

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2017/2019

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR001254/2019  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 28/05/2019  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR026306/2019  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.007198/2019-86  
**DATA DO PROTOCOLO:** 27/05/2019

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

SAE DIGITAL S.A., CNPJ n. 25.174.365/0001-63, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). CAMILA IMPELIZIERI CARRASCO ABUD;

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 2017 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

Fica assegurado o piso salarial mensal a todos os empregados componentes da categoria profissional representada, com carga horária de 220 horas mensais, o valor de R\$ 1.293,60 (mil e duzentos e noventa e três reais e sessenta centavos), a partir de 1º de setembro de 2017.

§ 1º: A partir de 1º de setembro de 2018 o piso salarial será de R\$ 1.355,20 (mil trezentos e cinquenta e cinco reais e vinte centavos).

§ 2º: Ao empregado que recebe exclusivamente comissões é garantido o salário normativo quando o total das comissões não atingir o valor referido.

§ 3º: 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 seis meses de trabalho.

§ 4º: Ficam excluídos desta cláusula os menores aprendizes e estagiários.

## Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A partir de **1º de setembro de 2017**, os empregados abrangidos por este ACT terão um reajuste salarial de 1,73% (um virgula setenta e três por cento), a incidir sobre os salários do mês de setembro/2016.

§ 1º: A partir de **1º de setembro de 2018**, os empregados abrangidos por este ACT terão um reajuste salarial de 3% (três por cento), a incidir sobre os salários do mês de setembro/2017.

§ 2º: Para os empregados admitidos após a data base será aplicado um doze avos por mês de serviço ou fração superior a quinze dias.

## 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/09/16 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/2017 e setembro/2018, devem ser complementadas juntamente com o pagamento dos salários do mês de Junho/2019.

## Descontos Salariais

### CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

JA 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 para o ano de 2017 será de R\$ 19,00 (dezenove reais) por dia de trabalho, por empregado, sendo obrigatório o seu fornecimento pela empresa para todos os trabalhadores que trabalham mais de 6 (seis) horas por dia. E para o ano de 2018 (a partir de 1º de setembro) terá seu valor fixado em R\$ 19,00 (dezenove reais) por dia de trabalho, por empregado, sendo obrigatório o seu fornecimento pela empresa para todos os trabalhadores que trabalham mais de 6 (seis) horas por dia.

§ 1º: Se a empresa optar por manter restaurante próprio e fornecer refeição no local, fica isenta do pagamento do disposto nesta cláusula.

§ 2º: As partes acordam que o benefício de Vale Refeição ou Alimentação não possui natureza salarial.

### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA NONA - CONVÊNIO MEDICO**

A empresa manterá assistência médica em condições mais favoráveis, obrigam-se a firmar convênio médico ao qual o empregado se vinculará somente por sua livre vontade.

§ 1º: O empregado que optar pelo convênio ingressará no plano básico e terá descontado mensalmente em folha de pagamento o equivalente a no mínimo três por cento do seu salário nominal, limitado a cinquenta por cento do valor correspondente à mensalidade do plano básico.

§ 2º: 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.

§ 3º: 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 - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO ACIDENTE DE TRABALHO OU AUXÍLIO DOENÇA**

Aos empregados afastados do serviço em razão de acidente de trabalho e que recebem o benefício previdenciário correspondente, a empresa complementarará o valor do benefício até o limite do salário-base que seria pago se estivessem trabalhando, durante a vigência do presente Acordo Coletivo, a partir do décimo sexto dia do afastamento e pelo prazo máximo de seis meses.

§ Único - No caso de auxílio-doença, observados os mesmos critérios já mencionados, esta complementação se dará pelo prazo máximo de dois meses.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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, um salário normativo previsto na presente norma coletiva.

§ Único: Fica excluída desta obrigação a empresa que mantenham seguro de vida em grupo.

#### **Auxílio Creche**

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

A empresa reembolsará seus empregados, a partir da data do seu retorno ao trabalho, das despesas com creche, em acordo com o que segue:

§ 1º: Para dependentes com até três anos de idade, o empregador reembolsará à mulher empregada a partir de 1º de setembro de 2017, o valor das mensalidades da creche comprovadamente pagas, até o limite de R\$ 660,00 (seiscentos e sessenta reais), desde que não reembolsadas por outra fonte.

