

**AO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
**REQUERIMENTO DE REGISTRO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE**  
**TRABALHO**

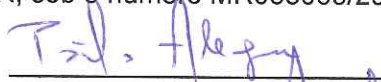
**Nº DA SOLICITAÇÃO: MR083065/2016**

**SINDICATO EMPRESAS SERV CONT ASSESS PERIC INF PESQ RS**, CNPJ n. **89.138.168/0001-71**, localizado(a) à Rua Augusto Severo, 168, São João, Porto Alegre/RS, CEP 90240-480, representado (a), neste ato, por seu(s) PROCURADOR(ES), Sr(a). ANTONIO JOB BARRETO , CPF n. 412.948.740-04

E

**SIND EMPREG EMPRESAS ASS PERICIAS INF PESQ FUND EST RS**, CNPJ n. 91.345.231/0001-92, localizado(a) à Rua General Lima e Silva - até 0868 - lado par, 280, Centro, Porto Alegre/RS, CEP 90050-100, representado(a), neste ato, por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). CRISTIANE NIEDERAUER KILCA, CPF n. 595.500.660-53, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 09/11/2016 no município de Porto Alegre/RS;

nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 16, de 2013, da Secretaria de Relações do Trabalho, reconhecem como válido e requerem o REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO transmitida ao Ministério do Trabalho e Emprego, por meio do sistema MEDIADOR, sob o número MR083065/2016, na data de 09/12/2016, às 11:19.

 , 09 de dezembro de 2016.

  
ANTONIO JOB BARRETO  
Procurador

**SINDICATO EMPRESAS SERV CONT ASSESS PERIC INF PESQ RS**



CRISTIANE NIEDERAUER KILCA  
Membro de Diretoria Colegiada

**SIND EMPREG EMPRESAS ASS PERICIAS INF PESQ FUND EST RS**

NUDPRO /SRTE-RS  
46218.192594/2016-05



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS003171/2016  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 21/12/2016  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR083065/2016  
NÚMERO DO PROCESSO: 46218.192594/2016-05  
DATA DO PROTOCOLO: 12/12/2016

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

SINDICATO EMPRESAS SERV CONT ASSESS PERIC INF PESQ RS, CNPJ n. 89.138.168/0001-71, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ANTONIO JOB BARRETO ;

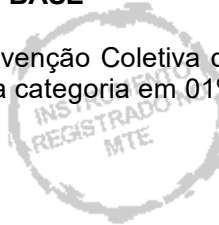
E

SIND EMPREG EMPRESAS ASS PERICIAS INF PESQ FUND EST RS, CNPJ n. 91.345.231/0001-92, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). CRISTIANE NIEDERAUER KILCA;

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 junho de 2016 a 31 de maio de 2017 e a data-base da categoria em 01º de junho.



### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **empregados em empresas de assessoramento, perícias, informações e pesquisas e de fundações estaduais**, com abrangência territorial em **RS**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL REGIONAL

Fica assegurada aos empregados que percebam salário básico inferior ao maior piso salarial regional, exceto piso para técnicos de nível médio, uma parcela salarial complementar mensal até o referido valor, com natureza salarial, servindo de base de cálculo exclusivamente para as seguintes parcelas: gratificação natalina, férias, adicional de tempo de serviço, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, horas extras, sobreaviso, adicional de insalubridade ou periculosidade ou penosidade, aviso prévio, adicional noturno, 1/3 de férias e adicional de incentivo a capacitação.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º de junho de 2016 os salários dos empregados representados pelo sindicato profissional serão reajustados em 6,00% (seis por cento), percentual este que incidirá sobre os salários de maio de 2016. A partir de 1º de setembro de 2016 salários dos empregados representados pelo sindicato profissional serão reajustados em 3,12% (três inteiros e doze centésimos por cento), percentual este que incidirá sobre os salários de agosto de 2016.

### PARÁGRAFO ÚNICO

As perdas residuais do poder aquisitivo dos salários no percentual de 4,68% (quatro inteiros e sessenta e oito

centésimos pro cento) poderão ser objeto de negociação na próxima data-base (Junho/2017).

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - PRAZO PARA PAGAMENTO DE SALÁRIO**

Os salários deverão ser pagos até o 2º (segundo) dia útil do mês subsequente ao vencido.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Na hipótese de descumprimento da norma acima o Sindicato suscitante notificará, por meio protocolar, a entidade patronal ora acordante que diligenciará junto à empresa para que a obrigação seja satisfeita no prazo improrrogável de 72 (setenta e duas) horas, contadas do recebimento da notificação.

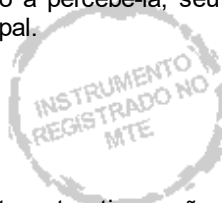
#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Persistindo o descumprimento, a empresa se obriga a pagar a multa diária de  $\frac{1}{4}$  (um quarto) de dia de salário por dia de atraso em favor do empregado, a contar do prazo estabelecido no "caput" desta cláusula, ficando a referida multa limitada ao valor do principal.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

Na hipótese do não pagamento da multa fixada no parágrafo anterior, e sendo esta objeto de cobrança perante a Justiça do Trabalho e reconhecido o direito do empregado a percebê-la, seu valor será devido a razão de  $\frac{1}{2}$  (meio) dia de salário por dia de atraso, limitada ao valor do principal.

### **CLÁUSULA SEXTA - DAS DIFERENÇAS**



As diferenças decorrentes de obrigações de caráter retroativo serão satisfeitas até o dia 30 de dezembro de 2016.

