

Assembleia Geral 2020

SINBIESP Sindicato dos Bibliotecários, Cientistas da Informação, Historiadores, Museólogos, Documentalistas, Arquivistas, Auxiliares de Biblioteca e de Centros de Documentação no Estado de São Paulo.

Edital de Convocação – Assembleia Geral Extraordinária

Ficam convocados os profissionais das categorias mencionadas, em todo o Estado de São Paulo, a se reunirem em Assembleia Geral Extraordinária no próximo dia 1º de agosto de 2020 (sábado), de forma remota via aplicativo de reuniões virtuais, em razão do estado de emergência em saúde pública, cujo acesso será disponibilizado no site do SINBIESP às 16 horas em 1ª convocação e às 16:30 em 2ª convocação para tratar acerca da seguinte ordem do dia: 1) Discussão e deliberação da pauta de reivindicações das categorias representadas pelo SINBIESP; 2) Outorga de poderes à Diretoria do SINBIESP para negociação e/ou dissídio coletivo; 3) Proposta da Diretoria do SINBIESP para contribuição negocial e anuidade; 4) Discussão da conjuntura nacional e dos reflexos da legislação trabalhista em virtude da pandemia de COVID-19 nas categorias profissionais representadas pelo SINBIESP; 5) Atual situação financeira do SINBIESP e previsão orçamentária para o período de julho de 2020 à agosto de 2021.

Vera Stefanov

Presidenta do SINBIESP

Para acessar a Assembleia Geral Extraordinária Virtual Clique no link abaixo:

<https://meet.google.com/onn-dakt-udn>

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2020/2021

Cláusulas ECONÔMICAS

Cláusula 1ª. - REAJUSTE SALARIAL

Os salários de setembro de 2020 serão reajustados mediante a aplicação do percentual de 4% (*quatro por cento*) sobre os valores pagos em agosto de 2020.

Parágrafo Único - Não poderão ser compensados os aumentos ou reajustes decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, término de aprendizagem, implemento de idade e os que tiverem natureza de aumento real.

Fundamento: Tendo em vista a inflação verificada no período referido, é justa a reivindicação de reajuste dos salários na mesma proporção, evitando-se desta forma sua redução e perda de seu poder aquisitivo, em observância aos incisos IV e VI do art. 7º da Constituição Federal.

Cláusula 2ª. - AUMENTO REAL

Os salários reajustados pelo percentual fixado na cláusula 1ª serão ainda, na data-base, majorados em 2% (*dois por cento*) a título de aumento real.

Parágrafo Único - O aumento real poderá ser compensado por antecipações salariais concedidas a partir de 1º/09/2020, espontâneas ou compulsórias.

Fundamento: A categoria profissional representada prima pela constante atualização e especialização dos profissionais, o que inquestionavelmente reflete de forma positiva na qualidade e produtividade dos serviços prestados.

Cláusula 3ª. - PISOS SALARIAIS

Os integrantes da categoria profissional terão direito aos seguintes salários normativos:

- a) **R\$ 2.640,00** (dois mil e seiscentos e quarenta reais) para os técnicos em biblioteconomia e arquivologia, auxiliares de biblioteca e centros de documentação e demais profissionais que atuam na área ***sem curso superior ou com curso superior incompleto***;
- b) **R\$ 3.960,00** (três mil novecentos e sessenta reais) para os profissionais de nível superior recém-formados, assim considerados os ***que concluíram o curso superior na área até 2 (dois) anos antes da data de admissão***;
- c) **R\$ 6.600,00** (seis mil e seiscentos reais) para os profissionais ***que concluíram o curso superior na área há mais de 2 (dois) anos antes de sua admissão***;
- d) **R\$ 11.000,00** (onze mil reais) para os profissionais que exercem cargos ou funções de chefia;
- e) **R\$ 15.000,00** (quinze mil reais) para os profissionais responsáveis pela coordenação ou direção de museus, de departamentos, ou de duas ou mais bibliotecas ou centros de documentação.

Parágrafo 1º - Os salários normativos acima fixados correspondem à remuneração mensal, observada a duração semanal de trabalho ajustada na ***cláusula 11***.

Parágrafo 2º – Os **estagiários** que estejam cursando faculdade na área (bibliotecários, documentalistas, cientistas da informação, historiadores, museólogos e arquivistas) e **aprendizes**, terão direito a uma bolsa-estágio no valor previsto na alínea “a” supra, proporcional a uma jornada diária de **6 (seis)** horas diárias de 2ª. a 6ª. Feira.

Parágrafo 3º – Fica ajustada a **APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DE ISONOMIA AOS FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS FEDERAIS, ESTADUAIS E MUNICIPAIS**, de modo a que **OS VENCIMENTOS NÃO SEJAM INFERIORES AOS PISOS SALARIAIS** definidos no *caput*.

Fundamento: A razão para o aumento dos Pisos (salários normativos) é a mesma para o aumento do salário, isto é, alçar a remuneração dos profissionais, cuja formação é de nível superior, para um patamar mais digno. Além disso, prevê o inciso V, do art. 7º, da Constituição Federal, que o Piso Salarial será proporcional à extensão e à complexidade do trabalho, que é justamente o que ocorre no presente caso.

Cláusula 4ª. – VALE-CULTURA

Fica assegurado o fornecimento mensal aos profissionais abrangidos pela presente norma coletiva, nos termos do disposto na Lei nº 12.761/2012 e respectiva regulamentação, do benefício do VALE- CULTURA no valor de face de **R\$ 70,00 (setenta reais)**, na forma de cartão magnético pré-pago.

Fundamento: A reivindicação acima, cumprindo a função de tentativa de melhoria das condições culturais do empregado, que é de extrema importância para seu aprofundamento cultural e intelectual, vai propiciar maiores momentos de lazer, combinado com crescimento intelectual e cultural para, posteriormente, o profissional transmitir estas vantagens para a população que se utilize de seus serviços, que terá um profissional da informação cada vez mais dotado de cultura, conhecimentos e informações.

