

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2017/2018

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS003382/2017  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 27/12/2017  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR081574/2017  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46218.019989/2017-37  
**DATA DO PROTOCOLO:** 14/12/2017

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

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

E

EMPRESA GAUCHA DE RODOVIAS S/A, CNPJ n. 16.987.837/0001-06, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). NELSON LIDIO NUNES;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de junho de 2017 a 31 de maio de 2018 e a data-base da categoria em 01º de junho.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **empregados em empresas de assessoramento, perícias, informações e pesquisas e de fundações estaduais**, com abrangência territorial em RS.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

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

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

## Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários serão reajustados no percentual de 6,20% (seis inteiros e vinte centésimos por cento), de forma parcelada, conforme segue:

- 3,35% (três inteiros e trinta e cinco centésimos por cento), a partir de 1º de junho de 2017, incidente sobre os salários praticados em 31 de maio de 2017;

- 1,18% (um inteiro e dezoito centésimos por cento) a partir de 1º de março de 2018, incidente sobre os salários praticados em 28 de fevereiro de 2018; e

- 1,56% (um inteiro e cinquenta e seis centésimos por cento) a partir de 1º de outubro de 2018, incidente sobre os salários praticados em 30 de setembro de 2018.

**Parágrafo Único:** Procedida a implantação em folha de pagamento do reajuste previsto no caput desta cláusula dá-se plena, geral e irrevogável quitação de todas as perdas do poder aquisitivo dos salários no período de 01/06/2015 a 31/05/2017.

### Pagamento de Salário – Formas e Prazos

### CLÁUSULA QUINTA - PRAZO PARA PAGAMENTO DE SALÁRIO

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

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

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

### CLÁUSULA SEXTA - DAS DIFERENÇAS SALARIAIS

As diferenças salariais decorrentes da aplicação do presente acordo coletivo de trabalho deverão ser satisfeitas para todos os empregados inclusive os desligados a partir de 1º de junho de 2017, até 15 de dezembro de 2017.

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - 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.

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

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

A Empresa obriga-se a fornecer a seus empregados, no ato de pagamento dos salários, discriminativo dos pagamentos e descontos efetuados, através de cópias dos recibos ou envelopes de pagamento, onde constem, obrigatoriamente, número de horas normais e extras trabalhadas e as comissões pagas.

#### **CLÁUSULA NONA - RELAÇÃO DOS SALÁRIOS**

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

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

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

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

#### **13º Salário**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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.

#### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 Empresa, 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.

### **Auxílio Alimentação**

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

A Empresa concederá, mensalmente, a seus empregados um número de vale-refeição ou vale-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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ABONO NATALINO - AUXÍLIO-RANCHO SUPLEMENTAR**

Fica estabelecido a concessão de auxílio-rancho suplementar no mês de dezembro de cada ano, no valor de R\$ 637,56 (seiscentos e trinta e sete reais e cinquenta e seis 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.

#### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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. 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.

#### **Auxílio Educação**

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

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

**a)** Nos municípios em que existir estabelecimento que ofereça educação infantil e que possa atender o filho do empregado beneficiado (creches até três anos e pré-escolas a partir dos quatro anos) o auxílio será de R\$ 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\$ 457,77 (quatrocentos e cinquenta e sete 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\$ 457,77 (quatrocentos e cinquenta e sete reais e setenta 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).

#### **Auxílio Saúde**

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

A Empresa 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 Empresa 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 Empresa, 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 Empresa 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 Empresa, 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 Empresa.

d) O regramento do rateio do valor correspondente à participação da Empresa 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 Empresa se dará na forma em que for negociada pelas partes;

f) Compete à Empresa 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 Empresa;

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 Empresa 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 Empresa 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.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

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

A Empresa 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.

#### **Seguro de Vida**

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

A Empresa 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.

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

### **Desligamento/Demissão**

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

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

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

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

**Parágrafo Segundo** - Caso o pagamento das verbas rescisórias seja efetuado desacompanhado do termo de rescisão do contrato de trabalho (TRCT), da cópia impressa do requerimento de Seguro Desemprego Empregador WEB, bem como da guia de recolhimento rescisório do FGTS e contribuição social, a Empresa terá o prazo máximo de 3 (três) dias, contados da data final para pagamento das verbas rescisórias, para fornecer tais documentos ao empregado demitido.

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

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

### **Aviso Prévio**

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

O empregado que, no curso do aviso prévio dado pelo empregador, obtiver novo emprego, será dispensado do cumprimento do restante do mesmo, ficando ajustado, porém, que somente

serão pagos pelo empregador, nesta hipótese, os dias efetivamente trabalhados, bem como as demais parcelas rescisórias.

