

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR048445/2022**

**FEDERACAO INTERESTADUAL DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE DIFUSAO CULTURAL E ARTISTICA NOS ESTADOS DO RIO GRANDE DO SUL E SANTA CATARINA**, CNPJ n. 87.095.972/0001-95, neste ato representado por seu;

E

**GRUPO A EDUCACAO S/A**, CNPJ n. 87.133.666/0001-04, neste ato representado por seu;

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 2022 a 31 de agosto de 2023 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), abrangerá a(s) categoria(s) **O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito das empresas acordantes, abrangerá a categoria de EMPREGADOS EMPRESAS EDITORAS DE LIVROS E PUBLICAÇÕES CULTURAIS**, com abrangência territorial em RS. **Parágrafo único: o presente acordo coletivo terá validade também para as seguintes empresas do grupo empresarial acordante na base territorial da Entidade Sindical Profissional acordante: ARTMED/PANAMERICANA EDITORA LTDA, localizada na Ernesto Alves, nº150, em Porto Alegre /RS inscrita no CNPJ sob o nº 05.802.579/0001-20 e Filiais; AMGH EDITORA LTDA, localizada na Ernesto Alves, nº150, em Porto Alegre /RS inscrita no CNPJ sob o nº 11.154.322/0001-01, com abrangência territorial em RS.**

### **Salários, Reajustes e Pagamento.**

#### **Piso Salarial**

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

Fica assegurado o salário normativo mensal, exclusivamente aos empregados componentes da categoria profissional representada, com **carga horária de 220 horas, no valor de R\$ 1.712,00 (um mil setecentos e doze reais)**, a partir de 1º de setembro de 2022. Os empregados que receberem este salário normativo em setembro/2022 não farão jus ao recebimento dos reajustes previstos na Cláusula Quarta (4.1 e 4.2).

**Parágrafo Primeiro** – Fica assegurado o salário normativo mensal, para os empregados componentes da categoria profissional representada, **com carga horária de 180 horas no valor de R\$ 1.294,00 (um mil, duzentos e noventa e quatro reais), a partir de 1º de setembro de 2022 e de R\$ 1.340,00 (um mil trezentos e quarenta reais), a partir de 1º de janeiro de 2023.** Os valores estipulados neste parágrafo servirão como base para o cálculo de

proporcionalidade dos salários normativos de empregados com carga horária inferior a 180 horas mensais.

**Parágrafo Segundo** - 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 12 meses de trabalho.

**Parágrafo Terceiro** - Não obstante a fixação dos pisos salariais acima, os estados da Federação que estejam sendo representados por Sindicatos, Federações ou a Confederação e possuam salário-mínimo estadual diferente dos pisos desta cláusula deverão respeitar o de maior valor, de acordo com suas cargas horárias.

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - AUMENTO SALARIAL

4.1. Sobre os salários nominais de 31 de agosto de 2022 incidirá o percentual de **3,60 %**, sendo aplicado para os salários pagos a partir de 01° de setembro de 2022.

4.2. Sobre os salários nominais de 31 de janeiro de 2023 incidirá o novo percentual de **3,60 %**, sendo aplicado para os salários pagos a partir de 01° de fevereiro de 2023. Excetuando-se os empregados que recebem o piso para 220 horas, estipulado no *caput* da Cláusula Terceira e aqueles empregados que recebem o piso para 180 horas, estipulado no parágrafo primeiro da Cláusula Terceira.

4.3. Para os empregados admitidos após 01/09/2021 (data-base anterior), 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 e 4.2, desde que não ultrapasse o menor salário da função;

4.4. Aos empregados admitidos após 01/09/2021 e antes de 01/09/2022 serão aplicados, em ambos os reajustes, os percentuais proporcionais ao tempo de serviço prestado após a data-base por mês trabalhado ou fração superior a 15 dias, incidentes sobre o salário nominal da data da admissão, desde que não se ultrapasse o menor salário nominal da função, de acordo com a seguinte tabela:

