

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2019

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS001332/2018  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 24/08/2018  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR011637/2018  
NÚMERO DO PROCESSO: 46218.004280/2018-18  
DATA DO PROTOCOLO: 27/03/2018

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

SINDICATO DAS EMPRESAS DE PROMOÇÃO E ORGANIZAÇÃO DE EVENTOS E CENTRO DE EVENTOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, CNPJ n. 15.308.410/0001-71, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). LUCIA LADISLAVA WITCZAK;

E

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

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2017 a 30 de abril de 2019 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

**A)** As partes estabelecem que no período de 1º de maio de 2017 a 30 de abril de 2018, as empresas representadas pelos sindicatos acordantes deverão observar os seguintes pisos salariais:

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

b) Que percebam salário fixo: R\$ 1.083,00 (um mil e oitenta e três reais); e

c) Empregados que percebam salário misto: R\$ 1.204,00 (um mil e duzentos e quatro reais).

**B)** As partes estabelecem que no período de 1º de maio de 2018 a 30 de abril de 2019, as empresas representadas pelos sindicatos acordantes deverão observar os seguintes pisos salariais:

a) Office-boy, ocupados em serviços de limpeza e jovens aprendizes: R\$ 1.141,00 (um mil cento e quarenta e um reais);

b) Que percebam salário fixo: R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais); e

c) Empregados que percebam salário misto: R\$ 1.334,00( um mil e trezentos e trinta e quatro reais).

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

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

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

#### **CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL PROPORCIONAL**

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

#### **Parágrafo Primeiro**

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

Admissão	Reajuste
MAI/16	3,99 %
JUN/16	2,98 %
JUL/16	2,50 %

AGO/16	1,84 %
SET/16	1,53 %
OUT/16	1,45 %
NOV/16	1,28 %
DEZ/16	1,20 %
JAN/17	1,06 %
FEV/17	0,64 %
MAR/17	0,40 %
ABR/17	0,08 %

### **Parágrafo Segundo**

O empregado que teve o contrato de trabalho resiliado antes da recomposição integral dos salários previsto na cláusula 4º (quarta) terá as verbas rescisórias calculadas com base no salário recomposto pelo índice total de reajuste a que teria direito.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

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

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

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

**Parágrafo Segundo** - Persistindo o descumprimento, a empresa se obriga a pagar a multa diária de 1/2 (meio) dia de salário por dia de atraso em favor do empregado, a contar do prazo estabelecido no "caput" e parágrafo primeiro desta cláusula, ficando a referida multa limitada ao valor do principal.

**Parágrafo Terceiro** - Na hipótese do não pagamento da multa fixada no parágrafo anterior, e, sendo está objeto de cobrança perante a Justiça do Trabalho e reconhecido o direito do empregado a percebê-la seu valor será devido à razão de 01 (um) dia de salário por dia de atraso, limitada ao valor do principal.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIO POR SISTEMA BANCÁRIO**

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

**Parágrafo Primeiro** - Fica garantido ao empregado que o crédito dos vencimentos seja procedido dentro do horário de atendimento bancário e, fica garantido ao empregado caso o pagamento do salário seja efetuado em cheque, ocorra em horário que permita desconto

imediatamente do mesmo conforme previsto na letra "a", do artigo 2º da Portaria do Mtbce nº 3.281-7/12/1984.

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

#### **CLÁUSULA OITAVA - DIFERENÇAS SALARIAIS**

As diferenças salariais decorrentes da aplicação da presente convenção coletiva de trabalho deverão ser satisfeitas para todos os empregados, inclusive os desligados a partir de 1º de maio de 2017, junto com a folha de pagamento dos salários do mês de abril de 2018.

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

#### **CLÁUSULA NONA - EMPREGADO NOVO**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - COMPENSAÇÕES**

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

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

Os empregadores ficam obrigados a fornecer a seus empregados, no ato do pagamento, discriminativo dos pagamentos e descontos efetuados, através de cópias dos recibos ou envelopes de pagamento, onde constem, obrigatoriamente, número de horas normais e extras trabalhadas, as comissões pagas e a integração das horas extras habituais e comissões pagas nos repousos remunerados.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CÁLCULO DO REPOUSO SEMANAL DO COMISSIONADO**

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - INTEGRAÇÃO DAS COMISSÕES**

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

#### **Parágrafo Primeiro**

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

#### **Parágrafo Segundo**

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

#### **Parágrafo Terceiro**

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SALÁRIO SUBSTITUTO**

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

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

O empregado que for designado expressamente para substituir outro que exerça função de chefia com gratificação, por um período igual ou superior a 20 (vinte) dias, fará jus ao recebimento desta gratificação, de forma proporcional aos dias de substituição, sem prejuízo para o substituído, desde que seu contrato de trabalho não esteja suspenso ou interrompido.