§ 2º: Para dependentes com quatro ou cinco anos de idade, o empregador reembolsará à mulher empregada a partir de 1º de setembro de 2017, o valor das mensalidades da creche comprovadamente pagas, até o limite de R\$ 440,00 (quatrocentos e quarenta reais), desde que não reembolsadas por outra fonte.

§ 3º: A partir de 1º de setembro de 2018, para dependentes com até três anos de idade, o valor será de R\$ 695,00 (seiscentos e noventa e cinco reais.) E para dependentes com quatro ou cinco anos de idade reembolsará no valor de R\$ 460,00 (quatrocentos e sessenta reais).

§ 4º: Se a guarda judicial do filho for concedida ao pai, este, desde que o comprove e somente nesta hipótese, perceberá o benefício ora ajustado.

§ 5º: O presente reembolso deverá ser efetuado conjuntamente com o pagamento mensal dos salários.

§ 6º: A concessão do benefício contido nesta cláusula substitui o previsto nos 88 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).

#### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 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 14<sup>o</sup>, podendo, nestes casos, o empregado optar pela que lhe for mais benéfica.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 imotivada e por iniciativa da empresa, 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 QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO E SALÁRIO À GESTANTE**

Durante a vigência do presente a empresa concederá, à empregada gestante, garantia de emprego e salário até noventa 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 Serviço Militar**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO POR SERVIÇO MILITAR**

A empresa concederá garantia de emprego ao trabalhador em idade de prestação de serviço militar obrigatório, desde o alistamento e até sessenta 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 DÉCIMA SÉTIMA - 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 8 7<sup>o</sup> 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**

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMPENSAÇÕES DA JORNADA DE TRABALHO DOS SÁBADOS**

As empresas que optarem pelo regime da compensação de trabalho dos sábados, inclusive no tocante aos menores e mulheres, ficam autorizadas a fazê-lo, observadas as seguintes observações:

- 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.

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.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 VIGÉSIMA - 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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 48 horas, 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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, sobreavisos 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.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Equipamentos de Proteção Individual**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 48 (quarenta e oito) horas sob pena de não serem considerados para efeito de abono da falta ao trabalho.

### **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

As empresas da mesma atividade econômica, localizadas em um mesmo município, ou em municípios limítrofes, cujos estabelecimentos se enquadrem na NR 04, Quadro II, podem constituir SESMT comum, organizado pelas próprias empresas.

### **Relações Sindicais**

#### **Contribuições Sindicais**

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

Fica estipulada a Taxa Negocial e de Custeio Sindical, referente ao ACT com vigência 1º de setembro 2017 a 31 de agosto de 2019, no valor de R\$ 70,00 (Setenta Reais) por funcionário em única parcela, a ser pago pela SAE DIGITAL, até o dia 18 de junho de 2019.

§ Único: O pagamento da Taxa Negocial e de Custeio Sindical deve ser feito na através de depósito bancário junto a Caixa Econômica Federal - Ag: 0369 — Operação 003 — C/C 2339-8. Após o recolhimento a empresa deve repassar o comprovante a FTEDCA-PR pelo e-mail: [ftedcapr@gmail.com](mailto:ftedcapr@gmail.com).



## **Disposições Gerais**

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

JUVENAL PEDRO CIM

Presidente

FEDERACAO DOS TRAB EM EMPR DE DIF CULT E A NO EST PR

CAMILA IMPELIZIERI CARRASCO ABUD

Procurador

SAE DIGITAL S.A.

#### **ANEXOS**

##### **ANEXO I - DECLARAÇÃO INORGANIZADA**

[Anexo \(PDF\)](#)

##### **ANEXO II - ATA SAE DIGITAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

##### **ANEXO III - ATA DO CR 2017**

[Anexo \(PDF\)](#)

#### **ANEXO IV - ATA DO CR 2018**

[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>.