

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2018/2019**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR000867/2019  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 10/04/2019  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR017047/2019  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.005031/2019-81  
**DATA DO PROTOCOLO:** 10/04/2019

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

FEDERACAO DOS TRAB EM EMPR DE DIF CULT E A NO EST PR, CNPJ n. 78.206.455/0001-55, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JUVENAL PEDRO CIM;

E

EDITORA CRV LTDA, CNPJ n. 04.791.454/0001-89, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). RAILSON DO NASCIMENTO MOURA;

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 2018 a 31 de agosto de 2019 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) **Empregados em Empresas Editoras de Livros e Publicações Culturais**, com abrangência territorial em PR.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

O piso salarial dos empregados da Editora CRV LTDA – EPP, será igual ao piso regional do Estado do Paraná, correspondente ao valor do segundo grupo.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

A partir de **1º de setembro de 2018**, os empregados abrangidos por este ACT terão um reajuste salarial de **4%** (quatro por cento), a incidir sobre os salários do mês de setembro/2017.

**PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS****CLÁUSULA QUINTA - COMPENSAÇÕES**

Serão compensados todos e quaisquer reajustamentos, correções, adiantamentos, antecipações, aumentos e/ou abonos, espontâneos ou compulsórios, incluídos os decorrentes de aplicação da legislação, sentenças normativas, concedidos a partir de 1º/09/17 e até 31/08/18, exceto os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, término de aprendizagem e aumento real ou de mérito, concedidos expressamente com esta natureza.

## **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS**

Os salários serão pagos até o último dia útil do mês caso a empresa não pratique qualquer tipo de adiantamento salarial. Se a empresa praticar o adiantamento salarial, independentemente do número de funcionários, o prazo de pagamento permanece inalterado, isto é, prevalece o prazo legal (até o quinto dia útil do mês seguinte ao vencido).

§ 1º Sempre que o pagamento não for efetuado por depósito em conta bancária, a empresa adotará, dentro do possível, providências que faculte o saque correspondente ou o recebimento em espécie, no mesmo dia do pagamento normal.

§ 2º As obrigações de natureza econômica, no caso de eventuais diferenças pela não aplicação das cláusulas aqui convencionadas no mês de setembro a novembro/2018, devem ser complementadas juntamente com o pagamento dos salários do mês de dezembro/2018.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

A empresa poderá descontar dos salários dos seus empregados, consoante o art. 462 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), além do permitido por lei, também seguros de vida em grupo, alimentação, alimentos, convênios com supermercados, planos ou convênios médico-odontológicos, medicamentos, transporte, empréstimos pessoais, contribuições a associações, clubes e outras agremiações e demais benefícios concedidos, quando os respectivos descontos forem autorizados por escrito pelos próprios empregados, limitados a cinquenta por cento do valor dos salários.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA OITAVA - VALE REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO**

O Vale Refeição ou Alimentação tem seu valor fixado em R\$ 21,00 (vinte e um reais) por dia, por empregado, sendo obrigatório o seu fornecimento pela empresa para todos os trabalhadores que trabalham mais de 6 (seis) horas por dia.

§ único - As partes acordam que o benefício de Vale Refeição ou Alimentação não possui natureza salarial.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA NONA - CONVÊNIO MÉDICO**

A empresa concederá plano de saúde não coparticipado aos empregados, descontando a título de custeio 3% do salário de cada empregado, conforme faixa de escala salarial.

## **AUXÍLIO CRECHE**

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

Após o retorno do auxílio maternidade, a empregada mãe, receberá um reembolso creche no valor de R\$ 330,00 (trezentos e trinta reais) mensais, por filho de qualquer natureza, até o mês em que a criança completar 6 (seis) anos.

§ 1º O presente reembolso deverá ser efetuado conjuntamente com o pagamento mensal dos salários.

§ 2º A concessão do benefício contido nesta cláusula substitui o previsto nos §§ 1º e 2º do art. 389 da CLT, bem como na Portaria 3.296, de 03/09/86, do Ministério do Trabalho (DOU de 05/09/86).

