CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002902/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 09/10/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR064332/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.207459/2026-47
DATA DO PROTOCOLO: 07/10/2026

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

SINDICATO NACIONAL DOS EDITORES DE LIVROS, CNPJ n. 33.591.918/0001-01, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DANTE JOSE ALEXANDRE CID;

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 2026 a 31 de agosto de 2027 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, do Plano da CNTEEC** , 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 44 horas semanais, o valor de R$ 2.181,63 (dois mil, cento e oitenta e um reais e sessenta e três centavos), a partir de 1° de setembro de 2026.

§ 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. Durante a vigência desta Convenção, se houver modificação no piso salarial do Estado do Paraná, prevalecerá o novo piso.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º de setembro de 2026, os empregados abrangidos por esta CCT terão um reajuste salarial nos seguintes critérios:

a) O reajuste estipulado para a faixa de salários até R$ 6.544,89 (seis mil, quinhentos e quarenta e quatro reais e oitenta e nove centavos) será de 4,2% (quatro inteiros e dois décimos por cento).

b) Para a faixa acima de R$ R$ 6.544,89 (seis mil, quinhentos e quarenta e quatro reais e oitenta e nove centavos), o reajuste será de 4% (quatro por cento).

c) Para empresas com 300 (trezentos) colaboradores ou mais, os salários de colaboradores que recebem mais de R$ 10.908,15 (dez mil, novecentos e oito reais e quinze centavos), o reajuste será de 3,5% (três inteiros e cinco décimos por cento).

Os reajustes aqui estipulados poderão ser compensados com eventuais antecipações efetuadas no período.

§ Único. Para os empregados admitidos após 01/09/2025, os reajustes previstos no *caput* dessa cláusula serão aplicados de forma proporcional (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/09/2025 até 31/08/2026, 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).

§ Único. 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.

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 da remuneração bruta do empregado.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias serão remuneradas com 60% (sessenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal, durante o período da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, excetuadas as horas suplementares prestadas em regime de acordos de compensação de horas ou quando se tratar de compensações de “dias-pontes”.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA NONA - VALE REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO

O Vale Refeição ou Alimentação a partir de 1º de setembro de 2026 até 31 de agosto de 2027 será de R$ 31,05 (trinta e um reais e cinco centavos) 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.

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

§ 2°. Os trabalhadores que se encontrem em regime de teletrabalho também farão jus ao pagamento do vale-refeição.

§ 3° As partes acordam que o benefício de Vale Refeição ou Alimentação não possui natureza salarial.

CLÁUSULA DÉCIMA - CESTA ALIMENTAÇÃO

Todos os empregados abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho que percebam na data de 1º/09/2026 remuneração igual ou inferior a R$ 8.726,52 (oito mil, setecentos e vinte e seis reais e cinquenta e dois centavos), em empresas até 250 (duzentos e cinquenta) empregados, terão direito ao recebimento de uma CESTA ALIMENTAÇÃO, observado o valor mínimo de R$ 150,00 (cento e cinquenta reais), por mês.

§ 1º. Os trabalhadores que se encontrem no regime de teletrabalho também farão jus ao recebimento da CESTA ALIMENTAÇÃO.

§ 2º. As empresas que tenham aderido ao Programa de Amparo ao Trabalhador (PAT) limitar-se-ão a deduzir do empregado o teto permitido pelo programa.

§ 3º. As partes acordam que o benefício da CESTA ALIMENTAÇÃO não possui natureza salarial.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CONVÊNIO MÉDICO

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 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 SEGUNDA - 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, a empresa complementará o valor do benefício até o limite do salário-base que seria pago se estivessem trabalhando, durante a vigência da presente Convenção Coletiva, a partir do décimo sexto dia do afastamento e pelo prazo máximo de seis meses.

§ 1º. Para que o empregado receba o complemento acima previsto, este deverá apresentar à empregadora o extrato de pagamento do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) relativo ao afastamento.

§ 2º. 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 TERCEIRA - 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. Não fará jus ao referido benefício o empregado que optar pelo seguro de vida em grupo oferecido pela empresa.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 1° de setembro de 2026, o valor das mensalidades da creche comprovadamente pagas, até o limite de R$ 881,79 (oitocentos e oitenta e um reais e setenta e nove centavos), 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 1° de setembro de 2026, o valor das mensalidades da creche comprovadamente pagas, até o limite de R$ 587,84 (quinhentos e oitenta e sete reais e oitenta e quatro centavos), desde que não reembolsadas por outra fonte.

