

AO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**REQUERIMENTO DE REGISTRO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO****Nº DA SOLICITAÇÃO: MR070221/2017**

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). **LUCIA LADISLAVA WITCZAK**, CPF n. 012.611.350-59, conforme procuração para este fim anexada ao presente documento e deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 26/05/2014 no município de Porto Alegre/RS;

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). **JOAO GABRIEL ROSA DOS SANTOS**, CPF n. 222.456.180-68, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 16/10/2017 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 MR070221/2017, na data de 18/10/2017, às 12:36.

DOA

, 18 de outubro de 2017.


LUCIA LADISLAVA WITCZAK
Procurador

SINDICATO EMPRESAS SERV CONT ASSESS PERIC INF PESQ RS


JOAO GABRIEL ROSA DOS SANTOS
Membro de Diretoria Colegiada

SIND EMPREG EMPRESAS ASS PERICIAS INF PESQ FUND EST RS

NUDPRO /SRTE-RS

46218.015953/2017-84



MTE/SRTE/RS/NUDPRO

18 OUT 2017

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS002822/2017
DATA DE REGISTRO NO MTE: 27/10/2017
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR070221/2017
NÚMERO DO PROCESSO: 46218.015953/2017-84
DATA DO PROTOCOLO: 18/10/2017

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). LUCIA LADISLAVA WITCZAK;

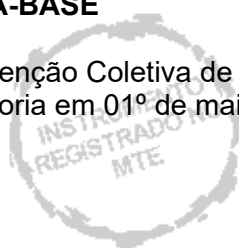
E

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). JOAO GABRIEL ROSA DOS SANTOS;

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 maio de 2017 a 30 de abril de 2018 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**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 - PISOS SALARIAIS**

1) A partir de 1º de maio de 2017, ficam instituídos os seguintes pisos salariais para os empregados com jornada de 220 horas mensais que atuam em empresas privadas:

I – Empregados em Geral:

a) *Office-boy, ocupados em serviços de limpeza* (Copeiro, faxineiro, limpador, auxiliar de limpeza, servente de limpeza) e jovens aprendizes: R\$ 1.030,00 (um mil e trinta reais);

b) Que percebam salário fixo, dentre eles os empregados de empresas prestadoras de serviço que exerçam suas atividades na sede de empresa tomadora de serviços, inclusive os que prestam serviços de portaria e de digitação, empregados de empresas de cobrança de pedágio e empregados de empresas recuperadoras de crédito: R\$ 1.083,00 (um mil e oitenta e três reais); e

c) Empregados que percebam salário misto ou comissões, inclusive para os empregados que exercem a função de agente de segurança em empresas de tele-alarme - R\$ 1.204,00 (um mil duzentos e quatro reais).

II - Empregados de empresas prestadoras de serviços e que exerçam suas atividades na sede de empresa comercial varejista (tomadora de serviço) nos municípios de Porto Alegre, Canoas, Alvorada, Cachoeirinha

e Nova Santa Rita.

- a) Office-boy, ocupados em serviços de limpeza e jovens aprendizes: R\$ 1.030,00 (um mil e trinta reais);
- b) Que percebam salário fixo, inclusive para aqueles que desempenham a função de digitador: R\$ 1.135,00 (um mil e cento e trinta e cinco reais); e
- c) Que percebam salário misto ou comissões, inclusive para os empregados agentes de segurança em empresas de tele-alarme - R\$ 1.256,00 (um mil duzentos e cinquenta e seis reais)

2) A partir de 1º de junho de 2017, será assegurado aos empregados que trabalham em fundações estaduais:

a) 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.

b) Para os empregados da FEE, o salário básico inclui as promoções por antiguidade e merecimento para efeitos da aplicação das disposições do caput desta cláusula.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

1) A partir de 1º de maio de 2017, os empregados de empresas privadas, representados pela entidade acordante, serão reajustados pelo índice de variação do INPC/IBGE no período de maio de 2016 a abril de 2017. O percentual incidirá sobre o salário resultante da convenção coletiva ora revista.

Parágrafo Único - O reajuste salarial previsto no "caput" desta cláusula incidirá sobre a parcela salarial até o valor equivalente a R\$ 8.938,00 (oito mil novecentos e trinta e oito reais). A parcela excedente a esse valor será objeto de negociação entre o empregado e o empregador.

2) A partir de 1º de junho de 2017, os empregados das fundações públicas estaduais, associações e empresas com a participação do Estado representados pela entidade acordante serão reajustados pelo índice de variação do INPC/IBGE no período de junho de 2016 a maio de 2017, percentual este que incidirá sobre o salário resultante da convenção coletiva ora revista.

Parágrafo Único - As perdas residuais do poder aquisitivo dos salários no percentual de 4,68% (quatro inteiros e sessenta e oito centésimos por cento) poderão ser objeto de negociação até 31 de dezembro de 2017.

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL PROPORCIONAL (EMPREGADOS EM EMPRESAS PRIVADAS)

Os empregados em empresas privadas representadas pelo sindicato acordante que hajam ingressado na empresa após a data-base terão sua taxa de reajustamento proporcional ao tempo de serviço e terá como limite o salário reajustado do empregado exercente da mesma função, admitido até 12 (doze) meses antes da data-base.

Parágrafo Primeiro

Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois da data-base da categoria, será adotado o critério proporcional ao tempo de serviço, com adição ao salário de admissão, conforme tabela abaixo:

Admissão	Reajuste
MAI/16	3,99 %
JUN/16	2,98 %
JUL/16	2,50 %
AGO/16	1,84 %
SET/16	1,53 %
OUT/16	1,45 %
NOV/16	1,28 %
DEZ/16	1,20 %
JAN/17	1,06 %
FEV/17	0,64 %
MAR/17	0,40 %
ABR/17	0,08 %

Parágrafo Segundo

O empregado que teve o contrato de trabalho resilido antes da recomposição integral dos salários previsto na cláusula quarta terá as verbas rescisórias calculadas com base no salário recomposto pelo índice total de reajuste a que teria direito.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - PRAZO PARA PAGAMENTO DE SALÁRIO

1) Empregados em Empresas Privadas Representados pelo Sindicato Profissional Acordante:

Os salários dos empregados nas empresas privadas representados pelo sindicato profissional acordante deverão ser pagos até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

Parágrafo Primeiro - Na hipótese de descumprimento da norma acima o Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Fundações Estaduais do RGS - SEMAPI notificará, por qualquer meio, a Entidade Patronal suscitada, que diligenciará junto à empresa que a obrigação seja satisfeita no prazo improrrogável de 48 (quarenta e oito) horas, contados do recebimento da notificação.

Parágrafo Segundo - Persistindo o descumprimento, a empresa se obriga a pagar a multa diária de 1/2 (meio) dia de salário por dia de atraso em favor do empregado, a contar do prazo estabelecido no "caput" e parágrafo primeiro 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 está objeto de cobrança perante a Justiça do Trabalho e reconhecido o direito do empregado a percebê-la seu valor será devido à razão de 01 (um) dia de salário por dia de atraso, limitada ao valor do principal.

2) Empregados em Fundações Públicas Representados pelo Sindicato Profissional Acordante

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

Parágrafo Primeiro - A Fundação Zoobotânica dispensará seus empregados com carga horária semanal de 40 (quarenta) horas que laboram no Parque Zoológico, por meia jornada normal diária de trabalho, nos dias de pagamento do salário, sem prejuízo da remuneração das horas correspondentes.

Parágrafo Segundo - Na hipótese de descumprimento da norma acima o Sindicato suscitante notificará, por qualquer meio, a Entidade Patronal ora acordante que diligenciará junto à fundação para que a obrigação seja satisfeita no prazo improrrogável de 72 (setenta e duas) horas, contadas do recebimento da notificação.

Parágrafo Terceiro - Persistindo o descumprimento, a fundação se obriga a pagar a multa diária de ¼ (um quarto) de dia de salário por dia de atraso em favor do empregado, a vigorar após o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, ficando a referida multa limitada ao valor do principal.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - RECIBOS OU ENVELOPES DE PAGAMENTO

Os empregadores ficam obrigados a fornecer a seus empregados, no ato do pagamento, 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, as comissões pagas e a integração das horas extras habituais e comissões pagas nos repousos remunerados.

CLÁUSULA OITAVA - RELAÇÃO DE SALÁRIOS

Quando requerido, as empresas se obrigam 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.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA NONA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA - IMPOSSIBILIDADE DE DESCONTO DE CHEQUES OU CÉDULAS FALSAS

As empresas não poderão descontar de seus empregados, que exerçam função de caixa ou equivalente, valores relativos a cheques sem cobertura ou emitidos fraudulentamente, ou correspondentes ao recebimento de cédulas falsas, desde que cumpridas as formalidades exigidas pelo empregador para aceitação de cheques e numerários.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - RESGUARDO DE DIREITOS

Ficam respeitados acordos por empresas, individuais ou coletivos, formalmente estabelecidos ou em execução de fato, durante o período de vigência por ventura neles fixados, existentes entre as empresas integrantes da categoria econômica e seus respectivos empregados.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - QUADRO MURAL

Fica assegurada a divulgação pelo sindicato profissional em quadro mural de fácil acesso aos empregados - de editais, avisos e notícias editadas pelo sindicato, desde que não contenham matéria de cunho partidário ou ofensivo ao empregador.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ATRASO AO SERVIÇO

As empresas não poderão 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.

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

Os empregadores descontarão de todos os seus empregados, associados ou não, beneficiados ou não com as cláusulas da presente convenção, o valor correspondente a 1 (um) dia de salário do mês de outubro de 2017, recolhendo as respectivas importâncias à conta do SEMAPI, até o dia 10 (dez) de novembro de 2017, 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 com a razão social e CNPJ do empregador, perante o sindicato profissional, por carta ou pessoalmente na sede da entidade, em alguns dos seguintes períodos e condições, à escolha do trabalhador:

I - Por carta identificada e assinada, postada 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 dias a contar do registro desta convenção coletiva no sistema mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, considerando para validade a data de postagem nos correios;

ou

II - Pessoalmente, na sede do sindicato, e mediante apresentação de comprovante do desconto feito pelo empregador, a partir do 5º dia útil e até os dez dias úteis subsequentes do mês de outubro de 2017;

ou ainda,

III - Por carta identificada e assinada, 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 nº da conta a partir do 5º(quinto)dia útil e até os 15(décimo quinto) dias úteis subsequentes do mês de outubro de 2017 do recebimento do salário em que ocorrer 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 trabalhador estar de férias, doente ou impossibilitado, por qualquer motivo, de exercer o direito de oposição nos períodos acima previstos, quando lhe será 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 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 trabalhador 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 subsequentes, previstas para o período de vigência da presente convenção coletiva.

Parágrafo Quinto

O direito de oposição poderá ser exercido também pelos trabalhadores 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 DÉCIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas e demais entidades representadas pelo Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas do Estado do Rio Grande do Sul - SESCON/RS, ficam obrigados a recolher a esta entidade sindical importância equivalente a 2/30 (dois trinta avos) do total da folha de pagamento de salário do mês de outubro de 2017, já reajustados pela presente convenção coletiva. O recolhimento deverá ser efetuado até o dia 10 de novembro de 2017.

Parágrafo Primeiro

As fundações estaduais, associações e empresas com a participação do Estado ficam obrigadas a recolher ao Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas do Estado do Rio Grande do Sul - SESCON/RS importância equivalente a 1/30 (um trinta avos) do total da folha de pagamento de salário do mês de outubro de 2017, já reajustados pela presente convenção coletiva. O recolhimento deverá ser efetuado até o dia 10 de novembro de 2017

Parágrafo Segundo

Nenhuma empresa, possuindo ou não empregados, poderá contribuir a este título com valor inferior a R\$ 80,00 (oitenta reais).

Parágrafo Terceiro

O recolhimento na forma e no prazo estabelecido no "caput" e parágrafo primeiro da presente cláusula implicará nas cominações previstas no Art. 600 da CLT.

Parágrafo Quarto

O recolhimento da obrigação ora instituída é ônus do empregador, constituindo-se em contribuição assistencial que será aplicada em benefícios assistenciais à categoria.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - RETOMADA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Fica estabelecido que os sindicatos signatários deste instrumento coletivo irão retornar as negociações imediatamente após a celebração da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - REGRAS APLICADAS EXCLUSIVAMENTE PARA EMPRESAS PRIVADAS

1) PAGAMENTO DE SALÁRIO POR SISTEMA BANCÁRIO

As empresas privadas que pagam os salários de seus empregados através de depósito em conta salário envidarão esforços para que a instituição financeira não cobre taxas bancárias do trabalhador que utiliza a conta apenas para saque do seu salário.

Parágrafo Primeiro - Fica garantido ao empregado que o crédito dos vencimentos seja procedido dentro do horário de atendimento bancário e, fica garantido ao empregado caso o pagamento do salário seja efetuado em cheque, ocorra em horário que permita desconto imediato do mesmo conforme previsto na letra "a", do artigo 2º da Portaria do Mtbe nº 3.281-7/12/1984.

Parágrafo Segundo - Os sindicatos acordantes reunir-se-ão até o dia de 31 de outubro 2017 para avaliar os resultados dos esforços empreendidos pelas empresas.

Parágrafo Terceiro - Fica garantida a liberação por 2 (duas) horas aos trabalhadores com carga horária semanal superior á 40 (quarenta) horas, para em horário bancário retirar o seu cartão magnético atinente a sua conta salário, desde que a jornada do trabalhador coincida com o horário normal de funcionamento do banco ou que a coincidência entre o horário do banco e a jornada não seja igual ou superior a uma hora.

2) EMPREGADO NOVO

Não poderá o empregado mais novo na empresa, por força da presente convenção, perceber salário superior ao mais antigo na mesma função.

3) COMPENSAÇÕES

Poderão ser compensados nos reajustes previstos na presente convenção os aumentos salariais, espontâneos ou coercitivos, concedidos durante o período revisando, exceto os provenientes de término de aprendizagem; implemento de idade; promoção por antigüidade ou merecimento; transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade; e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

4) CÁLCULO DO REPOUSO SEMANAL DO COMISSIONADO

As empresas obrigam-se a calcular o repouso semanal do empregado comissionado, tendo como base o total das comissões auferidas no mês, dividido pelos dias efetivamente trabalhados e multiplicado pelos domingos e feriados a que fizer jus.

5) INTEGRAÇÃO DAS COMISSÕES

O empregado comissionado terá o valor de suas férias e aviso prévio calculado com base na média da remuneração variável percebida nos últimos 12 (doze) meses, garantida a atualização monetária das parcelas que servirão de base de cálculo, de acordo com a variação acumulada, no período pelo IGP-M (Fundação Getúlio Vargas).

Parágrafo Primeiro

O empregado comissionado terá o valor de sua gratificação natalina calculado com base na média da remuneração variável percebida no ano, garantida a atualização monetária das parcelas que servirão de base de cálculo, de acordo com a variação acumulada, no período pelo IGP-M (Fundação Getúlio Vargas).

Parágrafo Segundo

O empregado comissionado terá o valor das férias calculado com base na média da remuneração variável percebida no ano, garantida a atualização monetária das parcelas que servirão de base de cálculo, de acordo com a variação acumulada, no período pelo IGP-M (Fundação Getúlio Vargas).

Parágrafo Terceiro

Não serão atualizadas, em nenhuma hipótese, as comissões referentes ao último mês do período base de cálculo.

6) SALÁRIO SUBSTITUTO

Os empregadores que não estejam organizados em plano de Cargos e Salários, caso admitam empregado para a função de outro demitido sem justa causa, será garantido àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função sem considerar vantagens pessoais.

7) SUBSTITUIÇÃO DE CHEFIA

O empregado que for designado expressamente para substituir outro que exerça função de chefia com gratificação, por um período igual ou superior a 20 (vinte) dias, 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.

8) ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

As empresas obrigam-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.

Parágrafo Único

Para os empregados que requererem e gozarem férias até o mês de agosto, as empresas obrigam-se a pagar, no mês de outubro, a antecipação prevista no "caput" desta cláusula, desde que os empregados requeiram até o dia 10 de outubro.

9) QUINQUÊNIO

Os empregadores pagarão a seus empregados, a título de adicional por tempo de serviço, o percentual de 5% (cinco por cento) sobre o salário base, a cada 5 (cinco) anos de efetivo trabalho para o mesmo empregador, contados ininterruptamente a partir da contratação. O adicional previsto nesta cláusula será devido independentemente da forma de remuneração, devendo ser satisfeito mês a mês. Os adicionais por tempo de serviço já pagos pelas empresas a seus empregados, tendo como parâmetro prazos e percentuais diversos do ora estabelecido, poderão ser objeto de compensação, não se aplicando a presente cláusula em caso de percepção de benefício mais vantajoso.

Parágrafo Primeiro

É fixado a este título um teto no valor de R\$ 1.461,00 (um mil e quatrocentos e sessenta e um reais).

10) QUEBRA DE CAIXA

É concedida uma indenização a título de "quebra de caixa" a todos os empregados que exerçam funções de caixa, ou trabalhem habitualmente com numerário, no valor de 12% (doze por cento) do salário base do empregado, ficando ajustado, porém, que ditos valores não farão parte integrante do salário do empregado, para qualquer efeito legal.

11) VALES ALIMENTAÇÃO E/OU REFEIÇÃO

I - Os empregadores representados pelo sindicato conveniente fornecerão aos seus empregados que laboram em jornada de seis horas, a partir de **1º de maio de 2017**, vales-refeição e/ou alimentação no valor mínimo de **R\$ 16,32 (dezesseis reais e trinta e dois centavos)** por dia trabalhado, independentemente do desconto estabelecido pela legislação do PAT. O referido valor será majorado em **1º de outubro de 2017** para **R\$ 16,65 (dezesseis reais e sessenta e cinco centavos)**.

II - Os empregadores representados pelo sindicato conveniente fornecerão aos seus empregados que laboram em jornada de oito horas, a partir de **1º de maio de 2017**, vales-refeição e/ou alimentação no valor mínimo de **R\$ 17,36 (dezessete reais e trinta e seis centavos)** por dia trabalhado, independentemente do

desconto estabelecido pela legislação do PAT. A partir de **1º de outubro de 2017** o valor será majorado para **R\$ 17,76 (dezesete reais e setenta e seis centavos)**.

Parágrafo Primeiro

Fica estabelecido que o valor do vale-alimentação e/ou refeição previsto no "caput" desta cláusula é o mínimo diário que os empregados perceberão, já efetuado o desconto previsto nos termos do programa de alimentação do trabalhador (PAT).