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

### **13º Salário**

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

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

#### **Parágrafo Único**

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

### **Adicional de Tempo de Serviço**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - QUINQUENIO**

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

#### **Parágrafo Primeiro**

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

### **Outros Adicionais**

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

É concedida uma indenização a título de "quebra de caixa" a todos os empregados que exerçam funções de caixa, ou trabalhem habitualmente com numerário, no valor de 12% (doze por cento) do salário base do

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

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALES ALIMENTAÇÃO E/OU REFEIÇÃO**

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

II - Os empregadores representados pelo sindicato conveniente fornecerão aos seus empregados que laboram em jornada de oito horas, a partir de **1º de maio de 2017**, vales-refeição e/ou alimentação no valor mínimo de **R\$ 17,36 (dezesete reais e trinta e seis centavos)** por dia trabalhado, independentemente do desconto estabelecido pela legislação do PAT. A partir de **1º de outubro de 2017** o valor será majorado para **R\$ 17,76 (dezesete reais e setenta e seis centavos)**.

#### **Parágrafo Primeiro**

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

#### **Parágrafo Segundo**

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

#### **Parágrafo Terceiro**

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

#### **Parágrafo Quarto**

Fica estabelecido que as empresas que em maio de 2017 concedem vales-refeição ou alimentação em valor superior a R\$ 19,00 (dezenove reais) deverão reajustar os vales a partir de 1º de maio de 2017 no percentual de 6,00% (seis por cento), podendo as empresas que reajustaram o valor a partir daquela data, compensar o reajuste até o limite de reajuste de 6,00%

(seis por cento). O valor previsto acima, de R\$ 19,00 (dezenove reais), corresponde ao valor líquido percebido pelo empregado, já efetuado o desconto previsto no PAT.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO RANCHO**

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

#### **Auxílio Transporte**

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - VALE TRANSPORTE NO INTERIOR DO ESTADO**

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

#### **Parágrafo Único**

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

#### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTINUIDADE DO PLANO DE SAÚDE**

É assegurado aos ex-empregados demitido sem justa causa, o direito de manter sua condição de beneficiário do plano de saúde, nas mesmas condições de cobertura assistencial que gozava



quando da vigência do contrato de trabalho, desde que assuma o pagamento integral, respeitadas todas as disposições do art. 30 da Lei 9.656/98 e as condições fixadas na Resolução 279 da ANS.

### **Auxílio Morte/Funeral**

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

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

### **Seguro de Vida**

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

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

#### **Parágrafo Primeiro**

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

#### **Parágrafo Segundo**

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

#### **Parágrafo Terceiro**

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

#### **Parágrafo Quarto**

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

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

### **Aviso Prévio**

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

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

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

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

##### **Parágrafo Único**

Ocorrendo a dispensa do cumprimento do aviso prévio previsto no "caput" desta cláusula, o prazo para pagamento da rescisão passa a vigorar a alínea "b" da cláusula 29ª (vigésima nona) da convenção coletiva de trabalho.

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

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

##### **Parágrafo Único**

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

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PRAZO PARA PAGAMENTO DE RESCISÕES**

**I)** De 1º de maio de 2017 a 10 de novembro de 2017, ficarão as empresas obrigadas ao pagamento dos direitos rescisórios e anotações na CTPS, nos seguintes prazos:

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

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

**II** - De 11 de novembro de 2017 a 30 de abril de 2019, ficarão as empresas obrigadas ao pagamento dos direitos rescisórios e anotações na CTPS, no prazo de dez dias, contados do término do contrato de trabalho.

### **Parágrafo Único**

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - JUSTA CAUSA - ESPECIFICAÇÃO DOS MOTIVOS**

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - RESCISÕES CONTRATUAIS**

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

### **Parágrafo Único**

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTAGIÁRIOS**

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

#### **Parágrafo Primeiro**

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

#### **Parágrafo Segundo**

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

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

#### **Estabilidade Mãe**

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

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

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

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

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

#### **Estabilidade Aposentadoria**

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

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

#### **Parágrafo Primeiro**

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

### **Parágrafo Segundo**

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

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

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - HORAS EXTRAS**

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

### **Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO**

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

- a)** o regime de compensação horária poderá ser estabelecido por períodos máximos de 60 (sessenta) dias;
- b)** sempre que as horas suplementares, em cada período de compensação, atingirem o número de 60 (sessenta), sem que tenham sido objeto de compensação, fica vedada a realização de novas horas suplementares para fins de futura compensação;
- c)** a empresa que pretender adotar regime de compensação horária em período superior a 60 (sessenta) dias, com todos, alguns ou determinado empregado deverá comunicar o fato ao sindicato profissional, antes do ajuste contratual;