## **SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - IMPOSSIBILIDADE DE DESCONTO DE CHEQUES**

A empresa não poderá descontar de seus empregados, que exerçam função de caixa ou equivalente, valores relativos a cheques sem cobertura ou fraudulentamente emitidos, desde que cumpridas as formalidades exigidas pelo empregador para aceitação de cheques.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA OITAVA - DESCONTOS AUTORIZADOS**

Serão considerados válidos os descontos salariais, desde que prévia e expressamente autorizados pelo empregado, efetuados pelo empregador a título de fundações; cooperativas; previdência privada; seguro de vida em grupo; transporte; farmácia; convênios com médicos, dentistas, óticas, funerárias, hospitais, casas de saúde, planos de saúde e laboratórios; convênios com lojas; convênios para fornecimento de alimentação e cesta básica; associação e clube de funcionários; e decorrentes de empréstimos através de linhas oficiais de crédito e utilização de cartões de crédito de bancos oficiais estaduais e federais.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

Fica ressalvado o direito do empregado de cancelar, a qualquer tempo e por escrito, a autorização para que se proceda aos descontos salariais acima especificados, respeitadas as obrigações já anteriormente assumidas pelo empregado.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA NONA - HOSPITALIZAÇÃO - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO**

Desde que solicitado pelo empregado, quando este for hospitalizado, receberá adiantamento salarial correspondente a 50% (cinquenta por cento) de sua remuneração quando da internação, valor este que será compensado no mês subsequente ao da alta médica, em parcelas não superiores a 20% (vinte por cento) de seu salário-base.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - RECIBOS OU ENVELOPES DE PAGAMENTO**

A empresa disponibilizará, por meio eletrônico, discriminativo dos pagamentos e descontos efetuados.

### **PARÁGRAFO ÚNICO**

Caso não seja possível a disponibilização por meio eletrônico ou o acesso do empregado a informação, a empresa obriga-se a fornecer a seus empregados, no ato de pagamento dos salários, discriminativo dos pagamentos e descontos efetuados, através de cópias dos recibos ou envelopes de pagamento, onde constem, obrigatoriamente, número de horas normais e extras trabalhadas e as comissões pagas.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SUBSTITUIÇÃO DE CHEFIA**

O empregado que for designado expressamente para substituir outro que exerça função de chefia com gratificação, por período igual ou superior a 10 (dez) dias consecutivos, fará jus ao recebimento desta gratificação, de forma proporcional aos dias de substituição, sem prejuízo para o substituído, desde que seu contrato de trabalho não esteja suspenso ou interrompido.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

A empresa obriga-se a antecipar 50% (cinquenta por cento) do 13º salário aos empregados que o requererem até 5 (cinco) dias após o recebimento do aviso das férias. O pagamento será efetivado por ocasião da satisfação do salário de férias.

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - QUEBRA DE CAIXA**

É concedida uma indenização a título de "quebra de caixa" a todos os empregados que exerçam funções de caixa no valor mensal de R\$ 173,00 (cento e setenta e três reais), ficando ajustado, porém, que ditos valores não farão parte integrante do salário do empregado, para qualquer efeito legal..

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

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

O empregador concederá, mensalmente, a seus empregados um número de vales-refeição ou vales-alimentação, conforme opção do empregado, que não será fixado pelo número de dias efetivamente trabalhados, sendo os mesmos alcançados a razão de 22 (vinte e dois) por mês, garantido o desconto na hipótese de falta não justificada, desde que não compensada, com valor unitário de R\$ 27,46 (vinte e sete reais e quarenta e seis centavos). Os vales serão entregues até o segundo dia útil do mês de competência.

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Quando da satisfação dos salários referentes ao mês em que foram concedidos os vales, será descontado do empregado valor equivalente a 2% (dois por cento) de sua remuneração, limitado a 20% (vinte por cento) do valor do auxílio.

### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Os vales serão igualmente devidos nas hipóteses de faltas justificadas, nas férias, nos 15 (quinze) primeiros dias de afastamento por motivo de doença ou acidente de trabalho, durante o período de licença gestante, e enquanto o empregado perceber benefício auxílio-doença ou auxílio-acidente do trabalho ou no caso do aposentado ativo durante o afastamento justificado por laudo médico.

### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

Na hipótese de empregado que estiver com seu contrato de trabalho suspenso pelos motivos previstos nos parágrafos anteriores desta cláusula, a entrega dos vales será feita em tesouraria, mediante recibo e pagamento pelo empregado de importância equivalente a 2% (dois por cento) de sua remuneração, limitado a 20% (vinte por cento) do valor do

de importância equivalente a 2% (dois por cento) de sua remuneração, limitada a 20% (vinte por cento) do valor do auxílio. Neste caso, quando da concessão do benefício através de cartão magnético, o desconto da parcela do empregado será abatido automaticamente do próprio valor a ser creditado.

#### **PARÁGRAFO QUARTO**

Eventuais diferenças entre o número de vales fornecidos e o número de dias de faltas não justificadas, ou de dias não trabalhados por motivo de demissão, serão ajustados no mês subsequente ou na data da rescisão contratual, respectivamente, a razão de um vale por dia faltado ou não trabalhado.

#### **PARÁGRAFO QUINTO**

Os vales concedidos na forma prevista na presente cláusula não tem natureza salarial e não incorporam a remuneração para fins de cálculo dos consectários salariais.

#### **PARÁGRAFO SEXTO**

A vantagem deferida no caput desta cláusula não será alcançada aos empregados detentores de sentença judicial para incorporação do valor correspondente ao salário, mesmo que registrada em rubrica destacada no contracheque.

### **AUXÍLIO TRANSPORTE**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE-TRANSPORTE**

A empresa concederá o vale-transporte mensalmente, nos termos da Lei nº 7.418/85, garantida a entrega dos mesmos até o 5º (quinto) dia útil do mês a que se refere.