Parágrafo Segundo

Os vales-refeição e/ou alimentação fornecidos são de natureza indenizatória, e o valor correspondente não integrará o salário para qualquer efeito legal.

Parágrafo Terceiro

Excetuam-se da presente cláusula as empresas que, comprovadamente, já mantêm convênio com empresas fornecedoras de vale-alimentação/refeição ou ainda aquelas que mantêm estabelecimento próprio ou convênio com terceiros de fornecimento de alimentação, em condições iguais de qualidade nutricional. Fica estabelecido que as empresas que mantêm convênio com terceiros de fornecimento de alimentação não poderão ajustar os convênios com valor abaixo de 20% (vinte por cento) do preço fixado para o vale-refeição ou alimentação.

Parágrafo Quarto

Fica estabelecido que as empresas que em maio de 2017 concedem vales-refeição ou alimentação em valor superior a R\$ 19,00 (dezenove reais) deverão reajustar os vales a partir de 1º de maio de 2017 no percentual de 6,00% (seis por cento), podendo as empresas que reajustaram o valor a partir daquela data, compensar o reajuste até o limite de reajuste de 6,00% (seis por cento). O valor previsto acima, de R\$ 19,00 (dezenove) reais, corresponde ao valor líquido percebido pelo empregado, já efetuado o desconto previsto no PAT.

12) AUXÍLIO RANCHO

As empresas concederão aos seus empregados, uma vez por ano, entre 1º de maio e 10 de dezembro, um rancho no valor mínimo de R\$ 81,11 (oitenta e um reais e onze centavos).

13) VALE TRANSPORTE

Os empregadores concederão o vale-transporte mensalmente, nos termos da Lei nº 7.418/85, garantida a entrega dos mesmos junto com a folha de pagamento de salários.

14) VALE TRANSPORTE NO INTERIOR DO ESTADO

Os empregadores do interior do estado do Rio Grande do Sul que tiverem dificuldade para entregar mensalmente o vale-transporte aos seus empregados, em razão da distância, terão a faculdade de cumprir a obrigação do artigo 1º da Lei 7.418/85 - concessão de vale-transporte – mediante o pagamento em espécie da quantia necessária a permitir o deslocamento do empregado da residência para o trabalho e vice-versa através do sistema de transporte coletivo público. O valor pago em dinheiro, que corresponde ao excedente à participação do empregado, de 6% (seis por cento) não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e nem se configura como rendimento tributável do trabalhador.

Parágrafo Único

Não se aplica a faculdade prevista no "caput" desta cláusula aos empregadores da região metropolitana.

15) CONTINUIDADE DO PLANO DE SAÚDE

É assegurado aos ex-empregados demitido sem justa causa, o direito de manter sua condição de beneficiário do plano de saúde, nas mesmas condições de cobertura assistencial que gozava quando da vigência do contrato de trabalho, desde que assuma o pagamento integral, respeitadas todas as disposições do art. 30 da Lei 9.656/98 e as condições fixadas na Resolução 279 da ANS.

16) AUXÍLIO FUNERAL

Os empregadores fornecerão um auxílio funeral ao cônjuge ou dependente do empregado falecido, em valor de R\$ 2.769,25 (dois mil setecentos e sessenta e nove reais e vinte e cinco centavos), desde que as empresas não mantenham ou subsidiem seguro de vida em grupo para seus empregados.

17) SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Os empregadores manterão apólice de seguro de vida em grupo beneficiando seus empregados, de adesão facultativa, nos seguintes valores: R\$ 17.827,00 (dezesete mil e oitocentos e vinte sete reais) por morte natural e R\$ 35.666,49 (trinta e cinco mil e seiscentos e sessenta e seis reais e quarenta e nove centavos) por morte acidental ou invalidez permanente acidentária.

Parágrafo Primeiro

Caso seja adotada sistemática diversa da ora ajustada - valores e inclusão de invalidez permanente por doença e/ou serviço de assistência funeral - na convenção coletiva a ser firmada pelos ora acordantes e que beneficia os empregados de fundações do Estado, a nova sistemática será, no prazo de 30 (trinta) dias contados da assinatura do ajuste, estendida para as empresas privadas, desde que sejam as mesmas imediatamente comunicadas pelos sindicatos convenientes.

Parágrafo Segundo

Os empregadores participarão com 90% (noventa por cento) do valor do prêmio, cabendo o pagamento dos 10% (dez por cento) restantes aos empregados.

Parágrafo Terceiro

Os empregadores devem entregar cópia da apólice de seguro aos empregados.

Parágrafo Quarto

Na hipótese de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho por motivo de doença ou acidente de trabalho, fica garantida a permanência do empregado optante, no grupo de trabalhadores beneficiados pelo seguro de vida, desde que recolha, de forma acordada com a empresa, os valores correspondentes a sua participação no valor do prêmio na forma prevista no parágrafo segundo desta cláusula.

18) 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

19) ANOTAÇÃO DA DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

As empresas que dispensarem seus empregados de comparecer ao trabalho durante o aviso prévio, obrigam-se a fazer a anotação correspondente no verso do próprio aviso.

Parágrafo Único

Ocorrendo a dispensa do cumprimento do aviso prévio previsto no "caput" desta cláusula, o prazo para pagamento da rescisão passa a vigorar a alínea "b" da cláusula 28ª da convenção coletiva de trabalho.

20) AVISO PRÉVIO ESPECIAL

Os empregadores concederão 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.

Parágrafo Único

Para os empregados cuja aplicação da Lei nº 12.506/11 resulte em um benefício maior aplica-se a Lei. Fica estabelecido que não se somam os dois critérios (fixado na convenção e na Lei 12.506/11) referente ao aviso prévio proporcional.

21) PRAZO PARA PAGAMENTO DE RESCISÕES

Quando da rescisão do contrato de trabalho, ficarão as empresas obrigadas 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 Único

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

22) JUSTA CAUSA - ESPECIFICAÇÃO DOS MOTIVOS

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

23) RESCISÕES CONTRATUAIS

Caso o pagamento das verbas rescisórias seja efetuado desacompanhado do Termo de Rescisão, da cópia impressa do Requerimento de Seguro-Desemprego Empregador WEB, bem como da Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS e Contribuição Social e da chave de liberação do mesmo, a empresa, terá o prazo máximo de 10 (dez) dias para fornecer tais documentos ao empregado demitido.

Parágrafo Único

No caso de descumprimento do prazo supra a empresa se obriga a pagar multa de 01 (um) dia de salário por dia de atraso em favor do empregado demitido, limitado ao valor da rescisão, desde que tenha o empregador dado motivo ao atraso.

24) ESTAGIÁRIOS

Fica estabelecido que as empresas que contratarem estagiários deverão comunicar ao sindicato profissional tal fato, sendo que somente poderão contratar estagiários no percentual máximo de 20% (vinte por cento) do seu quadro de empregados.

Parágrafo Primeiro

Fica estabelecido que os estagiários contratados deverão exercer atividades que estão relacionadas com a sua formação profissional.

Parágrafo Segundo

As empresas deverão viabilizar para os estagiários que o seu horário de trabalho não conflite com o estágio curricular obrigatório.

25) ESTABILIDADE DA GESTANTE

Será garantida a estabilidade provisória para a empregada gestante, que não poderá ser dispensada desde a concepção até 90 (noventa) dias após o término do gozo do benefício previdenciário previsto em lei.

26) ESTABILIDADE DO ACIDENTADO

Será garantida nos termos do Art. 118 da Lei nº 8.213/91, a estabilidade provisória de um ano a todo o empregado que retornar do Seguro Acidente do Trabalho, a contar da alta concedida pelo INSS.

27) ESTABILIDADE DO APOSENTANDO

Fica assegurada a estabilidade provisória, durante os 12 (doze) meses anteriores à implementação do tempo de serviço necessário à concessão do benefício de aposentadoria, ao empregado que mantenha contrato de trabalho com a mesma empresa pelo prazo mínimo de 5 (cinco) anos ininterruptos.

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, à 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.

28) HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) para as duas primeiras e 70% (setenta por cento) para as excedentes a esta.

29) HORAS TRABALHADAS EM DOMINGOS E FERIADOS

Os repousos e feriados trabalhados deverão ser pagos com adicional de 130% (cento e trinta por cento) sobre a hora laborada, já incluída a dobra da lei.

30) COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

De 1º de maio de 2017 a 10 de novembro de 2017, a duração normal da jornada de trabalho poderá, para fins de adoção do regime de compensação horária de que trata o art. 59 da CLT, ser acrescida de horas suplementares em número não excedente de 02 (duas) horas, respeitada a seguinte sistemática:

- a) o regime de compensação horária poderá ser estabelecido por períodos máximos de 60 (sessenta) dias;
- b) sempre que as horas suplementares, em cada período de compensação, atingirem o número de 60 (sessenta), sem que tenham sido objeto de compensação, fica vedada a realização de novas horas suplementares para fins de futura compensação;
- c) a empresa que pretender adotar regime de compensação horária em período superior a 60 (sessenta) dias, com todos, alguns ou determinado empregado deverá comunicar o fato ao sindicato profissional, antes do ajuste contratual;
- d) as empresas que utilizam regime de compensação horária deverão adotar controle de ponto da carga horária do empregado
- e) as empresas que se utilizarem do regime de compensação horária por período superior ao de uma semana deverão fornecer, mensalmente, cópia dos espelhos de controle horário ao empregado.

Parágrafo Primeiro

As horas acrescidas e não compensadas dentro do período estabelecido deverão ser pagas com o adicional de 70% (setenta por cento), sem prejuízo do regime compensatório.

Parágrafo Segundo

As empresas que adotarem o sistema de compensação horária previsto no “caput” da presente cláusula também estarão obrigadas a respeitar o intervalo mínimo de uma hora entre os turnos.

Parágrafo Terceiro

As horas de trabalho reduzidas na jornada para posterior compensação não poderão ser objeto de descontos salariais, caso não venham a ser compensadas com o respectivo aumento da jornada dentro do período de 60 (sessenta) dias e nem poderão ser objeto de compensação nos meses subsequentes.

Parágrafo Quarto

Havendo rescisão do contrato e se houver crédito a favor do empregado, as respectivas horas serão computadas e remuneradas com o adicional de horas extras previsto no item nº 28 (HORAS EXTRAS) da cláusula 18ª (décima oitava) da presente convenção.

Parágrafo Quinto

Se houver débitos de horas do empregado para com o empregador, na hipótese de rompimento de contrato por iniciativa do empregador, as horas não trabalhadas serão abonadas, sem qualquer desconto nas verbas a que o trabalhador tiver direito na rescisão de contrato de trabalho.

Parágrafo Sexto

As empresas poderão adotar regime de compensação horária por período superior a 60 (sessenta) dias, desde que ajustem a sistemática em acordo coletivo de trabalho, com a participação dos sindicatos profissional e econômico ora acordante, respeitadas, ainda, as condições estabelecidas no art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Parágrafo Sétimo

A faculdade estabelecida nesta cláusula se aplica a todas as atividades, inclusive aquelas consideradas insalubres, independentemente da autorização a que se refere o art. 60 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Parágrafo Oitavo

A compensação das horas reduzidas da jornada normal de trabalho com o posterior trabalho suplementar somente poderá ser efetivada em dia normal de trabalho, salvo autorização expressa do sindicato profissional.

Parágrafo Nono

A compensação de horas suplementares acrescidas na jornada normal com a dispensa de prestação de serviços em dias em que a mesma reste inviabilizada por motivos de força maior, somente poderá ser efetivada caso o empregado seja avisado com antecedência de um (1) dia, ou seja, o mesmo dispensado da prestação do serviço, sem necessidade de deslocamento até o local de trabalho.

Parágrafo Décimo

A referida cláusula, caput e parágrafos, somente vigorará no período de 1º de maio de 2017 a 10 de novembro de 2017, perdendo sua vigência após esta data, não incorporando as regras ora estabelecidas as contratos individuais de trabalho.

Parágrafo Décimo Primeiro

Fica estabelecido que os sindicatos signatários deste instrumento coletivo irão retornar a negociar essa cláusula até 31 de outubro de 2017

31) ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE

Os empregados estudantes, em dia de matrícula e em dia de realização de provas finais de cada semestre - se matriculados em escolas oficiais ou reconhecidas - serão dispensados de seus pontos durante meio turno 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

A falta do estudante para a realização de exames vestibulares, concursos públicos e/ou ENEM, será abonada, ficando limitada ao dia de realização da prova, desde que comunicada e comprovada a sua realização nos mesmos prazos fixados no "caput" da presente cláusula.

32) ABONO DE FALTA PARA RECEBIMENTO DO PIS/PASEP

As empresas obrigam-se a dispensar os empregados, sem prejuízo salarial, durante o tempo necessário para saque das parcelas do PIS/PASEP que não poderá ultrapassar meio expediente da jornada de trabalho, ou 1 (um) dia quando seu domicílio bancário for fora da cidade, exceto nos casos em que o empregado receba o benefício diretamente do empregador.

33) ABONO DE FALTA PARA CONSULTA MÉDICA

As empresas obrigam-se a abonar as faltas ao serviço do empregado, no caso de consulta, exames médico ou internações hospitalares de filhos menores de 16 (dezesesseis) anos de idade ou excepcionais, e ainda, de pai e mãe acima de 60 (sessenta) anos, mediante comprovação médica. O benefício fica limitado a 03 faltas por mês e 12 (doze) faltas ao ano.

Parágrafo Único

Fica estabelecido que a partir de 14 de novembro de 2016 as empresas obrigam-se a abonar as faltas ao serviço do empregado, no caso de consulta, exames médico ou internações hospitalares de filhos menores de 16 (dezesesseis) anos de idade ou excepcionais, e ainda, de pai e mãe acima de 60 (sessenta) anos, mediante comprovação médica. O benefício fica limitado a 12 (doze) faltas ao ano.

34) LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM CURSOS

As empresas dispensarão seus empregados para participação em cursos, desde que não haja prejuízos nas atividades da empresa, e diante da prova do empregado que freqüentou o curso. As expensas com o curso ocorrerão por conta do trabalhador, sem prejuízo salarial, desde que o empregado comunique ao empregador com 5 (cinco) dias de antecedência e que haja identidade entre o curso e as funções efetivamente exercidas pelo empregado na empresa.

Parágrafo Único

A previsão contida no "caput" desta cláusula será limitada a 30 (trinta) horas ano.

35) CONVOCAÇÃO PELO TRE

Os empregados convocados pela justiça eleitoral terão a compensação legal destes dias em data de livre escolha dos trabalhadores, a ser feita em até 6 (seis) meses da data da eleição pela qual foi convocado.

36) JORNADA DE TRABALHO DO ESTUDANTE

Fica vedado ao empregado estudante ter jornadas que se estendam pelos 3 (três) turnos escolares.

Parágrafo Único

Fica vedada a alteração ou prorrogação da jornada de trabalho do estudante que vier a prejudicar a frequência às aulas, exames escolares e estágios curriculares obrigatórios do estudante.

37) LICENÇA PARA FINS DE ADOÇÃO

A empregada que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença maternidade nos termos da legislação em vigor.

Parágrafo Único

A licença maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

38) FRACIONAMENTO DE FÉRIAS

De 1º de maio de 2017 a 10 de novembro de 2017, os empregados, independente de idade, poderão requerer o fracionamento das férias, em período não inferior a 10 (dez) dias corridos, sendo facultado aos empregadores conceder ou não o benefício.

Parágrafo Primeiro

O fracionamento de férias também poderá ser ajustado por iniciativa do empregador caso haja concordância do empregado.

Parágrafo Segundo

As empresas deverão comunicar ao sindicato profissional toda vez que ocorrer o fracionamento de férias.

Parágrafo Terceiro

A referida cláusula, caput e parágrafos, somente vigorará no período de 1º de maio de 2017 a 10 de novembro de 2017, perdendo sua vigência após esta data, não incorporando as regras ora estabelecidas as contratos individuais de trabalho.

Parágrafo Quarto

Fica estabelecido que os sindicatos signatários deste instrumento coletivo irão retornar a negociar essa cláusula até 31 de outubro de 2017

39) FÉRIAS PROPORCIONAIS

Ao empregado que rescindir espontaneamente seu contrato de trabalho antes de completar 1 (um) ano de serviço, serão pagas férias proporcionais à razão de 1/12 avos da respectiva remuneração mensal por cada mês completo de trabalho, nos termos do Enunciado 261 do TST.

40) FORNECIMENTO DE UNIFORMES

As empresas que exijam o uso de uniformes ficam obrigadas 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.

41) ATESTADO DE DOENÇA

As empresas ficam obrigadas aceitar, para todos os efeitos, atestados de doença, comprovante de comparecimento de consultas e exames complementares fornecidos por médico próprio da empresa; médico em convênio reconhecido pela empresa; médico em convênio mantido pelo (a) cônjuge ou pais; profissionais credenciados pelo INSS/SUS bem como, com os mesmos efeitos, boletim de atendimento expedido em caso de emergência e Unidade de Pronto Atendimento (UPA). No caso de atestados comprovando o comparecimento de consultas e/ou exames complementares deverá ser consignado pelo médico o período de permanência em atendimento.

Na forma da resolução número 1819/07 do Conselho Federal de Medicina, ficam as empresas impossibilitadas de solicitar o número do CID (Código Internacional de Doenças) nos atestados médicos fornecidos pelos empregados.

Parágrafo Único

As empresas ficam obrigadas aceitar, para todos os efeitos, atestados exclusivamente para tratamentos dentários em caso de emergências. As empresas não estão obrigadas a aceitar atestado quando de tratamentos dentários que não são emergenciais. Os atestados para tratamentos dentários emergenciais ficam limitados a 12 (doze) dias ao ano.

42) SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Os empregadores se obrigam a cumprir as portarias e normas regulamentadoras sobre segurança e medicina do trabalho, vigentes.

Parágrafo Primeiro

Ficam desobrigadas de indicar médico coordenador do PCMSO as empresas de grau risco 1 e 2, segundo o Quadro I da NR 4, com até 50 (cinquenta) empregados por estabelecimento.

As empresas enquadradas no grau de risco 1 ou 2 do Quadro I da NR 4 estarão obrigadas a realizar o exame médico demissional até a data da homologação da rescisão contratual, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 180 (cento e oitenta) dias.

Parágrafo Segundo

As regras previstas no parágrafo primeiro da presente cláusula não se aplicam às empresas prestadoras de serviço na sede da tomadora.

43) PREVENÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR

Os sindicatos profissional e econômico realizarão ações conjuntas relativas a prevenção da saúde do trabalhador.

Parágrafo Primeiro

Os sindicatos acordantes supervisionarão conjuntamente os Serviços especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SSMT e os Programas de Controle Médico de Saúde Operacional - PCMSO das empresas enquadradas na categoria econômica representada pelo SESCON/RS.

Parágrafo Segundo

As empresas, em conjunto com as CIPAs, definirão uma política de prevenção de acidentes do trabalho e de saúde ocupacional, com a possibilidade do acompanhamento de representante do sindicato profissional.

Parágrafo Terceiro

Nas ocorrências de acidente de trabalho, a chefia imediata deverá providenciar no seu atendimento dentro e fora da empresa, quando necessário, acompanhando a situação até o total restabelecimento do empregado.

44) DELEGADO SINDICAL MUNICIPAL

As empresas reconhecerão a estabilidade provisória ao Delegado Sindical Municipal, durante a vigência do presente acordo.

Parágrafo Primeiro

Os Delegados serão indicados pelo sindicato profissional (ou eleitos pelos empregados), passando a gozar da estabilidade a partir da comunicação à Entidade Patronal suscitada de sua indicação (ou eleição).

Parágrafo Segundo

Somente será reconhecido um Delegado Sindical por Município, escolhidos entre os empregados de empresas empregadoras de no mínimo 50 (cinquenta) empregados integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato suscitante.

Parágrafo Terceiro

Em se tratando de empresa que possua além da matriz, filiais na base territorial atingida pelo presente acordo, será computado, para efeitos legais da presente cláusula, o total de empregados da referida empresa, condicionando-se a escolha a filial que possua no mínimo 10 (dez) empregados integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato suscitante.

45) DELEGADO SINDICAL POR EMPRESA

Os empregadores reconhecerão a estabilidade provisória do Delegado Sindical na empresa, durante a vigência do presente acordo.

Parágrafo Primeiro

Os delegados serão indicados pelo sindicato profissional (ou eleitos pelos empregados), passando a gozar de estabilidade a partir da comunicação à entidade Patronal suscitada de sua indicação (ou eleição).

Parágrafo Segundo

Os Delegados Sindicais serão escolhidos entre os empregados de empresas empregadoras de no mínimo 100 (cem) empregados integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato suscitante.

Parágrafo Terceiro

Em se tratando de empresa que possua, além da matriz, filiais, na base territorial atingida pelo presente acordo, será computado, para os efeitos da presente cláusula, o total de empregados da referida empresa, condicionando-se a escolha à filial que possua no mínimo 50 (cinquenta) empregados integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato suscitante.

Parágrafo Quarto

As convocações do delegado sindical para eventos junto ao sindicato deverão ser formalizadas com antecedência mínima de dois dias úteis e assinadas por um representante legal do sindicato, salvo convocação urgente pelo sindicato.

Parágrafo Quinto

As saídas espontâneas do delegado sindical durante seu expediente de trabalho ao sindicato deverão ter autorização de seus gestores.

46) DELEGADO SINDICAL - LIMITES

Fica ajustado que será reconhecido apenas 1 (um) Delegado Sindical, seja ele de empresa ou municipal, por empresa empregadora.

47) QUADRO MURAL

Fica assegurada a divulgação pelo sindicato profissional em quadro mural de fácil acesso aos empregados - de editais, avisos e notícias editadas pelo sindicato, desde que não contenham matéria de cunho partidário ou ofensivo ao empregador.

48) RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS

Os empregadores ficam obrigados a encaminhar, às entidades profissional e empresarial acordantes, cópia das guias de contribuição sindical e desconto assistencial, acompanhadas da relação nominal de empregados, no prazo máximo de 10 (dez) dias após os respectivos recolhimentos.

49) MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER

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 - SEMAPI - notificará, por qualquer meio, a entidade patronal acordante, que diligenciará junto à empresa para que a obrigação seja satisfeita no prazo improrrogável de 5 (cinco) dias contados do recebimento da notificação.

Parágrafo Único

Persistindo o descumprimento, desde que a cláusula não contenha multa específica ou não haja previsão legal a respeito, o empregador pagará multa, em favor do empregado, nos seguintes valores:

- a) descumprimento por período inferior a 30 (trinta) dias - valor equivalente a 10% (dez por cento) do maior piso salarial da categoria;
- b) descumprimento por período de 30 (trinta) a 60 (sessenta) dias - valor equivalente a 30% (trinta por cento) do maior piso salarial da categoria;
- c) descumprimento por período superior a 60 (sessenta) dias - valor equivalente a 100% (cem por cento) do maior piso salarial da categoria.

50) ANOTAÇÃO DAS COMISSÕES

As empresas que remuneram seus empregados à base de comissões, ou fixo mais comissões, ficam obrigadas a anotar na carteira do empregado o percentual que será aplicado para o cálculo das comissões.

51) CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO

As empresas obrigam-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.

52) RELAÇÃO DE SALÁRIOS

Quando requerido, as empresas se obrigam 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.

53) ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO

As empresas ficam obrigadas a promover a anotação na CTPS do empregado da função efetivamente exercida no estabelecimento ou quando a mesma for alterada.

54) TRANSPORTE MANUAL REGULAR DE CARGA

Os trabalhadores que transportam manualmente e de forma contínua ou não, carga ou materiais de trabalho de qualquer espécie, terão por limite máximo o peso de 12 KG para homens e 10 Kg para mulheres e menores de 18 anos, obedecendo ao ECA (Estatuto da Criança e do Adolescente) e as Normas Reguladoras.

55) COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

As partes acordantes reconhecem a Justiça do Trabalho como foro competente para dirimir as controvérsias decorrentes da aplicação da presente convenção.

Parágrafo Único

O Sindicato profissional, para fins de cumprimento, poderá ajuizar ação própria, na forma prevista no parágrafo único do art. 872 da Consolidação das Leis do Trabalho.

56) DESCONTOS SALARIAIS

Serão considerados válidos os descontos salariais, desde que prévia e expressamente autorizados pelo empregado, efetuados pelo empregador a título de:

- a) mensalidade de sócio do SEMAPI - sindicato representativo da categoria;
- b) convênios de fornecimento de alimentação e/ou cesta básica, convênio de plano de saúde (medicamentos, óptico, médicos, odontológicos e psiquiátricos) e convênio de seguro de vida em grupo, limitando-se o total do desconto em 25% (vinte cinco por cento) do piso salarial fixado na cláusula terceira, letra "c"; e
- c) desconto dos valores referentes ao pagamento de empréstimos, financiamentos e operações de arrendamento mercantil concedidos por instituições financeiras e sociedades de arrendamento mercantil, na forma da Medida Provisória nº 130/03.

Parágrafo Primeiro

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.

Parágrafo Segundo

Para as empresas que possuem em seus quadros 20 (vinte) ou mais empregados será incentivado pelo empregador a criação de uma associação de empregados a qual passará a administrar tais convênios.

Parágrafo Terceiro

As mensalidades descontadas dos associados do SEMAPI, em folha de pagamento, deverão ser repassadas ao sindicato profissional até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido.

57) ASSISTÊNCIA NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

Tanto empregado como empregador poderão solicitar, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias da data derradeira para homologação da rescisão contratual, que a Comissão Permanente de Acompanhamento das Rescisões Contratuais, composta por membros das entidades ora acordantes, analise o termo de rescisão do contrato de trabalho com a discriminação das parcelas rescisórias, no sentido de averiguar possíveis problemas que possam gerar ressalvas específicas.

Parágrafo Primeiro

A Comissão referida no "caput" da presente cláusula deverá ser constituída no prazo de 60 (sessenta) dias contados da assinatura da presente convenção.

Parágrafo Segundo

Havendo recusa do ex-empregado em receber as parcelas oferecidas ou em aceitar a homologação do competente termo de rescisão contratual, mesmo com as ressalvas, o sindicato profissional acordante fornecerá declaração à empresa documentando o fato.

58) CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

As entidades acordantes envidarão esforços para a realização dos cursos de capacitação profissional formatados por Comissão Paritária nos termos de cláusula prevista em convenção coletiva 1999/2000.

59) CADASTRAMENTO JUNTO AO SESC

As empresas, sempre que houver requerimento de seus trabalhadores, ficam obrigadas a cadastrar-se junto ao Serviço Social do Comércio - SESC, para que os trabalhadores gozem dos benefícios de sócio.

60) CONSTRANGIMENTO MORAL

As empresas envidarão esforços para que sejam implementadas 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.

Sempre que necessário, na avaliação do sindicato profissional (SEMAPI) ou na hipótese de denúncia por parte de trabalhador, fica garantida a imediata reunião entre as entidades sindicais acordantes com a empresa, para avaliação e acompanhamento da referida denúncia.

61) CÓPIA DO RECIBO DE ENTREGA DA RAIS

Os empregadores deverão comprovar a entrega da RAIS ao sindicato profissional através de cópia do recibo, no prazo de 5 (cinco) dias após a efetiva entrega ao órgão competente.

62) CURSOS

As empresas envidarão esforços para proporcionar aos empregados cursos de qualificação ou recolocação profissional.

63) NEGOCIAÇÃO PERMANENTE

Fica estabelecido que as empresas que exercem exclusivamente a atividade de cobrança se reunirão por solicitação de qualquer das partes a qualquer momento, com a presença das entidades sindicais acordantes.

64) ABONO ASSIDUIDADE

O empregado que no período aquisitivo de férias não tiver falta não justificada e até 2 (duas) faltas justificadas, exceto as faltas legais previstas no artigo 473 da CLT, terá direito a 3 (três) dias de folga, no período subsequente ao período aquisitivo.

Parágrafo Único

As empresas não poderão considerar as folgas motivacionais como faltas para fins de não concessão do abono assiduidade.

65) DO SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE CONTROLE DE JORNADA

Fica estabelecido que os empregadores poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, nos termos da Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, sendo obrigatório que o sistema eletrônico registre fielmente as marcações efetuadas, não sendo admitido: restrição à marcação do ponto; marcação automática do ponto; exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada; e alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

66) DO REGISTRO DAS PAUSAS PREVISTAS NA NR 17

As pausas previstas na Norma Regulamentadora 17 não constituem intervalo para repouso/alimentação, mas sim pausas inseridas na jornada de trabalho para garantir a saúde do trabalhador, motivo pelo qual não

precisam ser registradas no controle eletrônico de jornada de trabalho. Poderá o empregador utilizar outra forma de controle das pausas para demonstrar o cumprimento da citada norma, conforme orientação do Ministério do Trabalho e Emprego (resposta 41 - REP).

67) CONTROLE DE FERTILIDADE

Fica vedada qualquer exigência, por parte da empresa, de comprovação ou não da gravidez e esterilização tanto no ato da admissão como em qualquer outro período, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

68) PORTADORES DO HIV

Fica vedada/proibida qualquer exigência, por parte da empresa de atestados de comprovação ou não da condição de portadora de vírus HIV/AIDS, tanto para admissão como para preenchimento de cargos, como para demissão. As empresas realizarão em parceria com os sindicatos, campanhas educativas e de sensibilização, visando a prevenção do vírus da AIDS.

69) ADEQUAÇÃO DE FUNÇÃO E LOCAL DE TRABALHO

A empregada gestante terá assegurada mudança de setor de trabalho ou função, quando estas apresentarem riscos que possam provocar agravos à saúde da mãe ou do feto se necessário, ao seu estado.

70) USO DO BANHEIRO

Fica vedado qualquer forma de condicionamento da ida ao banheiro à autorização/permissão por parte do empregador.

71) PENALIDADE ADMINISTRATIVA

Será garantido ao empregado que estiver submetido a penalidade administrativa o acompanhamento por Comissão Paritária de Sindicância onde o Sindicato suscitante notificará, por qualquer meio, a Entidade Patronal ora acordante que diligenciará junto a empresa.

72) FORNECIMENTOS DE EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO

As empresas deverão fornecer aos seus empregados sem quaisquer ônus a estes últimos, equipamentos de proteção individual, suficientes e adequados, tais como: luvas, botas, toucas, capas e outros, quando imprescindíveis ao desempenho de suas funções, conforme a legislação vigente. Tais equipamentos de proteção serão substituídos sempre que necessários.

73) RELAÇÃO HOMO AFETIVA

Os benefícios desta Convenção Coletiva aplicáveis aos cônjuges dos empregados são extensivos aos casos em que a união decorra de relação homoafetiva.

74) ACOMPANHAMENTO ESCOLAR

Na hipótese do empregado necessitar acompanhar filho menor de 12 (doze) anos à escola ou se for por esta convocado para comparecer, coincidindo com o horário de trabalho, o período das duas primeiras horas será abonado, e após a segunda hora será o período compensado, desde que devidamente comprovado.

Parágrafo Primeiro

Fica estabelecido que a previsão contida no caput desta cláusula fica limitado a três vezes ao ano e o período para comparecimento não poderá ser superior a três horas.

Parágrafo Segundo

O empregado deverá informar ao empregador da sua necessidade de comparecer à escola com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

75) DIFERENÇAS SALARIAIS

As diferenças salariais decorrentes da aplicação da presente convenção coletiva de trabalho deverão ser satisfeitas para todos os empregados inclusive os desligados a partir de 1º de maio de 2017, até 10 de novembro de 2017.

76) ABRANGÊNCIA DAS REGRAS PREVISTAS NO INSTRUMENTO COLETIVO PARA EMPRESAS PRIVADAS

As regras previstas nesta cláusula (décima sétima), bem como as cláusulas terceira a décima sexta, aplicadas as empresas privadas, tem sua abrangência em todo o Estado do Rio Grande do Sul, a exceção dos Municípios de André Da Rocha, Antônio Prado, Campestre Da Serra, Carlos Barbosa, Caxias Do Sul, Farroupilha, Flores Da Cunha, Garibaldi, Ipê, Monte Alegre Dos Campos, Nova Pádua, Nova Roma Do Sul, Protásio Alves e São Marcos.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - REGRAS APLICADAS EXCLUSIVAMENTE EMPREGADOS EM FUNDAÇÕES PÚBLICAS ESTADUAIS

As regras abaixo destacadas irão abranger, exclusivamente, os empregados representados pelo sindicato profissional que laboram nas seguintes fundações: **FASE, FUNDAÇÃO DE PROTEÇÃO ESPECIAL - FPE, FGTAS, FZB, FDRH, FUNDAÇÃO TEATRO SÃO PEDRO, FADERS, CIENTEC, FEE, FEPAM, FAPERGS, FUNDERGS e METROPLAN.**

1) 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 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.

2) RECIBOS OU ENVELOPES DE PAGAMENTO

As fundações obrigam-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.

3) RELAÇÃO DOS SALÁRIOS

Quando requerido, as fundações se obrigam 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.

4) 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.

5) ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

As fundações obrigam-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.

6) INCORPORAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

Fica assegurado aos empregados que percebam gratificação de função por no mínimo 10 (dez) anos, de forma consecutiva, a partir do seu retorno ao cargo efetivo, a incorporação de 100% (cem por cento) da média atualizada das gratificações percebidas nos últimos dez anos.

Parágrafo Primeiro

Incorporada a gratificação de função nos termos do caput, se o empregado permanecer desempenhando função de confiança de nível equivalente ou inferior ao da gratificação que incorporou, não lhe caberá mais qualquer remuneração adicional.

Parágrafo Segundo

Na hipótese de o empregado atingido pela regra do "caput" vir a ser designado para função de nível superior à que incorporou, fará jus à percepção da diferença entre o valor atribuído à nova função e o valor que tenha sido incorporado, enquanto no efetivo exercício da função.

Parágrafo Terceiro

A apuração do valor da média atualizada das gratificações percebidas ao longo dos últimos 10 (dez) anos, quando exercidas mais de uma função, será feita de forma aritmética considerando o número de meses de exercício de cada função, sendo que o valor atualizado de cada função gratificada efetivamente exercida será o valor praticado no mês da incorporação para a mesma função (mesmas atribuições). A título exemplificativo fica estabelecido o que segue: FG1/R\$ 100,00 percebida durante 24 meses, FG2/R\$ 200,00 percebida durante 56 meses e FG3/R\$ 400,00 percebida durante 40 meses = $24 \times 100,00 + 56 \times 200,00 + 40 \times 400,00 = \text{R\$ } 29.600,00 / 120 = \text{R\$ } 246,67$, sendo este último o valor da média atualizada das gratificações percebidas nos últimos dez anos.

7) FUNÇÃO EM COMISSÃO DE CHEFE DE EQUIPE (FASE, FPE)

As partes convencionam com o pagamento do valor da função em comissão de chefe de equipe, prevista no Plano de Empregos, Funções e Salários da FASE e FPE, sem prejuízo ao recebimento do valor das horas extras efetivamente prestadas pelo empregado detentor da referida função de confiança.

8) HORAS EXTRAS

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

9) HORAS TRABALHADAS EM DIAS DE REPOUSO, FERIADOS E PONTOS FACULTATIVOS

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

10) QÜINQUÊNIO

Os empregadores pagarão a seus empregados, a título de adicional por tempo de serviço, o percentual de 5% (cinco por cento) sobre o salário base, a cada 5 (cinco) anos de efetivo trabalho para o mesmo empregador, contados ininterruptamente a partir da contratação. Os adicionais por tempo de serviço já pagos pelas fundações a seus empregados, tendo como parâmetro prazos e percentuais diversos do ora estabelecido, poderão ser objeto de compensação, não aplicando a presente cláusula em caso de percepção de benefício mais vantajoso.

11) QUEBRA DE CAIXA

É concedida uma indenização a título de "quebra de caixa" aos empregados encarregados de fundos fixos de caixa, constituído na forma das normas vigentes nas fundações, e aos empregados que exerçam as funções de caixa ou bilheteiro no valor mensal de R\$ 178,79 (cento e setenta e oito reais e setenta e nove centavos), excetuando-se os empregados que receberem adiantamentos pecuniários para despesas de pronto pagamento.

Parágrafo Único

Fica ajustado que ditos valores não farão parte integrante do salário do empregado, para qualquer efeito legal.

12) AUXÍLIO RANCHO

As partes ratificam as disposições contidas na cláusula quinta, em especial o caput, § 1º e § 4º, da Convenção Coletiva de Trabalho 2011/2012, registrada no MTE nº RS000969/2011, em 27/06/2011, MR033845/2011 e Processo nº 46218.008407/2011-00, com as seguintes alterações: O valor será de R\$ 425,70 (quatrocentos e vinte e cinco reais e setenta centavos) e em contrapartida será descontado do empregado o equivalente a 2% (dois por cento) do valor do auxílio.

