

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2017/2018

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS003379/2017  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 27/12/2017  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR081060/2017  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46218.019986/2017-01  
**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

FUNDAÇÃO DE ATENDIMENTO SOCIO-EDUCATIVO DO RIO GRANDE DO SUL, CNPJ n. 92.956.077/0001-58, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ROBSON LUIS ZINN;

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 8,18% (oito inteiros e dezoito 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;

- 2,00% (dois inteiros por cento) a partir de 1º de março de 2018, incidente sobre os salários praticados em 28 de fevereiro de 2018; e

- 2,62% (dois inteiro e sessenta e dois 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 Fundação 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 Fundação 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.

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

A Fundação 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 Fundação 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 Fundação 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.

#### **Gratificação de Função**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - FUNÇÃO EM COMISSÃO DE CHEFE DE EQUIPE**

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 Fundação, sem prejuízo ao recebimento do valor das horas extras efetivamente prestadas pelo empregado detentor da referida função de confiança.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - INCORPORAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

Fica assegurada 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 =  $24 \times 100,00 + 56 \times 200,00 + 40 \times 400,00 = R\$ 29.600,00 / 120 = R\$ 246,67$ , sendo este último o valor da média atualizada das gratificações percebidas nos últimos dez anos.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORAS EXTRAS**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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.

#### **Adicional de Tempo de Serviço**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - QUINQUENIO**

A Fundação 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. Os adicionais por tempo de serviço já pagos pela Fundação 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.

#### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 Fundação, 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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\$ 434,70 (quatrocentos e trinta e quatro 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.

#### **Auxílio Alimentação**

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

A Fundação concederá, mensalmente, a seus empregados 24 (vinte e quatro) vale-refeição ou vale-alimentação, conforme opção do empregado, 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** - 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - VALE-TRANSPORTE**

A Fundação 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, nas seguintes localidades: Novo Hamburgo e Uruguaiana.

**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 VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO-EDUCAÇÃO INFANTIL**

A Fundação concederá 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 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 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 VIGÉSIMA TERCEIRA - PLANO DE SAÚDE**

A Fundação 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 Opção 2):**

a) A Fundação 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 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 da Fundação 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 Fundação, 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 Fundação.

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 Fundação 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 Fundação 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 pela Fundação 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) A Fundação 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 Fundação 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.

### **Auxílio Doença/Invalidez**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - INTEGRALIZAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA**

A Fundação obriga-se a pagar, em uma única oportunidade durante a vigência do presente acordo coletivo 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 a cláusula 24 do presente acordo, em parcelas não superiores a 20% (vinte por cento) de sua remuneração, excluídas as vantagens eventuais.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

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

A Fundação 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 Fundação para pagamento das despesas com o funeral do empregado, limitado ao valor efetivamente gasto.

#### **Seguro de Vida**

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

A Fundação 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 (dezesseis 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 Fundação 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 24 - Integralização do Auxílio-Doença, dos valores relativos a sua participação no valor do prêmio na forma prevista no parágrafo primeiro desta cláusula.

#### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - RISCO DE VIDA**

A Fundação pagará 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.

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

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PRAZO DE PAGAMENTO DE RESCISÕES**

Quando da rescisão do contrato de trabalho, ficará a Fundação 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 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - ANOTAÇÃO DA DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL**

A Fundação 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 TRIGÉSIMA QUINTA - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

A Fundação 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 TRIGÉSIMA SEXTA - PLANOS DE CARREIRA**

A Fundação 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 entidade empregadora.

**Parágrafo Único** - Fica estabelecido que até 30 (trinta) dias contados a partir do registro deste acordo coletivo, a Fundação encaminhará ao Governo os casos pontuais carentes de previsão ou correção no regramento do novo Plano de Empregos, Funções e Salários. Após, será constituída Comissão Paritária integrada por representantes da Fundação, 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.

##### **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES**

A Fundação ao 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.

Fica estabelecido o compromisso de fornecimento de coletes a prova de bala, sem ônus, para empregados em ação de custódia.

#### **Assédio Moral**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONSTRANGIMENTO MORAL**

A Fundação 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 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.

#### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ESTABILIDADE DO ACIDENTADO**

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

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 entidade, dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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 QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - IMPOSSIBILIDADE DO DESCONTO DE CHEQUES**

A Fundação 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 QUADRAGÉSIMA QUARTA - ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO**

A Fundação 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL**

A Fundação 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 QUADRAGÉSIMA 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.

#### **Outras estabilidades**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE EMPREGO DO REPRESENTANTE DE ÁREA**

A Fundação 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.

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

#### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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.

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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.

### **Compensação de Jornada**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - REGIME DE COMPENSAÇÃO MENSAL DA JORNADA DE TRABALHO**

A Fundação, 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.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA COMPENSATÓRIA**

A partir de 1º de junho de 2017, os atuais regimes de trabalho, incluindo seus regimes de compensação de jornada de trabalho, adotados na Fundação (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.