MÊS DE ADMISSÃO	PERCENTUAL -1ª PARCELA EM SETEMBRO/22	PERCENTUAL -2ª PARCELA EM FEVEREIRO/23
SETEMBRO/21	<b>3,60%</b>	<b>3,60%</b>
OUTUBRO/21	<b>3,30%</b>	<b>3,30%</b>
NOVEMBRO/21	<b>3,00%</b>	<b>3,00%</b>
DEZEMBRO/21	<b>2,70%</b>	<b>2,70%</b>
JANEIRO/22	<b>2,40%</b>	<b>2,40%</b>
FEVEREIRO/22	<b>2,10%</b>	<b>2,10%</b>
MARÇO/22	<b>1,80%</b>	<b>1,80%</b>
ABRIL/22	<b>1,50%</b>	<b>1,50%</b>
MAIO/22	<b>1,20%</b>	<b>1,20%</b>
JUNHO/22	<b>0,90%</b>	<b>0,90%</b>

JULHO/22	0,60%	0,60%
AGOSTO/22	0,30%	0,30%

## **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 01/09/21, inclusive, e até 31/08/22, exceto os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, término de aprendizagem e aumento real ou de mérito, concedidos expressamente com esta natureza.

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

## **CLÁUSULA SEXTA - 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 correspondentes 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - SALARIO DE SUBSTITUTO**

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

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

## Adicional de Hora-Extra

### CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias serão remuneradas com 70% (setenta por cento) de acréscimo, em relação à hora normal, durante o período da vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, excetuadas as horas suplementares prestadas 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 - ADICIONAL NOTURNO

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

## Participação nos Lucros e/ou Resultados

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS E RESULTADOS DAS EMPRESAS (PLR) PARA 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, VI, da Constituição federal, bem como da Lei 10.101, de 19/12/00, que dispõem sobre a PLR.

**Parágrafo Primeiro:** Esta cláusula tornar-se-á sem valor para os empregados das empresas representadas neste instrumento, que implementarem programa de participação nos resultados (PPR) específico, com anuência da Entidade Sindical e atrelado a metas e indicadores de desempenho.

**Parágrafo Segundo:** Para os empregados de empresas que não implementarem Programa de Participação nos Resultados (PPR) específico, o recebimento da PLR é vinculado ao atingimento de resultado (EBITDA) positivo para o período compreendido entre 01/01/2022 e 31/12/2022, desde que em valor superior à soma dos valores que deveriam ser pagos à totalidade dos trabalhadores envolvidos, de acordo com o estipulado no parágrafo terceiro dessa cláusula.

**Parágrafo Terceiro:** O valor equivalente a 100% (cem por cento) da PLR corresponderá à quantia de **R\$ 1.629,00** (um mil seiscentos e vinte e nove reais), por empregado, a ser paga em parcela única até 31/05/2023.

**Parágrafo Quarto:** Deverá ser paga aos empregados com contrato em vigor em 31/12/2022, admitidos antes de 01/10/2022.

**Parágrafo Quinto:** A PLR será paga na mesma data do pagamento dos demais empregados,

aos empregados afastados do trabalho, desde que pertencentes ao quadro da empresa em 31/12/2022 e que tenham trabalhado por mais de 90 dias durante o período (de 01/01/2022 a 31/12/2022), proporcionalmente ao período trabalhado, à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração superior a 15 dias, excluídos desta proporcionalidade os afastados por acidente do trabalho, que receberão integralmente (se cumpridas as outras condições).

**Parágrafo Sexto:** Aos empregados que não fazem parte do quadro na data de pagamento, a empresa disponibilizará o pagamento dos valores em rescisão complementar, em até 60 dias após o pagamento realizado aos empregados ativos. Para o recebimento dos valores, os empregados deverão entrar em contato com a empresa para fornecer os dados bancários para depósitos dos valores.

**Parágrafo Sétimo:** Caso a empresa se encontre em dificuldades no período de pagamento, que a impossibilite de cumprir a presente cláusula, poderá negociar os prazos de pagamento e a forma de pagamento da PLR com a entidade sindical dos trabalhadores, de forma a torná-la menos onerosa, apresentando suas informações e demonstrações financeiras que justifiquem a situação, cabendo às partes, de comum acordo, estabelecer os critérios da negociação e do pagamento.

**Parágrafo Oitavo:** Para cada empregado que receber valor integral de PLR, conforme parágrafo terceiro desta cláusula, a empresa efetuará o pagamento de R\$ 85,00 ou valor proporcional ao número de meses trabalhados, à entidade profissional acordante, a título de contribuição participativa, devendo recolher os valores até o décimo dia do mês seguinte ao mês de pagamento da PLR.