Parágrafo Único

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.

13) AUXÍLIO-REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

As fundações empregadoras concederão, mensalmente, a seus empregados um número de vales-refeição ou vales-alimentação, conforme opção do empregado, equivalente aos dias de efetivo trabalho para a fundação, não devendo ser inferior a 22 (vinte e dois) vales por mês, garantido o desconto na hipótese de falta não justificada, desde que não compensada, a razão de 1 (um) vale por dia faltado, a partir de junho de 2017, com valor unitário de R\$ 28,38 (vinte e oito reais e trinta e oito centavos), e com valor unitário a partir de 1º de outubro de 2017 de R\$ 28,98 (vinte e oito reais e noventa e oito centavos). Os vales serão entregues no último dia útil do mês anterior ao mês de competência. No caso de novos empregados, os vales serão alcançados no mês de admissão de forma proporcional, a contar do dia do ingresso, a razão de um vale por dia trabalhado.

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, 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

O número de vales entregues aos empregados da FASE e da FPE não será fixado pelo número de dias efetivamente trabalhados, sendo os mesmos alcançados a razão de 24 (vinte e quatro) por mês, garantido o desconto na hipótese de falta não justificada, desde que não compensada, a razão de 1 (um) vale por dia faltado.

Parágrafo Quinto

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 e um vale por dia faltado ou não trabalhado.

Parágrafo Sexto

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 Sétimo

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.

14) VALE-TRANSPORTE

Os empregadores concederão 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. Fica estabelecido a possibilidade do pagamento em espécie do vale-transporte, em razão das dificuldades de transporte, nas seguintes localidades: Taquari (FPE), Novo Hamburgo (FASE), Parque Zoológico (FZB) e Uruguaiana (FASE).

Parágrafo Único

Fica ajustado que o pagamento em pecúnia do vale-transporte atende a legislação vigente, bem como não integrará ao salário do empregado, para qualquer efeito.

15) AUXÍLIO-EDUCAÇÃO INFANTIL

As fundações concederão auxílio educação infantil a seus empregados, mensalmente, desde que não tenham estas outra fonte de cobertura para tal finalidade, obedecendo aos 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\$ 455,77 (quatrocentos e cinquenta e cinco reais e sessenta e sete centavos) por filho, mediante comprovação de frequência e recibo de pagamento da instituição em que a criança estiver matriculada, ou de R\$ 455,77 (quatrocentos e cinquenta e cinco reais e sessenta e sete centavos), 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\$ 455,77 (quatrocentos e cinquenta e cinco reais e sessenta e sete centavos) por filho, mediante recibo de pagamento de pessoa física.

Parágrafo Primeiro

O auxílio somente será devido a partir do 5º 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

Caso a despesa não seja comprovada no período máximo de 90 (noventa) dias, o empregado perderá o direito ao ressarcimento do valor correspondente.

Parágrafo Quarto

No caso de filho com deficiência, mantidas integralmente as condições previstas na presente cláusula, fica assegurado um auxílio mensal no valor único de R\$ 455,77 (quatrocentos e cinquenta e cinco reais e sessenta e sete centavos).

16) PLANO DE SAÚDE

As Fundações representadas participarão em Plano(s) de Saúde que beneficie seus empregados e dependentes legais, previstos na legislação do IR e/ou do INSS, mediante livre opção dos empregados e observando o que segue:

Opção 1 – Plano Saúde de Entidades de Direito Privado e Outras (exceto Opção 2):

a) As Fundações contribuirão mensalmente para este fim com percentual de 4,5% (quatro inteiros e cinco décimos por cento) calculado sobre o somatório da remuneração dos empregados que aderirem ao(s) Plano(s) de Saúde, limitada a 50% (cinquenta por cento) do valor mensal total efetivamente pago pelo(s) Plano(s) de Saúde contratado(s), incluindo eventuais valores recolhidos compulsoriamente ao INSS decorrentes de Plano(s) de Saúde contratados..

b) Mensalmente, até o último dia útil de cada mês, a pessoa jurídica legalmente constituída (Associação dos Empregados, Sindicato Profissional, etc.), indicada pelos empregados optantes para a contratação do(s) Plano(s) de Saúde ou acolhimento de Plano(s) de Saúde diretamente contratados pelos empregados, deverão encaminhar ao empregador relação contendo os nomes de empregados que optarem pelo(s) Plano(s) de Saúde contratados e/ou acolhidos e o valor total efetivamente pago pelo(s) Plano(s) de Saúde, tendo como referência as faturas do mês anterior, informações estas que, acrescidas ao somatório das remunerações daqueles empregados, balizará o valor total da contribuição patronal resultante da aplicação do regramento estabelecido nesta cláusula, com vistas à participação das Fundações de que trata o item anterior. Eventuais diferenças decorrentes de alterações remuneratórias e/ou despesas adicionais do(s) Plano(s) de Saúde serão revistas semestralmente pelas partes.

c) O repasse dos recursos de que trata o item "a" à pessoa jurídica legalmente constituída indicada pelos empregados para a contratação do(s) Plano(s) de Saúde ou acolhimento de Plano(s) de Saúde diretamente contratado(s) pelos empregados, será procedido até o 5º (quinto) dia útil de cada mês. Na hipótese de atraso no repasse dos recursos pelas Fundações, por omissão única e exclusivamente desta ou do Governo Estadual, ensejando tal ato o pagamento de multas e outras penalidades contratuais, serão as mesmas suportadas pelas Fundações.

d) Fica vedado o ressarcimento individualizado em valor superior ao da mensalidade do titular e seus dependentes legais, paga pelo empregado;

e) A utilização da estrutura humana e física das Fundações para o desempenho das atividades administrativas relacionadas ao(s) Plano(s) de Saúde, quando necessária, se dará na forma em que for negociada pelas partes e em conformidade com a legislação vigente;

f) Compete às Fundações a fiscalização da gestão financeira dos recursos e de sua efetiva aplicação para este exclusivo fim, sendo que, em caso de aplicação indevida, será automaticamente cancelada a contribuição patronal;

g) As partes comprometem-se, através de Comissão Paritária constituída de representantes do sindicato acordante e do empregador, a verificar permanentemente o fiel cumprimento das normas estabelecidas para a opção 1;

h) Caberá à pessoa jurídica legalmente constituída (Associação dos Empregados, Sindicatos Profissionais, etc.) a pré-prestação de contas mensal referente aos repasses efetuados pelas Fundações relativos à contrapartida dos planos de saúde, bem como a prestação de contas semestral;

i) Os empregados beneficiados na forma da alínea "b" com plano de saúde contratado diretamente pelos mesmos (planos acolhidos) deverão apresentar os respectivos recibos de pagamento à pessoa jurídica legalmente constituída, para fins do ressarcimento e ou pagamento, no prazo máximo de 30 (trinta) dias do vencimento, sob pena de interrupção do ressarcimento e ou pagamento daquele recibo.

Opção 2 – Plano Ipê-Saúde Contratado via Empregador

a) As Fundações contribuirão mensalmente para o IPE-SAÚDE com percentual de 50% (cinquenta por cento) da contrapartida financeira mensal prevista no Termo de Contrato de Prestação de Serviços firmado entre as Fundações e o Instituto de Previdência do Estado do RS;

b) A contrapartida financeira dos empregados optantes será equivalente a contrapartida financeira mensal patronal acima fixada (letra "a");

- c) Simultaneamente ao firmamento da opção pelo plano, os empregados deverão autorizar o desconto da contrapartida financeira que lhe couber em folha de pagamento do mês de competência;
- d) O Termo de Contrato de Prestação de Serviços relativos ao IPE-SAÚDE é parte integrante do Termo de Opção firmado pelo empregado.

Parágrafo Primeiro

Os empregados que estejam com o contrato de trabalho suspenso e em gozo de benefício previdenciário, caso não formalizem a sua exclusão, permanecerão como beneficiários do(s) Plano(s) de Saúde, sendo a contrapartida paga na tesouraria, no caso da opção 2 e à pessoa jurídica indicada pelos empregados no caso da opção 1.

Parágrafo Segundo

O não pagamento da contrapartida durante os 60 (sessenta) dias subsequentes ao do vencimento da fatura da prestação de serviços interromperá a obrigação pecuniária do empregador em relação ao plano de saúde até a sua regularização e a partir desta, sem abranger o período descontinuado.

17) INTEGRALIZAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA

As fundações obrigam-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 ou o valor do auxílio por acidente de trabalho 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; e
- d) nos casos de doença crônica incapacitante para o trabalho, assim atestada por laudo emitido pela Perícia Médica do Estado do Rio Grande do Sul, e nos casos de acidente de trabalho o benefício será devido até o 360º (trecentésimo 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.

18) AUXÍLIO-DOENÇA/ANTECIPAÇÃO

Sendo devido o auxílio-doença, o empregador 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 fundação ou, conforme o caso, nas parcelas referentes a integralização do auxílio doença de que trata o item 17 da cláusula décima nona (19ª) da presente convenção, em parcelas não superiores a 20% (vinte por cento) de sua remuneração, excluídas as vantagens eventuais.

19) AUXÍLIO-FUNERAL

Os empregadores fornecerão um auxílio-funeral ao cônjuge, ascendente, descendente, responsável legal ou dependente do empregado falecido, no valor de R\$ 4.311,76 (quatro mil trezentos e onze reais e setenta e seis centavos), pago em uma única parcela.

Parágrafo Único

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

20) SEGURO DE VIDA EM GRUPO

O empregador manterá, a partir de 1º de junho de 2017, apólice de seguro de vida em grupo beneficiando seus empregados - de adesão facultativa -, nos seguintes valores: R\$ 16.063,69 (dezesesseis mil reais e sessenta e três reais e sessenta e nove centavos) por morte natural e invalidez funcional permanente total por doença e R\$ 32.127,99 (trinta e dois mil e cento e vinte sete reais e noventa e nove centavos) 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 24ª - integralização do auxílio-doença, dos valores relativos a sua participação no valor do prêmio na forma prevista no parágrafo primeiro desta cláusula.

21) HOSPITALIZAÇÃO - ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS

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.

22) RISCO DE VIDA

As fundações pagarão mensalmente aos empregados que exerçam a função de vigilante, assim prevista no Quadro de Carreira e desde que desempenhem suas atividades armados e de forma ostensiva, um adicional de 40% (quarenta por cento) do salário básico a título de risco de vida.

23) PRAZO DE PAGAMENTO DE RESCISÕES

Quando da rescisão do contrato de trabalho, ficarão as fundações obrigadas 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 fundação terá o prazo máximo de

3 (três) dias, contados da data final para pagamento das verbas rescisórias, para fornecer tais documentos ao empregado demitido.

24) 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.

25) 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.

26) ANOTAÇÃO DA DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

As fundações que dispensarem seus empregados de comparecer ao trabalho durante o aviso prévio, se obrigam a proceder a anotação correspondente no verso do próprio aviso.

27) AVISO PRÉVIO ESPECIAL

Os empregadores concederão 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.

28) CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO

As fundações obrigam-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.

29) PLANOS DE CARREIRA

As fundações integrantes da categoria econômica se comprometem, quando da instituição e/ou revisão dos seus atuais Planos de Carreira, a executá-la através de Comissão Paritária constituída de representantes do sindicato profissional ora acordante e da entidade empregadora.

Parágrafo Único

Fica estabelecido que até 30 (trinta) dias contados a partir do registro desta convenção coletiva, as Fundações, individualmente, encaminharão ao Governo os casos pontuais carentes de previsão ou correção no regramento dos novos Planos de Empregos, Funções e Salários. Após, será constituída Comissão Paritária integrada por representantes da Fundação (individualmente), Semapi e Governo, visando estudar caso a caso e propor as alterações julgadas necessárias, as quais serão submetidas à deliberação governamental, e se for o caso, encaminhadas à aprovação legislativa.

30) FORNECIMENTO DE UNIFORMES

As fundações que exijam o uso de uniformes, ficam obrigadas 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.

Fica estabelecido o compromisso de fornecimento de coletes a prova de bala, sem ônus, para empregados em ação de custódia da FASE e para fiscais de transporte da METROPLAN.

31) CONTRANGIMENTO MORAL

As fundações obrigam-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 fundação empregadora, 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

Subsidiariamente e completivamente, serão aplicadas as normas e regras da Lei Complementar nº 12.561/2006.

Parágrafo Quarto

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

32) ESTABILIDADE DA GESTANTE

Será garantida a estabilidade provisória para a empregada gestante desde a concepção até 180 (cento e oitenta) dias após o término do gozo do benefício previdenciário.

Parágrafo Único

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.

33) 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.

34) 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.

35) 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.

36) IMPOSSIBILIDADE DO DESCONTO DE CHEQUES

As fundações não poderão 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.

37) ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO

As entidades obrigam-se a promover a anotação, na Carteira de Trabalho do empregado, da função por ele efetivamente exercida no estabelecimento e em conformidade com a nomenclatura adotada no respectivo plano de empregos, funções e salários em vigor.

38) CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

As fundações representadas pela entidade patronal acordante obrigam-se a adotar política de recursos humanos que promova, através de profissionais legalmente habilitados, a capacitação e o aperfeiçoamento profissional de seus empregados.

39) SINDICÂNCIA

Será garantido ao empregado que estiver submetido a Sindicância Administrativa, quando de sua oitiva, o acompanhamento por advogado. O afastamento do empregado somente ocorrerá se comprovada a necessidade para a preservação da integridade física e ou moral.

40) GARANTIA DE EMPREGO DO REPRESENTANTE DE ÁREA

As fundações reconhecerão a estabilidade provisória do Representante de Área, eleito na forma do estatuto social do SEMAPI, durante o mandato e até 1 (um) ano após o término do mesmo.

41) JORNADA MÁXIMA DE TRABALHO

Fica garantida aos integrantes da categoria profissional 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.

42) JORNADA P/ QUEM TRABALHA COM INSERÇÃO ELETRÔNICA DE DADOS/ TELE-ATENDIMENTO

Com base no disposto na NR 17, fica assegurado aos trabalhadores que laborem permanentemente na inserção eletrônica de dados (digitação), bem como aos que trabalham em caráter permanente e simultâneo com fone de ouvido e terminal de vídeo, que tais atividades serão prestadas durante 6 (seis) horas/dia, com intervalos de 10 (dez) minutos a cada 50 (cinquenta) minutos de trabalho, sendo as duas horas remanescentes da jornada diária ocupadas com outras atividades.

Fica assegurado aos trabalhadores que laborem em Teleatendimento/Telemarketing que suas atividades serão prestadas durante 6 (seis) horas/dia, com duas pausas de 10 (dez) minutos e um intervalo de 20 (vinte) minutos, sem prejuízo do salário correspondente a carga horária de 30h semanais.

43) DISPENSA PARA ESTÁGIO OBRIGATÓRIO

Os empregados estudantes com carga horária semanal de 30 horas ou de 40 horas, desde que o curso que frequentam exija estágio prático para sua habilitação, terão dispensa de 2 (duas) horas ou de 4 (quatro) horas diárias, respectivamente, de trabalho para realizá-lo, condicionado a comprovação mediante documento fornecido pela instituição de ensino, contendo o período de estágio.

44) REGIME DE COMPENSAÇÃO MENSAL DA JORNADA DE TRABALHO

De 1º de junho de 2017 a 10 de novembro de 2017, as Fundações, respeitada a jornada mensal legal ou contratual de trabalho, poderá ultrapassar a duração normal diária de trabalho até o máximo permitido em lei, visando a compensação das horas suplementares trabalhadas com a diminuição do horário em outro(s) dia(s), devendo a compensação ocorrer no prazo máximo de 30 (trinta) dias, considerando para tanto a efetividade mensal dos empregados estabelecida pelo empregador para fins de implementação em folha de pagamento, hipótese em que as horas suplementares compensadas não serão consideradas como trabalho extraordinário.

Parágrafo Primeiro

As horas suplementares realizadas pelos empregados durante a efetividade mensal e não compensadas no referido período deverão ser implementadas na respectiva folha de pagamento a título de horas extraordinárias.

Parágrafo Segundo

O empregador ao adotar a sistemática de compensação horária também está obrigado a respeitar o intervalo mínimo de 1 (uma) hora entre turnos.

Parágrafo Terceiro

A faculdade ora estabelecida se aplica a todas as atividades, inclusive aquelas consideradas insalubres, sujeita a prévia autorização nos termos do artigo 60 da CLT. Em caso de atividade insalubre e adotado o regime compensatório, o empregador deverá dar ciência da opção ao sindicato profissional acordante.

Parágrafo Quarto

Ressalva-se a aplicação desta cláusula aos empregados que laboram em jornada compensatória de 12x36 horas.

Parágrafo Quinto

A referida cláusula, caput e parágrafos, somente vigorará no período de 1º de junho de 2017 a 10 de novembro de 2017, perdendo sua vigência após esta data, não incorporando as regras ora estabelecidas aos contratos individuais de trabalho.

Parágrafo Sexto

Fica estabelecido que os sindicatos signatários deste instrumento coletivo irão retornar a negociar essa cláusula até 31 de outubro de 2017

45) 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 fundação 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 fundação 48 (quarenta e oito) horas antes e comprove posteriormente, no mesmo prazo, o fato gerador de sua ausência.

46) 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.

47) ABONO DE FALTA PARA RECEBIMENTO DO PIS/PASEP

As fundações obrigam-se a dispensar os empregados durante meio expediente da jornada de trabalho, sem prejuízo salarial, para saque das parcelas do PIS/PASEP e durante 1 (um) dia, quando seu domicílio bancário for fora da cidade.

Parágrafo Único

A presente cláusula não se aplica às fundações que mantenham convênio para depósito da parcela em conta corrente.

48) LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO DE PESSOAS DA FAMÍLIA

As fundações abonarão 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.

49) LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM CURSOS

As Fundações dispensarão 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 fundação. 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 Único

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.

50) 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.

51) ATRASOS AO SERVIÇO

As fundações não poderão 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.

52) TRABALHO EXTERNO

Os empregados representados pela 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 Trabalho. A estes trabalhadores não se aplicam, de igual forma, as disposições desta convenção coletiva que versam sobre duração do trabalho e horas extras.

53) 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

A dispensa de que trata o "caput" dependerá de requerimento do interessado ao titular ou dirigente máximo do órgão em que estiver lotado, instruído com cópia da certidão de nascimento e atestado médico de que o filho deficiente se encontra em tratamento e necessita assistência direta do pai ou mãe, devendo o

expediente ser encaminhado à SMARH, com vistas ao Departamento de Perícia Médica e Saúde do Trabalhador (DMEST), que emitirá laudo conclusivo sobre o requerimento.