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

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

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

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

**Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

**Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

**Plano de Cargos e Salários**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

**Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES**

Se a Empresa 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.

### **Assédio Moral**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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** - 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.

### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - IMPOSSIBILIDADE DO 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.

#### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO**

A Empresa 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - SINDICÂNCIA**

Será garantido ao empregado que estiver submetido à 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.

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

##### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

### **Compensação de Jornada**

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

A Empresa, 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.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE**

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

**Parágrafo Único** - Caso a matrícula do empregado estudante em escola oficial ou reconhecida coincida com o seu horário de trabalho, será ele dispensado de seu ponto pelo tempo necessário

desde que comunique à Empresa 48 (quarenta e oito) horas antes e comprove posteriormente, no mesmo prazo, o fato gerador de sua ausência.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

**Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

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

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ESTÁGIO OBRIGATÓRIO**

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

### **Outras disposições sobre jornada**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 deste acordo coletivo que versam sobre duração do trabalho e horas extras.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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.

#### **Férias e Licenças**

##### **Licença Remunerada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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** - A Empresa concederá a seus empregados licença nojo de 03 (três) dias consecutivos e sem prejuízo de seus salários em caso de falecimento de pessoa que, declaradamente (documento formal), viva sob sua dependência econômica.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - LICENÇA PATERNIDADE**

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

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

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

#### **Outras disposições sobre férias e licenças**

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

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

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

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

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

#### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Equipamentos de Proteção Individual**

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

A Empresa 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.

#### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ATESTADO DE DOENÇA**

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

#### **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

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.

**Parágrafo Único** - A Empresa, enquadrada no grau de risco 3 do Quadro I da NR 4, está 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.

#### **Relações Sindicais**

#### **Representante Sindical**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO DO DELEGADO SINDICAL**

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

## Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - LIBERAÇÃO PARA ATIVIDADES SINDICAIS

A Empresa, mediante solicitação prévia encaminhada pelo SEMAPI, liberara 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.

### Contribuições Sindicais

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

A Empresa descontará de todos os seus empregados, associados ou não, beneficiados ou não com as cláusulas do presente acordo, o valor correspondente a 1 (um) dia de salário do mês de dezembro de 2017, recolhendo as respectivas importâncias à conta do SEMAPI, até o dia 10 de janeiro de 2018, 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 deste acordo coletivo 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 janeiro de 2018;

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 (quinze) dias úteis subsequentes do mês de janeiro de 2018 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 do presente acordo coletivo.

**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 QUINQUAGÉSIMA NONA - MENSALIDADE DO SEMAPI**

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

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

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

A Empresa fica obrigada a encaminhar à entidade acordante 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.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

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

A Empresa 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.

### **Disposições Gerais**

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULA**

Na hipótese de descumprimento de alguma cláusula ou condição contida no presente acordo, o sindicato profissional notificará a Empresa 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 Empresa para que a obrigação seja satisfeita no prazo improrrogável de 5 (cinco) dias contados do recebimento da notificação.

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - 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 empregados.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - 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.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - REGISTRO FGTS NO CONTRA-CHEQUE**

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE DIREITOS ÀS UNIÕES ESTÁVEIS**

Fica garantido a extensão dos direitos do presente acordo coletivo de trabalho às uniões estáveis de casais, sem discriminação de qualquer natureza, inclusive de orientação sexual.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - FICHA LIMPA**

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - 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 ao sindicato e/ou autoridade competente assim como acompanhamento da apuração da denúncia.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - PARTICIPAÇÃO EM ELEIÇÕES NACIONAIS, ESTADUAIS E MUNICIPAIS**

A Empresa 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 SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - DAS REGRAS DE ABRANGÊNCIA**

O presente acordo coletivo de trabalho substitui integralmente qualquer instrumento normativo geral referente à data-base de 2017 e aplica-se às relações de trabalho existentes, ou que venham a existir, entre os empregados representados pelo sindicato profissional e a EGR – Empresa Gaúcha de Rodovias S/A.

**CRISTIANE NIEDERAUER KILCA**  
Membro de Diretoria Colegiada  
**SIND EMPREG EMPRESAS ASS PERICIAS INF PESQ FUND EST RS**

**NELSON LIDIO NUNES**  
Diretor  
**EMPRESA GAUCHA DE RODOVIAS S/A**

**ANEXOS**  
**ANEXO I - EXTRATO DA ATA DA AGE DE 29/11/2017**

[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>.