§ 3º. Para dependentes com 06 (seis) anos de idade, o empregador reembolsará à mulher empregada, a partir de 1º de setembro de 2026, o valor das mensalidades da creche comprovadamente pagas, até o limite de R$ 427,58 (quatrocentos e vinte e sete reais e cinquenta e oito centavos), desde que não reembolsadas por outra fonte.

§ 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 §§ 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 QUINTA - 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 ao valor do último salário do 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 Décima Quarta, podendo, nestes casos, o empregado optar pela que lhe for mais benéfica.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CARGOS DE CONFIANÇA

As previsões contidas no grupo “Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros”, subgrupo “Adicional de Hora Extra” e no grupo "Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas”, subgrupo “Compensação de Jornada", não se aplicam aos empregados das empresas acordantes que ocupem cargos de diretor, gerente, coordenador, supervisor, chefe de produção/logística /manutenção/, consultores, eis que enquadrados como de confiança nos termos dos incisos I e II do artigo 62 da CLT.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 NONA - 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, mútuo acordo e contrato por prazo determinado (inclusive de experiência).

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÕES AO INSS DO TRABALHADOR EM VÉSPERA DE APOSENTADORIA INTEGRAL

As empresas realizarão o pagamento do valor equivalente às contribuições previdenciárias da quota parte do empregado, pelo período faltante para a obtenção do direito à aposentadoria integral, nos casos em que optem por desligar o(a) trabalhador(a) que se encontre a 2 (dois) ou menos anos da aquisição ao direito à aposentadoria integral prevista na Lei, considerando-se os limites legais estabelecidos, desde que o empregado conte com no mínimo 5 (cinco) anos de serviços contínuos na mesma empresa à época de se valer do benefício, ressalvados os casos de dispensa por justa causa, rescisão do contrato de trabalho por mútuo acordo e pedido de demissão.

§ 1º. Os pagamentos feitos sob esta rubrica terão natureza indenizatória e serão pagos juntamente com o saldo rescisório, sendo que o valor da indenização levará em consideração a média das 6 (seis) últimas contribuições previdenciárias recolhidas pela empresa, conforme indicado nos demonstrativos de pagamento do empregado.

§ 2º. Para que o empregado faça jus ao pagamento previsto no caput, deverá comprovar sua condição ao empregador, mediante protocolo, por escrito e acompanhado de documento oficial de contagem de tempo emitido pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), a ser efetuado até um dia antes da data do eventual comunicado de dispensa, sob pena de perda do benefício.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS

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 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 diárias;

c) serão debitadas ao empregado a quantidade horas relativas a 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 2 (dois) dias, 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;

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 estas, 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 o SNEL e a FTEDCA-PR.

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTROLE DE FREQUÊNCIA

As empresas poderão adotar controles de jornada de trabalho nas modalidades manual, mecânica e eletrônica, conforme previsto no art. 74 e seus parágrafos da CLT, bem como, na Portaria MTP n° 671, de 08/11/2021, na Portaria MTP nº 1.486, de 03/06/2022, na Portaria MTP nº 3.717, de 09/11/2022 e na Portaria MTP nº 4.198, de 19/12/2022.

§ 1º. As empresas ficam autorizadas a implementar todos os registros de ponto, previstos em lei ou em portarias ministeriais, inclusive o denominado “ponto por exceção” para a modalidade de teletrabalho por jornada.

§ 2º. Nos dias em que os serviços forem prestados em regime de teletrabalho ou presencialmente em estabelecimento com menos de 20 (vinte) empregados, não haverá obrigatoriedade do registro de ponto sem prejuízo da possibilidade da empresa praticar o registro na forma do previsto no item anterior.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE

Mediante aviso prévio de 2 (dois) dias úteis 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 QUINTA - ABONO DE FALTAS PARA 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 e/ou declaração 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 SEXTA - TRABALHO AOS 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 SÉTIMA - TELETRABALHO OU TRABALHO REMOTO

O teletrabalho ou trabalho remoto será regido conforme a legislação em vigor (artigo 75-A ao 75-F da CLT, bem como, as leis 13.467/2017 e 14.442/2022), e possíveis atualizações que ocorram durante a vigência da atual CCT.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - VALIDADE DE ATESTADOS MÉDICOS OU ODONTOLÓGICOS

Os atestados médicos ou odontológicos, 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 ou do SUS.