### **AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO-EDUCAÇÃO INFANTIL**

A empresa concederá auxílio educação infantil a seus empregados, mensalmente, desde que não tenham estes outra fonte de cobertura para tal finalidade, obedecendo os seguintes critérios:

**a)** Nos municípios em que existir estabelecimento que ofereça educação infantil e que possa atender o filho do empregado beneficiado (creches até três anos e pré-escolas a partir dos quatro anos) o auxílio será de R\$ 441,00 (quatrocentos e quarenta e um reais) por filho, mediante comprovação de frequência e recibo de pagamento da instituição em que a criança estiver matriculada, ou de R\$ 441,00 (quatrocentos e quarenta e um reais) por filho, mediante recibo de pagamento de pessoa física, ficando o benefício, em ambos os casos, limitado ao valor efetivamente pago. No período de recesso não será exigido a comprovação de frequência.

**b)** Nos municípios em que não existir estabelecimento que ofereça educação infantil e que possa atender o filho do empregado beneficiado (creches até três anos e pré-escolas a partir dos quatro anos), o auxílio será de R\$ 441,00 (quatrocentos e quarenta e um reais) por filho, mediante recibo de pagamento de pessoa física.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

O auxílio somente será devido a partir do 5º (quinto) mês de idade até o final do ano em que o filho completar 7 (sete) anos de idade.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

O auxílio será igualmente concedido no período em que o empregado estiver afastado percebendo auxílio doença ou acidente de trabalho.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

No caso de filho com deficiência, mantidas integralmente as condições previstas na presente cláusula, fica assegurado um auxílio mensal no valor único de R\$ 441,00 (quatrocentos e quarenta e um reais).

### **AUXÍLIO SAÚDE**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PLANO DE SAÚDE**

A Empresa contribuirá mensalmente ao Fundo Assistencial de Saúde - FAS, com o percentual de 3,8% (três inteiros e oito décimos por cento) calculado sobre o salário contratual dos empregados titulares participantes do FAS, limitada a 50% (cinquenta por cento) do custo total das despesas efetivamente pagas pelo(s) plano(s) de saúde contratado(s).

## **AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INTEGRALIZAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA**

A empresa obriga-se a pagar, em uma única oportunidade durante a vigência da presente convenção coletiva de trabalho, aos empregados não aposentados a diferença entre o valor do auxílio-doença/acidentário pago pelo INSS e o total do salário percebido pelo empregado, excluídos os valores a título de horas extras, diárias e funções gratificadas, enquanto estiver recebendo o aludido auxílio previdenciário, respeitados os limites de tempo e os valores abaixo fixados:

- a) do 16º (décimo sexto) dia até o 90º (nonagésimo) dia de afastamento – 100% (cem por cento) da diferença acima especificada;
- b) do 91º (nonagésimo primeiro) dia até o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento – 80% (oitenta por cento) da diferença acima especificada;
- c) do 121º (centésimo vigésimo primeiro) dia até o 150º (centésimo quinquagésimo) dia de afastamento – 60% (sessenta por cento) da diferença acima especificada;
- d) nos casos de doença crônica incapacitante para o trabalho, assim atestada por laudo emitido pelo médico da empresa, o benefício será devido até o 360º (tricentésimo sexagésimo) dia e nunca será inferior a 80% (oitenta por cento) da diferença acima especificada.

### **PARÁGRAFO ÚNICO**

Quando o mês de dezembro estiver incluído no benefício, a diferença entre o valor pago pelo INSS a título de gratificação natalina e o valor do 13º salário do empregado, excluídos os valores a título de horas extras, diárias e funções gratificadas, deverá ser igualmente integralizada pelo empregador.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO-DOENÇA/ ANTECIPAÇÃO**

Sendo devido o auxílio-doença, a empresa adiantará ao empregado beneficiado, mediante solicitação, valores equivalentes a 60% (sessenta por cento) de sua remuneração, excluídas as vantagens eventuais, até a data em que o mesmo passe a perceber o referido auxílio. A quantia adiantada será compensada, corrigida na mesma forma dos salários, quando o empregado tornar a receber salário da empresa ou, conforme o caso, nas parcelas referentes a integralização do auxílio doença de que trata a cláusula décima oitava (18ª) do presente acordo, em parcelas não superiores a 20% (vinte por cento) de sua remuneração, excluídas as vantagens eventuais.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO-FUNERAL**

O empregador fornecerá um auxílio-funeral ao cônjuge, ascendente, descendente, responsável legal ou dependente do empregado falecido, no valor de R\$ 4.172,00 (quatro mil cento e setenta e dois reais), pago em uma única parcela.

### **PARÁGRAFO ÚNICO**

Na hipótese do empregado falecido não possuir cônjuge, ascendente, descendente, responsável legal ou dependentes o valor do auxílio deverá ser destinado pela empresa para pagamento das despesas com o funeral do empregado, limitado ao valor efetivamente gasto.

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

O empregador manterá, a partir de 1º de junho de 2016, apólice de seguro de vida em grupo beneficiando seus empregados - de adesão facultativa -, nos seguintes valores: R\$ 15.543,00 (quinze mil e quinhentos e quarenta e três reais) por morte natural e invalidez funcional permanente total por doença e R\$ 31.086,00 (trinta e um mil e oitenta e

seis reais) por morte acidental ou invalidez permanente por acidente.

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

O empregador participará com 90% (noventa por cento) do valor do prêmio, cabendo o pagamento dos 10% (dez por cento) restantes aos empregados.

### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Fica facultada a extensão do benefício previsto no “caput” da presente cláusula, através da incorporação à apólice do benefício de assistência funeral, desde que não implique em acréscimo no valor do prêmio a ser pago pela empresa empregadora e beneficiados.

### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

Na hipótese de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho por motivo de doença ou acidente, fica garantida a permanência do empregado optante no grupo de trabalhadores beneficiados pelo seguro de vida, com o pagamento integral do prêmio pelo empregador enquanto o trabalhador estiver afastado, com o desconto posterior no salário, quando do seu retorno e ou na antecipação de valores prevista na cláusula 18ª - integralização do auxílio-doença, dos valores relativos a sua participação no valor do prêmio na forma prevista no parágrafo primeiro desta cláusula.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - JUSTA CAUSA - ESPECIFICAÇÃO DOS MOTIVOS**

Nas hipóteses de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, deverá o empregador comunicar o empregado, por escrito, dos motivos que ensejaram a decisão.

### **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

O empregado que no curso do aviso prévio dado pelo empregador obtiver novo emprego, será dispensado do cumprimento do restante do mesmo, ficando ajustado, porém, que somente serão pagos pelo empregador, nesta hipótese, os dias efetivamente trabalhados, bem como as demais parcelas rescisórias.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ANOTAÇÃO DA DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

A empresa quando dispensar seus empregados de comparecer ao trabalho durante o aviso prévio, obriga-se a proceder a anotação correspondente no verso do próprio aviso.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL**

O empregador concederá aviso prévio de 60 (sessenta) dias aos empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e com mais de 5 (cinco) anos de trabalho para o mesmo empregador, desde que atendidos ambos os requisitos.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PRAZO DE PAGAMENTO DE RESCISÕES**

Quando da rescisão do contrato de trabalho, ficará a empresa obrigada ao pagamento dos direitos rescisórios e anotações na CTPS, nos seguintes prazos:

- a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou
- b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência de aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

## **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

A inobservância dos prazos acima sujeitará o infrator às multas previstas no Parágrafo 8º do Art. 477 da CLT.

## **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Caso o pagamento das verbas rescisórias seja efetuado desacompanhado do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT), da cópia impressa do Requerimento de Seguro -Desemprego Empregador WEB, bem como da guia de recolhimento rescisório do FGTS e contribuição social, a empresa terá o prazo máximo de 3 (três) dias, contados da data final para pagamento das verbas rescisórias, para fornecer tais documentos ao empregado demitido.

# **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PLANOS DE CARREIRA**

A empresa se compromete, quando da instituição e/ou revisão do seu atual Plano de Carreira, a executá-la através de Comissão Paritária constituída de representantes do sindicato profissional ora acordante e da empresa.

## **NORMAS DISCIPLINARES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AUDITORIA ADMINISTRATIVA**

Será garantido ao empregado que estiver submetido à Auditoria Administrativa, quando de sua oitiva, o acompanhamento por advogado, se o mesmo assim o desejar.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ADVERTÊNCIA**

Na hipótese do empregado receber penalidade, será facultado ao mesmo a apresentação de defesa escrita no prazo de 05 (cinco) dias úteis da ciência da penalidade, tendo o empregador a obrigação de responder no prazo de 5 (cinco) dias.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - GARANTIAS ÀS VÍTIMAS DE ASSÉDIO**

Serão garantidos emprego e salário a vítima de assédio após a denúncia pelo prazo de 12 (doze) meses, devidamente fundamentada dos fatos ocorridos, a direção da empresa acordante, ao Sindicato e/ou autoridade competente assim como acompanhamento da apuração da denúncia.

## **TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TRANSFERÊNCIA**

Em toda a transferência de empregado por interesse da empresa e necessidade de serviço será procedido de forma transparente tendo o empregado a oportunidade de, no prazo de 5 dias, solicitar reconsideração.



## **ASSÉDIO MORAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONSTRANGIMENTO MORAL**

A empresa obriga-se a implementar orientações de conduta comportamental aos seus supervisores, gerentes e dirigentes para que, no exercício de suas funções, visem evitar ou coibir práticas que possam caracterizar agressão e constrangimento moral ou antiético a seus subordinados.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Na hipótese de denúncia por parte de empregado, fica garantida a imediata reunião do sindicato com a empresa, para avaliação e acompanhamento da referida denúncia.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Ao empregado denunciante de constrangimento moral, fica garantido que a denúncia não será fato gerador de prejuízo funcional ou de penalização.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

Sempre que houver a ocorrência de ato de constrangimento moral constatada pelos trabalhadores, estes deverão fazer uma notificação do ocorrido junto à CIPA, que registrará em documento com data e assinado pelos cipeiros membros da comissão.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

Será garantida a estabilidade provisória para a empregada gestante, que não poderá ser dispensada desde a concepção até 180 (cento e oitenta) dias após o término do gozo do benefício previdenciário previsto em lei.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Fica assegurada às empregadas a prorrogação por 60(sessenta) dias da duração da licença-maternidade, nos termos da Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

A empregada gestante terá assegurada mudança de setor de trabalho ou função quando estas apresentarem riscos que possam provocar agravos à saúde perante laudo médico do trabalho.

## **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE DO ACIDENTADO**

O empregado que sofrer acidente de trabalho, nos termos do Art. 118 da Lei nº 8.213/91, tem garantida a manutenção do seu contrato de trabalho, pelo prazo mínimo de doze meses após a cessação do auxílio doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio acidente.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE DO APOSENTANDO**

Fica assegurada ao empregado que mantenha contrato de trabalho com o mesmo empregador pelo prazo de 05 (cinco) anos ininterruptos, estabilidade provisória no emprego durante os 12 (doze) meses anteriores à implementação das condições necessárias à concessão do benefício da aposentadoria por tempo de serviço.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Para a concessão da estabilidade acima prevista, o empregado deverá comprovar a averbação do tempo de serviço, mediante 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 concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez, respeitado o direito de opção do empregado, restando prejudicada na hipótese de encerramento das atividades da empresa, dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONFERÊNCIA DE CAIXA**

