

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011/2012

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR002562/2011  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 05/07/2011  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR034620/2011  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.011757/2011-03  
**DATA DO PROTOCOLO:** 05/07/2011

SINDICATO DOS BIBLIOTECARIOS DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 81.501.363/0001-02, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). ELAYNE MARGARETH SCHLOGEL;

E

SINDICATO EMP SERV CONT ASSES PERICIAS INF PESQ EST PR, CNPJ n. 81.047.508/0001-47, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MAURO CESAR KALINKE;

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 1º de junho de 2011 a 31 de maio de 2012 e a data-base da categoria em 1º de junho.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos **empregados representados pelo Sindicato dos Bibliotecários do Estado do Paraná que trabalhem em  empresas de serviços contábeis  e em  empresas de assessoramento, perícias, informações e pesquisas** , compreendendo todas as atividades pertencentes a essas duas categorias econômicas, inclusive as que lhe são conexas e similares, com abrangência territorial em **PR**.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Durante o período de vigência deste instrumento coletivo de trabalho, fica assegurado aos bibliotecários devidamente habilitados o salário de ingresso de **R\$ 1.790,00** (um mil, setecentos e noventa reais), para o divisor de 200 horas mensais, correspondendo à jornada de 40 horas semanais.

### **Reajustes/Correções Salariais**

### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

Os salários dos empregados bibliotecários abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho serão reajustados, a partir de 01 de junho de 2011, com um percentual de 8% (oito por cento), a ser aplicado sobre os salários de junho de 2010 (salários estes já corrigidos com o percentual integral firmado na Convenção Coletiva de Trabalho 2010/2011), respeitando-se as condições especiais firmadas em acordo coletivo de trabalho.

**Parágrafo primeiro.** Os salários reajustados, na forma acima estabelecida, recompõem integralmente o poder de compra dos salários de junho de 2010, de modo a dar plena, rasa e geral quitação a qualquer reajuste ou aumento a título de reposição, zerando, dessa forma, todas as perdas salariais havidas no período de 01.06.2010 a 31.05.2011.

**Parágrafo segundo.** Para os empregados bibliotecários admitidos após o mês de junho de 2010, o reajuste salarial será proporcional ao tempo de serviço, conforme a tabela seguinte:

Mês de admissão	Coefficiente de correção
Junho/2010	1.0800
Julho/2010	1.0731
Agosto/2010	1.0661
Setembro/2010	1.0592
Outubro/2010	1.0525
Novembro/2010	1.0458
Dezembro/2010	1.0392
Janeiro/2011	1.0325
Fevereiro/2011	1.0259
Março/2011	1.0194
Abril/2011	1.0129
Mai/2011	1.0064

**Parágrafo terceiro.** Fica autorizada a compensação das antecipações espontâneas concedidas entre 01.06.2010 a 31.05.2011.

**Parágrafo quarto.** Não serão compensados os aumentos salariais decorrentes de implemento de idade, término de aprendizagem, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo ou função, estabelecimento ou localidade, equiparação salarial judicial.

**Parágrafo quinto.** As empresas poderão, mediante acordo com os sindicatos signatários, ajustar formas de distribuição proporcionais aos índices fixados nesta CCT.

**Parágrafo sexto.** As empresas, inclusive as estatais dependentes e as controladas pelo Estado do Paraná, representadas pelo SESCAP-PR, que comprovadamente estiverem em dificuldade financeira para cumprir o que determina a *caput* desta cláusula poderão pleitear, junto às entidades sindicais signatárias, a discussão e a flexibilização da forma de aplicação do reajuste, bem como o parcelamento do índice de correção salarial ajustado, via resolução intersindical, em até 30 (trinta) dias após registro deste instrumento no Ministério do Trabalho e Emprego.

**Parágrafo sétimo.** Todos os acordos de parcelamento do índice de reposição salarial instituído neste instrumento coletivo deverão ter a participação do SESCAP-PR.

## **Descontos Salariais**

### **CLÁUSULA QUINTA - DESCONTOS SALARIAIS**

Por força do dispositivo normativo ora ajustado e em conformidade com o disposto no inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal de 1988, as empresas ficam autorizadas a efetuar os descontos, em folha de pagamento de salários, dos valores relativos a seguro de vida em grupo, associação de empregados, alimentação, planos médico-odontológicos com participação dos empregados nos custos, tratamentos odontológicos, convênios com farmácias, supermercados e congêneres, telefonemas particulares e outros, desde que seja assegurada a livre adesão do empregado a estes benefícios e que os descontos sejam por eles autorizados expressamente.

