

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2016

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS000248/2016
DATA DE REGISTRO NO MTE: 29/02/2016
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR002714/2016
NÚMERO DO PROCESSO: 46218.001833/2016-19
DATA DO PROTOCOLO: 11/02/2016

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

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

E

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

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de junho de 2015 a 31 de maio de 2016 e a data-base da categoria em 01º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL REGIONAL

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

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º de junho de 2015, os salários dos empregados representados pelo sindicato profissional serão reajustados em 4,38% (quatro inteiros e trinta e oito centésimos por cento), percentual este que incidirá sobre os salários de maio de 2015.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

As perdas residuais do poder aquisitivo dos salários no período de 1º de junho de 2014 a 31 de maio de 2015 poderão ser objeto de negociação na próxima data-base (Junho/2016).

PARÁGRAFO SEGUNDO

As diferenças decorrentes de obrigações de caráter retroativo serão satisfeitas até o dia 21 de janeiro de 2016.

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 Universidade, para que a obrigação seja satisfeita no prazo improrrogável de 72 (setenta e duas) horas, contadas do recebimento da notificação.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Persistindo o descumprimento, a Universidade se obriga a pagar a multa diária de $\frac{1}{4}$ (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

As eventuais diferenças decorrentes de obrigações de caráter retroativo serão satisfeitas até o dia 21 de janeiro de 2016.

Descontos Salariais

CLÁUSULA SÉTIMA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS

Serão considerados válidos os descontos salariais, desde que prévia e expressamente autorizados pelo empregado, efetuados pela Universidade 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 - IMPOSSIBILIDADE DE DESCONTOS DE CHEQUES

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

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

CLÁUSULA NONA - HOSPITALIZAÇÃO - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA - RECIBOS OU ENVELOPES DE PAGAMENTO

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - RELAÇÃO DE SALÁRIOS

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO

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

PARÁGRAFO SEGUNDO

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

PARÁGRAFO TERCEIRO

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

Gratificação de Função

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - INCORPORAÇÃO DE FUNÇÃO DE CONFIANÇA

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO

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

PARÁGRAFO SEGUNDO

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

PARÁGRAFO TERCEIRO

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

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - QÜINQÜENIO

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

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - QUEBRA DE CAIXA

É concedida uma indenização a título de "quebra de caixa" aos empregados encarregados de fundos fixos de caixa, constituído na forma das normas vigentes na Universidade, e aos empregados que exerçam as funções de caixa ou tesoureiro no valor mensal de R\$ 155,75 (cento e cinquenta e cinco reais e setenta e cinco centavos), bem como aos empregados detentores de "conta pública" para recebimento e movimentação de numerário da Universidade, limitada a um empregado por unidade, excetuando-se os empregados que receberem adiantamentos pecuniários para despesas de pronto pagamento.

PARÁGRAFO ÚNICO

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

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO RANCHO

As partes ratificam as disposições contidas na cláusula quarta, em especial o caput, § 1º e § 4º, da Convenção Coletiva de Trabalho 2011/2012, registrada no MTE nº RS000968/2011, em 27/06/2011, MR033854/2011 e Processo nº 46218.008406/2011-57, com as seguintes alterações: O valor será de R\$ 370,80 (trezentos e setenta reais e oitenta 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 OITAVA - AUXÍLIO-REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

A Universidade concederá, mensalmente, a seus empregados um número de vales-refeição ou vales-alimentação, conforme opção do empregado, equivalente aos dias de efetivo trabalho para a empregadora, 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, com valor unitário de R\$ 24,72 (vinte e quatro reais e setenta dois 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.

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.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE-TRANSPORTE

A Universidade concederá o vale-transporte mensalmente, nos termos da Lei nº 7.418/85, garantida a entrega dos mesmos até o 5º (quinto) dia útil do mês a que se refere. Fica estabelecida a possibilidade do pagamento em espécie do vale-transporte, em razão das dificuldades de transporte, nas seguintes localidades: Erechim, Frederico Westphalen, Cidreira/Noite, Santa Cruz do Sul/Noite, Tapes, Sananduva, Encantado, Novo Hamburgo e Osório.

