

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000106/2023  
 DATA DE REGISTRO NO MTE: 17/01/2023  
 NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR066373/2022  
 NÚMERO DO PROCESSO: 13041.117252/2022-56  
 DATA DO PROTOCOLO: 23/12/2022

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

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). VICENTE FAVILLA G E

SINDICATO NACIONAL DOS EDITORES DE LIVROS, CNPJ n. 33.591.918/0001-01, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DANTE JOSE ALEXANDRE CID; 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 2022 a 31 de agosto de 2023 e a data-base da categoria em 01º de s

#### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos **EMPREGADOS EM EDITORAS DE LIVROS E PUBLICAÇÕES CULTURAIS**, com abrangência te



### 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\$ 1.554,09 (um mil, quinhentos e cir 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 0f

**Parágrafo Único:** não obstante a fixação do piso salarial acima, os estados da Federação que estejam sendo representados por Sindicatos, Federações ou a Confederação e po valor.

### REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

#### CLÁUSULA QUARTA - AUMENTO SALARIAL ESCALONADO

4.1. O reajuste estipulado será de 4% (quatro por cento) aplicado a partir de 1º. de setembro de 2022. Posteriormente, em 1º. de janeiro de 2023, serão aplicados mais 4,65% (q Os reajustes aqui estipulados poderão ser compensados com eventuais antecipações efetuadas no período.

4.2. As empresas que não puderem aplicar o reajuste de 4% (quatro por cento) em 1º. de setembro de 2022, poderão aplicar o reajuste total de 8,83% (oito inteiros e oitenta e tré teria direito correspondente a aplicação de 4% (quatro por centro) sobre os salários pagos em setembro, outubro, novembro e dezembro de 2022 e também sobre o 13º. Salário.

4.3. Para os empregados admitidos após 01/09/21 (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, de

b) tratando-se de função sem paradigma e para as empresas constituídas após 01/09/21, serão aplicados os percentuais únicos e proporcionais ao tempo de serviço prestado aj nominal da data da admissão, desde que não se ultrapasse o menor salário nominal da função, de acordo com a seguinte tabela:

c) Reajuste de 4% em 1º. de setembro de 2022.

| MÊS DA ADMISSÃO | PERCENTUAL DEVIDO |
|-----------------|-------------------|
| Setembro/2021   | 4%                |
| Outubro/2021    | 3,66%             |
| Novembro/2021   | 3,33%             |
| Dezembro/2021   | 2,99%             |
| Janeiro/2022    | 2,66%             |
| Fevereiro/2022  | 2,33%             |
| Março/2022      | 1,99%             |
| Abril/2022      | 1,66%             |
| Maio/2022       | 1,33%             |
| Junho/2022      | 0,99%             |
| Julho/2022      | 0,66%             |
| Agosto/2022     | 0,33%             |

d) Reajuste de 4,65% em 1º. de janeiro de 2023.

| MÊS DA ADMISSÃO | PERCENTUAL DEVIDO |
|-----------------|-------------------|
| Setembro/2021   | 4,65%             |
| Outubro/2021    | 4,26%             |
| Novembro/2021   | 3,87%             |
| Dezembro/2021   | 3,48%             |
| Janeiro/2022    | 3,10%             |
| Fevereiro/2022  | 2,71%             |
| Março/2022      | 2,32%             |
| Abril/2022      | 1,93%             |
| Maio/2022       | 1,55%             |
| Junho/2022      | 1,16%             |
| Julho/2022      | 0,77%             |
| Agosto/2022     | 0,38%             |

e) Havendo rescisão contratual entre setembro e dezembro de 2022, o empregado fará jus ao reajuste sobre as verbas rescisórias de 4% (quatro por cento) integral.



## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - COMPENSAÇÕES

Serão compensados todos e quaisquer reajustes, correções, adiantamentos, antecipações, aumentos e/ou abonos, espontâneos ou compulsórios, incluídos os decorrentes de 01/09/22, inclusive, e até 31/08/23, exceto os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, término de aprendizagem e aumento real ou de mérito, concedidos e

### CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTOS DE 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

**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 rec

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTO EM FOLHAS 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 segui planos ou convênios médico-odontológicos, medicamentos, transporte, empréstimos pessoais, contribuições a associações, clubes e outras agremiações e demais benefícios cu escrito pelos próprios empregados.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉ

### CLÁUSULA OITAVA - 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 cons 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 NONA - 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, e 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 resp

## ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO

Durante a vigência da presente norma coletiva, as horas trabalhadas no período noturno, compreendido entre às 22 horas de um dia e às 05 horas do dia seguinte (CLT, arts. diurnas.

## PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PARTICIPAÇÃO DO EMPREGADO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS -PLR 2022

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

**Parágrafo Primeiro:** o recebimento da PLR é vinculado às faltas injustificadas de cada empregado durante o período de apuração (01/01/2022 a 31/12/2022), 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 pelo 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 sendo devida, também, pelas empresas que já concederam ou venham a conceder, até a mesma data (28/02/2023), qualquer reajustamento, correção, adiantamento, antecipação 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 de

**Parágrafo Terceiro:** o valor equivalente a 100% (cem por cento) da PLR corresponderá à quantia de R\$ 1.863,25 (um mil, oitocentos e sessenta e três reais e vinte e cinco centavos) cada uma; vencendo a primeira parcela em 28/02/2023 e a segunda em 31/08/2023 ou, alternativamente, a critério das empresas, numa única

**Parágrafo Quarto:** deverá ser paga aos empregados com contrato em vigor em 01/07/22, admitidos antes de 01/01/22.

**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 superior a 15 dias, excluídos desta proporcionalidade os afastados por acidente do trabalho.

**Parágrafo Sexto:** no tocante aos empregados admitidos durante o período de 01/01/2022, inclusive, a 31/12/2022, inclusive, será aplicada proporcionalmente, à razão de 1/12 (um

**Parágrafo Sétimo:** os empregados dispensados sem justa causa até 01/07/22, inclusive, não receberão a participação.

**Parágrafo Oitavo:** os empregados que tenham pedido demissão em todo o período de apuração (01/01/2022 a 31/12/2022) 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 paga

**Parágrafo Décimo:** as empresas que, mesmo não apresentando prejuízo em seus balanços, se encontrem em dificuldades que as impossibilitem de cumprir a presente cláusula 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 pro

**Parágrafo Décimo Primeiro:** sobre os valores pagos a título de PLR, as empresas descontarão, de cada empregado, como contribuição participativa, a favor da entidade profiss

Excluem-se desta contribuição os empregados pertencentes a categorias profissionais diferenciadas, bem como liberais que exerçam opção na forma da Lei. As empresas forne

**ParágrafoDécimo Segundo:** quaisquer dúvidas, divergências, controvérsias, esclarecimentos ou litígios, seja qual for a sua natureza, inclusive de ordem econômica, administra direta e exclusivamente com o Sindicato dos Trabalhadores, único beneficiário da aludida contribuição, o qual assume toda e qualquer responsabilidade pela mesma, estando is qualquer parcela desta responsabilidade.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE REFEIÇÃO

As empresas que possuam 35 (trinta e cinco) ou mais empregados estão obrigadas a conceder o benefício de Vale - Alimentação no valor de R\$ 25,58 (vinte e cinco reais e ci

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

**ParágrafoSegundo:** as empresas que, mantenham em suas instalações refeitórios coletivos destinados à alimentação de seus empregados e forneçam uma refeição diária a ca

Parágrafo Terceiro: os trabalhadores que se encontrem no regime de teletrabalho também farão jus ao pagamento do Vale-Refeição.

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CESTA ALIMENTAÇÃO

Todos os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva que percebam na data de 01/09/2022, remuneração igual ou inferior a 04 (quatro) pisos normativos da categor (cento e cinquenta e nove reais e cinquenta 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 n

**Parágrafo Segundo:** as empresas que já concedem CESTA ALIMENTAÇÃO para os empregados que ganham até 04 (quatro) pisos normativos, em valor superior ao estipulado

**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.

Parágrafo Quinto: os trabalhadores que se encontrem no regime de teletrabalho também farão jus ao pagamento da Cesta Alimentação.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONVÊNIO MEDICO

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 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 men:

**Parágrafo Primeiro:** O benefício ora ajustado é limitado, exclusivamente, ao empregado da empresa, não abrangendo em nenhuma hipótese qualquer outra pessoa, inclusive o 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 respon: parceladas para que os valores devidos não ultrapassem este percentual, a cada mês.