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.

54) LICENÇA NOJO

Os empregadores concederão 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

Os empregadores concederão 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.

55) LICENÇA NÃO REMUNERADA

As fundações poderão conceder licença não remunerada para tratamento de interesse, por até 02 (dois) anos, podendo ser prorrogada por igual período, quando solicitado pelo empregado, limitada em duas oportunidades consecutivas ou não.

56) LICENÇA PARA FINS DE ADOÇÃO

Nos casos de adoção de crianças com menos de 12 (doze) anos de idade, serão concedidos aos empregados adotantes 6 (seis) meses de licença, nos termos da Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008, 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.

57) ESCALA DE FÉRIAS

De 1º de junho de 2017 a 10 e novembro de 2017, serão imediatamente constituídas Comissões Paritárias em cada uma das fundações, com objetivo de elaborar escala de férias compatível com os interesses dos empregados e empregador, respeitadas as normas vigentes emanadas do Governo Estadual.

Parágrafo Primeiro

Os empregados, inclusive os maiores de quarenta e cinco anos, poderão requerer o fracionamento 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 fundação.

Parágrafo Terceiro

A referida cláusula, caput e parágrafos, somente vigorará no período de 1º de junho de 2017 a 10 de novembro de 2017, perdendo sua vigência após esta data, não incorporando as regras ora estabelecidas aos contratos individuais de trabalho.

Parágrafo Quarto

Fica estabelecido que os sindicatos signatários deste instrumento coletivo irão retornar a negociar essa cláusula até 31 de outubro de 2017

58) FORNECIMENTO DE EPI

As fundações deverão fornecer aos seus empregados, sem quaisquer ônus a estes últimos, equipamentos de proteção individual quando este forem imprescindíveis ao desempenho da função exercida nos termos da legislação vigente.

59) CIPA

Cada uma das fundações representadas pelo sindicato patronal acordante, mesmo que não tenha o número mínimo de empregados previsto nas normas que regulam a matéria, criará Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) de acordo com a legislação vigente. Fica estabelecido a obrigatoriedade da participação do Sindicato no SIPAT.

60) ATESTADO DE DOENÇA

As fundações obrigam-se a aceitar, para todos os efeitos, atestados de doença fornecidos por médico próprio da fundação; médico em convênio mantido pela fundação; médico em convênio reconhecido pela fundação; 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.

61) PREVENÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR

As fundações definirão uma política de prevenção de acidentes no trabalho e de saúde ocupacional com o acompanhamento de representante do sindicato profissional.

Parágrafo Primeiro

Os sindicatos profissional e econômico realizarão seminários conjuntos com as CIPAS a respeito da prevenção da saúde do trabalhador.

Parágrafo Segundo

As fundações deverão criar e efetivar a implementação da política de prevenção de acidentes no trabalho, até 60 (sessenta) dias após a assinatura do acordo.

62) SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Os empregadores se obrigam 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.

Parágrafo Primeiro

Ficam desobrigadas de indicar médico coordenador do PCMSO as fundações de grau risco 1 e 2, segundo o Quadro I da NR 4, com até 50 (cinquenta) empregados por estabelecimento.

Parágrafo Segundo

Os estabelecimentos com até 20 (vinte) empregados, enquadradas no grau de risco 3 ou 4, segundo o Quadro I da NR 4, ficam desobrigadas de indicar médico do trabalho coordenador do PCMSO.

Parágrafo Terceiro

As fundações enquadradas no grau de risco 1 ou 2 do Quadro I da NR 4, estarão obrigadas a realizar o exame médico demissional até a data da homologação da rescisão contratual, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 270 (duzentos e setenta) dias.

Parágrafo Quarto

As fundações enquadradas no grau de risco 3 ou 4 do Quadro I da NR 4, estarão obrigadas a realizar o exame médico demissional até a data da homologação da rescisão contratual, desde que o último exame

médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 180 (cento e oitenta) dias.

63) GINÁSTICA LABORAL

Os empregadores manterão programa de ginástica laboral compensatória para os empregados em seus turnos de trabalho.

64) LIBERAÇÃO PARA ATIVIDADES SINDICAIS

Os empregadores, mediante solicitação prévia encaminhada pelo SEMAPI, liberarão 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) 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.

65) LIBERAÇÃO DOS DIRETORES DO SINDICATO

Os empregadores colocarão em disponibilidade remunerada integral, com a finalidade de atender aos interesses da categoria profissional, bem como as obrigações sindicais, 12 (doze) dirigentes do sindicato profissional conveniente, sem prejuízo do direito de concorrerem à promoções por antiguidade, a razão de no máximo 2 (dois) por fundação.

66) GARANTIA DE EMPREGO DO DELEGADO SINDICAL

As fundações reconhecerão a estabilidade provisória do Delegado Sindical eleito pelos empregados durante o mandato e até 1 (um) ano após o término do mesmo, a razão de 1(um) por fundação.

67) 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.

68) CÓPIA DAS GUIAS DE CONTRIBUIÇÃO

Os empregadores ficam obrigados a encaminhar às entidades acordantes, cópia das Guias de Contribuição Sindical e Desconto Assistencial, acompanhadas da Relação Nominal de Empregados, no prazo máximo de 10 (dez) dias após os respectivos recolhimentos.

69) QUADRO MURAL

Mediante comunicação prévia ao empregador pelo sindicato suscitante, 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.

70) 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 qualquer meio, a entidade patronal acordante, que diligenciará junto a fundação para que a obrigação seja satisfeita no prazo improrrogável de 5 (cinco) dias contados do recebimento da notificação.

71) ANTIGOS EMPREGADOS DA CORLAC

Fica estabelecido que até 30 (trinta) dias contados a partir do registro desta convenção coletiva, as Fundações, individualmente, encaminharão ao Governo relação dos empregados da extinta CORLAC (extra-quadro), informando o emprego de origem, o emprego de destino e o valor do salário básico percebido. Após, será constituída Comissão Paritária integrada por representantes da Fundação (individualmente), Semapi e Governo, visando corrigir eventuais distorções salariais existentes, que, se for o caso, será oficializada por Acordo Coletivo de Trabalho específico com cada Fundação.

72) VISTORIA PRÉVIA NA FASE E FPE

Em até 60 (sessenta) dias contados da assinatura da presente convenção, será criada, em cada uma das fundações, comissão paritária para estabelecer critérios para a realização de exame de corpo delito e revista geral nas unidades de atendimento das fundações, quando houver motim, tentativa de conflito ou situação semelhante.

Parágrafo Único

Os trabalhos da comissão deverão estar concluídos em até 60 (sessenta) dias após a sua instituição, devendo os critérios adotados, caso aprovados pelas diretorias das respectivas fundações, serem implantados no prazo máximo de 30 (trinta) dias.

73) ADVERTÊNCIA ADMINISTRATIVA

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

74) REGISTRO FGTS NO CONTRA-CHEQUE

Os empregadores, em cumprimento ao artigo 17 da Lei 8.036/90, discriminarão nos contracheques e ou recibos salariais de todos os seus empregados, os valores recolhidos ao FGTS naquele mês.

75) COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA

Durante a vigência deste instrumento coletivo será constituída comissão paritária, integrada por representantes do Sindicato e das Fundações, visando proceder estudos técnicos baseado em trabalho atuarial, e elaborar uma proposta para formação de um fundo de complementação de aposentadoria aos empregados admitidos após a data de 05 de outubro de 1983, bem como aos empregados abrangidos e que não aderiram ao "reforço de proventos", de adesão facultativa e participação das partes no seu custeio, devendo a proposta resultante ser negociada junto aos órgãos de política de pessoal do Poder Executivo Estadual, respeitada a Lei Eleitoral.

76) PARTICIPAÇÃO EM ELEIÇÕES NACIONAIS, ESTADUAIS E MUNICIPAIS

Os empregadores comprometem-se em elaborar previamente escalas de trabalho dos empregados em turnos especiais de trabalho e plantões, que não comprometam o livre exercício do voto.

Parágrafo Único

Os empregados convocados pela justiça eleitoral terão a compensação destes dias em data de sua livre escolha.

77) GARANTIA DE DIREITO 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.

78) 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.

79) ADICIONAL DE FISCALIZAÇÃO METROPLAN

A Metroplan continuará pagando aos seus empregados enquadrados no emprego de Fiscal de Transporte um adicional de fiscalização de transporte, no percentual de 25% (vinte e cinco por cento), incidente sobre o salário básico do emprego.

80) FÉRIAS - DIA DE INÍCIO

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

81) TERCEIRIZAÇÃO

As atribuições previstas nos planos de carreira das fundações somente poderão ser exercidas por empregados do quadro de pessoal próprio.

82) LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES DE ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADOS

Fica garantida a colocação em disponibilidade remunerada, nos termos da Lei nº 9073 e suas alterações, dos dirigentes de associações de empregados das Fundações beneficiadas pela presente convenção coletiva de trabalho.

83) LICENÇA GALA

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

84) 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.

85) GARANTIAS ÀS VÍTIMAS DE ASSÉDIO

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

86) PROMOÇÕES

As partes acordantes comprometem-se em firmar acordo específico visando a implementação das promoções vencidas nos termos do PEFS vigente, a partir do mês de registro desta Convenção, em termos similares aos acordados no passado e pagamento dos valores retroativos, se for o caso, a valores históricos e em 4 (quatro) parcelas mensais e consecutivas.

87) ABONO NATALINO - AUXÍLIO-RANCHO SUPLEMENTAR

Fica estabelecido a concessão de auxílio-rancho suplementar no mês de dezembro de cada ano no valor de R\$ 624,35 (seiscentos e vinte e quatro reais e trinta e cinco 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.

88) DIFERENÇAS SALARIAIS

As diferenças salariais decorrentes da aplicação da presente convenção coletiva de trabalho deverão ser satisfeitas para todos os empregados inclusive os desligados a partir de 1º de junho de 2017, até 10 de novembro de 2017.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - REGRAS APLICADAS EXCLUSIVAMENTE PARA EMPREGADOS DA ASCAR

A presente cláusula 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

1) 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.

2) REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º de junho de 2017, os empregados da Associação Sulina e Crédito e Assistência Rural representados pela entidade acordante serão reajustados pelo índice de variação do INPC/IBGE no período de junho de 2016 a maio de 2017, percentual este que incidirá sobre o salário resultante da convenção coletiva ora revista.

Parágrafo Único - As perdas residuais do poder aquisitivo dos salários no percentual de 4,68% (quatro inteiros e sessenta e oito centésimos por cento) poderão ser objeto de negociação até 31 de dezembro de 2017.

3) 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 dos Empregados em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Fundações Estaduais do RGS - SEMAPI 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, contados do recebimento da notificação.

Parágrafo Segundo-Persistindo o descumprimento, a empresa se obriga a pagar a multa diária de 1/4 (um quarto) de dia de salário por dia de atraso em favor do empregado, a contar do prazo estabelecido no "caput", ficando a referida multa limitada ao valor do principal.

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

4) 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 e numerários.

5) 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 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.

6) HOSPITALIZAÇÃO - ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS

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.

7) 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 do 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.

8) SUBSTITUIÇÃO DE CHEFIA

O empregado que for designado expressamente para substituir outro que exerça função de chefia com gratificação, por um 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.

9) 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.

10) 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\$ 178,79 (cento e setenta e oito reais e setenta e nove centavos), ficando ajustado, porém, que ditos valores não farão parte integrante do salário do empregado, para qualquer efeito legal.

11) AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO E/OU REFEIÇÃO

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 de efetivamente trabalhados, sendo os mesmos alcançados a razão de 22 (vinte e dois) vales por mês, garantido o desconto na hipótese de falta não justificada, desde que não compensada, a partir de junho de 2017, com valor unitário de R\$ 28,38 (vinte e oito reais e trinta e oito centavos), e com valor unitário a partir de 1º de outubro de 2017 de R\$ 28,98 (vinte e oito reais e noventa e oito 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, 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 e 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.

12) 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.

13) 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 aos 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\$ 457,77 (quatrocentos e cinquenta e sete reais e sessentae sete centavos) por filho, mediante comprovação de frequência e recibo de pagamento da instituição em que a criança estiver matriculada, ou de R\$ 457,77 (quatrocentos e cinquenta e sete reais e sessentae sete centavos) 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\$ 457,77 (quatrocentos e cinquenta e sete reais e sessentae sete centavos) por filho, mediante recibo de pagamento de pessoa física.

Parágrafo Primeiro

O auxílio somente será devido a partir do 5º 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\$ 455,77 (quatrocentos e cinquenta e cinco reais e setenta e sete centavos).

14) 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).

15) 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; e

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.

16) AUXÍLIO-DOENÇA/ANTECIPAÇÃO

Sendo devido o auxílio-doença, o empregador 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 quarta (14ª) da presente convenção, em parcelas não superiores a 20% (vinte por cento) de sua remuneração, excluídas as vantagens eventuais.

17) AUXÍLIO-FUNERAL

O empregador fornecerá um auxílio-funeral ao cônjuge, ascendente, descendente, responsável legal ou dependente do empregado falecido, no valor de R\$ 4.311,76 (quatro mil trezentos e onze reais e setenta e seis centavos), pago em uma única parcela.

Parágrafo Único

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

18) SEGURO DE VIDA EM GRUPO

O empregador manterá, a partir de 1º de junho de 2017, apólice de seguro de vida em grupo beneficiando seus empregados - de adesão facultativa -, nos seguintes valores: R\$ 16.063,69 (dezesesseis mil reais e sessenta e três reais e sessenta e nove centavos) por morte natural e invalidez funcional permanente total por doença e R\$ 32.127,38 (trinta e dois mil e cento e vinte sete reais e trinta e oito centavos) 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 14ª - integralização do auxílio-doença, dos valores relativos a sua participação no valor do prêmio na forma prevista no parágrafo primeiro desta cláusula.

19) 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.

20) 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.

21) 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.

22) 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.

23) PRAZO PARA 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 d 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 de -mitido.

24) PLANOS DE CARREIRA

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

25) AUDITORIA ADMINISTRATIVA

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

26) 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 05 (cinco) dias.

27) GARANTIAS ÀS VÍTIMAS DE ASSÉDIO

Serão garantidos emprego e salário à 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.

28) 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.

29) 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.

30) 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.

31) 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.

32) 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.

33) 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.

34) HORAS EXTRAS

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

35) 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.

36) REGIME DE COMPENSAÇÃO MENSAL DA JORNADA DE TRABALHO

De 1º de junho de 2017 a 10 de novembro de 2017, 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.

PARÁGRAFO QUARTO

A referida cláusula, caput e parágrafos, somente vigorará no período de 1º de junho de 2017 a 10 de novembro de 2017, perdendo sua vigência após esta data, não incorporando as regras ora estabelecidas as contratos individuais de trabalho.

PARÁGRAFO QUINTO

Fica estabelecido que os sindicatos signatários deste instrumento coletivo irão retornar a negociar essa cláusula até 31 de outubro de 2017

37) 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 Trabalho. A estes trabalhadores não se aplicam, de igual forma, as disposições desta convenção coletiva que versam sobre duração do trabalho e horas extras.

38) 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.

39) 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.

40) 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.

41) 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.

42) LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM CURSOS

A empresa 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 ÚNICO

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.

43) JORNADA DE TRABALHO DO ESTUDANTE

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

44) ESTÁGIO OBRIGATÓRIO

Os empregados estudantes, desde que o curso que freqüentam 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.

45) 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.

46) 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.

47) 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.

48) 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.

49) 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.

50) LICENÇA GALA

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

51) 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.

52) ESCALA DE FÉRIAS

De 1º de junho de 2017 a 10 de novembro de 2017, será 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 fracionamento 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.

PARÁGRAFO TERCEIRO

A referida cláusula, caput e parágrafos, somente vigorará no período de 1º de junho de 2017 a 10 de novembro de 2017, perdendo sua vigência após esta data, não incorporando as regras ora estabelecidas as contratos individuais de trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO

Fica estabelecido que os sindicatos signatários deste instrumento coletivo irão retornar a negociar essa cláusula até 31 de outubro de 2017

53) FÉRIAS - DIA DE INÍCIO

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

54) 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.

55) 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.

56) 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.

57) 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.

58) ERGONOMIA

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

59) 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.

60) 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.

61) 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.

62) 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.

63) 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 Antigüidade.

64) 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.

65) 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.

66) 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.

67) 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 1 (um) dia de salário, descontada dos salários do mês de outubro de 2017, recolhendo as respectivas importâncias à conta do SEMAPI, até os 10 de novembro de 2017, 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 subsequentes 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 subsequentes 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.

68) CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

A ASCAR/RS recolherá a os cofres do SESCON/RS importância equivalente a 1/30 avos do total da folha de pagamento do mês de OUTUBRO de 2017. O presente recolhimento, que se constitui em ônus do empregador, deverá ser realizado até o dia 10 de NOVEMBRO de 2017.

PARÁGRAFO ÚNICO

O não recolhimento na forma e no prazo estabelecido no "caput" da presente cláusula implicará nas cominações previstas no art. 600 da CLT.

69) 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.

70) 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.

71) 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.

72) 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.

73) 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.

74) 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.

75) 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.

76) 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.

77) 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.

78) 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.

79) ABONO NATALINO - AUXÍLIO-RANCHO SUPLEMENTAR

Fica estabelecido a concessão de auxílio-rancho suplementar no mês de dezembro de cada ano no valor de R\$ 624,35 (seiscentos e vinte e quatro reais e trinta e cinco 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.

80) DAS DIFERENÇAS

As diferenças salariais decorrentes da aplicação da presente convenção coletiva de trabalho deverão ser satisfeitas para todos os empregados inclusive os desligados a partir de 1º de junho de 2017, até 10 de novembro de 2017.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - REGRAS APLICADAS EXCLUSIVAMENTE PARA EMPREGADOS DA EGR

A presente cláusula abrange, exclusivamente, os empregados representados pelo sindicato profissional que laboram na EGR – Empresa Gaúcha de Rodovias S/A.

1) 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.

2) REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º de junho de 2017, os empregados da Empresa Gaúcha de Rodovia S/A representados pela entidade acordante serão reajustados pelo índice de variação do INPC/IBGE no período de junho de 2016 a maio de 2017, percentual este que incidirá sobre o salário resultante da convenção coletiva ora revista.