Cláusula 5ª. – VALE-REFEIÇÃO

Fica assegurado o fornecimento antecipado, até o último dia útil de cada mês, de vale-refeição para utilização no mês subsequente, no valor facial de **R\$ 40,00 (quarenta reais)**, em quantidade suficiente para cobrir todos os dias úteis de trabalho.

Parágrafo Único - Fica autorizada a substituição do benefício pelo pagamento de importância equivalente, em dinheiro, em parcela devidamente discriminada no recibo de pagamento ou holerite, que não integrará a remuneração para nenhum efeito.

Fundamento: A cláusula acima é inteiramente justa e legal, sendo um benefício importante e indispensável nos dias de hoje a qualquer trabalhador, eis que a remuneração recebida como contraprestação do trabalho não é suficiente para cobrir essa despesa. Por isso mesmo é que o pleito foi DEFERIDO no dissídio coletivo anterior, embora em valor insuficiente.

Cláusula 6ª. - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

As empresas descontarão dos empregados abrangidos pelas presentes normas coletivas **3% (três por cento)** dos salários já reajustados em setembro de 2020 - respeitando-se o limite máximo de **R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais)** por empregado - e recolherão o produto até o dia 10/10/2020, em favor do **SinBiesp**, em instituição bancária a ser por

este indicada, através de guia apropriada, acompanhada da relação nominal dos contribuintes.

Parágrafo Único - Não serão admitidos documentos plúrimos ou abaixo-assinados, nem qualquer incentivo ou manifestação das empresas sobre eventual oposição dos trabalhadores ao referido desconto, configurando-se, nestes casos, condutas antissindicais.

Fundamento: Nos termos dos *artigos 513, alínea “e” c/c art. 7º da Lei 11.648/2008*, pode a Assembléia da categoria profissional fixar contribuições, dentre as quais se encontra a negocial, a serem pagas por meio de desconto pelos empregadores em folha de pagamento. A Constituição Federal, em seu art. 8º, estabeleceu como obrigatória a participação das entidades sindicais nas negociações coletivas (inciso VI), o que inclui a instauração do dissídio coletivo. Para esse fim, autorizou que as respectivas assembleias sindicais fixassem contribuição *a ser descontada em folha*, devida pela categoria profissional e não apenas pelos associados, pois não tem cabimento o sindicato atuar em defesa de toda a categoria que legalmente representa e apenas os associados “bancarem” as despesas por essa atuação sindical, em clara ofensa ao princípio constitucional da ISONOMIA, sendo que toda a categoria (associados ou não) terão direito às conquistas obtidas. O acórdão do Tribunal Regional do Trabalho em São Paulo proferido em ACP em desfavor do MPT acerca dessa questão é digno de menção e merece ser consultado (Ac. SDC 2005001978). Por tais fundamentos, deve ser DEFERIDA a cláusula tal como está redigida, eis que sua redação foi devidamente aprovada na AGE da categoria, ou seja, dos próprios contribuintes.

Cláusulas SOCIAIS

Cláusula 7ª. – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

As empresas, instituições de ensino, escritórios e quaisquer outras entidades e organizações comprometem-se a implantar, no prazo de 6 (seis) meses, a contar da vigência destas normas coletivas, programa de participação dos empregados nos lucros ou, não tendo finalidade lucrativa, programa de participação nos resultados obtidos, com base em critérios discutidos e firmados de comum acordo com o *SinBiesp*.

Fundamento: Além de estar garantida na CF, essa participação nos lucros ou resultados (metas) é benéfica tanto para empregados como para os empregadores, pelo reconhecimento e premiação dos empregados pelos objetivos empresariais alcançados.

Cláusula 8ª - SALÁRIO DO SUCESSOR

Admitido ou promovido o profissional para a função de outro que tenha sido demitido, transferido, aposentado, falecido ou que tenha pedido demissão, ser-lhe-á garantido salário igual ao do profissional sucedido, observado o disposto no artigo 460 da CLT, com registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Fundamento: A presente reivindicação já faz referência à sua legitimação legal, devendo ser lembrado, ainda, que se trata de viabilização do princípio da isonomia salarial, previsto no art. 7º, XXX, da Constituição Federal. Visa, além disso, a evitar as consequências danosas à categoria, decorrentes da rotatividade da mão-de-obra.

Cláusula 9ª - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

A partir do 10º (décimo) dia de substituição que tenha caráter eventual, o empregado substituto passará a perceber o mesmo salário do substituído, enquanto perdurar a substituição.

Parágrafo Único - Prolongando-se a substituição por mais de 30 dias, o empregado substituto será efetivado na função.

Fundamento: Comumente ocorre que a empresa solicita a substituição alegando a eventualidade quando, na verdade, a mesma se prolonga no tempo, sem remunerar devidamente o substituto pelas novas atribuições, o que se visa a corrigir com esta cláusula.

Cláusula 10ª - JORNADA DE TRABALHO

A jornada máxima de trabalho não excederá de 40 (quarenta) horas semanais.

Fundamento: Restringe a presente cláusula o horário regulamentar de trabalho, em razão da insalubridade reconhecidamente existente em bibliotecas (fungos, ácaros, etc), como recomenda o art. 190 da CLT. Além disso, a possibilidade de redução da jornada de trabalho, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, está prevista na Constituição (art. 7º, XIII), tratando-se, também, de medida de justiça, que visa a melhorar as condições de higiene do trabalhador.

Cláusula 11ª - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas com adicional de **100% (cem por cento)** sobre o valor da hora normal.

Parágrafo 1º - O adicional previsto no *caput* desta cláusula será calculado sobre a dobra legal na hipótese de prestação de jornada extraordinária em domingos, feriados ou dias já compensados.

Parágrafo 2º - A média de horas extras habituais refletirá no pagamento das férias, gratificação natalina e descanso semanal remunerado.

Fundamento: Tendo o Sindicato o dever de defender os interesses individuais e coletivos dos trabalhadores que representa, é plenamente legítima a reivindicação acima, que inclusive foi consagrada no PN-20 desse TRT/SP e no PN-43 do TST. Esse E. TRT/SP inclusive deferiu esse percentual no Dissídio Coletivo anterior. Observe-se, além disso, que a CLT dispõe, em seu art. 59, § 1º, que a remuneração será pelo menos 50% superior à da hora normal e que a Constituição no inciso XVI, do art. 7º, prevê que a remuneração do serviço extraordinário será no mínimo superior em cinquenta por cento à do normal. O parágrafo único, por seu turno, faz referência à remuneração dobrada prevista pela Lei nº 605/49, sendo óbvio que o valor da hora extra deverá ser calculado, nos dias mencionados, sobre a dobra legal conf. PN nº 87 do TST.