A conferência de caixa será obrigatoriamente procedida à vista do empregado por ela responsável, sob pena de impossibilidade posterior de qualquer compensação.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - HORAS EXTRAS**

As horas extras serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - JORNADA MÁXIMA DE TRABALHO**

Fica garantida aos empregados da ASCAR uma jornada semanal máxima de trabalho de 40 (quarenta) horas, ressalvados os empregados que trabalham em jornada inferior, estabelecida de fato ou por imposição legal, sem prejuízo da remuneração do trabalhador.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - REGIME DE COMPENSAÇÃO MENSAL DA JORNADA DE TRABALHO**

A empresa poderá ultrapassar a duração normal diária de trabalho até o máximo permitido por lei, desde que compense as horas trabalhadas com a diminuição do horário em outro(s) dia(s) do mesmo mês, hipótese em que estas horas não serão consideradas como trabalho extraordinário.

## **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

A empresa quando adotar a sistemática de compensação horária também está obrigada a respeitar o intervalo mínimo de uma (01) hora entre turnos.

## **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Fica respeitada a carga horária semanal de trabalho praticada pela empresa na data em que o presente acordo passa a vigorar, desde que inferior ao limite legal.

## **PARÁGRAFO TERCEIRO**

A faculdade ora estabelecida se aplica a todas as atividades, inclusive aquelas consideradas insalubres, independentemente da autorização a que se refere o artigo 60 da Consolidação das Leis do Trabalho. Em caso de atividade insalubre e adotado o regime compensatório, a empresa deverá dar ciência da opção ao sindicato profissional acordante.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - TRABALHO EXTERNO**

Os empregados da empresa integrantes da categoria profissional acordante que exercerem funções de serviço externo, incompatível com controle horário, não são abrangidos pelo regime previsto no Capítulo II da Consolidação das Leis do

incompatível com o sistema meritório, mas são abrangidos pelo regime previsto no Capítulo III da Convenção das Lés do Trabalho. A estes trabalhadores não se aplicam, de igual forma, as disposições desta convenção coletiva que versam sobre duração do trabalho e horas extras.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTA PARA RECEBIMENTO DO PIS/PASEP**

A empresa obriga-se a dispensar os empregados durante duas horas, sem prejuízo salarial, para saque das parcelas do PIS/PASEP, caso o requerimento seja feito previamente através do formulário próprio.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Caso não exista agência ou posto da Caixa Econômica Federal na localidade em que o empregado trabalhe, a dispensa será de um dia para efetuar o saque da parcela.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

A obrigação de dispensa deixará de ser observada caso a empresa mantenha convênio para depósito da parcela em conta corrente.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTA CONCURSO PÚBLICO**

Os empregados que participarem de concurso público serão dispensados de seus pontos durante meio expediente desde que comuniquem ao empregador 48 (quarenta e oito) horas antes e comprovem posteriormente, no mesmo prazo, o fato gerador de sua ausência.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE**

Os empregados estudantes com jornada diária de trabalho igual ou superior a 8 (oito) horas, em dia de realização de provas finais de cada semestre, se matriculados em escolas oficiais ou reconhecidas serão dispensados de seus pontos durante meio expediente desde que comuniquem à empresa 48 (quarenta e oito) horas antes e comprovem posteriormente, no mesmo prazo, o fato gerador de sua ausência.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

Caso a matrícula do empregado estudante em escola oficial ou reconhecida coincida com o seu horário de trabalho, será ele dispensado de seu ponto pelo tempo necessário desde que comunique à empresa 48 (quarenta e oito) horas antes e comprove posteriormente, no mesmo prazo, o fato gerador de sua ausência.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO DE PESSOAS DA FAMÍLIA**

A empresa abonará as faltas ao serviço para acompanhamento à consulta, exame, internação hospitalar e procedimento ambulatorial do:

a) pai, mãe ou responsável legal devidamente comprovado de menores de 18 (dezoito) anos de idade ou portadores de deficiência quando ocorrerem no turno de trabalho do empregado, limitado o benefício a 12 (doze) ao ano ou, se a mãe tiver mais de 1 (um) filho, a 20 (vinte) ao ano;

b) do pai, mãe ou responsável legal de menor de 18 (dezoito) anos de idade portador de doença crônica de natureza incapacitante, o limite de faltas, independentemente do número de filhos, será de 20 (vinte) dias;

c) empregado (a) para acompanhar pai, mãe, irmãos, avós, cônjuge, companheiro (a) filho (a), enteado (a) e demais dependentes legais, limitado o benefício a 12 (doze) ao ano.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

O quantitativo acumulado anual de dias de licença, considerando todas as situações previstas no "caput", fica limitado a 20 (vinte) dias, devidamente comprovado por atestado fornecido por médico, clínica ou hospital.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - LIBERACÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM CURSOS**

A empresa, a partir de 1º de janeiro de 2017, dispensará seus empregados para participação em cursos de até 160 (cento e sessenta) horas/aula, que ocorrerão às expensas do empregado, sem prejuízo salarial, desde que sejam as mesmas comunicadas com 20 (vinte) dias de antecedência e que haja identidade entre o curso e as funções efetivamente exercidas pelo empregado na empresa. Fica dispensada a concessão de abono a um único empregado de determinado setor, ou mais de um empregado do mesmo setor, quando for o departamento totalmente dependente do labor dos mesmos. A concessão da dispensa fica limitada ao número máximo de 20 (vinte) dias úteis por ano, que serão usufruídos a razão de 1 (um) dia útil a cada carga horária de 8 (oito) horas/aula..

