

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR004545/2016
DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/11/2016
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR073645/2016
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.022088/2016-00
DATA DO PROTOCOLO: 31/10/2016

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

SINDICATO DAS EMPRESAS DE EDICAO E DISTRIBUICAO DE LIVROS DO ESTADO DO PARANA - SINDILIVROS , CNPJ n. 01.653.202/0001-03, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). SERGIO MIGUEL;

E

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;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de setembro de 2016 a 31 de agosto de 2017 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **profissional e econômica dos editores e distribuidores de livros** , 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\$ 1.232,00 (um mil, duzentos e trinta e dois reais) por mês ou R\$ 5,60 por hora.

§ 1º Ao empregado que recebe exclusivamente comissões é garantido o salário normativo quando o total das comissões não atingir o valor referido.

§ 2º 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.

§ 3º Ficam excluídos desta cláusula os menores aprendizes e estagiários e as empresas que possuam quadro de pessoal organizado em carreira, na forma da lei.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL - PERCENTUAIS

A partir de **1º de setembro de 2016**, os empregados abrangidos por esta CCT terão um reajuste salarial de **7%** (sete por cento), a incidir sobre os salários do mês de setembro/2015; e, a partir de 1º de março de 2017, mais o percentual de **1,5%**, (um e meio por cento), a incidir sobre os salários do mês de setembro/2015.

Parágrafo único. 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 e acordos coletivos, concedidos a partir de 1º/09/15 e até 31/08/16, 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 pelas empresas que não praticam qualquer tipo de adiantamento salarial. Para as demais empresas, ou seja, para as empresas que praticam 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 Para as empresas que praticam adiantamento salarial, este deve ocorrer mediante solicitação do funcionário no momento da admissão. O empregado poderá solicitar alteração dessa prática no mês de janeiro de cada ano.

§ 2º Para as empresas que praticam adiantamento salarial, este deve ocorrer independentemente do número de funcionários ou solicitações recebidas.

§ 3º Sempre que o pagamento não for efetuado por depósito em conta bancária, as empresas adotarão providências que facultem o saque correspondente ou o recebimento em espécie, no mesmo dia do pagamento normal.

§ 4º As obrigações de natureza econômica, no caso de eventuais diferenças pela não aplicação das cláusulas aqui convencionadas no mês de setembro e outubro/2016, devem ser complementadas juntamente com o pagamento dos salários do mês de novembro/2016.

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 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 mínimo fixado em R\$ 20,00 (vinte reais) por dia, por empregado, sendo obrigatório o seu fornecimento pelas empresas para todos os trabalhadores que trabalham mais de 6 (seis) horas por dia.

§ 1º As empresas que mantêm restaurante próprio e fornecem refeição no local ficam isentas 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 MÉDICO

As empresas com mais de dez 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.

§ 1º O empregado que optar pelo convênio ingressará no plano básico e terá descontado mensalmente em folha de pagamento o equivalente a 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 DO TRABALHO OU AUXÍLIO DOENÇA

Aos empregados afastados do serviço em razão de acidente de trabalho e que recebem 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 norma coletiva, a partir do décimo sexto dia do afastamento e pelo prazo máximo de seis meses.

Parágrafo 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.

Parágrafo único. Ficam excluídas desta obrigação as empresas que mantenham seguro de vida em grupo.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REEMBOLSO CRECHE

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

§ 4º O presente reembolso deverá ser efetuado conjuntamente com o pagamento mensal dos salários.

§ 5º 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).

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - INDENIZAÇÃO ESPECIAL

Durante a vigência da presente, as empresas concederão 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.

Parágrafo 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 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 mesma 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.

Parágrafo único. 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 QUINTA - PROCESSOS 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 DÉCIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO E SALÁRIO À GESTANTE

Durante a vigência da presente as empresas concederão, 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 SÉTIMA - 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 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 OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO AO TRABALHADOR EM VÉSPERA DE APOSENTADORIA

As empresas concederão 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 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, pedido de demissão e contrato por prazo determinado (inclusive de experiência). Adquirido o direito à aposentadoria, extingue-se a presente garantia.

Parágrafo 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 NONA - 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, 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.

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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DIAS PONTES - BANCO DE HORAS

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, dois terços dos seus empregados, inclusive mulheres e menores.

Faculta-se às empresas 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 nesta Convenção:

- 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;
 - 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, 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 não compensadas dentro do prazo de um ano serão remidas (abonadas).
- Parágrafo 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 entidade empregadora e a FTEDCA-PR.

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTROLE DE FREQUÊNCIA

As empresas poderão 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 SEGUNDA - 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.

Parágrafo 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - ABONO DE FALTAS ATENDIMENTO MÉDICO 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 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 SÉTIMA - 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.

Parágrafo único. Havendo interesse das partes, empregado e empregador, o gozo das férias poderá ser parcelado em dois períodos, desde que nenhum dos períodos seja menor que dez dias. Para tanto, o empregado deverá requerer e marcar os respectivos períodos antes do vencimento das férias seguintes.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - VESTUÁRIO E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

As empresas que estabelecerem a obrigatoriedade do uso de uniformes pelos seus empregados deverão fornecê-los gratuitamente.