Cláusula 12ª - ADICIONAL DE TRABALHO NOTURNO

O trabalho noturno, assim entendido o prestado no período compreendido das 20:00 às 06:00 horas, receberá adicional de **60% (sessenta por cento)** sobre o valor da hora diurna, sem prejuízo da redução da hora noturna estabelecida em lei, ressalvadas as situações mais vantajosas.

Parágrafo único - A média de horas com adicional noturno refletirá no pagamento das férias, gratificação natalina e descanso semanal remunerado.

Fundamento: A reivindicação acima regulamenta o disposto no art. 7º, IX, da Constituição e no art. 73 da CLT, elevando em 10% o valor do percentual deferido no Dissídio Coletivo anterior, de 50%, cumprindo a função de tentativa de melhoria das condições de higiene do trabalhador, consoante o PN nº 90 do TST.

Cláusula 13ª – INSALUBRIDADE e FORNECIMENTO DE EPIs

Em vista das condições de insalubridade comumente existentes em qualquer biblioteca, museu, centro de documentação ou qualquer outro local de trabalho (fungos, ácaros, poeira, umidade, ventilação e/ou iluminação inadequada etc.), fica garantida ao profissional a percepção do adicional de insalubridade em grau médio (20%), incidente sobre o valor da remuneração, salvo se laudo pericial apurar no local de trabalho condições diversas à referida garantia mínima.

Parágrafo 1º - Os empregadores fornecerão aos profissionais abrangidos por esta norma equipamentos de proteção individual – EPIs (avental, luvas, máscaras e outros materiais), em vista da alta concentração de elementos nocivos à saúde e invisíveis nos locais de trabalho.

Parágrafo 2º - A empresa poderá, alternativamente, pagar ao profissional o equivalente a 20% (vinte por cento) de seu salário nominal, para que o mesmo possa adquirir os equipamentos mencionados no *caput*.

Fundamento: Estudos e levantamentos criteriosos da FUNDACENTRO e FIOCRUZ constataram a presença de fungos, ácaros e outros agentes nocivos à saúde do trabalhador nas bibliotecas e centros de documentação pesquisados, o que, por si só, à vista do disposto no **art. 154 da CLT** e alinhado com tal dispositivo legal, justifica plenamente a medida, até mesmo para que as empresas tomem providências concretas de eliminação dos agentes nocivos.

Cláusula 14ª – FALTAS JUSTIFICADAS

Os profissionais poderão ausentar-se do serviço sem prejuízo de seus vencimentos e sem necessidade de compensação, mas com competente comprovação, nos seguintes prazos e hipóteses:

a) 7 (sete) dias corridos, em virtude do falecimento do cônjuge, companheiro(a), ascendente, descendente ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;

- b) 7 (sete) dias úteis consecutivos, em virtude de núpcias;
- c) até 7 (sete) dias por ano, para acompanhamento ao médico de filho(a) menor ou, sem limite de idade, filho(a) inválido(a) ou dependente previdenciário(a);
- d) 7 (sete) dias corridos, garantidos no mínimo cinco dias úteis consecutivos, no decorrer da primeira semana de vida de filho natural ou adotado, nas condições da cláusula 24;
- e) 2 (dois) dias por ano, para comparecimento a assembleias do sindicato, com edital de convocação devidamente publicado, bem como para atendimento a convocações deste para prestação de serviços à categoria (bienal do livro e eventos similares).

Parágrafo Único – As faltas que ultrapassem os prazos fixados no *caput* poderão ser compensadas pelos profissionais.

Fundamento: Visa a presente cláusula a aumentar os prazos dos permissivos contidos no art. 473 da CLT, bem como a criar uma hipótese específica de ausência justificada. A razão para tanto é a exiguidade dos períodos mencionadas, extremamente injusta para o empregado, e o fato de que muitas vezes ele terá que se ausentar para cuidar de seus filhos (conforme entendimento do TST no PN nº 95) ou dependentes, tarefa que, na maioria das vezes, não poderá ser deixada para terceiros.

Cláusula 15ª - INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO DE FÉRIAS

O período de gozo de férias do empregado não poderá ter início em sábados, domingos, feriados ou outros dias já compensados.

Fundamento: Trata-se de medida de justiça, eis que o profissional, em regra, já não trabalharia nos dias mencionados, não havendo qualquer motivo para que eles sejam computados como parte das férias. Por isso mesmo é que tal pleito foi DEFERIDO no dissídio coletivo anterior por esse E. Tribunal Regional, com fundamento no PN-22 dessa Corte.

Cláusula 16ª- AVISO PRÉVIO e INDENIZAÇÃO ESPECIAL

Sendo trabalhado (no todo ou em parte) o aviso prévio, fica assegurado o pagamento em pecúnia de mais 30 (trinta) dias de aviso prévio indenizado.

a) A redução de duas horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo a conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso.

b) Ao empregado que, no curso do aviso prévio trabalhado, solicitar por escrito, fica garantido o seu imediato desligamento do emprego e a anotação da respectiva baixa em sua CTPS. Neste caso, a empresa estará obrigada, em relação a esta parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das 2 (duas) horas diárias, previstas no art. 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado, ou eventual opção;

c) Aos empregados com 45 (quarenta e cinco) anos de idade ou mais, fica garantida, além do aviso prévio indenizado, uma **indenização especial** correspondente a 20 (vinte) dias de salário, acrescida de mais um dia de salário por ano de trabalho na empresa, sem prejuízo, quando for o caso, das garantias estabelecidas nas letras “a” e “b” supra.

