

**PAUTA DE REIVINDICAÇÕES PARA OS TRABALHADORES EM EDITORAS DE LIVROS E PUBLICAÇÕES CULTURAIS/RS - SC COM DATA BASE EM SETEMBRO/2025, APROVADA NA AGE DO CONSELHO DE REPRESENTANTES REALIZADA EM 27/03/2025**

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO/ACT**

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

Período de vigência de 01º de setembro de 2025 a 31 de agosto de 2026 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA**

Abrangerá a categoria de **EMPREGADOS EM EMPRESAS EDITORAS DE LIVROS E PUBLICAÇÕES CULTURAIS**, com abrangência territorial em **RS**.

**CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

Fica assegurado o salário normativo, mensal, a todos os empregados componentes da categoria profissional representada, no valor de **1.945,00** (um mil, novecentos e quarenta e cinco reais), a partir de 1º. de setembro de 2025.

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.

**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.

**CLÁUSULA QUARTA - AUMENTO SALARIAL**

4.1. Sobre os salários nominais de 31 de agosto de 2025 será aplicado o percentual de **8%** (oito por cento).

4.2. Para os empregados admitidos após 01/09/2024 (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 01/09/24, 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:

## **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 01/09/24, inclusive, e até 31/08/25, 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 01/09/25 (data base), deverá ser aplicada 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”.

## **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 Primeiro:** sempre que o pagamento não for efetuado por depósito em conta bancária, as empresas adotarão providências que facultemos a que correspondente ou o recebimento em espécie, no mesmo dia do pagamento normal.

**Parágrafo Segundo:** caso haja a implantação do E-social, as partes acordam que voltarão a negociar os prazos de pagamento de salários, tendo em vista as providências que o E-social obrigará as empresas a adotarem.

## **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 médicos 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.

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

Admitido empregado para a mesma função de outro dispensado sem justa causa, será garantido, àquele salário igual a o 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.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As horas extraordinárias serão remuneradas com 75% de acréscimo, em relação à hora normal, durante o período da vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, excetuada as horas suplementar prestada sem regime de acordos de compensação de horas ou quando se tratar de compensações de “dias pontes”.

O aludido percentual de 75% 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.

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

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS E/OU RESULTADOS DAS EMPRESAS (PLR), PARA 2025.**

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 (01/01/2025 a 31/12/2025), nos seguintes termos:

Não serão consideradas faltas injustificadas as hipóteses elencadas pelo art. 473, da CLT, as expressamente previstas neste Acordo Coletivo de Trabalho 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 28/02/25, 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 (28/02/25), qualquer reajustamento, correção, adiantamento, antecipação, aumento, abono ou gratificação, espontâneo ou compulsório, igual ou superior 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\$ 2.300,00** (dois mil e trezentos reais), por empregado, a ser paga em numa única parcela, até 31/05/26.

**Parágrafo Quarto:** Deverá ser paga aos empregados com contrato em vigor em 01/07/25, admitidos antes de 01/01/25.

**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 01/07/25, 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 01/01/2025, inclusive, a 31/12/2025, 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 01/07/25, inclusive, não receberão a participação.

**Parágrafo Oitavo:** Os empregados que tenham pedido demissão em todo o período de apuração (01/01/2025 a 31/12/2025) não terão direito a qualquer participação.

**Parágrafo Nono:** As empresas são 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 se encontrem em dificuldades que as impossibilitem descumprir 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. Apresente cláusula implicam 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\$ 115,00** (cento e quinze reais), 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 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 do presente, bem como as empresas por ele representadas, de qualquer parcela desta responsabilidade.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE REFEIÇÃO**

As empresas estão obrigadas a conceder o benefício de Vale Refeição.

