

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS000038/2023  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 05/01/2023  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR000190/2023  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19964.100193/2023-32  
**DATA DO PROTOCOLO:** 04/01/2023

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

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

E

ASSOCIACAO SULINA DE CREDITO E ASSISTENCIA RURAL, CNPJ n. 92.773.142/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CHRISTIAN WYSE DE LEMOS;

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

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

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de junho de 2022 a 31 de maio de 2023 e a data-base da categoria em 01º de junho.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

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

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários serão reajustados no percentual de 6% (seis inteiros por cento), a partir de 1º de junho de 2022, incidente sobre os salários devidos em 1º de junho de 2022.

**Parágrafo Primeiro** – Fica estabelecido o prazo de até 60 (sessenta) dias, após a data de assinatura do presente instrumento coletivo de trabalho, para a efetivação do pagamento dos valores retroativos do período de junho a novembro de 2022.

**Parágrafo Segundo** - Procedida a implantação em folha de pagamento do reajuste previsto no caput desta cláusula e os reajustes previstos nas letras "b e c" da cláusula terceira do Acordo Coletivo de Trabalho 2021/2022 (MR003999/2022), ficam reconhecidas as perdas do poder aquisitivo dos salários no período de 01/06/2018 a 31/05/2022 no percentual de 13,77% (treze inteiros e setenta e sete centésimos por cento), o qual será objeto de negociação na próxima data-base de junho de 2023.

**PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

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

Os salários deverão ser pagos até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

**Parágrafo Único** - Na hipótese de descumprimento do “caput” o Sindicato Profissional notificará, por qualquer meio, a Associação para que a obrigação seja satisfeita no prazo improrrogável de 72 (setenta e duas) horas, contadas do recebimento da notificação.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUINTA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS**

Além dos descontos legais e os previstos no presente Acordo, a Associação poderá efetuar outros descontos em folha de pagamento, caso não haja impedimento legal, desde que expressa e individualmente autorizados pelo empregado, não podendo exceder ao equivalente a 30% (trinta por cento) do valor de sua remuneração mensal líquida, preservados os descontos já autorizados.

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

A Associação 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 ou, ainda, por meio digital, nos quais deverão constar, obrigatoriamente, número de horas normais e extras trabalhadas e as comissões pagas.

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

### **CLÁUSULA SÉTIMA - SUBSTITUIÇÃO DE CHEFIA**

O empregado que for designado expressamente pela Diretoria da Associação para substituir outro que exerça função de chefia com gratificação, por período igual ou superior a 5 (cinco) 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 OITAVA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

O empregado poderá optar pela antecipação de 50% (cinquenta por cento) do valor do 13º salário, através do formulário de pedido/encaminhamento de férias, disponibilizado no Sistema interno da Associação. O pagamento será efetivado por ocasião da satisfação do salário de férias.

## **OUTROS ADICIONAIS**

## CLÁUSULA NONA - QUEBRA DE CAIXA

É concedida uma indenização a título de quebra de caixa ao empregado que exerça função de tesoureiro no valor de R\$ 526,27 (quinhentos e vinte e seis reais e vinte e sete centavos) a partir de 1º de junho de 2022 e de R\$ 549,64 (quinhentos e quarenta e nove reais e sessenta e quatro centavos) a partir de 1º de novembro de 2022, em substituição aos valores previstos para as mesmas datas na cláusula nona do Acordo Coletivo de Trabalho 2021/2022 (MR003999/2022), não cumulativos.

**Parágrafo Único** - Fica ajustado que o valor previsto no "caput" não fará parte integrante do salário do empregado, para qualquer efeito legal.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO-REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

A Associação concederá mensalmente aos seus empregados em efetivo trabalho um auxílio-refeição e/ou auxílio-alimentação, conforme opção individual, no valor total de R\$ 770,88 (setecentos e setenta reais e oitenta e oito centavos) a partir de 1º de junho de 2022 e de R\$ 805,20 (oitocentos e cinco reais e vinte centavos) a partir de 1º de novembro de 2022, em substituição aos valores previstos para as mesmas datas na cláusula décima do Acordo Coletivo de Trabalho 2021/2022 (MR003999/2022), não cumulativos, mediante crédito em cartão magnético personalizado até o último dia útil do mês anterior ao mês de competência.

