

O **Dissídio Coletivo** ajuizado pelo Sindicato dos Bibliotecários do Paraná (SINDIB/PR) em 2003, finalmente teve seu mérito julgado pelo Tribunal Superior do Trabalho. Estão envolvidos no processo o Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas no Estado do Paraná - SESCAP (com o qual o SINDIB/PR assinou Convenção Coletiva de Trabalho para os períodos de 2005/2006, 2006/2007 e 2007/2008), o Sindicato das Entidades Culturais, Recreativas, de Assistência, de Orientação e Formação Profissional de Curitiba e Região Metropolitana (SECRASO), o Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino de Curitiba (SINEPE) e o Sindicato das Empresas de Processamento de Dados do Estado do Paraná. Assim, os profissionais bibliotecários contratados por empresas ligadas aos sindicatos patronais acima mencionados adquiriram os direitos listados e comentados a seguir:

Cláusula 1 – Abrangência

Infelizmente, o Dissídio Coletivo restringe-se aos bibliotecários que trabalham em Curitiba porque apenas parte da pretensão inicial (abrange o Estado do Paraná) foi acolhida pelo Tribunal.

Cláusula 2 – Prazo de vigência

A vigência, determinada pelo tribunal a partir de 25 de março de 2003, é válida para ações na justiça considerando que a decisão foi tomada em 2007.

Cláusula 3 – Correção salarial

A data-base do SINDIB/PR foi fixada no mês de março, mas não existem barreiras legais ou práticas que possam impedir a assinatura de acordos com sindicatos patronais em datas-base diferentes, a exemplo da CCT firmada entre o SINDIB E O SESCAP. Neste caso, o mês de junho prepondera sobre os bibliotecários que trabalham para empresas ligadas ao SESCAP. O percentual de 12,50%, definido pelo Tribunal, deve ser aplicado a partir de 25 de março de 2003 sobre os salários anotados nas Carteiras de Trabalho dos bibliotecários, ou com base no piso de R\$1.284,00 para 40 horas (entendido como o valor de mercado – conforme a cláusula 6).

A **Cláusula (4)** sobre aumento real não foi mencionada pelo Tribunal, já o parcelamento do reajuste (**Cláusula 5**) foi considerado incompatível com a competência normativa da Justiça do Trabalho.

Cláusula 6 – Salário Normativo

O salário normativo ou de início de carreira não foi fixado pelo Tribunal, sendo mencionado apenas o piso preexistente para efeito de reajuste salarial. Dessa forma, o piso estabelecido em Convenção Coletiva com o SESCAP/PR, de R\$ 1.284,00 para 40 horas semanais, fica estendido para todos os bibliotecários que laboram em Curitiba.

Cláusula 7 - Anuênio

O anuênio, pretendido como forma de valorizar o profissional mais experiente, não foi concedido.

Cláusula 8 – Adicional de horas extra

É devida a remuneração em dobro do trabalho em domingos e feriados não compensados, sem prejuízo do pagamento remunerado, desde que, para este, não seja estabelecido outro dia pelo empregador.

Cláusula 9 – Adicional noturno

Para o percentual de adicional noturno foi mantido o artigo 73 da CLT e o artigo 7 da Constituição (acréscimo de 20% para o trabalho executado entre 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.

Cláusula 10 - Desconto em folha de pagamento

Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativa associativa dos

SINDICATO DOS BIBLIOTECÁRIOS DO ESTADO DO PARANÁ
CNPJ N.º 81.501.363/0001-02

seus trabalhadores, em seu benefício e dos seus dependentes, não afrontam o disposto pelo artigo 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que viciem o ato jurídico.

A **Cláusula (11)** envolvendo a celebração de acordo coletivo para compensação e/ou prorrogação da jornada de trabalho foi considerada desnecessária por se tratar de prerrogativa legal das entidades sindicais profissionais.

Cláusula 12 - Estabilidade de gestante

Concede-se a garantia de emprego à gestante, desde a concepção até cinco meses após o parto.

Cláusula 13 - Estabilidade pré-aposentadoria

Defere-se a garantia de emprego, durante os doze meses que antecedem a data em que o empregado adquire direito à aposentadoria voluntária, desde que trabalhe na empresa há pelo menos cinco anos. Adquirido o direito, extingue-se a garantia.

A **cláusula 14** - contrato de experiência - foi considerada desnecessária tendo em vista que já consta em lei.

Cláusula 15 - Férias proporcionais

Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho, com mais de um ano, sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de doze meses.

As **Cláusulas (16 e 17)** sobre intervalo para descanso e assento no local de trabalho foram negadas. Já os intervalos para lanches e descanso (**Cláusula 19**) não foram acolhidos para receber imposição judicial, sendo a matéria considerada adequada para composição entre as partes.

Cláusula 19 - Rescisão contratual por justa causa

O empregado despedido será informado, por escrito, dos motivos da dispensa.

A **cláusula 20** - licença remunerada - não foi apreciada.

Cláusula 21 – Abono de falta para levar filho ao médico

O abono de falta para levar filho ao médico assegura a ausência remunerada de um dia por semestre ao empregado para levar ao médico o filho menor ou dependente previdenciário de até seis anos de idade, mediante comprovação no prazo de quarenta e oito horas.

Cláusula 22 - Transporte de acidentados, doentes e parturientes

Obriga-se o empregador a transportar, com urgência, para local apropriado, em caso de acidente, parto ou mal súbito, o obreiro, desde que, tais hipóteses ocorram em horário de trabalho ou em decorrência deste.

O auxílio insalubridade pleiteado na **Cláusula 23** foi negado por exigir perícia para serem caracterizadas as condições insalubres.

Cláusula 24 – Atividades sindicais

Foi deferida a afixação na empresa de quadro de avisos do Sindicato para comunicados de interesse dos empregados, sendo vedados os de conteúdos político-partidários ou ofensivos.

Cláusula 25 - Renegociação

A renegociação deve seguir a previsão legal do artigo 873 da CLT: decorrido mais de um ano de sua vigência, caberá revisão das decisões que fixarem condições de trabalho, quando se tiverem modificado as circunstâncias que as ditaram, de modo que tais condições se hajam tornado injustas ou inaplicáveis. Sobre as penalidades impõe-se multa por descumprimento das obrigações de fazer, no valor de dez por cento do salário básico em favor do empregado prejudicado.

As **Cláusulas (26, 27 e 28)** referentes à contribuição assistencial, afixação do instrumento normativo e penalidades não foram mencionadas pelo Tribunal.