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

A dispensa prevista no "caput" da presente cláusula também será admitida para participação em congressos, cursos ou atividades formativas do SEMAPI, desde que solicitada pelo sindicato profissional.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Fica mantida integralmente, até 31 de dezembro de 2016, as disposições da cláusula 45ª - liberação para participação em cursos, da convenção coletiva revisanda registrada no MTE sob nº RS000075/2016, de 25 de janeiro de 2016.

### **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO DO ESTUDANTE**

Fica vedada a prorrogação e/ou alteração da jornada de trabalho que vier a prejudicar a frequência às aulas e/ou exames escolares, do estudante, desde que devidamente comprovado pelo empregado estudante.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ESTÁGIO OBRIGATÓRIO**

Os empregados estudantes, desde que o curso que frequentam exija estágio prático obrigatório para sua habilitação, terão dispensa de um turno de trabalho para realizá-lo, condicionado a comprovação mediante documento fornecido pela instituição de ensino contendo o período de estágio, desde que limitado a um semestre podendo, por exigência do currículo, ser prorrogado até três meses.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - HORAS TRABALHADAS EM DIAS DE REPOUSO, FERIADOS E PONTOS FACULTATIVOS**

Os repousos, feriados e pontos facultativos trabalhados deverão ser objeto de compensação e quando não compensados deverão ser pagos com o adicional de 100% (cem por cento), sobre a hora laborada, já incluída a dobra da lei.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ATRASO AO SERVIÇO**

A empresa não poderá descontar a importância relativa ao repouso semanal remunerado e feriado correspondente, quando o empregado, apresentando-se atrasado no horário de serviço, tiver seu trabalho permitido naquele dia.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FILHO COM DEFICIÊNCIA**

O empregado pai, mãe ou responsável legal com carga horária igual ou superior a 40 (quarenta) horas semanais será dispensado do trabalho por período de 50% (cinquenta por cento) de sua carga horária normal, sem prejuízo salarial, para conduzir filho com deficiência de qualquer idade, natural ou adotivo, a atendimento de suas necessidades de saúde e educação, desde que reúna as seguintes condições:

a) em se tratando de empregada mulher, na hipótese de ser responsável pelo filho; ou

b) em se tratando de empregado do sexo masculino, desde que seja o único responsável pelo filho, ou na hipótese da esposa também responsável cumprir jornada diária de trabalho, devidamente comprovada, de 8 (oito) horas.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

O afastamento de que trata o "caput" dependerá de requerimento do interessado ao titular ou dirigente máximo da empresa em que estiver lotado e será instruído com certidão de nascimento e atestado médico de que o filho com deficiência se encontra em tratamento e necessita assistência direta do pai ou mãe.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

A referida licença será concedida pelo prazo máximo de 12 (doze) meses, podendo ser renovada, sucessivamente, por períodos iguais, mediante laudo médico.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

Encaminhado o pedido inicial ou a solicitação de prorrogação ou renovação da autorização, o empregado, automaticamente, gozará deste benefício, passados 15 (quinze) dias do protocolo do expediente, cabendo a autoridade ou dirigente todas as responsabilidades, principais e acessórias, para sua implementação.

## **FÉRIAS E LICENÇAS LICENÇA REMUNERADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA PATERNIDADE**

O empregado terá direito a uma licença remunerada de 8 (oito) dias consecutivos a contar da data de nascimento de seu filho(a), independente das férias a que tenha direito.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA NOJO**

A empresa concederá a seus empregados licença nojo de 09 (nove) dias consecutivos e sem prejuízo de seus salários, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão, companheiro e enteado.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

O empregador concederá a seus empregados licença nojo de 03 (três) dias consecutivos e sem prejuízo de seus salários em caso de falecimento de pessoa que, declaradamente (documento formal), viva sob sua dependência econômica.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA GALA**

Fica estabelecido que os empregados da categoria profissional terão direito a 9 (nove) dias de licença remunerada subsequentes à gala.

## **LICENÇA ADOÇÃO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA PARA FINS DE ADOÇÃO**

Nos casos de adoção de crianças com menos de 12 (doze) anos de idade serão concedidos às empregadas adotantes 6 (seis) meses de licença, a partir da autorização judicial de guarda e responsabilidade do adotando, e desde que o esposo (a) ou companheiro (a) não perceba tal benefício em seu emprego.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ESCALA DE FÉRIAS**

Serão imediatamente constituídas Comissões Paritárias na empresa com o objetivo de elaborar escala de férias compatível com os seus interesses e de seus empregados, respeitadas as disposições legais vigentes.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Os Empregados, inclusive os maiores de quarenta e cinco anos, poderão requerer o tracionamento das férias, em período não inferior a 10 (dez) dias corridos, sendo o pedido considerado na elaboração da escala de férias.

## **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Os membros de uma família terão direito a gozar férias em um mesmo período se assim o desejarem e caso a saída concomitante não enseje prejuízo para a prestação dos serviços regulares da empresa.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS - DIA DE INÍCIO**

O início de férias não poderá coincidir com os descansos semanais remunerados ou feriados.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FORNECIMENTO DE EPI**

A empresa fornecerá aos seus empregados, sem quaisquer ônus a estes últimos, equipamentos de proteção individual quando estes forem imprescindíveis ao desempenho da função exercida nos termos da legislação vigente.

### **UNIFORME**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - FORNECIMENTO DE UNIFORME**

A empresa quando exigir o uso de uniformes, fica obrigada a fornecê-los sem qualquer ônus para seus empregados, ficando ajustada a devolução dos mesmos, no estado em que se encontrarem, no caso de substituição ou rescisão contratual.

### **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CIPA**

A empresa se compromete a observar a legislação vigente no que respeita a criação e manutenção de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). Fica estabelecido a obrigatoriedade da participação do Sindicato no SIPAT.