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

A empresa contratará seguro de vida em grupo para seus empregados.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO ESPECIAL**

Durante a vigência do presente, a empresa concederá ao empregado maior de quarenta e cinco anos de idade e com mais de dez anos de serviços contínuos na mesma empresa, a garantia de uma indenização especial equivalente a um salário nominal mensal do respectivo empregado beneficiário desta indenização, sem prejuízo do aviso prévio legal, no caso de dispensa sem justa causa.

§ único - A aplicação desta cláusula não é cumulativa com a cláusula 14ª, podendo, nestes casos, o empregado optar pela que lhe for mais benéfica.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - INDENIZAÇÃO POR APOSENTADORIA**

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, será paga indenização única aos empregados com dez ou mais anos de serviços contínuos dedicados à empresa, em valor equivalente ao seu último salário nominal, a ser paga no ato da rescisão, ou, se continuarem com a prestação de serviço, quando dela se desligarem definitivamente, por motivo de aposentadoria.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO E SALÁRIO À GESTANTE**

Durante a vigência do presente a empresa concederá, à empregada gestante, garantia de emprego e salário até sessenta dias após o término do afastamento legal (licença de cento e vinte 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 APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO AO TRABALHADOR EM VÉSPERA DE APOSENTADORIA**

A empresa concederá garantia de emprego ao trabalhador que se encontre a dois ou menos anos da aquisição ao direito à aposentadoria integral por tempo de contribuição, prevista no artigo 201 § 7º da CF/88, excluídas as hipóteses de aposentadoria proporcional previstas pela EC 20/98, desde que o empregado conte com, no mínimo, cinco anos de serviços contínuos na 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, pedido de demissão e contrato por prazo determinado (inclusive de experiência). Adquirido o direito à aposentadoria, extingue-se a presente garantia.

§ único - O empregado somente fará jus ao direito aqui previsto desde que comprove sua condição ao empregador, por escrito e mediante protocolo a ser efetuado antes data da eventual comunicação de dispensa, sob pena de perda do benefício.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DIAS PONTES - BANCO DE HORAS**

A empresa poderá 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, dois terços dos seus empregados, inclusive mulheres e menores.

Faculta-se à empresa a instituição do regime de compensação de horas, através do **Banco de Horas**, nos termos do parágrafo 2º do artigo 59 da CLT e conforme o estabelecido neste Acordo:

- a) haverá ficha individual (manual ou eletrônica) de lançamento das horas a crédito e a débito, chancelado pelo empregado, onde os registros serão confrontados com o controle de frequência mensal;
- b) serão creditadas para o empregado as horas trabalhadas além da sua jornada diária limitada ao máximo de dez horas diárias;
- c) serão debitadas ao empregado a quantidade horas relativas à atrasos, saídas antecipadas ou faltas ao trabalho, desde que o mesmo negocie com a chefia imediata, com antecedência mínima, de um dia antes do evento. A critério do empregador os dias úteis que se encontrarem entre feriados e finais de semana, ou vice-versa, poderão também ser compensados através do Banco de Horas. As faltas, atrasos ou saídas antecipadas não negociadas e não justificadas na forma legal, sofrerão o regular desconto nos termos da lei;
- d) o saldo de horas negativas existente no Banco de Horas poderá ser exigido pelo empregador com antecedência mínima de quarenta e oito horas, não podendo haver recusa na prestação do serviço, exceto por motivo justificado nos termos da lei;
- e) os saldos em favor dos empregados, mediante negociação antecipada com a chefia imediata, poderão ser compensados pela diminuição da jornada de trabalho em outro(s) dia(s);
- f) ao final de cada doze meses, das horas efetivamente trabalhadas, haverá um balanço geral das horas lançadas no Banco de Horas sendo que o saldo positivo será pago ao empregado na folha de pagamento do mês de competência seguinte, com o adicional de horas extras previsto na legislação trabalhista. As horas negativas serão remidas (abonadas).