**Parágrafo Primeiro** - Ao empregado afastado por acidente de trabalho, reconhecido mediante emissão de CAT, e ao empregado cedido com ônus pela Associação, fica assegurada a percepção do auxílio-refeição e/ou auxílio-alimentação sem limitação temporal.

**Parágrafo Segundo** - Para efeitos do recebimento do auxílio previsto no "caput" considera-se dias de efetivo trabalho (a) o período de férias, (b) os primeiros 15 (quinze) dias consecutivos ao do afastamento da atividade por motivo de doença (art. 60, §3º, Lei 8.213/91) e (c) 15 (quinze) dias de faltas justificadas para cada período de 12 (doze) meses de vigência do presente Acordo.

**Parágrafo Terceiro** - Os valores relativos aos dias de ausência de efetivo trabalho, devem ser ajustados no mês subsequente ou na data da rescisão contratual, respectivamente, a razão de 1/22 (um vinte e dois avos) do valor total por dia de ausência.

**Parágrafo Quarto** - No caso de novos empregados, o auxílio previsto no "caput" será alcançado no mês de admissão de forma proporcional, a contar do dia do ingresso, conforme critério adotado no parágrafo anterior

**Parágrafo Quinto** - Quando da satisfação dos salários referentes ao mês em que for concedido o auxílio previsto no "caput", será descontado do empregado valor equivalente a 2% (dois por cento) de sua remuneração, limitado a 20% (vinte por cento) do valor do auxílio. Na hipótese de empregado que estiver afastado por acidente de trabalho, o desconto da parcela do empregado será abatido automaticamente do próprio valor a ser creditado.

**Parágrafo Sexto** - O auxílio-refeição e/ou auxílio-alimentação concedido na forma prevista na presente cláusula não tem natureza salarial e não incorporam a remuneração para fins de cálculo dos consectários salariais.

**Parágrafo Sétimo** - A vantagem deferida no "caput" desta cláusula não será alcançada aos empregados detentores de sentença judicial para incorporação do valor correspondente ao salário, mesmo que registrada em rubrica destacada no contracheque.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE-TRANSPORTE

A Associação 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.

## AUXÍLIO EDUCAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO-EDUCAÇÃO INFANTIL

A Associação concederá mensalmente a seus empregados auxílio educação infantil no valor de 479,73 (quatrocentos e setenta e nove reais e setenta e três centavos) a partir de 1º de junho de 2022 e de R\$ 501,03 (quinhentos e um reais e três centavos) a partir de 1º de novembro de 2022, não cumulativos, por filho, mediante comprovação trimestral de frequência (dispensada no período de recesso) e recibo de pagamento da instituição em que a criança estiver matriculada ou mediante recibo de pagamento de pessoa física contratada para exercer funções de “doméstica-babá”, desde que a mesma tenha contrato de trabalho registrado em carteira de trabalho e e-social, ficando o benefício, em ambos os casos, limitado ao valor efetivamente pago, conforme cláusula décima segunda do Acordo Coletivo de Trabalho 2021/2022 (MR003999/2022).

**Parágrafo Primeiro** – Ficam excetuadas do recebimento do auxílio previsto no “caput”:

- a) licenças de interesse pessoal, não remuneradas;
- b) empregados cedidos sem ônus para a origem;
- c) afastamentos superiores a 6 (seis) meses, inclusive auxílio-doença e licença saúde;
- d) os empregados que tenham outra fonte de cobertura para tal finalidade;

**Parágrafo Segundo** - O auxílio somente será devido a partir do 7º mês de idade até o final do ano em que o filho completar 7 (sete) anos de idade, ou, em caso de filho com deficiência que necessite de cuidados permanentes conforme a devida comprovação médica apresentada anualmente, sem limite de idade.

**Parágrafo Terceiro** – Ao empregado afastado por acidente de trabalho fica assegurada a percepção do auxílio-educação infantil até o final do ano em que o filho completar 7 (sete) anos de idade.

**Parágrafo Quarto** - A comprovação das despesas deve ocorrer previamente ao pagamento do auxílio, sendo que o empregado perderá o direito ao ressarcimento do valor das despesas efetuadas há mais de 90 (noventa) dias.