**Parágrafo primeiro.** Nos termos do artigo 545 da CLT, os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados bibliotecários, desde que por eles devidamente autorizado, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificado, com exceção da contribuição sindical prevista no art. 578 da CLT, cujo desconto independe dessas formalidades.

**Parágrafo segundo.** Proíbe-se o desconto no salário dos empregados bibliotecários dos valores de cheques de clientes ou de terceiros não compensados ou sem fundos, recebidos em pagamento, exceto quando houver descumprimento de resoluções da empresa.

#### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

### **CLÁUSULA SEXTA - IRREDUTIBILIDADE SALARIAL**

Ficam ressalvados os princípios constitucionais que prescrevem a irredutibilidade de salários e o direito líquido, bem como as hipóteses de transferência transitória do empregado nos termos do art. 469 da CLT, inciso 3º.

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

### **Adicional de Hora-Extra**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL DE HORA EXTRA**

Os adicionais de horas extras serão pagos nos termos da legislação em vigor.

### **Adicional de Tempo de Serviço**

#### **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

Fica assegurado a todo empregado bibliotecário o percentual de 2% (dois por cento), a cada cinco anos de trabalho na mesma empresa, a contar da data da sua admissão.

**Parágrafo primeiro.** O adicional previsto nesta cláusula incidirá, mensalmente, sobre o salário nominal, a partir do mês que completar cada período de cinco anos de trabalho.

**Parágrafo segundo.** As empresas que já mantêm alguma forma de remuneração a premiar seus funcionários mais antigos e que seja mais benéfica que o benefício estabelecido no *caput* desta cláusula ficam isentas do cumprimento da obrigação aqui convencionada.

### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO**

Os adicionais de horas noturnas serão pagos nos termos da legislação em vigor.

### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE/PERICULOSIDADE**

As empresas se comprometem a adotar todas as medidas propostas através de comissões formadas por membros das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes © CIPA © e técnicos qualificados, indicados pelas empresas, visando eliminar as eventuais situações de labor em condições de risco e insalubridade.

**Parágrafo primeiro.** Enquanto perdurarem as condições de risco e insalubridade será garantido o recebimento dos adicionais legais em grau máximo.

**Parágrafo segundo.** Esta cláusula não se aplica às empresas que tenham laudo expedido por técnico qualificado junto ao MTE, o qual poderá ser revisto a qualquer

tempo. Neste caso, as empresas deverão observar os adicionais previstos no laudo, bem como fornecer os Equipamentos de Proteção Individual ® EPI ® necessários à diminuição da insalubridade/risco.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO**

I ® As empresas sediadas ou que prestem serviços em Curitiba fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de R\$ 9,50 (nove reais e cinquenta centavos) em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados do mês, podendo efetuar o respectivo desconto salarial em conformidade com a legislação que rege a matéria.

II ® As empresas sediadas ou que prestem serviços nos Municípios de Araucária, Campo Largo, Cascavel, Colombo, Foz do Iguaçu, Maringá, Pinhais e São José dos Pinhais, fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de R\$ 5,00 (cinco reais) em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados do mês, podendo efetuar o respectivo desconto salarial.

III ® As empresas sediadas ou que prestem serviços nos Municípios de Apucarana, Arapongas, Guarapuava, Paranaguá, Toledo e Umuarama fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de R\$ 2,50 (dois reais e cinquenta centavos) em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados do mês, podendo efetuar o respectivo desconto salarial.

**Parágrafo primeiro.** O desconto previsto no item II desta cláusula limita-se a 10% (dez por cento), o que corresponde à metade do percentual máximo permitido pela legislação que rege a matéria.

**Parágrafo segundo.** O desconto previsto no item III desta cláusula limita-se a 5% (cinco por cento), o que corresponde a um quarto do percentual máximo permitido pela legislação que rege a matéria.

