTA**

Fica estipulada multa no valor de 5,0% do salário 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 àquelas que, nesta norma, já tragam, no seu próprio bojo, punição pecuniária.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DA GARANTIA DE HOMOLOGAÇÕES NO SINDICATO**

Recomenda-se que os empregadores procedam às homologações de rescisões contratuais e/ou acordos perante o sindicato profissional.

§ 1º - Será cobrado o valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais) de Taxa para conferência de cálculo, a cargo de empregado.

§ 2º - Fica assegurado ao empregado que pagar a contribuição sindical anual prevista no artigo 578 e 579 da CLT ou a contribuição negociada a isenção do pagamento da TAXA DE CONFERÊNCIA DE CÁLCULO/HOMOLOGAÇÃO, prevista

no § 1º desta cláusula.

§ 3º - O agendamento da homologação, do termo de rescisão e pagamento das verbas rescisórias serão realizadas no SINDICATO no prazo máximo de cinco dias a partir do pedido de designação de data pelo empregador.

§ 4º - As homologações serão realizadas por ordem de chegada com a presença de ambas as partes (empregado e empregador). Horário: 9:00 às 14:00hs - de 2ª a 6ª feira, com agendamento. Em caso de agendamento este prevalecerá.

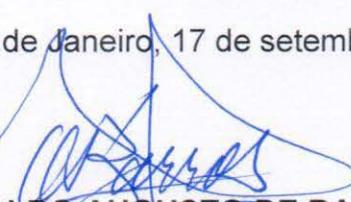
§ 5º - Deverá apresentar, obrigatoriamente no ato da homologação, a guia de recolhimento da contribuição sindical dos empregados ou o comprovante de pagamento da Taxa negociada coletiva com a lista dos trabalhadores contribuintes e recolhimento da taxa de R\$ 50,00 (cinquenta reais), bem como o comprovante de recolhimento da Contribuição Negocial Patronal.

§ 6º - No ato da homologação da rescisão contratual deverão ser apresentados os documentos previstos na sessão VI da Instrução Normativa SRT/MTE nº 15 de 15/07/2010.

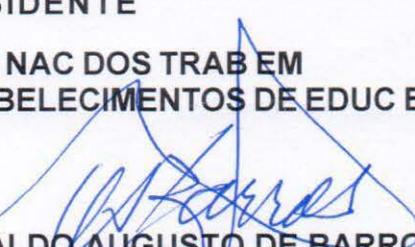
§ 7º - Não serão homologadas as rescisões sem a apresentação dos documentos mencionados nos parágrafos 5º e 6º desta Cláusula.

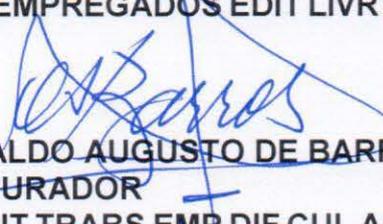
Por estarem justas e acertadas, e para que produza os seus efeitos jurídicos e legais, as partes assinam a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.

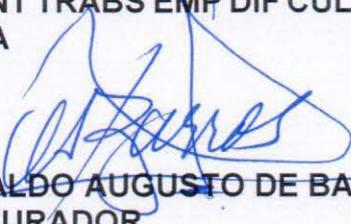
Rio de Janeiro, 17 de setembro de 2019.

  
**OSWALDO AUGUSTO DE BARROS**  
**PRESIDENTE**

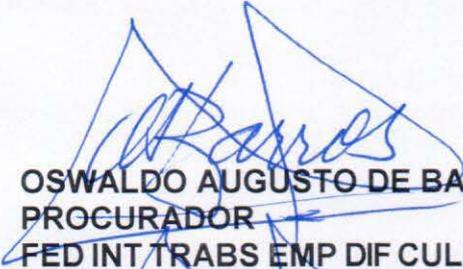
**CONF NAC DOS TRAB EM  
ESTABELECIMENTOS DE EDUC E CULTURA**

  
**OSWALDO AUGUSTO DE BARROS**  
**PROCURADOR**  
**SIND EMPREGADOS EDIT LIVR PUBL CULTURAS MUNIC RIO JAN**

  
**OSWALDO AUGUSTO DE BARROS**  
**PROCURADOR**  
**FED INT TRABS EMP DIF CUL ARTIST DOS ESTADOS DE MINAS GERAIS e  
BAHIA**

  
**OSWALDO AUGUSTO DE BARROS**  
**PROCURADOR**  
**FED INTEREST TRAB EMP DIFCULT ART ESTADOS DO RS SC PR**





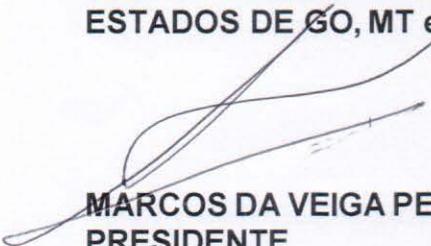
OSWALDO AUGUSTO DE BARROS  
PROCURADOR

FED INT TRABS EMP DIF CULT ARTIST DOS ESTADOS DE PE, AL, PB E RN



OSWALDO AUGUSTO DE BARROS  
PROCURADOR

FED INT TRABS EMP DIF CULT ARTIST DOS  
ESTADOS DE GO, MT e MS



MARCOS DA VEIGA PEREIRA  
PRESIDENTE

SINDICATO NACIONAL DOS EDITORES DE LIVROS  
- SNEL