

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2026

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS004073/2025  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 19/09/2025  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR053421/2025  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10264.208509/2025-18  
**DATA DO PROTOCOLO:** 18/09/2025

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

FEDERACAO INTERESTADUAL DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE DIF, CNPJ n. 87.095.972/0001-95, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDISON COSTA MARQUES;

E

EDITORAS SCIENTIFIC LTDA, CNPJ n. 06.901.170/0001-23, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARISTELA CENTENARO PAZ;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

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

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período 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**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrange a(s) categoria(s) **PROFISSIONAIS DO PLANO DA CNTEEC**, com abrangência territorial em **RS**.

#### **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\$2.236,50** (dois mil, duzentos e trinta e seis reais e cinquenta centavos), 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.

#### **Reajustes/Correções Salariais**

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

4.1. Sobre os salários nominais de 31 de agosto de 2025 será aplicado, o percentual de **6,0%** (seis 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 01/09/16, serão aplicados os percentuais únicos e proporcionais ao tempo de serviço prestado após a data-base por mês trabalhado ou fração superior a 15 dias, incidentes sobre o salário nominal da data da admissão, desde que não se ultrapasse o menor salário nominal da função, de acordo com a seguinte tabela:

#### **MÊS DA ADMISSÃO: Percentual de 6,0%**

SETEMBRO/24	6,00%
OUTUBRO/24	5,50%
NOVEMBRO/24	5,00%
DEZEMBRO/24	4,50%
JANEIRO/25	4,00%
FEVEREIRO/25	3,50%
MARÇO/25	3,00%
ABRIL/25	2,50%
MAIO/25	2,00%
JUNHO/25	1,50%
JULHO/25	1,00%
AGOSTO/25	0,50%

## **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 01/09/24 (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”.

### **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 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.

## **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 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.

#### **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 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.

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

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

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

As horas extraordinárias serão remuneradas com 70% de acréscimo, em relação à hora normal, durante o período da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, excetuadas as horas suplementares prestada sem regime de acordos de compensação de horas ou quando se tratar de compensações de “dias pontes”.

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

#### **Adicional Noturno**

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

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PART. DOS EMPREGADOS NOS LUCROS E/OU RESULTADOS DA EMPRESA(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 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 28/02/2025, 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 (28/02/2025), 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\$ 2.236,50** (dois mil, duzentos e trinta e seis reais e cinquenta centavos), ou valor proporcional a sua carga de horas de trabalho, por empregado, a ser paga em 02 parcelas iguais de **R\$ 1.118,25** (um mil, cento e dezoito reais e vinte e cinco centavos) cada uma; vencendo a primeira parcela em 28/02/2026 e a segunda em 31/08/2026 ou, alternativamente, a critério das empresas, numa única parcela, até 31/05/2026.

**Parágrafo Quarto:** Deverá ser paga aos empregados com contrato em vigor em 01/07/2025, admitidos antes de 01/01/2025.

**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 01/07/2025, 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 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 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\$ 112,00** (cento e doze 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 sua natureza, inclusive de ordem econômica, administrativa ou judicial, a respeito da contribuição prevista no parágrafo anterior, deverão ser tratados direta e exclusivamente como 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 Refeição.

**Parágrafo Primeiro:** A partir de 01/09/2025, as empresas fornecerão o vale-refeição no valor de **R\$ 40,00** (quarenta reais), por dia útil, para empregados com contrato de jornada de 220 horas mensais e de **R\$ 25,00** (vinte e cinco 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 3<sup>a</sup>), terão direito, ao recebimento de uma Cesta Alimentação mensal no valor de **R\$ 196,00** (cento e noventa e seis 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\$ 160,00** (cento e sessenta 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.

**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.

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

#### **Auxílio Doença/Invalidez**

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

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

#### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA 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 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\$ 734,00**, 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\$ 452,00**.

**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\$ 452,00**, 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\$ 282,50**.

**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\$ 430,00**, 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\$ 226,00**.

**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).

#### **Outros Auxílios**

#### **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.

**Relações de Trabalho    Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**  
**Qualificação/Formação Profissional**

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

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

**Estabilidade Mãe**

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

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

**Estabilidade Serviço Militar**

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

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

**Estabilidade Aposentadoria**

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

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.

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

##### **Compensação de Jornada**

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

As empresas que optarem pelo regime da compensação da jornada de trabalho dos sábados, inclusive no tocante aos menores e mulheres, ficam autorizadas a fazê-lo, 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, consequentemente, 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.

#### **Faltas**

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

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

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

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

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

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

#### **Férias e Licenças**

##### **Licença Adoção**

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

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

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

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

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

**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.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Uniforme**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

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

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

As empresas 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.

#### **Aceitação de Atestados Médicos**

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

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

#### **Relações Sindicais**

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

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

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

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

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

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

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

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

As empresas considerarão como faltas justificadas dos diretores legal e comprovadamente eleitos para o Sindicato dos Empregados, 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 decorridos da assinatura do presente acordo coletivo, um calendário das reuniões ordinárias.

Outrossim, se compromete a administrar, levando em consideração o bom senso, as solicitações de dispensa para as demais atividades sindicais dos seus diretores, efetuando tais solicitações com a máxima antecedência possível, visando não prejudicar os trabalhos internos das empresas.

#### **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DESCONTO E REC. DAS MENSALID.SINDICAIS DE EMPREG.ASSOC. E REL.CONTRIB.E VAL**

As empresas com mais de 05 empregados descontarão, da respectiva folha de pagamento, as mensalidades devidas ao Sindicato profissional, desde que formalmente autorizadas pelo empregado, e recolherão ao beneficiário a importância descontada a este título, no prazo máximo de 10 dias subsequentes ao desconto, nos termos da CLT (art.545), remetendo, no prazo de 15 dias úteis, contados da data de recolhimento, ao Sindicato dos Trabalhadores, em caráter confidencial e mediante recibo, relação contendo os nomes dos contribuintes e os respectivos valores das contribuições.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - COTA DE CUSTEIO SINDICAL**

A empresa procederá ao desconto no salário do empregado, a título de Cota de Custo 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, ainda não 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 realizada na sede da empresa, Editora Scientific Ltda, sito a, Rua João Abbott, nº 109, Bairro Petrópolis – CEP 90.460-150 Porto Alegre/RS.

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.

**Paragrafo 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.

**Paragrafo Segundo** – A Cota de Custo 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.

**Paragrafo 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.

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

**Paragrafo 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.

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

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

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

#### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

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

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

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

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

As empresas que comprovadamente se encontrem em dificuldades econômicas que as impossibilitem de cumprir as cláusulas econômicas da presente, poderão negociar tais cláusulas com a Federação dos Trabalhadores, de forma a torná-las menos

onerosas aos seus custos, cabendo às partes, de comum acordo, estabelecer os critérios da negociação.

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

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

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

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

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

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

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

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

#### **Outras Disposições**

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

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

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

Por estarem justas e acertadas, e para que produza os seus efeitos jurídicos e legais, as partes assinam o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO.

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

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

}

EDISON COSTA MARQUES  
Presidente  
FEDERACAO INTERESTADUAL DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE DIF

MARISTELA CENTENARO PAZ  
Presidente  
EDITORAS SCIENTIFIC LTDA

#### **ANEXOS ANEXO I - ATA DA AGE DO CR DA FITEDECA RS SC REALIZADA EM 27 03 2025**

[Anexo \(PDF\)](#)

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