**Parágrafo terceiro.** Nas próximas negociações coletivas serão estabelecidos critérios voltados para a ampliação da abrangência territorial e para a equiparação de valores deste benefício. Para os municípios elencados no item II desta cláusula, num prazo máximo de 2 (dois) anos, a contar de 1º de junho de 2011, o valor será unificado, tomando por base o valor estabelecido para Curitiba. Para os municípios elencados no item III desta cláusula, num prazo máximo de 3 (três) anos, a contar de 1º de junho de 2011, o valor será unificado, tomando por base o valor estabelecido para Curitiba. Serão definidos novos critérios, de forma a ampliar, paulatinamente, a abrangência territorial e a unificar o valor, uniformizando, desta forma, a concessão deste

benefício para toda a base de representação das entidades signatárias.

**Parágrafo quarto.** As empresas sediadas ou que prestem serviços em quaisquer dos Municípios citados nesta cláusula, que já fornecem o benefício em condições superiores às estabelecidas nesta cláusula, deverão dar continuidade à concessão dentro dos mesmos critérios até então praticados.

**Parágrafo quinto.** As empresas que, comprovadamente, fornecem benefício equivalente para garantir a alimentação dos seus empregados (tíquete-alimentação, cesta básica, refeitório e outros) ficam eximidas do cumprimento desta cláusula.

**Parágrafo sexto.** As empresas sujeitas ao cumprimento desta cláusula poderão se inscrever no PAT, através do site do MTE, [www.mte.gov.br/pat](http://www.mte.gov.br/pat), para receber os incentivos fiscais pertinentes.

**Parágrafo sétimo.** O benefício ora instituído não será considerado como salário, em nenhuma hipótese, seja a que título for para nenhum efeito legal.

## **Contrato de Trabalho □ Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência só terá validade se expressamente celebrado, com data de início grafada e com a assinatura do empregado sobre a referida data, devendo ser anotado na CTPS do empregado.

**Parágrafo único.** O contrato de experiência será de, no máximo, 90 (noventa) dias, de acordo com a legislação vigente, e não será permitido na readmissão de empregados na função exercida anteriormente.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA**

No caso de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, o empregador indicará por escrito a falta cometida pelo empregado.

## **Relações de Trabalho □ Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

## **Qualificação/Formação Profissional**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - REEMBOLSO DE DESPESAS DE APRIMORAMENTO PROFISSIONAL**

As despesas realizadas pelos empregados em cursos de especialização ou reciclagem profissional em línguas estrangeiras, necessárias ao desempenho de suas funções, serão reembolsadas pela empresa em 50% (cinquenta por cento), desde que aprovadas previamente, por escrito, pela empresa.

## **Estabilidade Mãe**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE**

À empregada gestante é assegurada estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto. (ADCT, art. 10, <sup>o</sup>b<sup>o</sup>)

**Parágrafo único.** A estabilidade supramencionada não se aplica à empregada com contrato de trabalho por prazo determinado (inclusive o contrato de trabalho por período de experiência e o regido pela Lei nº 6.019/74), e nos casos de demissão por justa causa.

## **Estabilidade Aposentadoria**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ESTABILIDADE PRÉ - APOSENTADORIA**

Ao empregado que comprovadamente estiver há 12 (doze) meses da AQUISIÇÃO do direito de aposentadoria por tempo de serviço (em conformidade com o que dispõem os arts. 56 e 64, *caput*, do Decreto nº 3.048, de 06.05.99) e que tenha no mínimo 3 (três) anos de serviço na atual empresa, fica-lhe assegurada a garantia de emprego durante o período que faltar para a aposentadoria. A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez.

**Parágrafo primeiro.** Para fazer jus à estabilidade acima prevista, o empregado deverá comprovar, durante os primeiros trinta dias que iniciam o direito a essa estabilidade, a averbação do tempo de serviço mediante a entrega de certidão expedida pela Previdência Social. A apresentação da certidão poderá ser dispensada, caso o empregador, a vista dos documentos fornecidos pelo empregado, verifique a existência do tempo de serviço necessário à concessão do benefício.

**Parágrafo segundo.** A falta de cumprimento dessa obrigação pelo empregado no período aqui estabelecido dispensa o empregador de garantir esta estabilidade.

**Parágrafo terceiro.** A estabilidade prevista nesta cláusula não se aplica nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa, dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

**Parágrafo quarto.** É facultado ao empregado renunciar a esta estabilidade convencional em seu próprio benefício, desde que essa renúncia seja feita por escrito e homologada pelo sindicato de trabalhador que o represente.