Auxílio Educação

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO-EDUCAÇÃO INFANTIL

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

a) Nos municípios em que existir estabelecimento que ofereça educação infantil e que possa atender o filho do empregado beneficiado (creches até três anos e pré-escolas a partir dos quatro anos) o auxílio será de R\$ 397,00 (trezentos e noventa e sete reais) por filho, mediante comprovação de frequência e recibo de pagamento da instituição em que a criança estiver matriculada, ou de R\$ 397,00 (trezentos e noventa e sete reais) por filho, mediante recibo

de pagamento de pessoa física, ficando o benefício, em ambos os casos, limitado ao valor efetivamente pago. No período de recesso não será exigido a comprovação de frequência.

b) Nos municípios em que não existir estabelecimento que ofereça educação infantil e que possa atender o filho do empregado beneficiado (creches até três anos e pré-escolas a partir dos quatro anos), o auxílio será de R\$ 397,00 (trezentos e noventa e sete reais) por filho, mediante recibo de pagamento de pessoa física.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

O auxílio somente será devido 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\$ 397,00 (trezentos e noventa e sete reais).

Auxílio Saúde

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PLANO DE SAÚDE

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

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

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

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 Universidade relação contendo os nomes de empregados que optarem pelo(s) Plano(s) de Saúde

contratados e/ou acolhidos e o valor total efetivamente pago pelo(s) Plano(s) de Saúde, tendo como referência as faturas do mês anterior, informações estas que, acrescidas ao somatório das remunerações daqueles empregados, balizará o valor total da contribuição patronal resultante da aplicação do regramento estabelecido nesta cláusula, com vistas à participação da Universidade de que trata o item anterior. Eventuais diferenças decorrentes de alterações remuneratórias e/ou despesas adicionais do(s) Plano(s) de Saúde serão revistas semestralmente pelas partes.

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

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

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

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

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

Opção 2 – Plano Ipe-Saúde Contratado via Empregador:

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

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

c) Simultaneamente ao firmamento da opção pelo plano, os empregados deverão autorizar o desconto da contrapartida financeira que lhe couber em folha de pagamento do mês de competência;

d) O Termo de Contrato de Prestação de Serviços relativos ao IPE-SAÚDE é parte integrante do Termo de Opção firmado pelo empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO

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.

Auxílio Doença/Invalidez

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INTEGRALIZAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA

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

a) do 16º (décimo sexto) dia até o 90º (nonagésimo) dia de afastamento – 100% (cem por cento) da diferença acima especificada;

b) do 91º (nonagésimo primeiro) dia até o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento – 80% (oitenta por cento) da diferença acima especificada;

c) do 121º (centésimo vigésimo primeiro) dia até o 150º (centésimo quinquagésimo) dia de afastamento – 60% (sessenta por cento) da diferença acima especificada; e

d) nos casos de doença crônica incapacitante para o trabalho, assim atestada por laudo emitido pela Perícia Médica do Estado do Rio Grande do Sul e nos casos de acidente de trabalho – o benefício será devido até o 360º (trecentésimo sexagésimo) dia e nunca será inferior a 80% (oitenta por cento) da diferença acima especificada.

PARÁGRAFO ÚNICO

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO-DOENÇA/ADIANTAMENTO DE SALÁRIO

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

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO-FUNERAL

O empregador fornecerá um auxílio-funeral ao cônjuge, ascendente, descendente, responsável legal ou dependente do empregado falecido, no valor de R\$ 3.756,00 (três mil setecentos e cinquenta e seis reais), pago em uma única parcela.