Fundamento: A Constituição Federal, em seu art. 7º, XXI, prevê como obrigatória a concessão de aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei. Por isso mesmo o STF está neste exato momento analisando pleito nesse sentido, tendo deferido liminar em ADPF. A CLT tem previsão idêntica, em seu art. 487, e determina, em seu art. 488, caput e parágrafo único, que o empregado poderá optar entre reduzir a sua jornada diária em duas horas e faltar ao serviço por sete dias corridos. Outra previsão que regula a matéria se encontra na Resolução Administrativa do TST nº 37/92 - Precedentes Normativos - Dissídio Coletivo, nº 76 e 96. Ora, a alteração do prazo do aviso prévio, como se vê, é permitida pelas normas que regem a matéria e visa exclusivamente a permitir que o profissional tenha tempo para encontrar novo emprego, eis que a oferta hoje é escassa. O aumento do prazo consiste apenas em reconhecer que hoje é muito mais difícil encontrar oportunidades de trabalho, devendo, portanto, o prazo ser maior, até mesmo para propiciar a melhoria da QUALIFICAÇÃO do profissional demitido. O pleito da alínea “c”, aliás, foi DEFERIDO no dissídio coletivo anterior por esse E. Tribunal Regional, nos termos de seu PN-08.

Cláusula 17ª - AVISO DE DISPENSA e CARTA DE REFERÊNCIA

Nos casos de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, por parte do empregador, a Notificação de Dispensa será feita por escrito e contra recibo, esclarecendo se o aviso prévio será trabalhado ou indenizado.

Parágrafo Único - Por ocasião do aviso prévio, com ou sem homologação, o empregador deve entregar carta de referência ao profissional.

Fundamento: A reivindicação acima tem caráter eminentemente pragmático, visando a fornecer uma garantia ao trabalhador e ao empregador. Aquele, porque sua dispensa imotivada não poderá ser mascarada sob o manto da despedida com justa causa, pois o empregador deverá explicitar por escrito qual a razão para o ato. O último, por sua vez, terá um valioso elemento probatório, se eventualmente houver ajuizamento de reclamação trabalhista em face de sua empresa. Tal atitude encontra respaldo na Resolução Administrativa do TST nº 37/92 - Precedentes Normativos - Dissídio Coletivo, nº 47. No mais, visa a reivindicação a regulamentar o disposto no art. 7º, inciso XXI, da CF.

Cláusula 18ª – QUITAÇÃO e HOMOLOGAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

A quitação e homologação das verbas rescisórias (com entrega do CD/Seguro Desemprego e assinatura do TRCT) será efetuada perante o *SinBiesp* dentro do prazo de 10 dias a contar do desligamento.

Parágrafo Único - A não observância do prazo para quitação e homologação implicará na aplicação de multa em valor equivalente ao da maior remuneração mensal do empregado desligado.

Fundamento: De nada adianta o Sindicato profissional negociar normas coletivas se não puder fiscalizar sua observância pelas empresas. A obrigatoriedade de as homologações serem feitas no sindicato é praticamente a única oportunidade concreta de que dispõe para acompanhar a correta aplicação dessas normas em benefício da categoria que representa. A reivindicação do parágrafo único é plenamente justificável, eis que a multa prevista na CLT não tem tido o condão de coagir o empregador a efetuar o pagamento das verbas rescisórias no prazo legal. Além disso, a Resolução Administrativa do TST nº 37/92 - Precedentes Normativos - Dissídio Coletivo, nº 46, corrobora a pretensão.

Cláusula 19ª - PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO

Em havendo necessidade e a critério médico, a licença maternidade da empregada será prorrogada por mais (4) quatro semanas, para amamentação de filho(a), sem prejuízo do emprego ou salário.

Fundamento: A reivindicação em questão é totalmente justa, visando a dar aplicação ao disposto no art. 296 da CLT, eis que, via de regra, o período previsto na Constituição (inciso XVIII do art. 7º) não é suficiente para amamentação, podendo prejudicar a criança. Há, ainda, uma garantia ao empregador, eis que a profissional terá que se submeter à avaliação médica. Por isso mesmo é que o pleito foi DEFERIDO no dissídio coletivo anterior.

Cláusula 20ª - AUXÍLIO CRECHE

Fica assegurado aos Bibliotecários, Cientistas da Informação, Historiadores, Museólogos, Documentalistas, Arquivistas, Auxiliares de Biblioteca e de Centros de Documentação um auxílio creche equivalente a 20% (vinte por cento) do salário base, por mês e por filho até seis anos de idade, caso a empresa não possua creche própria ou conveniada.

Fundamento: DEFERIDA no último dissídio coletivo julgado por esse E. TRT, a cláusula acima nada mais faz do que oferecer uma opção ao empregador, a fim de dar cumprimento ao disposto na CLT (arts. 389, §§ 1º e 2º, e 399) e principalmente - na Constituição Federal (art. 7º, XXV), eis que dificilmente a empresa custeará uma creche própria ou auxiliará na manutenção de creches externas. Tal entendimento é evidenciado no Precedente Normativo de Dissídio Coletivo nº 22.

Cláusula 21ª – VALE-TRANSPORTE

Fica assegurado o fornecimento antecipado, até o último dia útil de cada mês, de vales-transporte para utilização no mês subsequente, em quantidade e valores suficientes para cobrir as despesas de locomoção casa-trabalho em todos os dias úteis de trabalho no mês subsequente.

Fundamento: a cláusula acima nada mais faz do que garantir ao empregado o direito assegurado pela Lei nº 7.418/85, regulamentada pelo Decreto nº 95.247/87, de 17/11/87, a qual instituiu o Vale-Transporte em que o empregador antecipará ao empregado para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

Cláusula 22ª – ASSISTÊNCIA MÉDICA

Fica assegurada aos profissionais abrangidos por estas normas coletivas, inclusive aos seus dependentes diretos, a inclusão em planos de saúde, seguro-saúde ou de assistência médica patrocinados integral ou parcialmente pelo empregador, com garantia de vigência do convênio até pelo menos 6 (seis) meses após a rescisão do contrato de trabalho.

Fundamento: a cláusula acima é perfeitamente justa e legal, sendo mais uma possibilidade para a garantia dos direitos relativos à saúde, em consonância com o disposto no art. 194 da CF/88.