## **Jornada de Trabalho □ Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ACORDO COLETIVO**

Fica permitida a celebração de acordo coletivo de trabalho entre a entidade sindical de trabalhadores e as empresas, para compensação e/ou prorrogação de jornada de trabalho, observadas as disposições constitucionais, devendo ser encaminhado à entidade sindical dos empregados para homologação.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA**

Fica vedada a prorrogação de horário de trabalho para os empregados estudantes que comprovem a sua situação escolar, desde que expressem seu desinteresse pela citada prorrogação.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - BANCO DE HORAS**

As pessoas jurídicas representadas pelo SESC-PR poderão instituir banco de horas, mediante acordo coletivo de trabalho homologado pelos sindicatos signatários, ficando, desta forma, dispensadas do pagamento da remuneração da hora extra, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 1 (um) ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias, devendo essas negociações

ter por base as seguintes condições:

- a) A compensação das horas extras será feita na proporção de uma hora de trabalho por uma hora de descanso, desde que essas horas extras sejam realizadas de segunda a sexta-feira e não ultrapassem o máximo de duas horas extras diárias e nem 30 (trinta) horas extras mensais;
- b) A compensação das horas extras será feita na proporção de uma hora de trabalho por uma hora e meia de descanso, desde que essas horas extras sejam realizadas de segunda a sexta-feira e não ultrapassem o máximo de duas horas extras diárias, mas sejam superiores a 30 (trinta) horas extras mensais;
- c) A compensação das horas extras será feita na proporção de uma hora de trabalho por duas horas de descanso, quando essas horas extras forem realizadas nos sábados, domingos e feriados, exceto para aqueles segmentos cuja atividade laboral exija o trabalho nesses dias. Esses casos especiais deverão ser apresentados, por escrito, aos sindicatos de trabalhadores, com a participação do SESCAP-PR, para apreciação e posterior autorização para elaboração de acordos específicos;
- d) A ausência do empregado do trabalho, para atender os seus interesses pessoais, desde que previamente ajustada com o empregador, poderá ser compensada através do banco de horas na razão de uma hora por uma hora.

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - INTERVALOS PARA DESCANSO**

Havendo condições de segurança, os empregadores autorizarão seus empregados a permanecerem no recinto de trabalho para gozar do intervalo para descanso previsto no art. 71 da CLT. Tal situação, se efetivada, não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALOS PARA LANCHES**

Os intervalos de 15 (quinze) minutos para lanches, nas empresas que adotam tal critério, serão computados como tempo de serviço na jornada do empregado.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho nos termos da Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho, que tem o seguinte teor:

☉PORTARIA Nº 373, DE 25 DE FEVEREIRO DE 2011

Dispõe sobre a possibilidade de adoção pelos empregadores de sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das atribuições que lhe conferem o inciso II do parágrafo único do art. 87 da Constituição Federal e os arts. 74, §2º, e 913 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº

5.452, de 1º de maio de 1943; resolve:

Art.1º Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, desde que autorizados por Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

§ 1º O uso da faculdade prevista no caput implica a presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual, convencionada ou acordada vigente no estabelecimento.

§ 2º Deverá ser disponibilizada ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo.

Art. 2º Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, mediante autorização em Acordo Coletivo de Trabalho.

Art. 3º Os sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir:

I - restrições à marcação do ponto;

II - marcação automática do ponto;

III - exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e

IV - a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

§1º Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão:

I - estar disponíveis no local de trabalho;

II - permitir a identificação de empregador e empregado; e

III - possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

Art. 3º Fica constituído Grupo de Trabalho com a finalidade de elaborar estudos com vistas à revisão e ao aperfeiçoamento do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto - SREP.

Art. 4º Em virtude do disposto nesta Portaria, o início da utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto ☉ REP, previsto no art. 31 da Portaria nº 1510, de 21 de agosto de 2009, será no dia 1º de setembro de 2011.

Art. 5º Revoga-se a portaria nº 1.120, de 08 de novembro de 1995.

Art. 6º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

CARLOS ROBERTO LUPI

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PRÉ-ASSINALAÇÃO DA INTRAJORNADA**

Os empregadores poderão se utilizar da pré-assinalação do horário de intervalo, em substituição à marcação do intervalo, desde que feita mediante acordo coletivo de trabalho.