Parágrafo único. As empresas também fornecerão gratuitamente todos os EPIs (equipamentos de proteção individual) necessários ao desenvolvimento da prestação de serviços, de acordo com a legislação em vigor.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ELEIÇÕES DE CIPA

As empresas obrigadas ao cumprimento da NR-5 convocarão eleições para CIPAs (Comissões Internas de Prevenção de Acidentes), com antecedência mínima de quarenta 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 à entidade sindical profissional dentro de quinze dias daquela convocação.

§ 1º No prazo máximo de quinze dias após a realização das eleições, será a entidade sindical profissional comunicada do resultado, indicando-se os eleitos.

§ 2º 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 trinta dias.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 quinze dias de ausência ao trabalho.

Parágrafo único. 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 da Federação dos Trabalhadores, sempre nesta ordem de menção e preferência.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ACESSO AO, LOCAL DE TRABALHO

Fica assegurada liberdade de acesso às empresas, para os diretores legal e comprovadamente eleitos para a Federação 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 TERCEIRA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas considerarão como falta justificada do diretor legal e comprovadamente eleito para a Federação dos empregados, sem prejuízo da remuneração respectiva, férias legais ou 13º salário, a ausência por um dia de trabalho por mês para exercer atividades sindicais, mediante prévio aviso da FTEDCA-PR, por escrito, ao empregador, limitada essa dispensa a um dirigente por empresa.

Parágrafo único. A fim de manter o bom entendimento entre as partes e para preservar o respeito pelas atividades da empresa, a Federação 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 dez dias úteis decorridos da assinatura do presente acordo coletivo, um calendário das reuniões ordinárias. Igualmente, 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 QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL

As empresas procederão ao desconto no salário dos empregados abrangidos por esta convenção, associados ou não, a título de contribuição assistencial profissional, no importe de 3% (três por cento), uma única vez, do salário já majorado de novembro de 2016, com repasse até 9 de dezembro de 2016.

O pagamento da contribuição assistencial profissional 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 as empresas devem 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 11/11/2016, 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. Para os empregados que não trabalham na cidade da sede da Federação (Curitiba-PR) a oposição deve ser feita enviando uma via da carta de oposição por correio para o endereço da FTEDCA-PR citado no parágrafo anterior e outra via da carta diretamente para a empresa (RH), valendo para a postagem a data limite de até 11/11/2016 conforme carimbo dos correios.

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 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 contribuição assistencial, 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL (EMPRESAS)

As empresas representadas pelo SINDILIVROS - Sindicato das Empresas de Edição e Distribuição de Livros do Estado do Paraná recolherão, em favor deste, uma contribuição assistencial patronal necessária à manutenção e desenvolvimento das atividades sindicais (art. 513, alínea "e" da CLT), conforme deliberação tomada em assembleia geral.

a – Para as empresas **não associadas** - a contribuição corresponde ao valor de R\$ 900,00, dividida em três parcelas, vencíveis em 30/11/2016, 20/12/2016 e 20/01/17, no valor de R\$ 300,00 cada.

a.1 – A contribuição poderá ser efetuada em um único pagamento, **com desconto, até o dia 30/11/2016**, no valor de R\$ 800,00;

b – Para as empresas **associadas** - ou seja, aquelas que apresentaram suas propostas de sócias e tiveram aprovadas suas admissões no quadro social até a data da assinatura desta convenção - a contribuição corresponde ao valor de R\$ 450,00, dividida em três parcelas, vencíveis em 30/11/2016, 20/12/2016 e 20/01/17, no valor de R\$ 150,00 cada;

b.1 – A contribuição poderá ser efetuada em um único pagamento, **com desconto, até o dia 30/11/2016**, no valor de R\$ 400,00;

c – Para as **microempresas** (Lei Complementar nº. 123/2006) – a contribuição corresponde ao valor de **R\$ 360,00**, dividida em três parcelas, iguais e consecutivas, vencíveis em 30/11/2016, 20/12/2016 e 20/01/17, no valor de **R\$ 120,00** cada;

c.1 – A contribuição poderá ser efetuada em um único pagamento, **com desconto, até o dia 30/11/2016**, no valor de **R\$ 300,00**.

§ 1º As contribuições deverão ser recolhidas em nome do SINDILIVROS, na conta corrente nº 194-0, Agência nº 0824 - PAB/SESI, da Caixa Econômica Federal, em Curitiba, através de boletos bancários próprios; ou, na falta destes, via depósito, **com identificação do contribuinte**, cuja cópia deverá ser encaminhada ao SINDILIVROS para baixa.

§ 2º As empresas constituídas no período de vigência da presente convenção deverão recolher a contribuição de modo proporcional.

§ 3º O recolhimento efetuado fora do prazo, quando espontâneo, implicará nas cominações previstas no

artigo 600 da CLT (10% multa + 2% adicional + 1% juros).

§ 4º Em caso de inadimplemento os Sindicatos patronal e de trabalhadores terão a faculdade de promover ação apropriada, em foro competente, para a cobrança das verbas devidas.

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CUMPRIMENTO - MULTA

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

Fica estipulada multa no valor de cinco por cento do salário normativo fixado nesta convenção coletiva 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 TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

Curitiba, 26 de outubro de 2016.

SERGIO MIGUEL

Vice-Presidente

**SINDICATO DAS EMPRESAS DE EDICAO E DISTRIBUICAO DE LIVROS DO ESTADO DO
PARANA - SINDILIVROS**

JUVENAL PEDRO CIM

Presidente

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

ANEXOS

ANEXO I - ATA AG SINDILIVROS

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA AG FTEDCA

[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>.