Cláusula 23ª - LICENÇA PAI ou MÃE ADOTANTE

Fica assegurada licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias aos profissionais que adotarem criança de até 6 (seis) anos de idade, de modo a possibilitar a adaptação entre pais e filhos.

Fundamento: A reivindicação em tela visa unicamente estender aos pais adotantes a garantia que já existe para mãe natural, seguindo, portanto, a mesma lógica, qual seja, a de que neste período inicial da vida da criança, a presença diuturna da figura materna e paterna é essencial. Recente decisão dessa Justiça Especializada corrobora a justiça do pleito.

Cláusula 24ª - GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE

A gestante integrante da categoria profissional não poderá ser demitida desde a concepção até 6 (seis) meses após o parto, mesmo na hipótese de contrato de trabalho por prazo determinado e na fluência do aviso prévio indenizado ou trabalhado, salvo se cometer falta grave.

Parágrafo Único – Na hipótese de aborto não criminoso, os 6 (seis) meses serão contados a partir do término da licença prevista no art. 395 da CLT.

Fundamento: Prevê o ato das Disposições Constitucionais Transitórias, na alínea “b”, inciso II, do art. 10, que fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, enquanto não for promulgada a lei complementar a que se refere o inciso I, do art. 7º, da Constituição Federal. a cláusula acima, portanto, só faz alteração no que diz respeito ao termo inicial da estabilidade, tornando-o mais coerente, pois a gestante estará garantida desde a concepção da criança e não após a confirmação da gravidez, que poderia dar-se após a sua dispensa. Deve-se ter em mente que uma das principais razões desta proteção é possibilitar à criança um nascimento em situação familiar estável que, aliás, está de acordo com o Procedente Normativo nº 49. Embora com redação diversa, o pleito foi DEFERIDO no dissídio coletivo anterior.

Cláusula 25ª – LICENÇA PATERNIDADE

Fica garantida ao integrante da categoria uma Licença Paternidade de 10 (dez) dias corridos, a partir do nascimento de filho(a), sem prejuízo da remuneração; no caso de morte ou ausência da mãe durante o período legal da licença maternidade, o pai gozará a licença pelo período faltante ou integral.

Fundamento: A cláusula acima nada mais faz do que refletir o direito assegurado no art. 7º, XIX, possibilitando, inclusive, o acesso a isonomia previsto na Magna Carta.

Cláusula 26ª - GARANTIA DE EMPREGO - RETORNO DO AUXÍLIO DOENÇA

Ao profissional com mais de 1 (um) ano de serviço que permanecer afastado em auxílio doença, fica assegurada a manutenção de seu contrato de trabalho por período igual ao do afastamento, salvo no caso de doença ocupacional/acidente do trabalho, quando o período de garantia será de um ano (art. 118 da Lei 8.213/91).

Fundamento: Embora com redação diversa, o pleito foi DEFERIDO no dissídio coletivo anterior. É possível, após o período de enfermidade, que o empregado tenha alguns problemas de readaptação ao trabalho, podendo vir a ter queda do nível de produtividade ou mesmo diminuição efetiva da capacidade. Entretanto, a despedida em função disso constitui discriminação e enorme injustiça, que deve ser coibida, principalmente se se levar em conta a escassa oferta atual de empregos. Além disso, em muitas circunstâncias, após o período de estabilidade referido, o trabalhador já recuperou sua produtividade inicial. Observe-se, também, que não será qualquer funcionário que terá direito à estabilidade provisória, mas apenas aqueles que já tiverem mais de 1 (hum) ano de serviço, o que é uma garantia ao empregador. Finalmente, verifique-se que o acidentado que usufruir auxílio-doença acidentário já goza de estabilidade durante o ano seguinte ao final do auxílio, nos termos do art. 118 da Lei 8.213/91, podendo esta ser aplicada analogicamente à presente situação.

Cláusula 27ª – COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA

Fica garantida a complementação salarial do auxílio doença, a ser paga pelo Empregador, até o limite da remuneração do empregado, em acréscimo ao valor pago pelo INSS.

Fundamento: Num momento em que o trabalhador tem normalmente dispêndios com medicamentos, afastado que está do trabalho para tratamento de saúde, nada mais justo que o empregador complemente a renda de seus colaboradores, de modo a manter inalterado o seu rendimento mensal. Por isso mesmo é que o pleito foi DEFERIDO no dissídio coletivo anterior.

Cláusula 28ª - GARANTIA DE EMPREGO DE MEMBRO SUPLENTE DA CIPA

Fica assegurada ao membro suplente da CIPA garantia de emprego nos termos do art. 165 da CLT, seja ele eleito pelos empregados ou designado pelo empregador.

Fundamento: A garantia acima já foi considerada plenamente legítima pelo TST, que já editou Súmula neste sentido (Súmula 339), devendo, portanto, ser concedida.

Cláusula 29ª - GARANTIA DE EMPREGO PRÉ-APOSENTADORIA

Ao Profissional que esteja, pelo menos, a vinte e quatro meses de completar os períodos aquisitivos de aposentadoria, voluntária, por idade ou por tempo de contribuição, ficam assegurados emprego e salário até que este período se complete.

Parágrafo Único - Adquirido o direito à aposentadoria, cessará a estabilidade.

Fundamento: A reivindicação acima é essencial e esta prevista no PN nº 85, pois seria extremamente injusto que um indivíduo cuja aposentadoria está próxima tivesse que sujeitar-se à procura por um novo emprego, que seria certamente dificultada pela sua idade. Veja-se que o empregador tem uma garantia, qual seja, a de que o empregado em questão já terá, no mínimo, cinco anos de casa, evitando-se assim a dispensa obstativa. Por tais fundamentos, o pleito foi DEFERIDO no dissídio coletivo anterior.

Cláusula 30ª - ABONO POR APOSENTADORIA

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, aos empregados com 5 (cinco) anos ou mais de serviços contínuos dedicados à mesma empresa/instituição, quando dela vierem a se desligar definitivamente por motivo de aposentadoria, será pago um abono equivalente ao seu último salário nominal, acrescido de 5% (cinco por cento) desse mesmo salário para cada ano de serviço que ultrapassar 5 (cinco).