**Parágrafo Quinto** - Na eventualidade de tanto o pai quanto a mãe serem empregados da Associação, apenas um deles terá direito ao benefício.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PLANO DE SAÚDE

A Associação contribuirá mensalmente ao Fundo Assistencial de Saúde – FAS, com o percentual de 3,8% (três inteiros e oito décimos por cento) calculado sobre o salário contratual dos empregados titulares participantes do FAS.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO-FUNERAL

A Associação fornecerá um auxílio-funeral ao cônjuge, ascendente, descendente, responsável legal ou dependente do empregado falecido, no valor de R\$ 4.538,34 (quatro mil, quinhentos e trinta e oito reais e trinta e quatro centavos) a partir de 1º de junho de 2022 e de R\$ 4.739,84 (quatro mil, setecentos e trinta e nove reais e oitenta e quatro centavos) a partir de 1º de novembro de 2022, não cumulativos, pago em uma única parcela, conforme cláusula décima quarta do Acordo Coletivo de Trabalho 2021/2022 (MR003999/2022).

**Parágrafo Primeiro** - Na hipótese do empregado falecido não possuir cônjuge ou dependentes legais o valor do auxílio deverá ser destinado pela Associação àquele que comprovar ter suportado o pagamento das despesas

com o funeral do empregado, mediante a apresentação da certidão de óbito e de nota fiscal emitida em seu nome, limitado ao valor efetivamente gasto.

**Parágrafo Segundo** – O valor eventualmente adimplido pelo seguro a este título nos termos do parágrafo segundo da cláusula décima quinta – Seguro de Vida em Grupo será compensado com valor estabelecido nesta cláusula, restando quitado este se o valor for superior e adimplida eventual diferença se o valor for inferior.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

A Associação manterá apólice de seguro de vida em grupo beneficiando seus empregados - de adesão facultativa -, nos seguintes valores: de R\$ 16.907,81 (dezesesseis mil, novecentos e sete reais e oitenta e um centavos) a partir de 1º de junho de 2022 e de R\$ 17.658,51 (dezesete mil, seiscentos e cinquenta e oito reais e cinquenta e um centavos) a partir de 1º de novembro de 2022, não cumulativos, por morte natural e invalidez funcional permanente total por doença e de R\$ 33.815,62 (trinta e três mil, oitocentos e quinze reais e sessenta e dois centavos) a partir de 1º de junho de 2022 e de R\$ 35.317,03 (trinta e cinco mil, trezentos e dezessete reais e três centavos) a partir de 1º de novembro de 2022, não cumulativos, por morte acidental ou invalidez permanente por acidente, conforme cláusula décima quinta do Acordo Coletivo de Trabalho 2021/2022 (MR003999/2022).

**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, cujo valor indenizado será compensado com o benefício da cláusula décima quarta - Auxílio Funeral, desde que não implique em acréscimo no valor do prêmio a ser pago pela Associação empregadora e beneficiados.

**Parágrafo Terceiro** - Na hipótese de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho por motivo de doença ou acidente, fica garantida a permanência do empregado optante no grupo de trabalhadores beneficiados pelo seguro de vida, com o pagamento integral do prêmio pelo empregador enquanto o trabalhador estiver afastado, com o desconto posterior no salário, quando do seu retorno, dos valores relativos à sua participação no valor do prêmio na forma prevista no parágrafo primeiro desta cláusula.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - JUSTA CAUSA - ESPECIFICAÇÃO DOS MOTIVOS

Para rescisão do contrato de trabalho por justa causa, deverá o empregador notificar previamente o empregado, por escrito, indicando os motivos que conduzem a esta decisão, de forma a garantir a sua manifestação.

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PRAZO PARA PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS

A entrega ao empregado dos documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até 10 (dez) dias contados da data da comunicação da dispensa, em caso de aviso prévio indenizado. Em caso de aviso prévio trabalhado, o prazo de 10 (dez) dias será contado a partir do último dia trabalhado.

**Parágrafo Único** - Os documentos de que trata o “caput”, bem como o termo de rescisão do contrato de trabalho (TRCT) e o extrato atualizado do FGTS serão fornecidos pela Associação no ato da assistência sindical. Em caso de dispensa imotivada por iniciativa do empregador, no ato da assistência sindical, também serão fornecidos o formulário para requerimento de seguro-desemprego, a cópia da GRRF devidamente quitada.