**Parágrafo Primeiro:** A partir de 01/09/2025, as empresas fornecerão o vale-refeição no valor de **R\$ 38,00** (trinta e oito reais), por dia útil, para empregados com contrato de jornada de 220 horas mensais e de **R\$ 30,00** (trinta reais), por dia útil, para empregados com contrato de jornada inferior a 220 horas mensais.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CESTA ALIMENTAÇÃO**

A partir de 01/09/2025 todos os empregados com jornada de 220 horas mensais e que percebam salário nominal 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\$ 190,00** (cento e noventa reais). Os empregados com jornada de trabalho inferior a 220 horas mensais e que percebam salário nominal igual ou inferior a 04 (quatro) pisos normativos, terão direito a Cesta Alimentação mensal no valor de **R\$ 154,00** (cento e cinquenta e quatro reais).

**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-los até este valor.

**Parágrafo Segundo:** 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 Terceiro:** As partes acordam que o benefício de CESTA ALIMENTAÇÃO não possui natureza salarial.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONVÊNIO MÉDICO**

As empresas, 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.

#### **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 do 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.

#### **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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - REEMBOLSO-CRECHE**

As empresas reembolsarão às empregadas mulheres, das despesas com creche para seus filhos, de acordo com o que segue:

**Parágrafo Primeiro:** Para dependentes com até 03 anos de idade, o empregador reembolsará à mulher empregada, com jornada de trabalho de 220hs, o valor das mensalidades da creche comprovadamente pagas, até o limite de **R\$ 1.134,00**, a partir de 01/09/2025, desde que não reembolsadas por outra fonte.

Para empregadas mulheres, com jornada de trabalho inferior a 220hs, o reembolso para dependentes com até 03 anos de idade, será de até **R\$ 567,00**.

**Parágrafo Segundo:** Para dependentes com 03 anos e um dia e até 05 anos de idade, o empregador reembolsará à mulher empregada, com jornada de trabalho de 220hs, o valor das mensalidades da creche comprovadamente pagas, até o limite **R\$ 713,00**, a partir de 01/09/2025, desde que não reembolsadas por outra fonte. Para empregadas mulheres, com jornada de trabalho inferior a 220hs, o reembolso para dependentes com 03 anos e um dia e até 05 anos de idade, será de até **R\$ 356,50**.

**Parágrafo Terceiro:** Para dependentes com 05 anos e um dia até 06 anos de idade, o empregador reembolsará à mulher empregada, com jornada de trabalho de 220hs, o valor fixo correspondente a até **R\$ 530,00**, a partir de 01/09/2025, desde que não reembolsadas por outra fonte. Para empregadas mulheres, com jornada de trabalho inferior a 220hs, o reembolso para dependentes com idade entre 5 anos e um dia e até 06 anos de idade, será de até **R\$ 215,00**.

**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 Sétimo:** A concessão do benefício contido nesta cláusula substitui o previsto nos parágrafos primeiro e segundo do art. 389 da CLT, bem como na Portaria 3296, de 03/09/86, do Ministério do Trabalho (DOU de 05/09/86).

#### **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 da 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.

#### **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.

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

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.

#### **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).

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

O empregado que 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 terá assegurado pelas empresas o pagamento das contribuições previdenciárias na quota parte do empregado e do empregador ao (à) trabalhador (a) que se encontre a 02 ou menos anos da aquisição ao direito à aposentadoria integral prevista na Lei, considerando-se os limites legais estabelecidos.

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

### **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, fica 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 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO**

A duração normal da jornada de trabalho poderá, para fins de adoção do regime de compensação horária que trata o art. 59 da CLT, ser acrescidas de horas suplementares em número não excedentes de 02 (duas) horas, não prejudicando o empregado quanto ao intervalo para alimentação e período de descanso entre duas jornadas de trabalho, respeitando a seguinte sistemática:

**Parágrafo primeiro** - A empresa adotará o banco de horas com a finalidade de compensar a jornada dilatada em alguns dias com aquelas realizadas a menor em outros e ou concedendo folgas.

**Parágrafo segundo** - Para compensação das horas, comunicação da folga deverá ocorrer com aviso prévio de 24 horas à empresa. O não cumprimento da comunicação implicará em falta, com os descontos legais em contracheques.