**§ único** - A qualquer momento, antes do balanço, o empregador poderá a seu exclusivo critério, pagar aos empregados, o total ou parte das horas creditadas no Banco de Horas;

- g) poderá o empregado mediante manifestação por escrito solicitar o acúmulo das horas no Banco de Horas para compensação antecedente às suas férias ou subsequente a elas, de acordo com a conveniência do empregador;
- h) em caso de rescisão de contrato sem que tenha havido a compensação integral das horas positivas, fará o empregado jus ao pagamento das horas extras, com os devidos acréscimos, junto com as verbas rescisórias na forma do parágrafo 3º do artigo 59 da CLT. As horas negativas existentes à época da rescisão de contrato serão remidas (abonadas);
- i) eventuais divergências sobre a aplicação das regras do Banco de Horas serão solucionadas após reunião entre a empresa e a FTEDCA-PR.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONTROLE DE FREQUÊNCIA**

A empresa poderá adotar controles alternativos de jornada de trabalho nas modalidades manual e mecânica, conforme previsto na Portaria nº 373, de 25/02/11, do Ministério do Trabalho e Emprego, desde que cumpridas as disposições daquela portaria. Quanto ao controle eletrônico de jornada, será admitido somente o disposto na Portaria nº 1.510, de 21/08/09, do MTE.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA 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 três dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, sogro ou sogra, ascendente, descendente, irmão ou irmã;
- b) por um dia útil, para internação hospitalar de cônjuge, filho ou filha, dependentes;
- c) até cinco dias consecutivos, para casamento;
- d) por um 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.

§ único - Caso a comunicação do falecimento ocorra durante a segunda metade da jornada de trabalho, esta não será computada na contagem dos três dias previstos no item "a".

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE**

Mediante aviso prévio de quarenta e oito horas dado pelo empregado estudante, por escrito, 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 - ABONO DE FALTAS ATENDIMENTO MÉDICO DE DEPENDENTES**

As faltas para atendimento médico de dependentes previdenciários menores de seis anos, desde que devidamente comprovadas, no prazo de três dias, por atestado passado pelo profissional que prestou a assistência, serão abonadas pela Empresa sempre que não ultrapassar a uma falta por mês.

## **TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO EM DOMINGOS**

Quando houver necessidade da prestação de serviços aos domingos, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada, de modo que cada empregado, pelo menos duas vezes ao mês, tenha suas folgas coincidentes com o domingo

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO EM CASA**

Mediante aditamento ao Contrato Individual de Trabalho, empregador e empregado poderão estabelecer condições especiais para o cumprimento da jornada de trabalho em casa.

§ 1º O trabalho em casa não ensejará qualquer outro tipo de remuneração, além do salário nominal percebido, que possa ser configurado como extraordinária, nem o empregado terá direito à percepção de qualquer outro adicional a título de hora extra, trabalho noturno, sobreaviso ou outros, seja a que título for.

§ 2º Para o cumprimento da jornada de trabalho em casa, empregador e empregado convencionarão o reembolso de despesas inerentes a atividade e/ou trabalho desenvolvido nesta condição, como por exemplo, despesas com linha telefônica, disponibilização de equipamentos, etc.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONCESSÃO DE FÉRIAS**

O empregado poderá manifestar sua opção preferencial em relação ao período de gozo de férias individuais quando da elaboração da respectiva escala pela empresa que, na medida do possível, atenderá ao pedido, sendo ressalvado o direito previsto no artigo 136, da Consolidação das Leis do Trabalho, respeitando o período de férias coletivas de 24 de dezembro de 2018 a 02 de janeiro de 2019.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - VESTUÁRIO E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

Caso a empresa venha estabelecer a obrigatoriedade do uso de uniformes pelos seus empregados deverá fornecê-los gratuitamente.

§ único - A empresa também fornecerá gratuitamente todos os EPIs (equipamentos de proteção individual) necessários ao desenvolvimento da prestação de serviços, de acordo com a legislação em vigor.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

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

Os atestados médicos, fornecidos pelos respectivos profissionais, servirão como prova idônea para justificar ausência ao trabalho. O atestado somente será aceito se emitido por um médico do convênio médico empresarial, do SUS ou outro não privado.