§ 1º. Para as empresas que não mantenham convênio médico deverão ser aceitos os atestados emitidos por médicos particulares do empregado ou do SUS.

§ 2º.. Os atestados devem ser apresentados em até três dias sob pena de não serem considerados para efeito de abono da falta ao trabalho.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TAXA NEGOCIAL FTEDCA-PR

As empresas procederão ao desconto no salário dos empregados abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho, associados ou não, a título de Taxa Negocial, o percentual de 2,5% (dois e meio por cento) uma única vez na remuneração dos empregados do mês de outubro de 2026.

§ 1º. O repasse à FTEDCA-PR deve ser feito até o dia 10 de novembro de 2026, junto a Tesouraria da Federação ou efetuar depósito na Caixa Econômica Federal - Agência (0369) - Código de Operação (1292) - C/C: 577589647-1, CNPJ – 78.206.455/0001-55 ou através de PIX com chave o CNPJ - 78.206.455/0001-55. Após o recolhimento encaminhar uma cópia do comprovante para o e-mail ftedcapr@gmail.com acompanhado da relação nominal dos empregados contribuintes.

§ 2º. Fica garantido ao trabalhador o amplo direito de oposição ao desconto, que deverá ser exercido de forma individual e ser manifestado de 13 de outubro à 23 de outubro de 2026, mediante protocolo de carta de próprio punho ou digitada devidamente assinada, em 02 (duas) vias, uma única vez, pessoalmente por cada empregado na sede da FTEDCA-PR (Rua 13 de maio, 835 – São Francisco, Curitiba-PR, no horário das 08 às 12:45 horas), que devolverá uma via da carta protocolada ao empregado, que deverá entregá-la ao RH da empresa onde trabalha.

§ 3º. As cartas de oposição devem estar assinadas e conter as seguintes informações: nome completo, CPF, empresa onde trabalha e CNPJ, cidade e e-mail para contato.

§ 4º. Os empregados que não residem/trabalhem em Curitiba-PR, cidade da sede da Federação, deverão no mesmo prazo de 13 de outubro à 23 de outubro de 2026, encaminhar uma via da carta de oposição em envelope individual via AR (Aviso de Recebimento) para o endereço da FTEDCA-PR (Rua 13 de maio, 835 – São Francisco, Curitiba-PR, CEP: 80510-030), servindo o comprovante de envio fornecido pelos correios como documento comprobatório para ser entregue ao setor de RH da empresa onde trabalha, juntamente com a outra via da carta de oposição. Esclarecemos que o prazo de 13 à 23/10/2026 é para o envio/postagem da carta e não necessariamente o período para o recebimento por correio pela Federação.

§ 5º. Não será aceito, protocolado e nem terá validade carta de oposição à Taxa Negocial diferente do estabelecido nos parágrafos anteriores, ou seja, entregue por terceiros, fora do prazo ou outro meio de comunicação que não pessoalmente por cada empregado que trabalhe/reside em Curitiba-PR ou por correio para os trabalhadores que não trabalhem/residem em Curitiba-PR.

§ 6º. No ato de nova admissão a empresa deverá apresentar a presente Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2027 ao novo empregado e descontar a Taxa Negocial de forma proporcional aos meses restantes da vigência desse instrumento (2,5%% ÷ 12 x nº meses até agosto/2027). A empresa deve efetuar o repasse a FTEDCA-PR até o dia 10 do mês subsequente nos termos dispostos no § 1.º. Exceto se o recém contratado manifestar oposição ao desconto conforme as regras estabelecidas nos parágrafos 2.º, 3.º e 4.º acima, no prazo de 10 dias da contratação.

§ 7º. As partes não incentivarão nem criarão obstáculos à oposição ao desconto da contribuição.

§ 8°. 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 taxa negocial, e que assume toda e qualquer responsabilidade pela mesma, estando isento o Sindicato Patronal signatário da presente Convenção, bem como as empresas por ele representadas, de qualquer parcela desta responsabilidade.

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - MULTA

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

Fica estipulada multa no valor de 5% (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.

}

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

DANTE JOSE ALEXANDRE CID
Presidente
SINDICATO NACIONAL DOS EDITORES DE LIVROS

ANEXOS
ANEXO I - DECLARAÇÃO INORGANIZADA

Anexo (PDF)

ANEXO II - ATA

Anexo (PDF)

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