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 Nono:** Quaisquer dúvidas, divergências, controvérsias, esclarecimentos ou litígios, seja qual fora sua natureza, inclusive de ordem econômica, administrativa ou judicial, a respeito da contribuição prevista no parágrafo anterior, deverão ser tratados direta e exclusivamente com o Sindicato dos Trabalhadores, único beneficiário da aludida contribuição, o qual assume toda e qualquer responsabilidade pela mesma, estando isenta a empresa signatária do presente acordo de 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 Refeição.

**Parágrafo Primeiro:** A partir de 01/09/2022, as empresas fornecerão o vale-refeição no valor de **R\$ 29,00** (vinte e nove reais), por dia útil, para empregados com contrato de jornada de 220 horas mensais e de **R\$ 18,00** (dezoito 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.

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

**Parágrafo Quarto:** 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 Quinto:** O benefício pode ser convertido, total ou parcialmente, em vale-alimentação, por solicitação do empregado e seguindo as regras e condições estabelecidas pela empresa.

**Parágrafo Sexto:** Para os empregados com jornada inferior a 220 horas que receberam vale refeição, referente a agosto/2022, no valor idêntico ao que receberam os empregados com jornada de 220 horas fica garantido o recebimento de valor diário equivalente durante a vigência desta norma coletiva.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CESTA ALIMENTAÇÃO**

A partir de 01/10/2022, todos os empregados abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho, com jornada de 220 horas mensais e que percebam salário nominal igual ou inferior a 04 (quatro) pisos normativos da categoria, para 220 horas (Cláusula 3ª - caput), terão direito, ao recebimento de uma Cesta Alimentação mensal no valor de **R\$ 143,00** (cento e quarenta e três 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 da categoria, para jornadas inferiores a 220 horas (Cláusula 3ª – parágrafo primeiro), terão direito a Cesta Alimentação mensal no valor de **R\$ 117,00** (cento e dezessete reais).

**Parágrafo Primeiro:** Para os empregados com jornada inferior a 220 horas e remuneração igual ou inferior a 04 (quatro) pisos normativos da categoria para jornadas inferiores a 220 horas (Cláusula 3ª – parágrafo primeiro), que receberam Cesta Alimentação, em agosto/2022 de **R\$ 133,00**, fica garantido o recebimento da Cesta Alimentação nos mesmos valores dos empregados com contrato de 220 horas mensais, durante a vigência desta norma coletiva.

**Parágrafo Segundo:** Preferencialmente, o valor da Cesta Alimentação será fornecido em Vale Alimentação ou outro cartão de benefícios, para compras em mercados e supermercados.

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

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

### **Auxílio Saúde**

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

As empresas com mais de 10 empregados, excetuadas aquelas que já mantêm assistência médica em condições mais favoráveis, obrigam-se a firmar convênio médico ao qual o empregado se vinculará somente por sua livre vontade. O empregado que optar pelo convênio, ingressará no plano básico e terá descontado mensalmente em folha de pagamento o equivalente a 3,0% do seu salário nominal, limitado a 50% do valor correspondente à

mensalidade do plano básico.

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

### **Auxílio Doença/Invalidez**

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

Aos empregados afastados do serviço em razão de acidente de trabalho, percebendo o benefício previdenciário correspondente, as empresas complementarão o valor do benefício até o limite do salário-base que seria pago se estivessem trabalhando, durante a vigência 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.

**Parágrafo Único:** A complementação dos valores previstos nesta cláusula, somente será realizada após a apresentação, pelo empregado, de comprovante de recebimento do benefício previdenciário.

### **Auxílio Morte/Funeral**

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

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

### **Auxílio Creche**

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

As empresas reembolsarão às empregadas mulheres, as 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\$ 871,00**, a partir de 01/09/2022, 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\$ 435,00**.

**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\$ 579,00**, a partir de 01/09/2022, 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\$ 290,00**.

**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\$ 404,00**, a partir de 01/09/2022, 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\$ 202,00**.

**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, proporcionalmente aos dias trabalhados pela empregada no mês de sua admissão e demissão.