Parágrafo Único - As perdas residuais do poder aquisitivo dos salários no percentual de 2,76% (dois inteiros e setenta e seis por cento) poderão ser objeto de negociação até 31 de dezembro de 2017.

3) 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 dos Empregados em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Fundações Estaduais do RGS - SEMAPI notificará, por qualquer meio, 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, contados do recebimento da notificação.

Parágrafo Segundo-Persistindo o descumprimento, a empresa se obriga a pagar a multa diária de 1/4 (um quarto) de dia de salário por dia de atraso em favor do empregado, a vigorar após o 5 (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, ficando a referida multa limitada ao valor do principal.

4) DAS DIFERENÇAS

As diferenças salariais decorrentes da aplicação da presente convenção coletiva de trabalho deverão ser satisfeitas para todos os empregados inclusive os desligados a partir de 1º de junho de 2017, até 10 de novembro de 2017.

5) 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 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.

6) RECIBOS OU ENVELOPES DE PAGAMENTO

A EGR 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.

7) RELAÇÃO DOS SALÁRIOS

Quando requerido, a EGR 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.

8) 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.

9) ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

A EGR 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.

10) HORAS EXTRAS

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

11) HORAS TRABALHADAS EM DIAS DE REPOUSO, FERIADOS E PONTOS FACULTATIVOS

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

12) QUEBRA DE CAIXA

É concedida uma indenização a título de "quebra de caixa" aos empregados encarregados de fundos fixos de caixa, constituído na forma das normas vigentes na EGR, e aos empregados que exerçam as funções de caixa ou bilheteiro no valor mensal de R\$ 178,79 (cento e setenta e oito reais e setenta e nove centavos), excetuando-se os empregados que receberem adiantamentos pecuniários para despesas de pronto pagamento.

PARÁGRAFO ÚNICO

Fica ajustado que ditos valores não farão parte integrante do salário do empregado, para qualquer efeito legal.

13) AUXÍLIO-REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

A EGR concederá, mensalmente, a seus empregados um número de vales-refeição ou vales-alimentação, conforme opção do empregado, equivalente aos dias de efetivo trabalho para a empresa, não devendo ser inferior a 22 (vinte e dois) vales por mês, garantido o desconto na hipótese de falta não justificada, desde que não compensada, a razão de 1 (um) vale por dia faltado, a partir de junho de 2017, com valor unitário de R\$ 28,38 (vinte e oito reais e trinta e oito centavos), e com valor unitário a partir de 1º de outubro de 2017 de R\$ 28,98 (vinte e oito reais e noventa e oito centavos). Os vales serão entregues no último dia útil do mês anterior ao de competência. No caso de novos empregados, os vales serão alcançados no mês de admissão de forma proporcional, a contar do dia do ingresso, a razão de um vale por dia trabalhado.

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, 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.

14) VALE-TRANSPORTE

A EGR 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. Fica estabelecido a possibilidade do pagamento em espécie do vale-transporte, em razão das dificuldades de transporte, aos empregados que laboram nas praças de pedágio.

PARÁGRAFO ÚNICO

Fica ajustado que o pagamento em pecúnia do vale-transporte atende a legislação vigente, bem como não integrará ao salário do empregado, para qualquer efeito.

15) AUXÍLIO-EDUCAÇÃO INFANTIL

A EGR 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\$ 455,77 (quatrocentos e cinquenta e cinco reais e sessenta e sete centavos) por filho, mediante comprovação de frequência e recibo de pagamento da instituição em que a criança estiver matriculada, ou de R\$ 457,77 (quatrocentos e cinquenta e sete reais e sessenta e sete centavos) 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\$ 457,77 (quatrocentos e cinquenta e sete reais e sessenta e sete centavos) por filho, mediante recibo de pagamento de pessoa física.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

O auxílio somente será devido a partir de 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

Caso a despesa não seja comprovada no período máximo de 90 (noventa) dias, o empregado perderá o direito ao ressarcimento do valor correspondente.

PARÁGRAFO QUARTO

No caso de filho com deficiência, mantidas integralmente as condições previstas na presente cláusula, fica assegurado um auxílio mensal no valor único de R\$ 455,77 (quatrocentos e cinquenta e cinco reais e setenta e sete centavos).

16) PLANO DE SAÚDE

A EGR participará em Plano de Saúde que beneficie seus empregados e dependentes legais, mediante livre opção dos empregados e observando o que segue:

Opção 1 – Plano Saúde de Entidades de Direito Privado e Outras (exceto Opção 2):

a) A EGR contribuirá mensalmente para este fim com percentual de 4,50% (quatro inteiros e cinquenta centésimos por cento) calculado sobre o somatório da remuneração dos empregados que aderirem ao(s) Plano(s) de Saúde, limitada a 50% (cinquenta por cento) do valor mensal total efetivamente pago pelo(s) Plano(s) de Saúde Contratado(s).

b) Mensalmente, até o último dia útil de cada mês, a pessoa jurídica legalmente constituída (Associação dos Empregados, Sindicato profissional, etc), indicada pelos empregados para a contratação do(s) Plano(s) de Saúde ou acolhimento de Plano(s) de Saúde diretamente contratados pelos empregados, deverão encaminhar à EGR, relação contendo os nomes de empregados que optarem pelo(s) Plano(s), o somatório de suas remunerações, o somatório dos valores efetivamente pagos pelo(s) Plano(s) de Saúde e o somatório dos valores da contribuição patronal resultante da aplicação do regramento estabelecido nesta cláusula, com vistas à participação da EGR de que trata o item anterior.

c) O repasse dos recursos de que trata o item "a" à pessoa jurídica legalmente constituída (Associação dos Empregados, Sindicato Profissional, etc.), indicada pelos empregados para a contratação do(s) Plano(s) de Saúde ou acolhimento de Plano(s) de Saúde diretamente contratado(s) pelos empregados, será procedido até o 5º (quinto) dia útil de cada mês. Na hipótese de atraso no repasse dos recursos pela EGR, por omissão única e exclusivamente desta ou do Governo Estadual, ensejando tal ato o pagamento de multas e outras penalidades contratuais, serão as mesmas suportadas pela EGR.

d) O regramento do rateio do valor correspondente à participação da EGR em Plano(s) de Saúde de que trata o item "a" ficará a cargo dos empregados optantes pelos Plano(s) de Saúde em decisão tomada pelos mesmos em assembleia específica, sendo vedado o ressarcimento individualizado em valor superior ao da despesa mensal do titular e seus dependentes legais paga pelo empregado;

e) Fica acertado que a utilização da estrutura humana e física da EGR se dará na forma em que for negociada pelas partes;

f) Compete à EGR a fiscalização da gestão financeira dos recursos e de sua efetiva aplicação para este exclusivo fim, sendo que, em caso de aplicação indevida, será automaticamente cancelada a contribuição da EGR;

g) As partes comprometem-se, através de Comissão Paritária constituída de representantes do sindicato acordante, a verificar permanentemente o fiel cumprimento das normas estabelecidas para a opção 1;

h) Caberá à pessoa jurídica legalmente constituída (Associação dos Empregados, Sindicatos Profissionais, etc.) a pré-prestação de contas mensal referente aos repasses efetuados pela empresa relativos à contrapartida dos planos de saúde, bem como a prestação de contas semestral;

i) Os empregados beneficiados na forma da linha "b" com plano de saúde contratado diretamente pelos mesmos (planos acolhidos) deverão apresentar os respectivos recibos de pagamento à pessoa jurídica legalmente constituída, para fins do ressarcimento e ou pagamento, no prazo máximo de 30 (trinta) dias do vencimento, sob pena da interrupção do ressarcimento e ou pagamento daquele recibo.

Opção 2 – Plano Ipe-Saúde Contratado via Empregador:

a) A EGR contribuirá mensalmente para o IPE-SAÚDE com percentual de 50% (cinquenta por cento) da contrapartida financeira mensal prevista no Termo de Contrato de Prestação de Serviços firmado entre a EGR e o Instituto de Previdência do Estado do RS;

- b) A contrapartida financeira dos empregados optantes será equivalente a contrapartida financeira mensal patronal acima fixada (letra "a");
- c) Simultaneamente ao firmamento da opção pelo plano, os empregados deverão autorizar o desconto da contrapartida financeira que lhe couber em folha de pagamento do mês de competência;
- d) O Termo de Contrato de Prestação de Serviços relativos ao IPE-SAÚDE é parte integrante do Termo de Opção firmado pelo empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Os empregados que estejam com o contrato de trabalho suspenso e em gozo de benefício previdenciário, caso não formalizem a sua exclusão, permanecerão como beneficiários do Plano, sendo a contrapartida paga na tesouraria, no caso da opção 2 e à pessoa jurídica indicada pelos empregados no caso da opção 1;

PARÁGRAFO SEGUNDO

O não pagamento da contrapartida durante os 60 (sessenta) dias subsequentes ao do vencimento da fatura da prestação de serviços, interromperá a obrigação pecuniária do empregador em relação ao plano de saúde até a sua regularização e a partir desta, sem abranger o período descontinuado.

17) AUXÍLIO-FUNERAL

O empregador fornecerá um auxílio-funeral ao cônjuge, ascendente, descendente, responsável legal ou dependente do empregado falecido, no valor de R\$ 4.311,76 (quatro mil trezentos e onze reais e setenta e seis centavos), 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.

18) SEGURO DE VIDA EM GRUPO

O empregador manterá, a partir de 1º de junho de 2017, apólice de seguro de vida em grupo beneficiando seus empregados - de adesão facultativa -, nos seguintes valores: R\$ 16.063,69 (dezesesseis mil e sessenta e três reais e sessenta e nove centavos) por morte natural e invalidez funcional permanente total por doença e R\$ 32.127,38 (trinta e dois mil e cento e vinte sete reais e trinta e oito centavos) 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 desconto posterior no salário, quando do seu retorno, dos valores relativos a sua participação no valor do prêmio na forma prevista no parágrafo primeiro desta cláusula.

19) PRAZO DE PAGAMENTO DE RESCISÕES

Quando da rescisão do contrato de trabalho, ficará a EGR 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 EGR terá o prazo máximo de 3 (três) dias, contados da data final para pagamento das verbas rescisórias, para fornecer tais documentos ao empregado demitido.

20) 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.

21) 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.

22) ANOTAÇÃO DA DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

Se a EGR dispensar seus empregados de comparecer ao trabalho durante o aviso prévio, se obriga a proceder a anotação correspondente no verso do próprio aviso.

23) AVISO PRÉVIO ESPECIAL

A EGR 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.

24) CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO

A EGR 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.

25) PLANO 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.

26) FORNECIMENTO DE UNIFORMES

Se a EGR 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.

27) CONTRANGIMENTO MORAL

A EGR 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 EGR, 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

Subsidiariamente e completivamente, serão aplicadas as normas e regras da Lei Complementar nº 12.561/2006.

PARÁGRAFO QUARTO

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

22) 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.

23) 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.

24) IMPOSSIBILIDADE DO DESCONTO DE CHEQUES

A EGR 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.

25) ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO

A EGR obriga-se a promover a anotação, na Carteira de Trabalho do empregado, da função por ele efetivamente exercida no estabelecimento e em conformidade com a nomenclatura adotada no respectivo plano de empregos, funções e salários em vigor.

26) CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

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

27) SINDICÂNCIA

Será garantido ao empregado que estiver submetido a Sindicância Administrativa, quando de sua oitiva, o acompanhamento por advogado. O afastamento do empregado somente ocorrerá se comprovada a necessidade para a preservação da integridade física e ou moral.

28) JORNADA MÁXIMA DE TRABALHO

Fica garantida aos integrantes da categoria profissional uma jornada semanal máxima de trabalho de 40 (quarenta) horas, ressalvados os empregados que trabalham em jornada inferior por imposição legal, sem prejuízo da remuneração do empregado.

29) REGIME DE COMPENSAÇÃO MENSAL DA JORNADA DE TRABALHO

A EGR, respeitada a jornada mensal legal ou contratual de trabalho, poderá ultrapassar a duração normal diária de trabalho até o máximo permitido em lei, visando a compensação das horas suplementares trabalhadas com a diminuição do horário em outro(s) dia(s), devendo a compensação ocorrer no prazo máximo de 30 (trinta) dias, considerando para tanto a efetividade mensal dos empregados estabelecida pelo

empregador para fins de implementação em folha de pagamento, hipótese em que as horas suplementares compensadas não serão consideradas como trabalho extraordinário.

PARÁGRAFO PRIMEIRO As horas suplementares realizadas pelos empregados durante a efetividade mensal e não compensadas no referido período deverão ser implementadas na respectiva folha de pagamento a título de horas extraordinárias.

PARÁGRAFO SEGUNDO O empregador ao adotar a sistemática de compensação horária também está obrigado a respeitar o intervalo mínimo de 1 (uma) hora entre turnos.

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, o empregador deverá dar ciência da opção ao sindicato profissional acordante.

PARÁGRAFO QUARTO

A referida cláusula, caput e parágrafos, somente vigorará no período de 1º de junho de 2017 a 10 de novembro de 2017, perdendo sua vigência após esta data, não incorporando as regras ora estabelecidas as contratos individuais de trabalho.

PARÁGRAFO QUINTO

Fica estabelecido que os sindicatos signatários deste instrumento coletivo irão retornar a negociar essa cláusula até 31 de outubro de 2017

30) 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.

31) LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM CURSOS

A EGR 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 licença 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 ÚNICO

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.

32) LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO DE PESSOAS DA FAMÍLIA

A EGR 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.

33) JORNADA DE TRABALHO DO ESTUDANTE

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

34) ESTÁGIO OBRIGATÓRIO

Os empregados estudantes, desde que o curso que freqüentam 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.

35) 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 do órgão em que estiver lotado e será instruído com certidão de nascimento e atestado médico de que o filho deficiente 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.

36) TRABALHO EXTERNO

Os empregados representados pela 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 Trabalho. A estes trabalhadores não se aplicam, de igual forma, as disposições desta convenção coletiva que versam sobre duração do trabalho e horas extras.

37) ATRASO AO SERVIÇO

A EGR 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.

38) LICENÇA NOJO

A EGR 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

A EGR 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.

39) LICENÇA PARA FINS DE ADOÇÃO

Nos casos de adoção de crianças com menos de 12 (doze) anos de idade, serão concedidos aos empregados adotantes 6 (seis) meses de licença, nos termos da Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008, 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.

40) ESCALA DE FÉRIAS

Serão imediatamente constituída Comissão Paritária na EGR, com objetivo de elaborar escala de férias compatível com os interesses dos empregados e empregador, respeitadas as normas vigentes emanadas do Governo Estadual.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Os empregados, inclusive os maiores de quarenta e cinco anos, poderão requerer o fracionamento 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 EGR.

Parágrafo Terceiro

A referida cláusula, caput e parágrafos, somente vigorará no período de 1º de junho de 2017 a 10 de novembro de 2017, perdendo sua vigência após esta data, não incorporando as regras ora estabelecidas as contratos individuais de trabalho.

Parágrafo Quarto

Fica estabelecido que os sindicatos signatários deste instrumento coletivo irão retornar a negociar essa cláusula até 31 de outubro de 2017

41) FORNECIMENTO DE EPI

A EGR deverá fornecer 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.

42) ATESTADO DE DOENÇA

A EGR obriga-se a aceitar, para todos os efeitos, atestados de doença fornecidos por médico próprio da EGR; médico em convênio mantido pela EGR; médico em convênio reconhecido pela EGR; 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.

43) SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

A EGR 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.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

A EGR fica desobrigada de indicar médico coordenador do PCMSO, quando enquadrada o grau de risco 1 e 2, segundo o Quadro I da NR 4, se possuir até 50 (cinquenta) empregados no estabelecimento.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Se possuir até 20 (vinte) empregados no estabelecimento, enquadradas no grau de risco 3 ou 4, segundo o Quadro I da NR 4, fica desobrigada de indicar médico do trabalho coordenador do PCMSO.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Se a EGR estiver enquadrada no grau de risco 1 ou 2 do Quadro I da NR 4, estará obrigada a realizar o exame médico demissional até a data da homologação da rescisão contratual, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 270 (duzentos e setenta) dias.

PARÁGRAFO QUARTO

Se a EGR estiver enquadrada no grau de risco 3 ou 4 do Quadro I da NR 4, estará obrigada a realizar o exame médico demissional até a data da homologação da rescisão contratual, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 180 (cento e oitenta) dias.

44) GARANTIA DE EMPREGO DO DELEGADO SINDICAL

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

45) LIBERAÇÃO PARA ATIVIDADES SINDICAIS

A EGR, mediante solicitação prévia encaminhada pelo SEMAPI, liberará 01 delegado sindical 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) 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.

46) 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.

47) CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL

A EGR descontará de todos os seus empregados, associados ou não, beneficiados ou não com as cláusulas da presente convenção, o valor correspondente a 1 (um) dia de salário, descontadas do salário do mês de OUTUBRO/2017, recolhendo as respectivas importâncias à conta do SEMAPI, até os 10 DE NOVEMBRO DE 2017, 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 do desconto feito pelo empregador, 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 contado - 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.

48) CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

A EGR contribuirá para os cofres do SESCON/RS com importância equivalente a 1/30 avos do total da folha de pagamento do mês de OUTUBRO de 2017. O presente recolhimento, que se constitui em ônus do empregador, deverá ser realizado até o dia 10 de NOVEMBRO de 2017.

PARÁGRAFO ÚNICO

O não recolhimento na forma e no prazo estabelecido no "caput" da presente cláusula implicará nas cominações previstas no art. 600 da CLT.

49) CÓPIA DAS GUIAS DE CONTRIBUIÇÃO

A EGR 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 10 (dez) dias após os respectivos recolhimentos.

50) QUADRO MURAL

Mediante comunicação prévia ao empregador pelo sindicato suscitante, 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.

51) GARANTIA DE EMPREGO DO REPRESENTANTE DE ÁREA

A EGR reconhecerá a estabilidade provisória do Representante de Área, eleito na forma do estatuto social do SEMAPI, durante o mandato e até 1 (um) ano após o término do mesmo.

52) 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 a EGR 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 qualquer meio, a entidade patronal acordante, que diligenciará junto a EGR para que a obrigação seja satisfeita no prazo improrrogável de 5 (cinco) dias contados do recebimento da notificação.

53) 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 EGR e seus empregados.

54) ADVERTÊNCIA ADMINISTRATIVA

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

55) REGISTRO FGTS NO CONTRA-CHEQUE

A EGR, em cumprimento ao artigo 17 da Lei 8.036/90, discriminará nos contracheques e ou recibos salariais de todos os seus empregados, os valores recolhidos ao FGTS naquele mês.