**II** - De 11 de novembro de 2017 a 30 de abril de 2019, a duração normal da jornada de trabalho poderá, para fins de adoção do regime de compensação horária de que trata o art. 59 da CLT, ser acrescida de horas suplementares em número não excedente de 02 (duas) horas, respeitada a seguinte sistemática:

- a)** o regime de compensação horária poderá ser estabelecido por períodos máximos de 120 (cento e vinte) dias;

**b)** sempre que as horas suplementares, em cada período de compensação, atingirem o número de 100 (cem), sem que tenham sido objeto de compensação, fica vedada a realização de novas horas suplementares para fins de futura compensação;

**c)** a empresa que pretender adotar regime de compensação horária em período superior a 120 (cento e vinte) dias, com todos, alguns ou determinado empregado deverá comunicar o fato ao sindicato profissional, antes do ajuste contratual;

### **Parágrafo Primeiro**

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

### **Parágrafo Segundo**

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

### **Parágrafo Terceiro**

As horas de trabalho reduzidas na jornada para posterior compensação não poderão ser objeto de descontos salariais, caso não venham a ser compensadas com o respectivo aumento da jornada dentro dos períodos fixados nos itens I e II e nem poderão ser objeto de compensação nos meses subseqüentes.

### **Parágrafo Quarto**

Havendo rescisão do contrato e se houver crédito a favor do empregado, as respectivas horas serão computadas e remuneradas com o adicional de horas extras previsto na presente convenção coletiva.

### **Parágrafo Quinto**

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

### **Parágrafo Sexto**

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

### **Parágrafo Sétimo**

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

### **Parágrafo Oitavo**

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

### **Parágrafo Nono**

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

#### **Parágrafo Décimo**

As empresas que utilizam regime de compensação horária deverão adotar controle de ponto da carga horária do empregado

#### **Parágrafo Décimo Primeiro**

As empresas que se utilizarem do regime de compensação horária por período superior ao de uma semana deverão fornecer, mensalmente, cópia dos espelhos de controle horário ao empregado.

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - INTERVALOS**

Fica acordada a possibilidade, mediante Acordo Coletivo de Trabalho, celebrado nos moldes dos artigos 612 e 613 da CLT, das empresas implantarem intervalo para repouso e/ou refeição, entre um turno e outro de trabalho, na mesma jornada, de no mínimo meia hora e no máximo de quatro horas, de acordo com a faculdade prevista no artigo 71 e 611-A, inciso II, da Consolidação das Leis do Trabalho.

### **Faltas**

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

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

#### **Parágrafo Único**

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

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

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTA PARA CONSULTA MÉDICA**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM CURSOS**

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

##### **Parágrafo Único**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONVOCAÇÃO PELO TRE**

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

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

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

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

##### **Parágrafo Único**



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

### **Outras disposições sobre jornada**

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

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

### **Férias e Licenças**

#### **Licença Adoção**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA PARA FINS DE ADOÇÃO**

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

#### **Parágrafo Único**

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

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS**

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

**B)** De 11 de novembro de 2017 a 30 de abril de 2019 as férias, desde que haja concordância do empregado, poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

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

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

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

As empresas que exijam o uso de uniformes ficam obrigadas a fornecê-los sem qualquer ônus para seus empregados, ficando ajustada a devolução dos mesmos, no estado em que se encontrarem, no caso de substituição ou rescisão contratual.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

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

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

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

#### **Parágrafo Único**

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

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

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

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

#### **Parágrafo Primeiro**

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

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

#### **Parágrafo Segundo**

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

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

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

#### **Parágrafo Primeiro**

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

#### **Parágrafo Segundo**

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

#### **Parágrafo Terceiro**

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

#### **Relações Sindicais**

#### **Representante Sindical**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DELEGADO SINDICAL MUNICIPAL**

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

#### **Parágrafo Primeiro**

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

#### **Parágrafo Segundo**

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

#### **Parágrafo Terceiro**

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DELEGADO SINDICAL POR EMPRESA**

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

#### **Parágrafo Primeiro**

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

#### **Parágrafo Segundo**

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

#### **Parágrafo Terceiro**

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

#### **Parágrafo Quarto**

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

### **Parágrafo Quinto**

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DELEGADO SINDICAL - LIMITES**