**Parágrafo Sexto:** Para as empregadas com jornada inferior a 220 horas que receberam reembolso de auxílio creche, referente a agosto/2022, no valor idêntico ao que receberam as empregadas com jornada de 220 horas, independente da idade dos dependentes, fica garantido o recebimento de reembolso equivalente as empregadas com contrato de 220 horas mensais, durante a vigência desta norma coletiva.

**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 OITAVA - 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 DÉCIMA NONA - 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 - GARANTIA DE EMPREGO E SALÁRIO À GESTANTE**

Durante a vigência do 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - COMPENSAÇÕES DA JORNADA DE TRABALHO AOS 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 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, desde que aceite a liberação e a forma de compensação por, no mínimo, 2/3 dos seus empregados, inclusive mulheres e menores.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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** - O presente acordo aplica-se aos atuais empregados e a todos os demais empregados admitidos durante a vigência do presente acordo. 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 a 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 discordância, apresentará suas razões em formulário eletrônico próprio e para os casos de não manifestação entende-se que o empregado está ciente e de acordo com os registros apontados.

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.

**Parágrafo décimo segundo** – DO REGISTRO DE PONTO QUANDO EM TRABALHO FORA DO ESTABELECIMENTO: O registro do ponto para empregados que eventualmente tenham que prestar algum trabalho em local(is) externo(s) ao local do empregador, poderá ser feito por sistema de registro pelo empregado por via “mobile”, ou seja, por meio de aplicativos com acesso por “smartphone” de posse do empregado, sendo, nesse caso, permitida a utilização do registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho.

**Parágrafo décimo terceiro** – DA PRÉ-ASSINALAÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA: As empresas poderão adotar a pré-assinalação do registro dos intervalos intrajornada, conforme

art. 74, §2º, da CLT.

**Parágrafo décimo quarto** – As empresas poderão adotar horários flexíveis na jornada de trabalho individual, desde que acordado e satisfazendo as necessidades do empregado, respeitando a jornada diária máxima, os horários núcleo e os intervalos inter e intrajornadas, podendo ser diferenciado diariamente.

### **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 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 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, 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.

### **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 PÓS O GOZO DE FÉRIAS**

Todos os empregados que retornarem do gozo de férias, desde que o período de gozo seja igual ou superior a 20 dias, terão direito a estabilidade no emprego pelo período de 30 (trinta) dias após o seu retorno.

Parágrafo Único: Essa estabilidade terá validade nas férias coletivas, se o período de férias for igual ou superior a 20 dias ou se houver a junção de períodos de concessão de férias (coletivas ou não) e que a soma dos períodos, seja igual ou superior a 20 dias, sem intervalos (dias trabalhados) entre os períodos.

## **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 ou representante indicado por este, 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 - TAXA NEGOCIAL E DE CUSTEIO**

Fica estipulada a Taxa Negocial e de Custeio Sindical, referente ao presente Acordo com vigência de 1º de setembro de 2022 a 31 de agosto de 2023, no valor de R\$ 56,50 (cinquenta e seis reais e cinquenta centavos) por empregado, calculada sobre o montante de 687

(seiscentos e oitenta e sete) empregados, a ser paga pela empresa em duas parcelas iguais, sendo a primeira em 30 dias e a segunda em 60 dias após a assinatura deste Acordo.

**Parágrafo Primeiro** - O valor da contribuição deverá ser depositado diretamente ao beneficiário (Entidade Sindical Profissional) ou à conta bancária por este indicada.

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

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

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

#### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – 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 – 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 PRIMEIRA – RECOMENDAÇÕES**

a) recomenda-se às empresas e/ou trabalhadores a fiel observância das Normas Reguladoras (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 SEGUNDA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO.**

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

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - QUADRAGÉSIMA TERCEIRA**

O representante da empresa que assina o presente instrumento declara, nos termos da lei, que possui poderes para firmar este documento. Assim, por estarem justos, acertados, firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho, em três vias de igual teor e forma, ficando expressamente dispensado o registro do instrumento junto ao Ministério da Economia/SRTE.

EDISON COSTA MARQUES

Presidente

FEDERACAO INTERESTADUAL DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE DIFUSAO  
CULTURAL E ARTISTICA NOS ESTADOS DO RIO GRANDE DO SUL E SANTA CATARINA

CELSO KIPERMAN

Presidente

GRUPO A EDUCACAO S/A