## AVISO PRÉVIO

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 DÉCIMA NONA - ANOTAÇÃO DA DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

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

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

A Associação concederá aviso prévio de 60 (sessenta) dias aos empregados com mais de 50 (cinquenta) anos de idade e com mais de 5 (cinco) anos de trabalho para o mesmo empregador, desde que atendidos ambos os requisitos, ressalvado se o período concedido pela previsão legal for mais vantajoso.

# **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS - PCS**

Durante a vigência do presente acordo, se a Associação decidir alterar ou revisar o Plano de Cargos e Salários vigente, ou instituir novo PCS, a mesma se compromete a constituir comissão paritária, com o fim específico de emitir parecer e dar sugestões, no prazo máximo de 20 dias a partir da data de sua constituição, com relação às modificações que serão deliberadas pela Diretoria, após aprovação dos órgãos reguladores externos.

**Parágrafo Primeiro** – Foram revogados na data da assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2020, os itens 7.2.1, que trata das gratificações por tempo de serviço, e 7.2.2, que trata das gratificações por função de confiança, do Plano de Cargos e Salários instituído pela Portaria nº 71, homologado pelo Diretor Estadual do INSS do Departamento Estadual no Rio Grande do Sul, conforme publicado no Diário Oficial de 29 de fevereiro de 1992, e alterações;

**Parágrafo Segundo** - Fica a Associação autorizada a proceder as alterações previstas no parágrafo primeiro desta cláusula, bem como encaminhar ao conhecimento da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado do Rio Grande do Sul, resguardando eventual direito individual do empregado.

**Parágrafo Terceiro** - Fica mantida as gratificações por tempo de serviço, na forma de anuênios e de gratificação adicional, já adquiridas individualmente pelos empregados nos termos do item 7.2.1 que trata das gratificações por tempo de serviço do Plano de Cargos e Salários referido no parágrafo primeiro desta cláusula, bem como fica garantida a proporcionalização do valor das referidas gratificações por tempo de serviço relativo ao período em formação até a data do firmamento do Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2020, iniciando-se o respectivo pagamento a partir do fechamento total do referido período aquisitivo em curso.

**Parágrafo Quarto** - Fica assegurado o pagamento do valor da gratificação de confiança já incorporada, nos termos do item 7.2.2 que trata das gratificações por função de confiança do Plano de Cargos e Salários referido no parágrafo primeiro desta cláusula, bem como fica garantida aos empregados que ainda não incorporaram o valor da gratificação nos termos do regramento vigente a proporcionalização do valor da gratificação relativa ao período em formação até a data do firmamento do Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2020, iniciando-se o respectivo pagamento a partir do fechamento total do referido período aquisitivo em curso.

**Parágrafo Quinto** – Fica assegurado ao empregado investido em função de confiança (FG), após a incorporação do valor da função ainda que de forma proporcional, o recebimento da diferença entre o valor incorporado e o valor total da função gratificada exercida, enquanto permanecer no exercício da função.

## NORMAS DISCIPLINARES

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUDITORIA ADMINISTRATIVA

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PENALIDADE ADMINISTRATIVA

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

## TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TRANSFERÊNCIA

A Associação publicará editais específicos em sua intranet para movimentação dos empregados conforme a necessidade da empregadora e as vagas disponíveis, com periodicidade de, no máximo, duas vezes ao ano, respeitado o intervalo mínimo de seis meses entre cada.

**Parágrafo Primeiro** - Os editais darão ampla possibilidade de concorrência entre os empregados que desejam realizar troca de lotação, obedecendo a critérios e requisitos específicos prévios, inclusive critérios de desempate, em consonância com o Plano de Cargos e Salários da ASCAR.

**Parágrafo Segundo** - Após a homologação, os selecionados terão o prazo máximo de 30 (trinta) dias para efetivação da transferência.

**Parágrafo Terceiro** - Transcorrido esse período, toda movimentação será efetivada por decisão do poder diretivo da Instituição, até o próximo edital de transferência.

## ASSÉDIO MORAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONSTRANGIMENTO MORAL

A Associação 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 Associação 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** - 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 VIGÉSIMA SEXTA - 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 Primeiro** - Fica assegurada às empregadas a prorrogação por 60 (sessenta) dias da duração da licença-maternidade, nos termos da Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008.