56) 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.

57) 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.

58) FÉRIAS - DIA DE INÍCIO

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

59) LICENÇA GALA

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

60) 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.

61) ABONO NATALINO - AUXÍLIO-RANCHO SUPLEMENTAR

Fica estabelecido a concessão de auxílio-rancho suplementar no mês de dezembro de cada ano, no valor de R\$ 624,35 (seiscentos e vinte e quatro reais e trinta e cinco 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.

62) GARANTIAS ÀS VÍTIMAS DE ASSÉDIO

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

63) PARTICIPAÇÃO EM ELEIÇÕES NACIONAIS, ESTADUAIS E MUNICIPAIS

A EGR compromete-se em elaborar previamente escalas de trabalho dos empregados em turnos especiais de trabalho e plantões, que não comprometam o livre exercício do voto.

PARÁGRAFO ÚNICO

Os empregados convocados pela justiça eleitoral terão a compensação destes dias em data de sua livre escolha.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - REGRAS APLICADAS EXCLUSIVAMENTE PARA EMPREGADOS DA UERGS

A presente cláusula abrangerá, exclusivamente, os empregados representados pelo sindicato profissional, que laboram na UERGS - Universidade Estadual do Rio Grande do Sul.

1) 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.

2) REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º de junho de 2017, os empregados da Universidade Estadual do Rio Grande do Sul representados pela entidade acordante serão reajustados pelo índice de variação do INPC/IBGE no período de junho de 2016 a maio de 2017, percentual este que incidirá sobre o salário resultante da convenção coletiva ora revista.

Parágrafo Único - As perdas residuais do poder aquisitivo dos salários no percentual de 4,68% (quatro inteiros e sessenta e oito centésimos por cento) poderão ser objeto de negociação até 31 de dezembro de 2017.

3) 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 dos Empregados em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Fundações Estaduais do RGS - SEMAPI notificará, por qualquer meio, 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, contados do recebimento da notificação.

Parágrafo Segundo-Persistindo o descumprimento, a empresa se obriga a pagar a multa diária de 1/4 (um quarto) de dia de salário por dia de atraso em favor do empregado, a vigorar após o 5 quinto dia útil do mês subsequente ao vencido, ficando a referida multa limitada ao valor do principal.

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

4) DAS DIFERENÇAS

As diferenças salariais decorrentes da aplicação da presente convenção coletiva de trabalho deverão ser satisfeitas para todos os empregados inclusive os desligados a partir de 1º de junho de 2017, até 10 de novembro de 2017.

5) 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 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.

6) RECIBOS OU ENVELOPES DE PAGAMENTO

A Universidade 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.

7) RELAÇÃO DOS SALÁRIOS

Quando requerido, a Universidade 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.

8) 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.

9) IMPOSSIBILIDADE DE DESCONTOS DE CHEQUES

A Universidade 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.

10) HOSPITALIZAÇÃO - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO

O empregado que for hospitalizado receberá adiantamento salarial correspondente a 50% (cinquenta por cento) de seu salário básico. A quantia adiantada pela Universidade será compensada, mensalmente, em parcelas não superiores a 20% (vinte por cento) de seu salário básico.

PARÁGRAFO ÚNICO - No caso do empregado necessitar entrar em benefício, sendo, então, devido o auxílio-doença, aplica-se o item 20 da Cláusula 22ª deste acordo.

11) ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Fica assegurado o pagamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário no prazo máximo de dois dias antes do início das férias, aos empregados que o requererem até 5 (cinco) dias após o recebimento do aviso de férias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

O pagamento da antecipação prevista no *caput* será efetivado por ocasião da satisfação do salário de férias.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Na hipótese de descumprimento da norma acima o Sindicato suscitante notificará, por qualquer meio, a Universidade, para que a obrigação seja satisfeita no prazo improrrogável de 72 (setenta e duas) horas, contadas do recebimento da notificação.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Persistindo o descumprimento, a Universidade se obriga a pagar a multa diária de ¼ (um quarto) de dia de salário por dia de atraso em favor do empregado, a vigorar após o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido, ficando a referida multa limitada ao valor do principal.

12) INCORPORAÇÃO DE FUNÇÃO DE CONFIANÇA

Fica assegurado aos empregados que percebam gratificação de função por no mínimo 10 (dez) anos, de forma consecutiva, a partir do seu retorno ao cargo efetivo, a incorporação de 100% (cem por cento) da média atualizada das gratificações percebidas nos últimos dez anos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Incorporada a gratificação de função nos termos do *caput*, se o empregado permanecer desempenhando função de confiança de nível equivalente ou inferior ao da gratificação que incorporou, não lhe caberá mais qualquer remuneração adicional.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Na hipótese de o empregado atingido pela regra do *caput* vir a ser designado em função de nível superior à que incorporou, fará jus à percepção da diferença entre o valor atribuído à nova função e o valor que tenha sido incorporado, enquanto no efetivo exercício da função.

PARÁGRAFO TERCEIRO

A apuração do valor da média atualizada das gratificações percebidas ao longo dos últimos 10 (dez) anos, quando exercidas mais de uma função, será feita de forma aritmética considerando o número de meses de exercício de cada função, sendo que o valor atualizado de cada função gratificada efetivamente exercida será o valor praticado no mês da incorporação para a mesma função (mesmas atribuições). A título exemplificativo fica estabelecido o que segue: FG1/R\$ 100,00 percebida durante 24 meses, FG2/R\$ 200,00 percebida durante 56 meses e FG3/R\$ 400,00 percebida durante 40 meses = $24 \times 100,00 + 56 \times 200,00 + 40 \times 400,00 = \text{R\$ } 29.600,00 / 120 = \text{R\$ } 246,67$, sendo este último o valor da média atualizada das gratificações percebidas nos últimos dez anos.

13) QUINQUENIO

A Universidade pagará a seus empregados, a título de adicional por tempo de serviço, o percentual de 5% (cinco por cento) sobre o salário base, a cada 5 (cinco) anos de efetivo trabalho para o mesmo empregador, contados ininterruptamente a partir da contratação.

14) QUEBRA DE CAIXA

É concedida uma indenização a título de "quebra de caixa" aos empregados encarregados de fundos fixos de caixa, constituído na forma das normas vigentes na Universidade, e aos empregados que exerçam as funções de caixa ou tesoureiro no valor mensal de R\$ 178,79 (cento e setenta e oito reais e setenta e nove centavos), bem como aos empregados detentores de "conta pública" para recebimento e movimentação de numerário da Universidade, limitada a um empregado por unidade, excetuando-se os empregados que receberem adiantamentos pecuniários para despesas de pronto pagamento.

PARÁGRAFO ÚNICO

Fica ajustado que ditos valores não farão parte integrante do salário do empregado, para qualquer efeito legal.

15) AUXÍLIO RANCHO

As partes ratificam as disposições contidas na cláusula quarta, em especial o caput, § 1º e § 4º, da Convenção Coletiva de Trabalho 2011/2012, registrada no MTE nº RS000968/2011, em 27/06/2011, MR033854/2011 e Processo nº 46218.008406/2011-57, com as seguintes alterações: O valor será de R\$ 425,70 (quatrocentos e vinte e cinco reais e setenta centavos) e em contrapartida será descontado do empregado o equivalente a 2% (dois por cento) do valor do auxílio.

PARÁGRAFO ÚNICO

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.

16) AUXÍLIO-REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

A Universidade 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, a partir de junho de 2017, com valor unitário de R\$ 28,38 (vinte e oito reais e trinta e oito centavos), e com valor unitário a partir de 1º de outubro de 2017 de R\$ 28,98 (vinte e oito reais e noventa e oito centavos). Os vales serão entregues no último dia útil do mês anterior ao 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, 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.

17) VALE-TRANSPORTE

A Universidade 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. Fica estabelecida a possibilidade do pagamento em espécie do vale-transporte, em razão das dificuldades de transporte, nas seguintes localidades: Erechim, Frederico Westphalen, Cidreira/Noite, Santa Cruz do Sul/Noite, Tapes, Sananduva, Encantado, Novo Hamburgo e Osório.

18) AUXÍLIO-EDUCAÇÃO INFANTIL

A Universidade concederá auxílio educação infantil a seus empregados, mensalmente, desde que não tenham estas 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\$ 455,77 (quatrocentos e cinquenta e cinco reais e setenta e sete centavos) por filho, mediante comprovação de frequência e recibo de pagamento da instituição em que a criança estiver matriculada, ou de R\$ 455,77 (quatrocentos e cinquenta e cinco reais e setenta e sete centavos) 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\$ 455,77 (quatrocentos e cinquenta e cinco reais e setenta e sete centavos) 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

Caso a despesa não seja comprovada no período máximo de 90 (noventa) dias, o empregado perderá o direito ao ressarcimento do valor correspondente.

PARÁGRAFO QUARTO

No caso de filho com deficiência, mantidas integralmente as condições previstas na presente cláusula, fica assegurado um auxílio mensal no valor único de R\$ 455,77 (quatrocentos e cinquenta e cinco reais e setenta e sete centavos).

19) PLANO DE SAÚDE

A Universidade representada participará em Plano(s) de Saúde que beneficie seus empregados e dependentes legais, previstos na legislação do IR e/ou do INSS, mediante livre opção dos empregados e observando o que segue:

Opção 1 – Plano Saúde de Entidades de Direito Privado e Outras (exceto IPERGS):

a) A Universidade contribuirá mensalmente para este fim com percentual de 4,5% (quatro inteiros e cinco décimos por cento) calculado sobre o somatório da remuneração dos empregados que aderirem ao(s) Plano(s) de Saúde, limitada a 50% (cinquenta por cento) do valor mensal total efetivamente pago pelo(s) Plano(s) de Saúde contratado(s), incluindo eventuais valores recolhidos compulsoriamente ao INSS decorrentes de Plano(s) de Saúde contratados..

b) Mensalmente, até o último dia útil de cada mês, a pessoa jurídica legalmente constituída (Associação dos Empregados, Sindicato Profissional, etc.), indicada pelos empregados optantes para a contratação do(s) Plano(s) de Saúde ou acolhimento de Plano(s) de Saúde diretamente contratados pelos empregados, deverão encaminhar à Universidade relação contendo os nomes de empregados que optarem pelo(s) Plano(s) de Saúde contratados e/ou acolhidos e o valor total efetivamente pago pelo(s) Plano(s) de Saúde, tendo como referência as faturas do mês anterior, informações estas que, acrescidas ao somatório das remunerações daqueles empregados, balizará o valor total da contribuição patronal resultante da aplicação do regramento estabelecido nesta cláusula, com vistas à participação da Universidade de que trata o item anterior. Eventuais diferenças decorrentes de alterações remuneratórias e/ou despesas adicionais do(s) Plano(s) de Saúde serão revistas semestralmente pelas partes.

c) O repasse dos recursos de que trata o item "a" à pessoa jurídica legalmente constituída indicada pelos empregados para a contratação do(s) Plano(s) de Saúde ou acolhimento de Plano(s) de Saúde diretamente contratado(s) pelos empregados, será procedido até o 5º (quinto) dia útil de cada mês. Na hipótese de atraso no repasse dos recursos pela Universidade, por omissão única e exclusivamente desta ou do Governo Estadual, ensejando tal ato o pagamento de multas e outras penalidades contratuais, serão as mesmas suportadas pela Universidade.

d) Fica vedado o ressarcimento individualizado em valor superior ao da mensalidade do titular e seus dependentes legais paga pelo empregado;

e) A utilização da estrutura humana e física da Universidade para o desempenho das atividades administrativas relacionadas ao(s) Plano(s) de Saúde, quando necessária, se dará na forma em que for negociada pelas partes e em conformidade com a legislação vigente;

f) Compete à Universidade a fiscalização da gestão financeira dos recursos e de sua efetiva aplicação para este exclusivo fim, sendo que, em caso de aplicação indevida, será automaticamente cancelada a contribuição da Universidade;

g) As partes comprometem-se, através de Comissão Paritária constituída de representantes do sindicato acordante e do empregador, a verificar permanentemente o fiel cumprimento das normas estabelecidas para a opção 1;

h) Caberá à pessoa jurídica legalmente constituída (Associação dos Empregados, Sindicatos Profissionais, etc.) a pré-prestação de contas mensal referente aos repasses efetuados pela Universidade relativos à contrapartida dos planos de saúde, bem como a prestação de contas semestral;

i) Os empregados beneficiados na forma da alínea "b" com plano de saúde contratado diretamente pelos mesmos (planos acolhidos) deverão apresentar os respectivos recibos de pagamento à pessoa jurídica legalmente constituída, para fins do ressarcimento e ou pagamento, no prazo máximo de 30 (trinta) dias do vencimento, sob pena de interrupção do ressarcimento e ou pagamento daquele recibo.

Opção 2 – Plano Ipe-Saúde Contratado via Empregador:

a) A Universidade contribuirá mensalmente para o IPE-SAÚDE com percentual de 50% (cinquenta por cento) da contrapartida financeira mensal prevista no Termo de Contrato de Prestação de Serviços firmado

entre a Universidade e o Instituto de Previdência do Estado do RS;

- b) A contrapartida financeira dos empregados optantes será equivalente a contrapartida financeira mensal patronal acima fixada (letra "a");
- c) Simultaneamente ao firmamento da opção pelo plano, os empregados deverão autorizar o desconto da contrapartida financeira que lhe couber em folha de pagamento do mês de competência;
- d) O Termo de Contrato de Prestação de Serviços relativos ao IPE-SAÚDE é parte integrante do Termo de Opção firmado pelo empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Os empregados que estejam com o contrato de trabalho suspenso e em gozo de benefício previdenciário, caso não formalizem a sua exclusão, permanecerão como beneficiários do(s) Plano(s) de Saúde, sendo a contrapartida paga na tesouraria, no caso da opção 2 e à pessoa jurídica indicada pelos empregados no caso da opção 1.

PARÁGRAFO SEGUNDO

O não pagamento da contrapartida durante os 60 (sessenta) dias subsequentes ao do vencimento da fatura da prestação de serviços, interromperá a obrigação pecuniária do empregador em relação ao plano de saúde até a sua regularização e a partir desta, sem abranger o período descontinuado.

20) INTEGRALIZAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA

A Universidade 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 ou o valor do auxílio por acidente de trabalho 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; e
- d) nos casos de doença crônica incapacitante para o trabalho, assim atestada por laudo emitido pela Perícia Médica do Estado do Rio Grande do Sul e nos casos de acidente de trabalho – o benefício será devido até o 360º (trecentésimo 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.

21) AUXÍLIO-DOENÇA/ADIANTAMENTO DE SALÁRIO

Sendo devido o auxílio-doença, a Universidade adiantará ao empregado em benefício o valor equivalente a 60% (sessenta por cento) de sua remuneração até a data em que o empregado passe a perceber o referido benefício do INSS. A quantia adiantada será compensada quando o empregado tornar a receber a sua remuneração, ou, conforme o caso, nas parcelas referentes a integralização do auxílio doença de que trata o item 20 da cláusula vigésima segunda (22ª) da presente convenção, mensalmente, em parcelas não superiores a 20% (vinte por cento) de sua remuneração.

22) AUXÍLIO-FUNERAL

O empregador fornecerá um auxílio-funeral ao cônjuge, ascendente, descendente, responsável legal ou dependente do empregado falecido, no valor de R\$ 4.311,76 (quatro mil trezentos e onze reais e setenta e seis centavos), 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.

23) SEGURO DE VIDA EM GRUPO

O empregador manterá, a partir de 1º de maio de 2017, apólice de seguro de vida em grupo beneficiando seus empregados - de adesão facultativa -, nos seguintes valores: R\$ 16.063,69 (dezesesseis mil e sessenta e três reais e sessenta e nove centavos) por morte natural e invalidez funcional permanente total por doença e R\$ 32.127,38 (trinta e dois mil e cento e vinte sete reais e trinta e oito centavos) 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 22ª - integralização do auxílio-doença, dos valores relativos a sua participação no valor do prêmio na forma prevista no parágrafo primeiro desta cláusula.

24) JUSTA CAUSA - ESPECIFICAÇÃO DOS MOTIVOS

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

25) PRAZO DE PAGAMENTO DE RESCISÕES

Quando da rescisão do contrato de trabalho, ficará a Universidade 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 Universidade terá o prazo

máximo de 3 (três) dias, contados da data final para pagamento das verbas rescisórias, para fornecer tais documentos ao empregado demitido.

26) DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

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

27) ANOTAÇÃO DA DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

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

28) AVISO PRÉVIO ESPECIAL

A Universidade 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 a Universidade, desde que atendidos ambos os requisitos.

29) PLANOS DE CARREIRA

A Universidade integrante da categoria econômica se comprometem, quando da instituição e/ou revisão dos seus atuais Planos de Carreira, a executá-la através de Comissão Paritária constituída de representantes do sindicato profissional ora acordante e da entidade Universidade.

30) ADVERTÊNCIA ADMINISTRATIVA

Na hipótese do empregado receber penalidade administrativa, será facultado ao mesmo a apresentação de defesa escrita no prazo de 05 (cinco) dias úteis da ciência da penalidade, tendo a Universidade até 5 (cinco) dias improrrogáveis para responder.

31) BANCO DE TRANSFERÊNCIA

A Universidade publicará permanentemente, no "site" da entidade, os critérios adotados e relação dos empregados inscritos no Banco de Transferência, em ordem de preferência.

32) CONSTRANGIMENTO MORAL

A Universidade 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 entidade empregadora, 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

Subsidiariamente e completivamente, serão aplicadas as normas e regras da Lei Complementar nº 12.561/2006.

PARÁGRAFO QUARTO

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

33) ESTABILIDADE DA GESTANTE

Será garantida a estabilidade provisória para a empregada gestante desde a concepção até 180 (cento e oitenta) dias após o término do gozo do benefício previdenciário.

PARÁGRAFO ÚNICO

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.

34) 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.

35) ESTABILIDADE DO APOSENTANDO

Fica assegurada ao empregado que mantenha contrato de trabalho com a Universidade 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 entidade, dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

36) 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.

37) SINDICÂNCIA

Será garantido ao empregado que estiver submetido a Sindicância Administrativa, quando de sua oitiva, o acompanhamento por advogado. O afastamento do empregado somente ocorrerá se comprovada a necessidade para a preservação da integralidade física e ou moral.

38) CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

A Universidade representada pela entidade patronal acordante obriga-se a adotar política de recursos humanos que promova, através de profissionais legalmente habilitados, a capacitação e o aperfeiçoamento profissional de seus empregados.