**Parágrafo terceiro** - Tanto a concessão de folgas quanto o acréscimo de horas suplementares somente serão permitidos com autorização prévia do supervisor imediato.

**Parágrafo quarto** - Serão consideradas na proporção hora por hora, tanto as horas trabalhadas em dias úteis, sábados, domingos e feriados, as quais serão creditadas no Banco de Horas para futura compensação, quanto às horas armazenadas em favor do empregador.

**Parágrafo quinto** - O saldo credor do Banco de Horas poderá ser gozado da seguinte forma:

Folgas adicionais seguidas ao período de férias individuais ou coletivas.

Folgas coletivas

Folgas individuais negociadas de comum acordo entre empregado e o empregador.

**Parágrafo sexto** - A compensação deverá ocorrer no período de 180 (cento e oitenta) dias a partir da realização do crédito ou débito, sendo que a empresa e os funcionários deverão empenhar-se para manter as compensações em dia.

a) Em caso de crédito que superem o prazo estabelecido no parágrafo sexto, a empresa quitará na folha de pagamento do mês subsequente, as horas trabalhadas com incidência dos percentuais vigentes nas horas extraordinárias conforme normas estabelecidas no Acordo Coletivo de Trabalho/CCT vigente, e;

b) Caso haja débitos de horas do empregado que supere o prazo estabelecido no parágrafo sexto, a empresa poderá descontar, na folha de pagamento do mês subsequente, as horas faltantes.

**Parágrafo sétimo** - É permitido a empresa realizar o pagamento das horas acumuladas em qualquer momento, desde que previamente informado ao funcionário e respeitando os critérios da alínea "a" do parágrafo sexto.

**Parágrafo oitavo** - No caso de extinção do contrato de trabalho, por qualquer forma, enquanto vigente o regime de compensação, apurar-se-ão as horas trabalhadas a maior e/ou a menor pelo empregado no período, sendo pagas com adicional em conformidade com as normas estabelecidas no Acordo Coletivo de Trabalho vigente ou descontadas dos haveres rescisórios, conforme o saldo apurado seja de horas trabalhadas a maior ou a menor.

**Parágrafo nono** - A faculdade estabelecida no "caput" deste parágrafo se aplica a todas as atividades, inclusive aquelas consideradas insalubres, independentemente da autorização a que se refere o artigo 60 da CLT.

**Parágrafo décimo** - O empregador fará comunicação prévia ao empregado do teor do presente acordo no ato da admissão e o empregado dará ciência por escrito ao empregador no ato da assinatura do contrato de trabalho.

**Parágrafo Décimo Primeiro - DO REGISTRO DE PONTO** O registro do ponto será feito eletronicamente, na forma deste instrumento, e os seus dados ficarão à disposição para consulta, pelo menos, no início de cada mês com a consolidação das informações do mês anterior.

Mensalmente, ou em prazo inferior conforme disponibilidade de informação será publicada no mesmo sistema eletrônico a demonstração das jornadas registradas referentes ao período de apuração, para conferência do funcionário, que, em caso de concordância lançará o seu "de acordo" ou em caso de discordância, apresentará suas razões em formulário eletrônico próprio.

Ajustam as partes, expressamente, que o procedimento convencionado nesta cláusula supre integralmente, para todos os fins de direito, as exigências para utilização de novo ponto eletrônico



previstas na Portaria nº 1510/20109 do MTE e Portaria nº 373/2011 e alterações que vierem a ocorrer no curso do presente instrumento, especialmente as do artigo 7º, I, "d", da Portaria nº 1510/2009.

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

Mediante aviso prévio de 48 horas, por escrito, dado pelo empregado estudante, (por escrito, de 48 horas), será abonado a sua falta no dia de prova escolar obrigatória, desde que comprovada à 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 OITAVA - 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, dependente;
- 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.