**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.

### **Faltas**

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

Os empregados estudantes com jornada diária de trabalho igual ou superior a 8 (oito) horas, em dia de realização de provas finais de cada semestre, se matriculados em escolas oficiais ou reconhecidas, serão dispensados de seus pontos durante meio expediente desde que comuniquem à 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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTA CONCURSO PÚBLICO**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTA PARA RECEBIMENTO DO PIS/PASEP**

A Fundação 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.

**Parágrafo Único** - A presente cláusula não se aplica no caso da Fundação manter convênio para depósito da parcela em conta corrente.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO DE PESSOAS DA FAMÍLIA**

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

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM CURSOS**

A Fundação 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 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.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ATRASOS AO SERVIÇO**

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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 SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 da Fundação, 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.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - FOLGA EXTRA MENSAL**

A partir da data de assinatura do presente acordo coletivo será concedida uma folga extra mensal para os empregados da Fundação 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.

### **Férias e Licenças**

#### **Licença não Remunerada**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA NOJO**

A Fundação 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 Fundação 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 SEXAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA NÃO REMUNERADA**

A Fundação 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.

## **Licença Adoção**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - 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.

## **Licença Aborto**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - ESCALA DE FÉRIAS**

Será imediatamente constituída Comissão Paritária na Fundação, 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 Fundação.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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 SEXAGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS - DIA DE INÍCIO**

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - LICENÇA GALA**

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

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

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

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - FORNECIMENTO DE EPI**

A Fundação 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.

#### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - CIPA**

A Fundação, 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.

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

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADO DE DOENÇA**

A Fundação obriga-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.

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

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - PREVENÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR**

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

**Parágrafo Primeiro** - O sindicato profissional realizará seminários conjuntos com as CIPAS a respeito da prevenção da saúde do trabalhador.

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

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

A Fundação 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 Fundação, enquadrada no grau de risco 1 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 270 (duzentos e setenta) dias.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - GINÁSTICA LABORAL**

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

### **Relações Sindicais**

#### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

A Fundação, 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.

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

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - LIBERAÇÃO DOS DIRETORES DO SINDICATO**

A Fundação colocará em disponibilidade remunerada integral, com a finalidade de atender aos interesses da categoria profissional, bem como as obrigações sindicais, no máximo 2 (dois) dirigentes do sindicato profissional acordante, limitado a 12 (doze) empregados públicos estaduais ao SEMAPI, sem prejuízo do direito de concorrerem às promoções por antiguidade.

#### **Garantias a Diretores Sindicais**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO DO DELEGADO SINDICAL**

A Fundação reconhecerá 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.

#### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS**

A Fundação descontará de todos os seus empregados, associados ou não, beneficiados ou não com as cláusulas do presente acordo, conforme prévia e expressa autorização aprovada em assembleia geral extraordinária e concedida antes da vigência da lei 13.467/2017, 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 no 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 OCTAGÉSIMA - 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 OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - CÓPIA DAS GUIAS DE CONTRIBUIÇÃO**

A Fundação 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 OCTAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

#### **Disposições Gerais**

##### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - 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 Fundação de Atendimento Sócio Educativo do Rio Grande do Sul -FASE.

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

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULA**

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

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - ANTIGOS EMPREGADOS DA CORLAC**

Fica estabelecido que até 30 (trinta) dias contados a partir do registro deste acordo coletivo, a Fundação encaminhará 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, Semapi e Governo, visando corrigir eventuais distorções salariais existentes, que, se for o caso, será oficializada por Acordo Coletivo de Trabalho específico.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - VISTORIA PRÉVIA**

Em até 60 (sessenta) dias contados da assinatura do presente acordo, será criada na Fundação comissão paritária para estabelecer critérios para a realização de exame de corpo delito e revista geral nas unidades de atendimento da Fundação, 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 pela diretoria da Fundação, serem implantados no prazo máximo de 30 (trinta) dias.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - ADVERTÊNCIA ADMINISTRATIVA**

Na hipótese de o 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 OCTAGÉSIMA OITAVA - REGISTRO FGTS NO CONTRA-CHEQUE**

A Fundação, 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.

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA - COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA**

Durante a vigência deste instrumento coletivo será constituída comissão paritária, integrada por representantes do Sindicato e da Fundação, 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.

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

A Fundação 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 NONAGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE DIREITO 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 NONAGÉSIMA SEGUNDA - TERCEIRIZAÇÃO**

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

## **CLÁUSULA NONAGÉSIMA TERCEIRA - 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 Fundação beneficiadas pelo presente acordo coletivo de trabalho.

#### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUARTA - 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 NONAGÉSIMA QUINTA - 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, à direção da Fundação, ao sindicato e/ou à autoridade competente assim como acompanhamento da apuração da denúncia.

#### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEXTA - 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.

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

ROBSON LUIS ZINN  
Presidente  
FUNDAÇÃO DE ATENDIMENTO SOCIO-EDUCATIVO DO RIO GRANDE DO SUL

**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>.