§ único – Os atestados devem ser apresentados em até três dias sob pena de não serem considerados para efeito de abono da falta ao trabalho.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ACESSO AO LOCAL DE TRABALHO**

Fica assegurada liberdade de acesso à empresa, para os diretores legal e comprovadamente eleitos para a FTEDCA-PR, nas circunstâncias estabelecidas em prévio entendimento entre a direção da empresa e da entidade sindical profissional.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TAXA NEGOCIAL E DE CUSTEIO SINDICAL**

A empresa procederá ao desconto no salário dos empregados abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho, associados ou não, a título de taxa negocial e de custeio sindical, o importe de 2% (dois por cento), uma única vez, do salário já majorado de novembro de 2018, com repasse até 20 de dezembro de 2018.

O pagamento da taxa negocial e de custeio sindical pode ser feito na Tesouraria da Federação ou através de depósito bancário junto a Caixa Econômica Federal – Ag. 0369 – Operação 003 – C/C 2339-8. Após o recolhimento a empresa deve repassar cópia do comprovante à FTEDCA-PR, acompanhada da relação nominal dos empregados contribuintes, através dos seguintes meios: Correio – Rua 13 de maio, 835 – São Francisco, Curitiba-PR, CEP: 80510-030, Fax – 41-3029-1522 ou e-mail: ftedcapr@gmail.com

Fica garantido aos trabalhadores o amplo direito de oposição ao desconto, devendo ser feito através de carta individual em 3 (três) vias endereçadas à FTEDCA-PR e protocoladas pessoalmente por cada empregado na sede da entidade sindical dos trabalhadores, até o dia 14/11/2018, obrigando-se posteriormente o empregado oponente a entregar uma via da carta de oposição com carimbo da Federação à empresa (RH), também mediante protocolo. As partes não incentivarão nem criarão obstáculos à oposição ao desconto da contribuição.

Quaisquer dúvidas, divergências, controvérsias, esclarecimentos ou litígios, seja qual for a sua natureza, inclusive de ordem econômica, administrativa ou judicial, a respeito da taxa prevista nesta cláusula, deverão ser tratados direta e exclusivamente com a FTEDCA-PR, única beneficiária da aludida contribuição.

A Federação profissional assume inteira e exclusiva responsabilidade pelo desconto da taxa negocial e de custeio sindical, sendo que caso o empregado venha a postular a devolução do valor descontado em Juízo e obtenha êxito, a entidade profissional compromete-se a efetuar o ressarcimento dos valores correspondentes suportados pelos empregadores, após o trânsito em julgado da decisão, convencionando-se expressamente que tal responsabilidade somente é devida se o empregador acionado der ciência com antecedência mínima de cinco dias da data da audiência inaugural, de forma a possibilitar à Federação profissional o direito de intervir como terceiro interessado no feito.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CUMPRIMENTO - MULTA**

As partes comprometem-se a observar as condições ora pactuadas, ficando certo que a parte infratora incorrerá nas penalidades previstas neste acordo coletivo e na legislação vigente. Fica estipulada multa no valor de cinco por cento do salário normativo fixado neste Acordo Coletivo de Trabalho em caso de descumprimento das obrigações de fazer, revertendo sempre em 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, vedada, em qualquer hipótese, a acumulação.

### **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial da presente, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo art. 615 da CLT.

Por assim haverem convencionado, as partes assinam o requerimento para encaminhamento do presente Acordo Coletivo de Trabalho em 02 (duas) vias de iguais teor e forma, para um só efeito, para fins de registro e arquivo, junto à Superintendência Regional do Trabalho do MTE no Estado do Paraná, de consonância com o que determina o art. 614 da C.L.T. e conforme Portaria 282 e Instrução Normativa nº 6, ambas de 06 de agosto de 2007.

**JUVENAL PEDRO CIM**  
**PRÉSIDENTE**  
**FEDERACAO DOS TRAB EM EMPR DE DIF CULT E A NO EST PR**

**RAILSON DO NASCIMENTO MOURA**  
**SÓCIO**  
**EDITORA CRV LTDA**

## **ANEXOS**

## **ANEXO I - DECLARAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO II - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO III - ATA CONS. REPRESENTANTES**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO IV - EDITAL**

[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>.