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

Todos os empregados que retornarem do gozo de férias, independentemente do número de dias gozados, terão direito a estabilidade na função pelo período de 30 (trinta) dias após o seu retorno.

**Parágrafo Único:** o empregado poderá gozar de mais de um período de férias, porém a aludida estabilidade de 30 (trinta) dias, a que se refere o *caput* desta cláusula, ficará restrita ao primeiro período gozado do período concessivo.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – 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.

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

As empresas ficam obrigadas ao cumprimento da NR5 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, serão 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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – 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 está a ser desenvolvida no recinto das empresas, fora do ambiente da produção, em lugar de fácil acesso aos trabalhadores.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

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

As empresas considerarão como faltas justificadas dos diretores legal e comprovadamente eleitos para o Sindicato dos Empregados, em 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, decorrido da assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho, 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.

## **CLAUSULA TRIGESIMA SETIMA - COTA DE CUSTEIO SINDICAL**

A empresa procederá ao desconto no salário do empregado, a título de Cota de Custeio Sindical, 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 setembro, outubro e novembro de 2025. Nos termos da decisão do STF no RE 1.018.459, transitada em julgado, Acórdãos do STF - R.E. nº 189.960-SP, D.J. de 10/08/2001, R.E. nº 337.718-SP D.J. de 28/08/2002 e do Enunciado nº 24 da Câmara de Coordenação e Revisão - CCR do MPT e conforme autorização expressa dos empregados/colaboradores manifestada por escrito na assembleia geral prévia realizada no dia **xx/xx/2025**, na sede da empresa, **xxxxxxx**, sito a, Rua **xxxx**, nº **xxx** Bairro **xxxx** – CEP **xxxxx** Cidade de **xxxxx**/RS ou SC.

No caso de mora ou inadimplemento, fica facultado à entidade sindical ajuizar ação judicial para cobrança em face da empresa responsável pelo repasse. A empresa fica obrigada a repassar para a entidade Sindical Profissional, até trinta dias após o repasse da contribuição sindical, um comprovante do referido pagamento, acompanhado de uma relação de todos seus empregados.

**Parágrafo Primeiro** - O valor do desconto deverá ser depositado “exclusivamente” em agencia bancaria constante da guia respectiva, em modelo padrão ([www.fitedecarssc.org.br](http://www.fitedecarssc.org.br)) estabelecido pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Educação e Cultura/CNTEEC.

**Parágrafo Segundo** – A Cota de Custeio Sindical não poderá ser recolhida diretamente nos caixas da Federação, sob pena de a empresa arcar com o pagamento dobrado do valor devido a CNTEEC.

**Parágrafo Terceiro** – O compartilhamento do total da contribuição será efetuado na proporção de **97%** (noventa e sete por cento) para a Federação dos Trabalhadores e 3% (três por cento) para a Confederação dos Trabalhadores.

**Parágrafo Quarto** – O valor da Cota de Custeio Sindical reverterá em prol das campanhas salariais e manutenção do custeio financeiro do Plano do Sistema Confederativo.

**Parágrafo Quinto** – O Recolhimento fora de prazo mencionado nesta clausula será acrescido de multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 2% (dois por cento) ocorrerão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês sobre o valor principal.

## **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.

## **CLÁUSULA TRIGESIMA NONA - NORMAS CONSTITUCIONAIS**

A promulgação de legislação ordinária e/ou complementar, regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos no presente, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada, em qualquer hipótese, a acumulação.

## **CLÁUSULA QUADRAGESIMA - EXTENSÃO DESTA NORMA**

As normas contidas no presente Pauta 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – 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 SEGUNDA – 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 àquelas que, nesta norma, já tragam, no seu próprio bojo, punição pecuniária.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – 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 QUADRAGÉSIMA QUARTA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO.**

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

#### **PAUTA**

- Aprovado pelo Conselho de Representante da FITEDECA/RS-SC em AGE de 27/03/2025.
- Edison Costa Marques/Pela Diretoria da FITEDECA/RS-SC