PARÁGRAFO ÚNICO

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

Seguro de Vida

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

O empregador manterá, a partir de 1º de junho de 2015, apólice de seguro de vida em grupo beneficiando seus empregados - de adesão facultativa -, nos seguintes valores: R\$ 14.142,10 (quatorze mil cento e quarenta dois reais com dez centavos) por morte natural e invalidez funcional permanente total por doença e R\$ 28.284,20 (vinte e oito mil duzentos e oitenta e quatro reais com vinte 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, desde que recolha, na data aprazada e em tesouraria, os valores correspondentes a sua participação no valor do prêmio na forma prevista no parágrafo primeiro.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - JUSTA CAUSA - ESPECIFICAÇÃO DOS MOTIVOS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PRAZO DE PAGAMENTO DE RESCISÕES

Quando da rescisão do contrato de trabalho, ficarão as fundações obrigadas ao pagamento dos direitos rescisórios e anotações na CTPS, nos seguintes prazos:

a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou

b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência de aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

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

PARÁGRAFO SEGUNDO

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

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ANOTAÇÃO DA DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL

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

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

Plano de Cargos e Salários

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PLANOS DE CARREIRA

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

Normas Disciplinares

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ADVERTÊNCIA ADMINISTRATIVA

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

Transferência setor/empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE TRANSFERÊNCIA

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

Assédio Moral

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONSTRANGIMENTO MORAL

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO

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

PARÁGRAFO SEGUNDO

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

PARÁGRAFO TERCEIRO

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

PARÁGRAFO QUARTO

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

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE DO ACIDENTADO

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

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE DO APOSENTANDO

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Para a concessão da estabilidade acima prevista, o empregado deverá comprovar a averbação do tempo de serviço, mediante certidão expedida pela Previdência Social. A apresentação da certidão poderá ser dispensada caso o empregador, a vista dos documentos fornecidos pelo empregado verifique a existência do tempo de serviço necessário à concessão do benefício.

PARÁGRAFO SEGUNDO

A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez, respeitado o direito de opção do empregado, restando prejudicada na hipótese de encerramento das atividades da entidade dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - SINDICÂNCIA

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

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

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUADRAGÉSIMA QUARTA - REGIME DE COMPENSAÇÃO SEMANAL DA JORNADA DE TRABALHO

A Universidade, respeitada a jornada semanal legal de trabalho, poderá ultrapassar a duração normal diária de trabalho até o máximo permitido por lei, desde que compensem as horas trabalhadas em outro dia da mesma semana, hipótese em que estas horas não serão consideradas como trabalho extraordinário.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

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

PARÁGRAFO SEGUNDO

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA NO MÊS

A Universidade, respeitada a jornada mensal legal ou contratual de trabalho, poderá ultrapassar a duração normal diária até o máximo permitido em lei, visando a compensação das horas não trabalhadas em outros dias do mesmo mês, desde que ajustem a sistemática em acordo coletivo de trabalho, com a participação do sindicato laboral ora acordante, hipótese em que o acréscimo diário de horas não será considerado trabalho extraordinário.

Faltas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTA PARA CONSULTA MÉDICA

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DISPENSA PARA PARTICIPAÇÃO EM CONGRESSOS, SIMPÓSIOS

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DISPENSA POR GALA OU LUTO

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

PARÁGRAFO ÚNICO

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

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

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

PARÁGRAFO ÚNICO

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO DE PESSOAS DA

FAMÍLIA

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

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

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

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

PARÁGRAFO ÚNICO

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

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO DO ESTUDANTE

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DISPENSA PARA ESTÁGIO OBRIGATÓRIO

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

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - HORAS TRABALHADAS EM DIAS DE REPOUSOS, FERIADOS E PONTOS FACULTATIVOS

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ATRASO AO SERVIÇO

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

Férias e Licenças

Licença não Remunerada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA NÃO REMUNERADA

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

Licença Adoção

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - PAGAMENTO ANTECIPADO DE FÉRIAS

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO

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

PARÁGRAFO SEGUNDO

Persistindo o descumprimento, a Universidade se obriga a pagar a multa diária de $\frac{1}{4}$ (um quarto) de dia de salário por dia de atraso em favor do empregado, a vigorar após vencido o prazo de notificação, ficando a referida multa limitada ao valor do principal.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ESCALA DE FÉRIAS