Parágrafo 1º - Se o empregado permanecer trabalhando após a aposentadoria, será garantido este abono apenas por ocasião do desligamento definitivo.

Parágrafo 2º - Para os empregados com menos de 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa/instituição, será pago um abono correspondente a 5% (cinco por cento) para cada ano de serviço, até o limite de 50% (cinquenta por cento) do seu salário nominal.

Fundamento: Referida cláusula visa reconhecer a dedicação e experiência dos empregados que permanecem fiéis à mesma empresa.

Cláusula 31ª - GARANTIA DE EMPREGO – TRANSFERÊNCIA

Fica assegurada ao empregado transferido para outra localidade, nos termos do artigo 469 e parágrafos da CLT, a garantia de emprego por um ano após a transferência.

Fundamento: A razão para esta reivindicação também está vinculada a critérios de justiça. Não é razoável que um empregado, que muitas vezes altera toda sua vida e a de sua família em razão de uma transferência, seja despedido pouco tempo depois, mal havendo se adaptado às novas circunstâncias, conf. Precedente Normativo de Dissídio Coletivo nº 77. Verifique-se que não será qualquer empregado que gozará da garantia, mas apenas o transferido para outra cidade, o que restringe a hipótese e resguarda, de certo modo, o empregador.

Cláusula 32ª – ESTABILIDADE APÓS RETORNO DE FÉRIAS

Fica assegurada, a todos os empregados, estabilidade provisória após o retorno de suas férias, por igual prazo ao dos dias de descanso.

Fundamento: Referida cláusula visa garantir estabilidade após período de descanso e lazer onde pode se ter muitos gastos, portanto evitar prática corriqueira de muitas empresas de despedir tão logo retorno de férias, onde empregado pode estar necessitando de rendimentos, justamente pelos altos gastos financeiros que podem ocorrer no período de férias.

Cláusula 33ª - PARTICIPAÇÃO EM ASSEMBLEIAS, CURSOS E REUNIÕES

As empresas/entidades/órgãos/instituições concederão dispensa de frequência aos profissionais para participação em assembleias sindicais, bem como em reuniões, cursos, seminários, congressos e outros eventos que visem ao aperfeiçoamento, especialização ou qualificação profissional.

Parágrafo Único - A cada três anos de trabalho para o mesmo empregador, os profissionais abrangidos pela presente norma coletiva terão direito a uma licença de até um ano para participarem de cursos de especialização e extensão, de pós-graduação, mestrado, doutorado, MBA e similares, com direito a uma bolsa paga pelo empregador de pelo menos 50% do valor do curso.

Fundamento: Antes de fazer referência a qualquer disposição normativa, cumpre observar que a reivindicação acima não favorece apenas aos profissionais, mas também à empresa, que passará a contar com trabalhadores mais qualificados. A Constituição, por seu turno, garante em seu art. 6º a educação e estipula, no § 4º do art. 218, que a lei apoiará e estimulará as empresas que invistam em formação e aperfeiçoamento de seus recursos humanos. Portanto, é evidente que a medida pleiteada coaduna-se perfeitamente com os escopos constitucionais, devendo, por isso, ser concedida.

Cláusula 34ª – AUXÍLIO FUNERAL

Ocorrendo falecimento do empregado, ainda que o vínculo empregatício esteja suspenso ou interrompido e desde que conte com mais de 3 (três) anos no emprego, a empresa concederá a seus dependentes ou, na falta destes, a seus herdeiros, indenização correspondente a 100% (cem por cento) do seu salário vigente mensal.

Parágrafo 1º - Falecendo filho(a) ou cônjuge do empregado, desde que estes sejam comprovadamente dependentes econômicos do mesmo, a empresa pagará a este último a indenização prevista no “caput”, mantida a exigência pertinente ao tempo de serviço mínimo previsto nesta cláusula.

Parágrafo 2º - A indenização prevista no “caput” não será devida se a empresa mantiver contrato de seguro de vida em favor do empregado

Fundamento: Num momento em que o trabalhador tem normalmente dispêndios com enterro, caixão, velório, nada mais justo que o empregador complemente a renda de seus dependentes, de modo a manter inalterado o seu rendimento mensal nesta situação de dor e gastos dos dependentes do profissional.

Cláusula 35ª – LICENÇA SEM REMUNERAÇÃO

Fica garantida aos integrantes da categoria que o solicitarem, uma licença sem remuneração de até 2 (dois) anos para a participação – no Brasil ou no exterior - em cursos de mestrado, doutorado, MBA, especialização e outros ligados à área de atuação do profissional.

Fundamento: Com maior razão ainda que as apontadas na cláusula 33, eis que neste caso não há qualquer custo financeiro para o empregador, deve ser incentivada a qualificação profissional dos empregados, na esteira da recente lei que instituiu o PRONATEC.

Cláusula 36ª - REGISTRO DA FUNÇÃO EM CTPS

Fica assegurado o registro em CTPS na função – conforme o caso - de Bibliotecário, Documentalista, Cientista da Informação, Historiador, Museólogo ou Arquivista, a todos os profissionais com efetivo exercício nessas funções e que comprovem formação superior, respectivamente, nas áreas de biblioteconomia, ciência da informação, história, museologia ou arquivologia e o efetivo exercício da função.

Parágrafo 1º - A CTPS recebida para anotações deverá ser devolvida ao empregado em 48 (quarenta e oito) horas e a entrega de documentos à empresa será feita mediante recibo.

Parágrafo 2º - Na hipótese de a retenção da CTPS exceder o prazo estipulado em lei, deverá ser fornecida cópia do contrato de trabalho ao empregado, ficando a empresa sujeita ao pagamento de uma indenização correspondente a 01 (um) dia de salário por dia de atraso na devolução do documento.

Fundamento: A presente cláusula busca regulamentar, na prática, o disposto no art. 1º da Lei 4.084/62, combinado com o art. 29 da CLT, com respaldo no Precedente Normativo de Dissídio Coletivo nº 105, da TST.