## 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 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

-

**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 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) mês de salário de empresa 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 e não reembolsadas por outra fonte.

**Parágrafo Segundo:** para dependentes com mais de 03 anos e um dia até 05 anos de idade, o empregador reembolsará à mulher empregada, o valor das mensalidades da creche comprovadamente pagas e não reembolsadas por outra fonte, desde que não reembolsadas por outra fonte.

**Parágrafo Terceiro:** para dependentes com mais de 05 anos e um dia até 06 anos de idade, o empregador reembolsará à mulher empregada, o valor fixo correspondente a R\$ 363,45 (trêscentos e sessenta e três reais e quarenta e cinco centavos) por mês, 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 03/08/2006.

**Parágrafo Sétimo:** para empresas que têm até 35 (trinta e cinco) empregados e a partir de 1º de janeiro de 2022, os valores previstos nos parágrafos primeiro, segundo e terceiro.

**CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADE DE  
DESIGNAÇÃO/DEMISSÃO****CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA GARANTIA DE HOMOLOGAÇÕES NO SINDICATO**

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

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

**Parágrafo Segundo** - Fica assegurado ao empregado que pagar a contribuição sindical anual prevista nos artigos 578 e 579 da CLT ou a contribuição negocial a isenção do pagamento da contribuição sindical.

**Parágrafo Terceiro**- O agendamento da homologação, do termo de rescisão e pagamento das verbas rescisórias serão realizadas no SINDICATO no prazo máximo de cinco dias.

**Parágrafo Quarto** - As homologações serão realizadas por ordem de chegada com a presença de ambas as partes (empregado e empregador). à partir das 14:00hs - Quarta-feira

**Parágrafo Quinto** - Deverá apresentar, obrigatoriamente no ato da homologação, a guia de recolhimento da contribuição sindical dos empregados ou o comprovante de pagamento de R\$ 50,00 (cinquenta reais), bem como o comprovante de recolhimento da Contribuição Negocial Patronal.

**Parágrafo Sexto** - No ato da homologação da rescisão contratual deverão ser apresentados os documentos previstos na sessão VI da Instrução Normativa SRT/MTE nº 15 de 1

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

### **MÃO-DE-OBRA DE FAIXA ETÁRIA AVANÇADA**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS - PRÉ APOSENTADORIA**

As empresas assumirão o pagamento das contribuições previdenciárias da quota parte do empregado, pelo período faltante para a aposentadoria integral, nos casos em que o 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 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.

### **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADE MÃE**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 (120 dias para a categoria representativa da categoria profissional), contratos por prazo determinado (inclusive os de experiência), rescisões por justa causa e pedidos de demissão.

#### **ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL**

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

Os empregados que retornarem do auxílio-doença, independentes do número de dias gozados terão direito a estabilidade na função pelo período proporcional ao número de dias ultrapassarem este prazo.

### **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE E CONTROLE DA JORNADA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PONTO POR EXCEÇÃO**

- As empresas ficam autorizadas a implementar todos os registros de ponto, previstos em lei ou em portarias ministeriais, inclusive o denominado "ponto por exceção".
- Nos dias em que os serviços forem prestados em regime de teletrabalho ou presencialmente em estabelecimento com menos de 20 (vinte) empregados, não haverá obrigatoriedade de ponto na forma do previsto no item anterior.

Fica autorizado o regime de compensação, sem prejuízo das regras estabelecidas para as empresas que convencionarem banco de horas, adotando-se, para esse fim, o módulo de compensação.

#### **FALTAS**

#### **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:

- 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 o período de trabalho);
- por 01 dia útil, para internação hospitalar de cônjuge, filho ou filha, dependentes;
- até 05 dias consecutivos, para casamento;
- 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 local.

#### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - "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, des inclusive mulheres e menores.