#### **Faltas**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTAS**

Serão abonadas as faltas dos empregados vestibulandos, no período que comprovarem exames, desde que ocorram na localidade em que trabalhem ou residam.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO**

Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas. (PN nº 095 @ TST)

#### **Outras disposições sobre jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TRABALHO APÓS 19H00**

Os empregados que tiverem a jornada diária prorrogada sem interrupção, desde que permaneçam à disposição do empregador no período compreendido entre 19h00 às 20h00, farão jus a uma refeição fornecida pelo empregador ou a um pagamento a título de auxílio-alimentação, equivalente a R\$ 9,50 (nove reais e cinquenta centavos).

**Parágrafo único.** O valor de que trata o *caput* deste artigo não integrará o salário para quaisquer fins.

## **Férias e Licenças**

### **Licença não Remunerada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA NÃO REMUNERADA**

As empresas com número maior que 20 (vinte) empregados, por estabelecimento, concederão licença não remunerada aos dirigentes sindicais eleitos e no exercício de seu mandato, para participarem de reuniões, conferências, congressos e simpósios. A licença será solicitada pela entidade sindical, com antecedência mínima de 10 (dez) dias e por prazo não superior a 5 (cinco) dias sucessivos ou 10(dez) dias alternados no ano.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES**

Obriga-se o empregador a transportar o empregado, com urgência, para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste. (PN nº 113 @ TST)

### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONVÊNIO FARMÁCIA**

Os sindicatos convenientes poderão instituir, sem custo algum, convênios com farmácias, drogarias, distribuidoras de medicamentos para atender os trabalhadores, desde que os empregadores concordem em efetuar o desconto das despesas decorrentes em folha de pagamento, dentro dos limites salariais dos seus empregados.

## **Relações Sindicais**

### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ATIVIDADES SINDICAIS**

As empresas, conforme seus critérios, permitirão afixação de cartazes e editais, em locais determinados por elas, e a distribuição de boletins informativos à categoria.

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

Por aprovação da Assembléia Geral dos Trabalhadores e em conformidade com o disposto no art. 513 e da CLT, fica instituída a contribuição negocial de 5% (cinco por cento) incidente sobre o salário do trabalhador do mês de junho/2011, devidamente corrigido pela cláusula de reajustes/correções salariais deste instrumento coletivo, respeitando-se o teto máximo de **R\$ 160,00** (cento e sessenta reais) a ser descontada pelo empregador nos salários do mês de agosto de 2011, para recolhimento até o dia **10 de setembro de 2011** na conta bancária nº. 03000988-7- Caixa Econômica Federal @ Agência 0377, Curitiba @ Paraná.

**Parágrafo primeiro.** O atraso no recolhimento incorrerá em juros de mora de 1% (um por cento) ao mês ou fração e multa, conforme tabela abaixo, aplicados sobre o valor corrigido e demais penalidades previstas em lei.

- a) até 15 dias de atraso 2% (dois por cento);
- b) 16 a 30 dias de atraso 4% (quatro por cento);
- c) 31 a 60 dias de atraso 10% (dez por cento);
- d) 61 a 90 dias de atraso 15% (quinze por cento);
- e) acima de 90 dias de atraso 20% (vinte por cento).

**Parágrafo segundo.** Fica assegurado o direito de oposição, mediante documento escrito, individual e de próprio punho, enviada através de carta com aviso de recepção -AR, até dez dias após o registro desta convenção na MTE.

**Parágrafo terceiro.** As eventuais reclamações ou pedidos de esclarecimentos deverão ser encaminhados ao Sindicato profissional.

**Parágrafo quarto.** As partes adotam o entendimento da Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, através da Ordem de Serviço nº 01, de 24 de março de 2009.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - REVERSÃO PATRONAL**

Com fundamento no art. 513, alínea e, da CLT, e por deliberação da Assembleia Geral Extraordinária Patronal, realizada em 23.05.2011, às 08h30min, que aprovou as cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, fica instituída a Contribuição Negocial Patronal de 3% (três por cento) sobre o valor total da folha de pagamento do mês de junho de 2011, devidamente atualizada nos termos da cláusula de reajustes/correções salariais deste instrumento coletivo, a ser paga em cota única, pelos empregadores, até **31 de agosto de 2011**, em favor do SESCAP @ PR, através de boleto bancário a ser enviado por esta entidade sindical patronal.