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

#### **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

As empresas representadas pelo Sindicato das Empresas de Promoção e Organização de Eventos e Centros de Eventos do RS – Sinproeven/RS, ficam obrigadas a recolher aos cofres da entidade, a contribuição assistencial referente ao ano de 2017, mediante guias próprias e nos estabelecimentos bancários indicados, a importância abaixo destacada de acordo com o seu capital social:

#### **Capital social de:**

R\$ 0,01 até R\$ 50.000,00 – R\$ 150,00;

R\$ 50.000,01 até R\$ 200.000,00 – R\$ 250,00;

R\$ 200.000,01 até R\$ 600.000,00 – R\$ 450,00;

R\$ 600.000,01 até R\$ 2.500.000,00 – R\$ 650,00;

Acima de R\$ 2.500.000,01 - R\$ 1.250,00;

### **Parágrafo Primeiro**

O recolhimento deverá ser efetuado até 10 de abril de 2018, sob pena das cominações previstas no artigo 600 da CLT.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO MURAL**

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS**

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

### **Disposições Gerais**

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER**

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

### **Parágrafo Único**

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

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

### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - RETOMADA DAS NEGOCIAÇÕES**

Os sindicatos convenientes estabelecem que irão retomar as negociações após 1º de maio de 2018 para revisão das regras ora estabelecidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÃO DAS COMISSÕES**

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - RELAÇÃO DE SALÁRIOS**

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - 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 SEXAGÉSIMA QUINTA - IMPOSSIBILIDADE DE DESCONTO DE CHEQUES OU CÉDULAS FALSAS**

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - RESGUARDO DE DIREITOS**

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO**

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - TRANSPORTE MANUAL REGULAR DE CARGA**

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

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

##### **Parágrafo Único**

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

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - DESCONTOS SALARIAIS**

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

a) mensalidade de sócio do SEMAPI - sindicato representativo da categoria;

b) convênios de fornecimento de alimentação e/ou cesta básica, convênio de plano de saúde (medicamentos, óptico, médicos, odontológicos e psiquiátricos) e convênio de seguro de vida em grupo, limitando-se o total do desconto em 25% (vinte cinco por cento) do piso salarial fixado na cláusula terceira, letra "c"; e



c) desconto dos valores referentes ao pagamento de empréstimos, financiamentos e operações de arrendamento mercantil concedidos por instituições financeiras e sociedades de arrendamento mercantil, na forma da Medida Provisória nº 130/03.

### **Parágrafo Primeiro**

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

### **Parágrafo Segundo**

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

### **Parágrafo Terceiro**

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

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL**

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

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - CADASTRAMENTO JUNTO AO SESC**

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

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - CONSTRANGIMENTO MORAL**

As empresas envidarão esforços para que sejam implementadas orientações de conduta comportamental aos seus supervisores, gerentes e dirigentes para que, no exercício de suas funções, visem evitar ou coibir práticas que possam caracterizar agressão e constrangimento moral ou antiético a seus subordinados.

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

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - CÓPIA DO RECIBO DE ENTREGA DA RAIS**

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

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - CURSOS**

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

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - NEGOCIAÇÃO PERMANENTE**

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

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - ABONO ASSIDUIDADE**

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

##### **Parágrafo Único**

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

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - DO SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE CONTROLE DE JORNADA**

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

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - DO REGISTRO DAS PAUSAS PREVISTAS NA NR 17**

As pausas previstas na Norma Regulamentadora 17 não constituem intervalo para repouso/alimentação, mas sim pausas inseridas na jornada de trabalho para garantir a saúde do trabalhador, motivo pelo qual não precisam ser registradas no controle eletrônico de jornada de trabalho. Poderá o empregador utilizar outra forma de controle das pausas para demonstrar o cumprimento da citada norma, conforme orientação do Ministério do Trabalho e Emprego (resposta 41 - REP).

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - CONTROLE DE FERTILIDADE**

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

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - PORTADORES DO HIV**

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

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - ADEQUAÇÃO DE FUNÇÃO E LOCAL DE TRABALHO**

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

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - USO DO BANHEIRO**

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

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - PENALIDADE ADMINISTRATIVA**

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

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - FORNECIMENTOS DE EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO**

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

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - RELAÇÃO HOMO AFETIVA**

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

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - ACOMPANHAMENTO ESCOLAR**

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

### **Parágrafo Primeiro**

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

### **Parágrafo Segundo**

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

LUCIA LADISLAVA WITCZAK

Procurador  
SINDICATO DAS EMPRESAS DE PROMOÇÃO E ORGANIZAÇÃO DE EVENTOS E CENTRO DE  
EVENTOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

JOAO GABRIEL ROSA DOS SANTOS  
Membro de Diretoria Colegiada  
SIND EMPREG EMPRESAS ASS PERICIAS INF PESQ FUND EST RS

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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