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO

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

PARÁGRAFO SEGUNDO

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

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - FORNECIMENTO DE EPI

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

Uniforme

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO DE UNIFORME

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

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CIPA

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

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ATESTADO MÉDICO

A Universidade aceitará, para todos os efeitos, atestados de doença, comprovantes de consulta e exames complementares fornecidos por médico particular, médico próprio da Instituição, médico de convênios, médico credenciado pelo INSS ou pelo sindicato acordante, cirurgião dentista, bem como, com os mesmo efeitos, boletim de atendimento expedido por hospital, clínica médica e odontológica, posto de saúde ou laboratório, desde que identificado através de carimbo ou formulário impresso.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - PREVENÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO

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

PARÁGRAFO SEGUNDO

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - GINÁSTICA LABORAL

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

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - QUADRO MURAL

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

Representante Sindical

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO DO DELEGADO SINDICAL

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO DO REPRESENTANTE DE ÁREA

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - LIBERAÇÃO DOS DIRETORES DO SINDICATO

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

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - LIBERAÇÃO PARA ATIVIDADES SINDICAIS

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

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - CÓPIA DAS GUIAS DE CONTRIBUIÇÃO

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - MENSALIDADE DO SEMAPI

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL

A Universidade descontará de todos os seus empregados, associados ou não, beneficiados ou não com as cláusulas da presente convenção, o valor correspondente a 2 (dois) dias de salário, em quatro parcelas iguais, mensais e descontadas dos salários dos meses de fevereiro, abril, maio e junho de 2016, recolhendo as respectivas importâncias à conta do SEMAPI, até os 10 (dez) dias subsequentes de cada mês, sob pena das cominações previstas no artigo 600 da CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

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

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

ou

II - Pessoalmente, na sede do sindicato, e mediante apresentação de comprovante do desconto feito pelo empregador, a partir do 5º (quinto) dia útil e até os 10 (dez) dias úteis subsequentes do mês do recebimento do salário em que ficar estabelecido o primeiro desconto da contribuição assistencial;

ou, ainda

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

PARÁGRAFO SEGUNDO

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

PARÁGRAFO TERCEIRO

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

PARÁGRAFO QUARTO

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

PARÁGRAFO QUINTO

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

A empregadora dos trabalhadores beneficiados pela presente convenção contribuirão para os cofres do SESCON/RS com importância equivalente a 1/30 avos do total da folha de pagamento do mês de fevereiro de 2016. O presente recolhimento, que se constitui em ônus do empregador, deverá ser realizado até o dia 07 de março de 2016.

PARÁGRAFO ÚNICO

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

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULA

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

PARÁGRAFO ÚNICO

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

Outras Disposições

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - DAS REGRAS DE ABRANGÊNCIA

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

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO

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

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÃO DE FUNÇÃO

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

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - REGISTRO FGTS NO CONTRACHEQUE

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

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - PARTICIPAÇÃO EM ELEIÇÕES NACIONAIS, ESTADUAIS E MUNICIPAIS

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

PARÁGRAFO ÚNICO

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

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE DIREITOS ÀS UNIÕES ESTÁVEIS

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

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - 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 OCTAGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS - DIA DE INÍCIO

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

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - TERCEIRIZAÇÃO

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

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - RESGUARDO DE DIREITOS

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

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA - 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 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES DE ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADOS

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

CLÁUSULA NONAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA

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

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIAS ÀS VÍTIMAS DE ASSÉDIO

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

CLÁUSULA NONAGÉSIMA TERCEIRA - ABONO NATALINO - AUXÍLIO-RANCHO SUPLEMENTAR

Fica estabelecido a concessão de auxílio-rancho suplementar no mês de dezembro de cada ano, no valor de R\$ 543,84 (quinhentos e quarenta e três reais e oitenta e quatro centavos) por empregado, que será alcançado à razão de 22 (vinte e dois) vales-alimentação.

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

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

BERENICE PEREIRA DE LUCA
Membro de Diretoria Colegiada
SIND EMPREG EMPRESAS ASS PERICIAS INF PESQ FUND EST RS

ANEXOS
ANEXO I - ATA

ata [Anexo \(PDF\)](#)

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