39) JORNADA P/ QUEM TRABALHA COM INSERÇÃO ELETRÔNICA DE DADOS/ TELE-ATENDIMENTO

Com base no disposto na NR 17, fica assegurado aos trabalhadores que laborem permanentemente na inserção eletrônica de dados (digitação), bem como aos que trabalham em caráter permanente e simultâneo com fone de ouvido e terminal de vídeo, que tais atividades serão prestadas durante 6 (seis) horas/dia, com intervalos de 10 (dez) minutos a cada 50 (cinquenta) minutos de trabalho, sendo as duas horas remanescentes da jornada diária ocupadas com outras atividades.

Fica assegurado aos trabalhadores que laborem em Teleatendimento/Telemarketing que suas atividades serão prestadas durante 6 (seis) horas/dia, com duas pausas de 10 (dez) minutos e um intervalo de 20 (vinte) minutos, sem prejuízo do salário correspondente a carga horária de 30h semanais.

40) ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

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

41) JORNADA MÁXIMA DE TRABALHO

Fica garantida aos integrantes da categoria profissional uma jornada semanal máxima de trabalho de 40 (quarenta) horas, ressalvados os empregados que trabalham em jornada inferior por imposição legal, sem prejuízo da remuneração do empregado.

42) REGIME DE COMPENSAÇÃO MENSAL DA JORNADA DE TRABALHO

A UERGS, respeitada a jornada mensal legal ou contratual de trabalho, poderá ultrapassar a duração normal diária de trabalho até o máximo permitido em lei, visando a compensação das horas suplementares trabalhadas com a diminuição do horário em outro(s) dia(s), devendo a compensação ocorrer no prazo máximo de 30 (trinta) dias, considerando para tanto a efetividade mensal dos empregados estabelecida pelo empregador para fins de implementação em folha de pagamento, hipótese em que as horas suplementares compensadas não serão consideradas como trabalho extraordinário.

PARÁGRAFO PRIMEIRO As horas suplementares realizadas pelos empregados durante a efetividade mensal e não compensadas no referido período deverão ser implementadas na respectiva folha de pagamento a título de horas extraordinárias.

PARÁGRAFO SEGUNDO O empregador ao adotar a sistemática de compensação horária também está obrigado a respeitar o intervalo mínimo de 1 (uma) hora entre turnos.

PARÁGRAFO TERCEIRO A faculdade ora estabelecida se aplica a todas as atividades, inclusive aquelas consideradas insalubres, sujeita a prévia autorização nos termos do artigo 60 da CLT. Em caso de atividade insalubre e adotado o regime compensatório, o empregador deverá dar ciência da opção ao sindicato profissional acordante.

PARÁGRAFO QUARTO

A referida cláusula, caput e parágrafos, somente vigorará no período de 1º de junho de 2017 a 10 de novembro de 2017, perdendo sua vigência após esta data, não incorporando as regras ora estabelecidas as contratos individuais de trabalho.

PARÁGRAFO QUINTO

Fica estabelecido que os sindicatos signatários deste instrumento coletivo irão retornar a negociar essa cláusula até 31 de outubro de 2017

43) ABONO DE FALTA PARA CONSULTA MÉDICA

A Universidade abonará as faltas ao serviço do empregado para acompanhar os filhos menores de 18 anos e cônjuges, mediante atestado médico nos seguintes casos:

- a) consultas e exames médicos, limitado o benefício a 30 (trinta) turnos de faltas, por ano;
- b) internações hospitalares, limitado o benefício a 30 (trinta) turnos de faltas, por ano.

44) DISPENSA PARA PARTICIPAÇÃO EM CONGRESSOS, SIMPÓSIOS

Mediante livre entendimento com a Reitoria, o empregado poderá ausentar-se, sem prejuízo de sua remuneração, para frequentar curso de atualização, simpósios, encontros, congressos, etc.

45) DISPENSA POR GALA OU LUTO

O empregado terá direito a 9 (nove) dias de dispensa subsequentes à gala ou ao luto decorrente do falecimento de pai, mãe, cônjuge, companheiro(a), filho(a), enteado(a) ou irmão(ã).

PARÁGRAFO ÚNICO

Na hipótese de falecimento de avô(ó), o empregado terá direito a 3 (três) dias de dispensa subsequentes ao evento e no caso de falecimento de tio(a), sogro (a), sobrinho (a) ou cunhado(a), terá direito a 1 (um) dia de

dispensa.

46) 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.

47) 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.

48) ABONO DE FALTA PARA RECEBIMENTO DO PIS/PASEP

A Universidade obriga-se a dispensar os empregados durante meio expediente da jornada de trabalho, sem prejuízo salarial, para saque das parcelas do PIS/PASEP e durante 1 (um) dia, quando seu domicílio bancário for fora da cidade.

PARAGRAFO ÚNICO

A presente cláusula não se aplica se a Universidade mantiver convênio para depósito da parcela em conta corrente.

49) LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO DE PESSOAS DA FAMÍLIA

A Universidade 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.

50) 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.

51) DISPENSA PARA ESTÁGIO OBRIGATÓRIO

Os empregados estudantes com carga horária semanal de 30 horas ou de 40 horas, desde que o curso que frequentam exija estágio prático para sua habilitação, terão dispensa de um turno de 2 (duas) horas ou

de 4 (quatro) horas diárias, respectivamente, de trabalho para realizá-lo, condicionado a comprovação mediante documento fornecido pela instituição de ensino, contendo o período de estágio.

52) HORAS TRABALHADAS EM DIAS DE REPOUSOS, FERIADOS E PONTOS FACULTATIVOS

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

53) ATRASO AO SERVIÇO

A Universidade 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.

54) 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

A dispensa de que trata o "caput" dependerá de requerimento do interessado ao titular ou dirigente máximo do órgão em que estiver lotado, instruído com cópia da certidão de nascimento e atestado médico de que o filho deficiente se encontra em tratamento e necessita assistência direta do pai ou mãe, devendo o expediente ser encaminhado à SMARH, com vistas ao Departamento de Perícia Médica e Saúde do Trabalhador (DMEST), que emitirá laudo conclusivo sobre o requerimento.

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.

55) LICENÇA NÃO REMUNERADA

A Universidade poderá conceder licença não remunerada para tratamento de interesse, por até 02 (dois) anos, podendo ser prorrogada por igual período, quando solicitado pelo empregado, limitada em duas oportunidades consecutivas ou não.

56) LICENÇA PARA FINS DE ADOÇÃO

Nos casos de adoção de crianças com menos de 12 (doze) anos de idade serão concedidos aos empregados adotantes 6 (seis) meses de licença, nos termos da Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008, 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.

57) PAGAMENTO ANTECIPADO DE FÉRIAS

Fica assegurado o pagamento antecipado de férias no prazo máximo de 2 (dois) dias antes do início de seu gozo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Na hipótese de descumprimento da norma acima o Sindicato suscitante notificará, por qualquer meio, a Universidade, 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 Universidade se obriga a pagar a multa diária de ¼ (um quarto) de dia de salário por dia de atraso em favor do empregado, a vigorar após vencido o prazo da notificação, ficando a referida multa limitada ao valor do principal.

58) ESCALA DE FÉRIAS

Será imediatamente constituída Comissões Paritárias na Universidade, com objetivo de elaborar escala de férias compatível com os interesses dos empregados e empregador, respeitadas as normas vigentes emanadas do Governo Estadual.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Os empregados, inclusive os maiores de quarenta e cinco anos, poderão requerer o fracionamento 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 mesma 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 universidade.

PARÁGRAFO TERCEIRO

A referida cláusula, caput e parágrafos, somente vigorará no período de 1º de junho de 2017 a 10 de novembro de 2017, perdendo sua vigência após esta data, não incorporando as regras ora estabelecidas aos contratos individuais de trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO

Fica estabelecido que os sindicatos signatários deste instrumento coletivo irão retornar a negociar essa cláusula até 31 de outubro de 2017

59) FORNECIMENTO DE EPI

A Universidade deverá fornecer 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.

60) FORNECIMENTO DE UNIFORME

Se exigir o uso de uniformes, a Universidade 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.

61) CIPA

A Universidade, mesmo que não tenha o número mínimo de empregados previsto nas normas que regulam a matéria, criará Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) de acordo com a legislação vigente. Fica estabelecida a obrigatoriedade da participação do Sindicato no SIPAT.

62) ATESTADO MÉDICO

A Universidade aceitará, para todos os efeitos, atestados de doença, comprovantes de consulta e exames complementares fornecidos por médico particular, médico próprio da Instituição, médico de convênios, médico credenciado pelo INSS ou pelo sindicato acordante, cirurgião dentista, bem como, com os mesmo

efeitos, boletim de atendimento expedido por hospital, clínica médica e odontológica, posto de saúde ou laboratório, desde que identificado através de carimbo ou formulário impresso.

63) SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

A Universidade 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.

64) PREVENÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR

A Universidade definirá uma política de prevenção de acidentes no trabalho e de saúde ocupacional com o acompanhamento de representante do sindicato profissional.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Os sindicatos profissional e econômico realizarão seminários conjuntos com as CIPAS a respeito da prevenção da saúde do trabalhador.

PARÁGRAFO SEGUNDO

A Universidade deverá criar e efetivar a implementação da política de prevenção de acidentes no trabalho, até 60 (sessenta) dias após a assinatura do acordo.

65) GINÁSTICA LABORAL

A Universidade manterá programa de ginástica laboral compensatória para os empregados em seus turnos de trabalho.

66) QUADRO MURAL

Mediante comunicação prévia à Universidade pelo sindicato suscitante, 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.

67) GARANTIA DE EMPREGO DO DELEGADO SINDICAL

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

68) GARANTIA DE EMPREGO DO REPRESENTANTE DE ÁREA

A Universidade reconhecerá a estabilidade provisória do Representante de Área, eleito na forma do estatuto social do SEMAPI, durante o mandato e até 1 (um) ano após o término do mesmo.

69) LIBERAÇÃO DOS DIRETORES DO SINDICATO

A Universidade colocará em disponibilidade remunerada integral, com a finalidade de atender aos interesses da categoria profissional, bem como as obrigações sindicais, 1 (um) dirigente do sindicato profissional conveniente, sem prejuízo do direito de concorrer à promoções por antiguidade.

70) LIBERAÇÃO PARA ATIVIDADES SINDICAIS

A Universidade, 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) extraordinárias durante a vigência da presente convenção.

71) CÓPIA DAS GUIAS DE CONTRIBUIÇÃO

A Universidade 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 10 (dez) dias após os respectivos recolhimentos.

72) 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.

73) CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL

A Universidade descontará de todos os seus empregados, associados ou não, beneficiados ou não com as cláusulas da presente convenção, o valor correspondente a 1 (um) dia de salário, descontado do salário dos mês de OUTUBRO/2017, recolhendo as respectivas importâncias à conta do SEMAPI, até os 10 DE NOVEMBRO DE 2017, 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 de preenchimento pelo empregado, no ato, de formulário disponibilizado pelo sindicato, a partir do 5º (quinto) dia útil e até os 10 (dez) dias úteis subsequentes 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 subsequentes 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 subsequentes, 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.

74) CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

A Universidade contribuirá para os cofres do SESCON/RS com importância equivalente a 1/30 avos do total da folha de pagamento do mês de OUTUBRO de 2017. O presente recolhimento, que se constitui em ônus do empregador, deverá ser realizado até o dia 10 de NOVEMBRO de 2017.

PARÁGRAFO ÚNICO

O não recolhimento na forma e no prazo estabelecido no "caput" da presente cláusula implicará nas cominações previstas no art. 600 da CLT.

75) 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 à Universidade 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 qualquer meio, o sindicato patronal acordante, que diligenciará junto a Universidade para que a obrigação seja satisfeita no prazo improrrogável de 5 (cinco) dias contados do recebimento da notificação

76) DAS REGRAS DE ABRANGÊNCIA

O presente acordo substitui integralmente o instrumento normativo geral e aplica-se às relações de trabalho existentes, ou que venham a existir, entre os empregados da UERGS, exceto os professores, e a Universidade Estadual do Rio Grande do Sul - UERGS.

77) CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO

A Universidade 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.

78) ANOTAÇÃO DE FUNÇÃO

A Universidade obriga-se a promover a anotação, na Carteira de Trabalho do empregado, da função por ele efetivamente exercida no estabelecimento.

79) REGISTRO FGTS NO CONTRACHEQUE

A Universidade em cumprimento ao artigo 17 da Lei 8.036/90, discriminará nos contracheques e ou recibos salariais de todos os seus empregados, os valores recolhidos do FGTS naquele mês.

80) PARTICIPAÇÃO EM ELEIÇÕES NACIONAIS, ESTADUAIS E MUNICIPAIS

A Universidade compromete-se em elaborar previamente escalas de trabalho dos empregados em turnos especiais de trabalho e plantões, que não comprometam o livre exercício do voto.

PARÁGRAFO ÚNICO

Os empregados convocados pela justiça eleitoral terão a compensação destes dias em data de sua livre escolha.

81) 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.

82) 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.

83) FÉRIAS - DIA DE INÍCIO

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

84) TERCEIRIZAÇÃO

As atribuições previstas no plano de carreira da Universidade somente poderão ser exercidas por empregados do quadro de pessoal próprio.

85) 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 Universidade integrante da categoria econômica e seus respectivos empregados.

86) 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.

87) LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES DE ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADOS

Fica garantida a colocação em disponibilidade remunerada, nos termos da Lei nº 9073 e suas alterações, dos dirigentes de associações de empregados da Universidade beneficiada pela presente convenção coletiva de trabalho.

88) COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA

Durante a vigência deste instrumento coletivo será constituída comissão paritária, integrada por representantes do Sindicato e da Universidade, visando proceder estudos técnicos baseado em trabalho atuarial, e elaborar uma proposta para formação de um fundo de complementação de aposentadoria aos empregados admitidos após a data de 05 de outubro de 1983, bem como aos empregados abrangidos e que não aderiram ao "reforço de proventos", de adesão facultativa e participação das partes no seu custeio, devendo a proposta resultante ser negociada junto aos órgãos de política de pessoal do Poder Executivo Estadual, respeitada a Lei Eleitoral.

89) GARANTIAS ÀS VÍTIMAS DE ASSÉDIO

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

90) ABONO NATALINO - AUXÍLIO-RANCHO SUPLEMENTAR

Fica estabelecido a concessão de auxílio-rancho suplementar no mês de dezembro de cada ano no valor de R\$ 624,35 (seiscentos e vinte e quatro reais e trinta e cinco 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.

91) PROMOÇÕES

As partes acordantes comprometem-se em firmar acordo específico visando a implementação das promoções vencidas nos termos do PEFS vigente, a partir do mês de registro deste Acordo, em termos similares aos acordados no passado e pagamento dos valores retroativos, se for o caso, a valores históricos e em 4 (quatro) parcelas mensais e consecutivas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - REGRAS APLICADAS EXCLUSIVAMENTE AS FUNDAÇÕES ESTADUAIS FASE E FPE

1) JORNADA COMPENSATÓRIA FASE E FPE

A partir de 1º de junho de 2017, os atuais regimes de trabalho, incluindo seus regimes de compensação de jornada de trabalho, adotados na FASE e FPE (12x36 noite; 8h diárias e 40 h semanais; 6h diárias e 40h semanais, com um plantão de 10h de trabalho aos sábados ou domingos) serão mantidos, bem como a jornada de trabalho compensatória de 12x 36 dia praticada pela FPE e estendida para a FASE.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

As jornadas e plantões de 12x36, diurnos e noturnos, compreendem 10h de trabalho com um intervalo intrajornada para descanso e alimentação de 2h, intercalada com um intervalo de 36h entre uma jornada e outra, sem que as horas diárias excedentes à oitava sejam consideradas como extras, até o limite de dez horas trabalhadas.

PARÁGRAFO SEGUNDO

As jornadas, inclusive parciais, realizadas em dias de repouso, feriados e pontos facultativos, quando não compensadas, serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal, já incluída a dobra da lei.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Em razão da especificidade que justifica a adoção do presente regime de compensação horária, ajustam as partes que se não ocorrer o afastamento do empregado do local onde se encontra prestando serviços, em jornada de turno de revezamento (plantões), as horas de descanso serão compulsoriamente pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO

Ainda em razão da especificidade que justifica a adoção do presente regime de compensação horária, ajustam as partes que os empregados admitidos até 31 de maio de 2015 lotados nas atuais jornadas de trabalho somente terão alteradas suas lotações horárias para outra dentre os atuais regimes de trabalho com concordância do empregado e por comprovada necessidade de serviço, ressalvados os empregados admitidos posteriormente que poderão, a critério único do empregador, terem suas lotações e horários remanejados de acordo com a necessidade de serviço.

2) FOLGA EXTRA MENSAL

A partir da data de assinatura da presente convenção coletiva será concedida uma folga extra mensal para os empregados da FASE e FPE que laboram em jornada de turno de revezamento (plantões).

I - A folga concedida aos empregados que laboram em jornada de 12x36 será de 12h e corresponderá a um plantão.

II - A folga aos empregados que laboram em jornada de 6h de segunda à sexta-feira, acrescida de um plantão de 12h aos finais de semana, será de 12h. Quando coincidir com o final de semana, corresponderá

ao respectivo plantão de 12h, e quando for concedida de segunda à sexta-feira, corresponderá a dois plantões de 6h.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Para ter direito à folga extra mensal o empregado deverá ter 100% (cem por cento) de assiduidade na efetividade do mês anterior e não ter atraso superior a 60 (sessenta) minutos.

PARÁGRAFO SEGUNDO

A folga não será cumulativa e será distribuída pela Fundação aos empregados que a ela fizerem jus através de escalas por plantões com ciência prévia a todos.

3) DOS BENEFICIADOS DA CONVENÇÃO COLETIVA

O presente cláusula irá abranger, exclusivamente, os empregados representados pelo sindicato profissional, que laboram na Fundação de Atendimento Socioeducativo do Rio Grande do Sul (FASE) e Fundação de Proteção Especial do Rio Grande do Sul (FPE).

**LUCIA LADISLAVA WITCZAK
PROCURADOR
SINDICATO EMPRESAS SERV CONT ASSESS PERIC INF PESQ RS**

**JOAO GABRIEL ROSA DOS SANTOS
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA
SIND EMPREG EMPRESAS ASS PERICIAS INF PESQ FUND EST RS**

ANEXOS ANEXO I - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO IV - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO V - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO VI - 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>.