Cláusula 37ª - NORMAS DA CATEGORIA PREPONDERANTE

Respeitadas as cláusulas objeto deste instrumento e que são específicas dos profissionais que integram as categorias profissionais abrangidas pelo *SinBiesp*, ficam estendidos a estes os benefícios constantes de normas coletivas de trabalho da categoria preponderante na empresa/entidade/órgão/instituição, isoladamente consideradas, de modo a se evitar diferenciações na concessão desses benefícios entre empregados da mesma empresa/entidade/órgão/instituição.

Fundamento: Esta norma é informada pelo princípio juslaboralista de aplicação ao empregado das normas mais benéficas e de isonomia. Faz sentido na medida em que, em se tratando das categorias em tela, via de regra as empresas contam com reduzido número de profissionais dessas áreas em seus quadros e, salvo as normas de aplicação exclusiva, não se justifica a diferenciação. Por isso mesmo é que o pleito foi DEFERIDO no dissídio coletivo anterior por esse E. Tribunal Regional do Trabalho.

Cláusula 38ª - DISPONIBILIZAÇÃO DE CONDIÇÕES TÉCNICO-ADMINISTRATIVAS DE TRABALHO

As empresas e entidades públicas e privadas deverão proporcionar condições mínimas de trabalho - técnicas, operacionais e administrativas - para o normal desempenho das atividades dos profissionais abrangidos pelas presentes normas coletivas.

Fundamento: A presente cláusula busca viabilizar de maneira eficiente as condições de trabalho, para melhor satisfação e desempenho da relação de emprego.

Cláusula 39ª – Fica ajustada a instituição negociada de **PLANO DE CARREIRA PARA OS PROFISSIONAIS QUE ATUAM NO FUNCIONALISMO FEDERAL, ESTADUAL E MUNICIPAL DE ACORDO COM A EXPERIÊNCIA, ESPECIALIZAÇÃO E CARGOS OCUPADOS**, por meio de comissão formada paritariamente por representantes do órgão público, dos servidores (bibliotecários, cientistas da informação, historiadores, museólogos, documentalistas e arquivistas) e de dirigentes do *SinBiesp*.

Fundamento: As categorias representadas pelo Suscitante, embora integre profissionais de NÍVEL SUPERIOR, tem sido esquecidas pelos órgãos públicos nos três níveis de governo, o que não tem mais cabimento, especialmente a partir da ratificação da CONVENÇÃO Nº 151 da OIT, sendo urgente a implantação da medida proposta para acabar com essa verdadeira e inexplicável DISCRIMINAÇÃO.

Cláusula 40ª - FREQUÊNCIA LIVRE

Durante a vigência do presente instrumento, os profissionais associados do *SinBiesp* terão frequência livre para participar de assembleias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas, sem prejuízo de salários e do cômputo do tempo de serviço.

Fundamento: A cláusula acima consubstancia valores já consagrados no caput do art. 8º e no art. 10º da Constituição Federal, bem como no art. 543 da CLT. De fato, se o dirigente sindical não puder comparecer aos eventos em que deve tomar parte para cumprir a sua função, então de que vale a Constituição Federal assegurar a liberdade sindical? Além disso, se os suplentes gozam da estabilidade instituída pelo inciso VIII, do art. 8º, da Constituição Federal, igualmente devem gozar da garantia acima. Tal estabilidade encontra respaldo no PN nº 83 do TST. Embora o pleito tenha sido DEFERIDO no dissídio coletivo anterior, o foi “sem ônus para o empregador”, o que, com a devida vênia, merece ser revisto, eis que o dirigente sindical tem um *múnus publico*, sendo injusto o desconto salarial por força dessas ausências, que inclusive são esporádicas.

Cláusulas OBRIGACIONAIS

Cláusula 41ª - BENEFICIÁRIOS

São beneficiários do presente INSTRUMENTO todos os integrantes da categoria profissional em todo o Estado de São Paulo, assim entendidos os profissionais bibliotecários, documentalistas, arquivistas e cientistas da informação, com curso de formação universitária graduados respectivamente em biblioteconomia e documentação, arquivologia ou em ciência da informação, bem como os historiadores, museólogos e auxiliares de bibliotecas e de centros de documentação.

Fundamento: Nos termos de sua carta de reconhecimento sindical, o Sindicato suscitante representa a categoria profissional dos BIBLIOTECÁRIOS, DOCUMENTALISTAS e CIENTISTAS DA INFORMAÇÃO, bem como, a partir de 2011, os ARQUIVISTAS, HISTORIADORES E AUXILIARES DE BIBLIOTECA E CENTROS DE DOCUMENTAÇÃO, do 19º Grupo, do Plano de Confederação Nacional dos Profissionais Liberais, do quadro a que se refere o art. 577 da CLT.

Cláusula 42ª - DATA-BASE

Fica estabelecido que a data-base da categoria é o dia *primeiro de setembro* de cada ano.

Fundamento: As razões para a fixação da data-base em primeiro de setembro esteiam-se na autonomia sindical, prevista expressamente no art. 8º da CF e no fato de que tradicionalmente tem sido essa a data-base, não havendo razão para alteração.

Cláusula 43ª - MULTA - OBRIGAÇÃO DE FAZER

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas previstas neste instrumento, os empregadores pagarão multa diária, por infração, equivalente a 10% (dez por cento) do salário mensal do profissional, que reverterá em favor da parte prejudicada ou do empregado lesado.

Fundamento: Sendo assegurado pela Constituição Federal o reconhecimento das convenções coletivas, podem as partes signatárias destes instrumentos, em virtude do princípio da autonomia da vontade, neles incluir cláusulas assecuratórias do cumprimento das demais, como se vê no art. 613, VIII, da CLT e no Precedente Normativo de Dissídio Coletivo nº 73, da TST. Embora em percentual menor, o pleito foi DEFERIDO por esse E. Tribunal Regional no dissídio coletivo anterior.

Cláusula 44ª – ATRASO NO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

Pelo atraso no pagamento de salários, férias e do 13º salário, responderá a empresa pela multa de 10% (dez por cento) por dia de atraso, incidente sobre o valor devido ao empregado, revertida em favor deste.

Fundamento: Como não há previsão legal impondo qualquer penalidade pelo pagamento de salários com atraso, impõe-se a previsão de uma multa na norma coletiva, de modo a prevenir esses atrasos, que tanto prejudicam os trabalhadores.