**Parágrafo primeiro.** O atraso no recolhimento implicará em juros de mora de 1% (um por cento) ao mês ou fração mais multa, aplicados sobre o valor atualizado do débito, de acordo com a seguinte tabela:

- a) até 15 dias de atraso 2 % (dois por cento);
- b) 16 a 30 dias de atraso 4 % (quatro por cento);
- c) 31 a 60 dias de atraso 10% (dez por cento);
- d) 61 a 90 dias de atraso 15% (quinze por cento);
- e) acima de 90 dias de atraso 20% (vinte por cento).

**Parágrafo segundo.** Caso seja ajuizada ação de cobrança, o devedor responderá pelos honorários advocatícios de 20% (vinte por cento).

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CERTIDÃO NEGATIVA PARA FINS DE LICITAÇÃO**

As entidades sindicais (patronal e profissional) estão obrigadas a fornecer às empresas, desde que solicitado com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, a certidão negativa de débito junto a elas, desde que as requerentes comprovem a regularidade dos seus recolhimentos sindicais até a data do pedido.

### **Outras disposições sobre representação e organização**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - COMPETÊNCIA PARA HOMOLOGAÇÃO**

De acordo com a Ementa nº 4, baixada pela Secretaria de Relações do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego, através da Instrução de Serviço nº 1, de 17.06.99, fica estabelecido que as homologações das rescisões de contrato de trabalho deverão ser efetuadas, preferencialmente, junto às entidades sindicais laborais.

**Parágrafo único.** Quando da homologação da rescisão contratual, o sindicato profissional signatário comunicará possíveis irregularidades cometidas no pagamento das verbas rescisórias, bem como eventuais diferenças decorrentes do extinto contrato de trabalho, para regularização dos valores, aplicando-se ao feito o preceito estabelecido no Enunciado nº 330 do TST, evitando-se assim demandas judiciais desnecessárias.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DOCUMENTOS PARA HOMOLOGAÇÃO**

Com base no que dispõe a Instrução Normativa MTPS/SRT nº 03, de 21/06/2002, e demais normas aplicáveis ao caso, as empresas ficam obrigadas a apresentar os

seguintes documentos no momento da homologação:

1. Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRTC) em 4 (quatro) vias;
2. Carteira de Trabalho e Previdência Social ® CTPS, com as anotações atualizadas;
3. Comprovante de aviso prévio, quando for o caso, ou do pedido de demissão; *(Redação dada pela Instrução Normativa nº 4, de 8 de dezembro de 2006).*
4. Carta de Preposto com assinatura reconhecida quando não vier o proprietário/sócio-administrador da pessoa jurídica;
5. Registro do Empregado em livro ou ficha ou cópia dos dados obrigatórios, quando informatizado (Portaria nº 41, de 28/03/2007);
6. Extrato atualizado da conta vinculada do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS);
7. Anotação da Chave de Identificação, com letra legível, na parte superior do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRTC), acima do campo ®01® (CNPJ/CEI), na via destinada ao trabalhador, obtida ao se utilizar o serviço ®Comunicação Movimentação do Trabalhador®, via Internet, no Conectividade Social/Empregador, conforme Ministérios da Previdência Social e do Trabalho e Emprego (Portaria Interministerial nº 116/04, de 09.02.2004);
8. No caso de dispensa sem justa causa (código 01), a apresentação da Guia de Recolhimento Rescisório (GRFP) quitada e as guias de habilitação ao Seguro-Desemprego (Comunicação de Dispensa ® CD e requerimento anexo);
9. Exame Médico Demissional nos termos da NR nº 07 ® Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional;
10. Discriminativo das médias das parcelas variáveis da remuneração, quando existentes, no verso do Termo de Rescisão;
11. Prova bancária de quitação, quando for o caso.

## **Disposições Gerais**

### **Regras para a Negociação**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - RENEGOCIAÇÃO**

Na hipótese de alterações na legislação salarial em vigor, ou alterações substanciais das condições de trabalho e salário, as partes reunir-se-ão para examinar seus efeitos e adotar medidas que julguem necessárias.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

O Sindicato profissional adere às Comissões Intersindicais de Conciliação Prévia -

CICOP - instituídas por este sindicato patronal com a participação de vários sindicatos de trabalhadores, comissões estas existentes nas cidades de Curitiba, Cascavel, Foz do Iguaçu, Maringá, Pato Branco e Toledo, cujas normas de funcionamento e os mecanismos extrajudiciais de solução de controvérsias trabalhistas estão previstos em Regimento Interno, que tem natureza jurídica de acordo coletivo, ficando aprovadas, nas Assembleias Gerais que deram origem a este instrumento coletivo, as validações exigíveis.