**FÉRIAS E LICENÇAS  
LICENÇA ADOÇÃO****CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA PARA EMPREGADO ADOTANTE**

As empresas concederão licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias aos empregados que, após o período de experiência, adotarem judicialmente crianças na faixa etária de 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

**SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR  
UNIFORME****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, 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. Os convênios ou contratos, serão válidos, para o mesmo fim, atestados médicos ou odontológicos expedidos pela Previdência Social ou atestados fornecidos por médicos ou dentistas, desde que a responsabilidade de profissionais do Sindicato dos Trabalhadores, sempre nesta ordem de menção e preferência.

**RELAÇÕES SINDICAIS  
SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADO)****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 diretores do Sindicato dos Trabalhadores, em data, local e horário apropriados, escolhidos previamente pelas partes, de comum acordo, desde que a sindicalização esteja a ser desenvolvida no recinto de trabalho.

**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 no presente instrumento.

**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, as faltas 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 dos Trabalhadores, 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 funcionamento do Sindicato dos Trabalhadores, considerando as discussões havidas durante as negociações, se compromete a encaminhar às empresas, nas quais haja diretor representante dos empregados, o 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, efetuadas no âmbito interno das empresas.

**CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DESCONTO E REC. DAS MENSALIDADES SINDICAIS DE EMPREGADOS ASSOCIADOS**

As empresas com mais de 05 empregados descontarão, da respectiva folha de pagamento, as mensalidades devidas ao Sindicato profissional, desde que formalmente autorizadas, 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 Serviço 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 todo o Trabalho.**

**Parágrafo Primeiro- A Contribuição negocial referente aos empregados, devida em razão da negociação coletiva em que for assinada a Convenção Coletiva de Trabalho, no percentual de 4% (quatro por cento), incidentes sobre os salários dos empregados que sejam beneficiados por essa Convenção Coletiva de Trabalho, sindicalizados ou não, a favor do mês subsequente à assinatura desta convenção, por meio de GUIA própria que será encaminhada.**

**Parágrafo Segundo - A Instituição deverá apresentar a guia de depósito da Contribuição Negocial ou da contribuição sindical com a lista dos empregados contribuintes até 10 dias após vencidos os prazos previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho.**

**Parágrafo Terceiro - Fica assegurado ao empregado que efetuar o pagamento da Contribuição Sindical anual e da Contribuição Negocial.**

**Parágrafo Quarto - As normas constantes na presente Cláusula "CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL", serão aplicadas às empresas em vigor e futuros.**

**Parágrafo Quinto - Todas as Instituições/empresas abrangidas pela presente convenção coletiva de trabalho deverão contribuir com a contribuição sindical para o sindicato obreiro em razão de aprovação em Assembleia realizada especificamente para instituir esta determinação como tutela de obrigação de fazer para fins de ações judiciais com o intuito de garantir o cumprimento da mesma.**

**Parágrafo Sexto - Fica garantido ao trabalhador o amplo direito de oposição ao desconto que poderá ser exercido em próprio punho, em 03 (três) vias, uma única vez, na sede do sindicato, em até 10 (dez) dias após a homologação da presente Convenção Coletiva de Trabalho.**

**OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPREGADOS****CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 informações pessoais ou de responsabilidade pessoal dos dirigentes sindicais.

**DISPOSIÇÕES GERAIS  
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 condições, cabendo às partes, de comum acordo, estabelecer os critérios da negociação.

**DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO****CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA**

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 normativo em caso de descumprimento das obrigações de fazer, revertendo sempre a favor da parte prejudicada. A multa aplica-se às partes que, nesta norma, já foram punidas, no seu próprio bojo, punição pecuniária.



**RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO****CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 seguintes da CLT.

**OUTRAS DISPOSIÇÕES****CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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
- 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.

}

VICENTE FAVILLA GUIMARAES DA SILVA  
PRESIDENTE  
SIND EMPREGADOS EDIT LIVR PUBL CULTURAIS MUNIC RIO JAN

DANTE JOSE ALEXANDRE CID  
PRESIDENTE  
SINDICATO NACIONAL DOS EDITORES DE LIVROS

**ANEXOS****ANEXO I - PROPOSTA DO SINDICATO PATRONAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - EDITAL DE CONVOCAÇÃO ASSEMBLEIA TRABALHA**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO III - ATA DA ASSEMBLEIA DOS TRABALHADORES**

[Anexo \(PDF\)](#)

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