Cláusula 45ª - RELACÃO DE EMPREGADOS

As empresas se obrigam a enviar anualmente ao **SinBiesp**, no mês de outubro, cópia da RAIS do mês de setembro.

Fundamento: Para que o princípio da liberdade sindical possa ter eficácia e para que o Sindicato Suscitante possa bem atuar em favor das categorias que representa, ele deve dispor de vários dados a respeito destas, dentre os quais está o número de representados de sua base territorial, conf. PN do TST nº 111.

Cláusula 46ª - INCENTIVO À SINDICALIZAÇÃO

As empresas apresentarão ao profissional contratado, no ato de sua admissão, uma proposta de sindicalização, cabendo ao Sindicato a entrega às empresas do material necessário.

Parágrafo Único - Sempre que solicitado pelo *SinBiesp*, as empresas colocarão à disposição do Sindicato, nos locais de trabalho, por tempo previamente acordado, estrutura física e condições para sindicalização.

Fundamento: A reivindicação em questão é plenamente legítima, pois visa a implementar aumento da representatividade e, conseqüentemente, da legitimidade do Sindicato, que passará a ter mais associados. Por outro lado, a publicação do Sindicato é direito resultante da liberdade sindical, assegurada pelo caput do art. 8º da Constituição.

Cláusula 47ª - PROIBIÇÃO DE CONDUTAS ANTI-SINDICAIS

Os empregados gozarão de adequada proteção contra atos de discriminação com relação aos seus empregos. Essa proteção aplicar-se-á, especialmente, a atos que visem:

a) sujeitar a contratação de um profissional ou a manutenção de seu emprego à condição de que não se filie ao sindicato da categoria profissional; não se mantenha filiado ao sindicato da categoria profissional; não seja membro do referido sindicato; não se comunique com o sindicato por qualquer motivo; incentive a oposição às contribuições previstas neste instrumento.

b) causar a demissão de um empregado ou prejudicá-lo de outra maneira por ter se filiado ao sindicato ou manter-se filiado a este; ter participado de atividades sindicais; ter se candidatado a membro da diretoria do sindicato da categoria profissional; ter se comunicado com o sindicato por qualquer motivo; não ter feito oposição às contribuições previstas neste instrumento.

Parágrafo único - A empresa que praticar condutas antissindicais ficará sujeita às sanções penais, civis e trabalhistas, além de incorrer na sanção prevista na cláusula nominada "MULTA".

Fundamento: Desde que se tornou *opcional* o pagamento da contribuição sindical, muitos empregadores têm tomado indevidas atitudes junto aos seus empregados no sentido de convencê-los a não recolherem as contribuições sindicais, o que deve ser coibido por razões óbvias.

Cláusula 48ª - REPRESENTANTE SINDICAL

Nas empresas e demais entidades pertencentes à categoria patronal que contem com mais de 4 (quatro) profissionais da categoria, será eleito um Representante Sindical, com mandato de 2 (dois) anos, gozando da mesma estabilidade conferida ao Dirigente Sindical.

Fundamento: Tendo em vista o princípio da liberdade sindical, consignado pelo caput do art. 8º, bem como a legitimação dos sindicatos para a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria.

Cláusula 49ª - DIRIGENTES SINDICAIS

Recomenda-se às empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados e que possuam dirigentes sindicais em seus quadros funcionais, que garantam o licenciamento dos mesmos para trabalharem exclusivamente para o sindicato da categoria profissional, pagando-lhes integralmente suas remunerações.

Parágrafo único - As empresas deverão prestar todas as informações necessárias, bem como apresentar os documentos solicitados pelos Agentes Sindicais que, devidamente identificados, comparecerem aos seus estabelecimentos.

Fundamento: Neste momento de precarização dos direitos trabalhistas, mais do que nunca faz-se indispensável a presença dos dirigentes sindicais em suas entidades de classe, bem como o fornecimento de informações necessárias ao desempenho de suas atribuições.

Cláusula 50ª – CONCILIAÇÃO

Os signatários comprometem-se a esgotar todas as possibilidades conciliatórias nas divergências oriundas do presente instrumento, inclusive mediante arbitragem.

Fundamento: A cláusula acima consiste em repetição do disposto no art. 114 da Constituição Federal, que visa a evitar o congestionamento da Justiça do Trabalho, devendo, por isso, ser deferida por esse E. Tribunal, até mesmo em função dos termos do disposto no art. 613, inciso V, da CLT.

Cláusula 51ª – REVISÃO

As normas contidas no presente instrumento poderão ser total ou parcialmente revistas ou prorrogadas, mediante decisão da categoria, em negociação por empresa ou coletivamente.

Fundamento: O fundamento para esta cláusula é o art. 613, inciso IV, da CLT. De se observar que as condições de trabalho estão sujeitas a modificações com o passar do tempo, sendo plenamente cabível, portanto, a inserção da cláusula *rebus sic stantibus*.

Cláusula 52ª – CORREÇÃO

Os valores fixados no presente instrumento serão corrigidos automaticamente nas épocas determinadas por imperativo legal, anualmente na data-base com base no INPC/IBGE enquanto não firmada norma coletiva para o período subsequente ou por força de norma coletiva.

Fundamento: A razão para inserção desta cláusula, já consagrada pelos usos contratuais, é principalmente a inflação que, no momento atual, está recrudescendo.

Cláusula 53ª – VIGÊNCIA

O presente instrumento vigorará pelo período de 1 (um) ano, de 1º de setembro de 2020 a 31 de agosto de 2021, para as cláusulas especificamente econômicas – 1ª. a 6ª. - e até 31 de agosto de 2022 para as cláusulas sociais e obrigacionais.

Parágrafo Único – Essa vigência eventualmente se estenderá além dos respectivos termos finais previstos no *caput* no curso das negociações coletivas realizadas ao final de sua vigência e enquanto não definida a norma coletiva para o período subsequente.

Fundamento: Além de imposição legal, a cláusula acima é mais um reflexo de autonomia das partes contratantes, bem como da praxe da negociação coletiva.