**Parágrafo primeiro.** Comissões semelhantes poderão ser instaladas em outras localidades do Estado, dentro da base territorial dos sindicatos signatários, na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, ficando autorizado adesões a outras comissões ou adesões de outros sindicatos às comissões constituídas pelos signatários, devendo esses procedimentos ser realizados mediante acordo firmado entre as partes.

**Parágrafo segundo.** Nas cidades de Toledo e de Pato Branco as Comissões Intersindicais de Conciliação Prévia - CICOP atuam conjuntamente com a Arbitrat e com a Comissão Multi Sindical de Conciliação Prévia, respectivamente, aderindo ao Regimento Interno daqueles núcleos de conciliação.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

As empresas com sede em outros Estados que vierem a prestar serviços nas localidades que compõem a base territorial dos sindicatos que firmam esse instrumento coletivo, independentemente de possuírem filiais nessas localidades, ficam obrigadas a atender as condições pactuadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DIVULGAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

As partes que firmam o presente instrumento se comprometem a divulgar os seus termos aos seus representados, empregados e empregadores.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PENALIDADES**

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, ficam os infratores obrigados ao pagamento de multa igual a 10% (dez por cento) do menor piso salarial

da categoria, que reverterá em favor do prejudicado, seja o empregado, sejam as entidades sindicais conveniadas. Tal penalidade caberá por infração, por mês e por empregado prejudicado com eventual infringência. A penalidade aqui prevista poderá ser reclamada diretamente pela entidade sindical, independentemente de outorga de mandato do empregado, quando em favor deste. Se a infração for por dolo e o empregado tiver sido indenizado, a multa fica reduzida em 50% (cinquenta por cento).

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DISPOSIÇÃO SOBRE A BASE TERRITORIAL PATRONAL**

A entidade sindical patronal conveniente tem base territorial no Estado do Paraná com exceção dos seguintes municípios: Abatiá, Alvorada do Sul, Andirá, Arapoti, Assaí, Bela Vista do Paraíso, Bandeirantes, Barra do Jacaré, Cambé, Cambará, Carlópolis, Castro, Centenário do Sul, Congoinhas, Conselheiro Mairink, Cornélio Procopio, Florestópolis, Guapirama, Ibiporã, Ibaiti, Itambaracá, Jaboti, Jacarezinho, Jaguapitã, Jaguariaíva, Japira, Jataizinho, Joaquim Távora, Jundiá do Sul, Leópolis, Londrina, Miraselva, Nova América da Colina, Nova Fátima, Ortigueira, Palmeira, Pinhalão, Pirai do Sul, Ponta Grossa, Porecatu, Primeiro de Maio, Quatiguá, Rancho Alegre, Reserva, Ribeirão do Pinhal, Ribeirão Claro, Rolândia, Salto do Itararé, Santa Amélia, Santana do Itararé, Santa Cecília do Pavão, Santa Mariana, Santo Antonio da Platina, Santo Antonio do Paraíso, São Jerônimo da Serra, São Sebastião da Amoreira, Sengés, Sertanópolis, Sertaneja, Siqueira Campos, Telêmaco Borba, Tibagi, Tomazina, Uraí.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FORO COMPETENTE**

As partes elegem o foro da Justiça do Trabalho da cidade de Curitiba/PR para dirimir quaisquer dúvidas relativas à aplicação da presente convenção, tanto em relação às cláusulas normativas quanto às obrigacionais.

O presente ajuste é considerado firme e valioso para abranger, por seus dispositivos, todos os contratos individuais de trabalho firmados entre as pessoas jurídicas (ou equivalentes) que atuam com as categorias econômicas representadas pelo SESC-PR e os trabalhadores pertencentes à categoria profissional representada pelo Sindicato dos Bibliotecários do Estado do Paraná.

Curitiba, 01 de junho de 2011.

ELAYNE MARGARETH SCHLOGEL  
Vice-Presidente  
SINDICATO DOS BIBLIOTECARIOS DO ESTADO DO PARANA

MAURO CESAR KALINKE  
Presidente  
SINDICATO EMP SERV CONT ASSES PERICIAS INF PESQ EST PR

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