### **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ATESTADOS DE DOENÇA**

A empresa obriga-se a aceitar, para todos os efeitos, atestados de doença fornecidos por médico próprio da empresa; médico em convênio mantido pela empresa; médico em convênio reconhecido pela empresa; profissionais credenciados pelo INSS/SUS bem como, com os mesmos efeitos; Boletim de Atendimento expedido em caso de emergência ou Comprovante de Atendimento expedido em caso de emergência.

### **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ERGONOMIA**

A empresa acordante observará as regras contidas em norma regulamentadora que tratam de ergonomia, no que concerne aos equipamentos e mobiliários de informática.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - PREVENÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR**

As ações adotadas pela empresa para prevenção de acidentes de trabalho e concernentes a saúde ocupacional serão informadas ao sindicato profissional acordante.

## **CLAUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHADOR**

A empresa se obriga a cumprir as portarias e normas regulamentadoras sobre segurança e medicina do trabalho vigentes, inclusive a implantar o SESMT - Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho, conforme estabelece a legislação específica.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - QUADRO MURAL**

Mediante comunicação prévia à empresa pelo sindicato profissional, fica permitida a divulgação, em quadro mural exclusivo e de fácil acesso aos empregados, de editais, avisos e notícias editadas pelo sindicato e associações, desde que não contenham matéria de cunho partidário ou ofensivo ao empregador.

## **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - LIBERAÇÃO PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

A empresa, mediante solicitação prévia encaminhada pelo SEMAPI, liberará os delegados sindicais e os representantes de área de suas obrigações profissionais, sem prejuízo salarial, sempre que a ausência ao trabalho for necessária ao atendimento de atividades sindicais de cunho deliberativo, limitadas a 12 (doze) reuniões ordinárias e 6 (seis) reuniões extraordinárias durante a vigência da presente convenção.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

Estabelecem as partes que cada reunião prevista no caput desta cláusula corresponde, no máximo, a 1 (um) dia útil.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO DOS DIRETORES DO SINDICATO**

A empresa colocará em disponibilidade remunerada integral, com a finalidade de atender aos interesses da categoria profissional, bem como as obrigações sindicais, 2 (dois) dirigentes do sindicato profissional acordante, sem prejuízo do direito de concorrerem à promoções por Antiquidade.

## **GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE EMPREGO DO DELEGADO SINDICAL**

A empresa reconhecerá a estabilidade provisória de 1 (um) Delegado Sindical eleito pelos empregados durante o mandato e até 1 (um) ano após o término do mesmo.

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - CÓPIA DAS GUIAS DE CONTRIBUIÇÃO**

A empresa fica obrigada a encaminhar às entidades acordantes, cópia das Guias de Contribuição Sindical e Desconto Assistencial, acompanhadas da Relação Nominal de Empregados, no prazo máximo de 15 (quinze) dias após os respectivos recolhimentos.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - MENSALIDADE DO SEMAPI**

As mensalidades descontadas dos associados do SEMAPI, em folha de pagamento, deverão ser repassadas ao Sindicato acordante até o 10º (décimo) dia útil do mês subsequente ao vencido.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL**

A empresa descontará de todos os seus empregados, associados ou não, beneficiados ou não com as cláusulas da presente convenção, o valor correspondente a 2 (dois) dias de salário, em quatro parcelas iguais, mensais e descontadas dos salários dos meses de DEZEMBRO/2016, JANEIRO/2017, FEVEREIRO/2017 E ABRIL/2017, recolhendo as respectivas importâncias à conta do SEMAPI, até os 10 (dez) dias subsequentes de cada mês, sob

pena das cominações previstas no artigo 600 da CLT.

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

A validade do desconto a que se refere a presente cláusula fica condicionada a não oposição pelo empregado, manifestada individualmente e por escrito, devidamente identificada, contendo a razão social e CNPJ do empregador, perante o sindicato profissional, por carta ou pessoalmente na sede da entidade, em algum dos seguintes períodos e condições, à escolha do empregado:

I - Por carta identificada e assinada pelo empregado, postadas nos correios em envelope individual, e acompanhada de cópia de documento de identidade com assinatura e dados para contato - telefone e/ou endereço eletrônico, no prazo de 20 (vinte) dias a contar do registro desta convenção coletiva no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, considerando para validade a data da postagem nos correios;

ou

II - Pessoalmente, na sede do sindicato, e mediante apresentação de comprovante original do desconto feito pelo empregador e de documento de identidade com foto, além do preenchimento pelo empregado, no ato, de formulário disponibilizado pelo sindicato, a partir do 5º (quinto) dia útil e até os 10 (dez) dias úteis subseqüentes do mês do recebimento do salário em que ficar estabelecido o primeiro desconto da contribuição assistencial;

ou, ainda

III - Por carta identificada e assinada pelo empregado, postada nos correios, em envelope individual, mediante envio de comprovante do desconto feito pelo empregador e cópia de documento de identidade com assinatura, bem como dados para contato - telefone e/ou endereço eletrônico, além de identificação da conta corrente bancária, banco, agência e número de conta, a partir do 5º (quinto) dia útil e até os 15 (quinze) dias úteis subseqüentes do mês do recebimento do salário em que ficar estabelecido o primeiro desconto da contribuição assistencial, considerando para validade a data da postagem nos correios.

### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Não serão aceitas as oposições fora do prazo estabelecido na presente cláusula, exceto no caso de o empregado estar de férias, doente ou impossibilitado, por qualquer motivo, de exercer o direito de oposição nos períodos acima previstos, quando ser-lhe-á assegurada essa possibilidade, por carta ou pessoalmente na sede do sindicato, nos termos do parágrafo primeiro, incisos II e III, exceto datas, no prazo de até 30 (trinta) dias após o seu retorno ou após cessada a causa que o impossibilitava de manifestar-se, desde que comprove ao sindicato a impossibilidade ocorrida.

### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

Caso reste evidente ou haja fundados indícios de que o empregado foi induzido ou constrangido a se opor ao pagamento da contribuição assistencial por seu empregador ou entidade a ele relacionada, não decorrendo, assim, a manifestação de oposição de sua livre vontade, o sindicato comunicará a Procuradoria Regional do Trabalho, ficando a aceitação ou não da oposição suspensa até a conclusão do expediente a ser instaurado pelo Ministério Público.

### **PARÁGRAFO QUARTO**

A oposição realizada nos moldes previstos no parágrafo primeiro abrangerá também as subseqüentes, previstas para o período de vigência da presente convenção coletiva.

### **PARÁGRAFO QUINTO**

O direito de oposição poderá ser exercido também pelos empregados que ingressarem na categoria após o decurso dos prazos acima, desde que o façam em até 15 dias após o primeiro desconto salarial que sofrerem a título de contribuição assistencial, por carta ou pessoalmente na sede do sindicato, nos termos do parágrafo primeiro, incisos II e III, exceto datas.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

A empregadora dos trabalhadores beneficiados pela presente convenção contribuirão para os cofres do SESCON/RS com importância equivalente a 1/30 avos do total da folha de pagamento do mês de NOVEMBRO de 2016. O presente recolhimento, que se constitui em ônus do empregador, deverá ser realizado até o dia 30 de DEZEMBRO de 2016.

### **PARÁGRAFO ÚNICO**

O não recolhimento na forma e no prazo estabelecido no "caput" da presente cláusula implicará nas cominações



O não reconhecimento na forma e no prazo estabelecido no caput da presente cláusula implicará nas consequências previstas no art. 600 da CLT.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO DO REPRESENTANTE DE ÁREA**

A empresa reconhecerá até o final da vigência do presente acordo a estabilidade provisória de até 26 (vinte e seis) Representantes de Área, eleitos na forma do estatuto social do SEMAPI, cabendo ao sindicato profissional encaminhar ofício comunicando a eleição.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULA**

Na hipótese de descumprimento de alguma cláusula ou condição contida no presente acordo, o sindicato profissional notificará o sindicato patronal acordante que em 48 (quarenta e oito) horas, diligenciará junto ao empregador para que cumpra a condição ajustada.

### **PARÁGRAFO ÚNICO**

Na hipótese de descumprimento de disposição prevista no presente acordo que contenha obrigação de fazer, o SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE FUNDAÇÕES ESTADUAIS DO RIO GRANDE DO SUL notificará, por meio protocolar, a entidade patronal acordante, que diligenciará junto a empresa para que a obrigação seja satisfeita no prazo improrrogável de 5 (cinco) dias contados do recebimento da notificação.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - DOS BENEFICIADOS NA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

O presente instrumento irá abranger, exclusivamente, os empregados representados pelo sindicato profissional, que laboram na Associação Sulina de Crédito e Assistência Rural em todo o Estado do Rio Grande do Sul.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

A empresa obriga-se a entregar ao empregado, no ato de admissão, cópia do contrato de trabalho, caso o mesmo não se possa conter por inteiro nas anotações da CTPS.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - RELAÇÃO DE SALÁRIOS**

Quando requerido, a empresa se obriga a entregar ao empregado demitido a relação de seus salários durante o período trabalhado, ou incorporado na Relação de Salários de Contribuição (RSC) conforme formulário do INSS, no prazo de 15 (quinze) dias após o requerimento.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - ANOTAÇÃO DO CARGO**

A empresa obriga-se a promover a anotação, na Carteira de Trabalho do Empregado, do cargo por ele efetivamente exercido no estabelecimento.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL**

A empresa obriga-se a adotar política de recursos humanos que promova, através de profissionais legalmente habilitados, a capacitação e o aperfeiçoamento profissional de seus empregados.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - RESGUARDO DE DIREITOS**

Ficam respeitados todos os acordos, individuais ou coletivos, formalmente estabelecidos ou em execução de fato, durante o período de vigência porventura neles fixados, existentes entre a empresa e seus respectivos empregados.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - DAS REGRAS DE VIGÊNCIA**

A presente convenção coletiva de trabalho terá vigência de 01 de junho de 2015 até 31 de maio de 2016.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES DE ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADOS**

Fica garantida a colocação em disponibilidade remunerada dos dirigentes de associações de empregados da empresa beneficiada pela presente convenção coletiva de trabalho.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - FICHA LIMPA**

A ocupação de empregos de confiança ou em comissão é privativa àqueles que não estiverem cumprindo penalidades impostas pelas Leis Complementares nº 64/1990 e 135/2010.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE DIREITOS ÀS UNIÕES ESTÁVEIS**

Fica garantido a extensão dos direitos da presente convenção coletiva de trabalho às uniões estáveis de casais, sem discriminação de qualquer natureza, inclusive de orientação sexual, mediante comprovação nos termos legais.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - ABONO NATALINO - AUXÍLIO-RANCHO SUPLEMENTAR**

Fica estabelecido a concessão de auxílio-rancho suplementar no mês de dezembro de cada ano no valor de R\$ 604,12 (seiscentos e quatro e doze centavos) por empregado, que será alcançado à razão de 22 (vinte e dois) vales-alimentação.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

O auxílio-rancho suplementar previsto no caput deverá ser alcançado até o dia 20 (vinte) do referido mês.

**ANTONIO JOB BARRETO  
PROCURADOR  
SINDICATO EMPRESAS SERV CONT ASSESS PERIC INF PESQ RS**

**CRISTIANE NIEDERAUER KILCA  
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA  
SIND EMPREG EMPRESAS ASS PERICIAS INF PESQ FUND EST RS**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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