**Parágrafo Segundo** – A empregada gestante terá assegurada mudança de setor de trabalho ou função quando estas apresentarem riscos que possam provocar agravos à saúde perante laudo médico do trabalho.

## **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE DO ACIDENTADO**

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

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - IMPOSSIBILIDADE DO DESCONTO DE CHEQUES**

A Associação 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONFERÊNCIA DE CAIXA**

A conferência de caixa será obrigatoriamente procedida à vista do empregado por ela responsável, sob pena de impossibilidade posterior de qualquer compensação.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

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

As horas extras serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), mediante convocação ou autorização prévia da Diretoria da Associação, da qual será especificada a necessidade de serviço pontualmente.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 trabalhador.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**



## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - REGIME DE COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

A Associação, respeitada a jornada mensal legal ou contratual de trabalho, poderá ultrapassar a duração normal diária de trabalho até o máximo permitido em lei, visando à compensação das horas suplementares trabalhadas com a diminuição do horário em outro(s) dia(s), devendo a compensação ocorrer no prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias, a contar do início da próxima efetividade mensal dos empregados estabelecida pelo empregador para fins de implementação em folha de pagamento, hipótese em que as horas suplementares compensadas não serão consideradas como trabalho extraordinário.

**Parágrafo Primeiro** - As horas suplementares, devidamente autorizadas pelos gestores da Associação, realizadas pelos empregados e não compensadas no prazo estabelecido no "caput", deverão ser implementadas em folha de pagamento a título de horas extraordinárias.

**Parágrafo Segundo** - O empregador ao adotar a sistemática de compensação horária também está obrigado a respeitar o intervalo mínimo legal entre turnos.

**Parágrafo Terceiro** - O empregador deverá adotar formulário de compensação, no qual deverá ser especificado o dia do labor extraordinário, o dia do descanso e o motivo da situação.

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

**Parágrafo Quinto** - Fica vedado o desconto do auxílio-refeição/alimentação prevista na cláusula décima do presente acordo em relação aos dias não trabalhados por ocasião da compensação de horas prevista na presente cláusula.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHO EXTERNO

Os empregados da Associação integrantes da categoria profissional acordante que exercerem funções de serviço externo, incompatível com controle horário, não são abrangidos pelo regime previsto no Capítulo II da Consolidação das Leis do Trabalho. A estes trabalhadores não se aplicam, de igual forma, as disposições deste acordo coletivo que versam sobre duração do trabalho e horas extras.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - HORAS TRABALHADAS EM DIAS DE REPOUSO E FERIADOS

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

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DEPENDENTE 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/dependente com deficiência de qualquer idade a atendimento de suas necessidades de saúde e educação, desde que seja responsável pelo filho e não esteja o outro responsável gozando do mesmo benefício público estadual.

**Parágrafo Primeiro** - A dispensa de que trata o "caput" dependerá de requerimento do interessado ao titular ou dirigente máximo da Associação, instruído com cópia da certidão de nascimento e atestado médico de que o filho com deficiência se encontra em tratamento e necessita assistência direta do pai ou mãe ou responsável legal.

**Parágrafo Segundo** - A referida licença será concedida pelo prazo máximo de 12 (doze) meses, podendo ser renovada, sucessivamente, por períodos iguais, mediante laudo de perícia médica oficial.

**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, desde que o processo e a documentação estejam de acordo com a legislação vigente, cabendo a autoridade ou dirigente todas as responsabilidades, principais e acessórias, para sua implementação.

**Parágrafo Quarto** - Fica estendido o benefício previsto na presente cláusula ao empregado que seja o responsável legal por pessoa com deficiência.

**Parágrafo Quinto** - Na eventualidade de tanto o pai quanto a mãe serem empregados da Associação, apenas um deles terá direito ao benefício.

## FÉRIAS E LICENÇAS LICENÇA ADOÇÃO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA PARA FINS DE ADOÇÃO

Nos casos de adoção de crianças e adolescentes, serão concedidos aos empregados adotantes 180 (cento e oitenta) dias de licença, a partir da autorização judicial de guarda e responsabilidade do adotando, e desde que o esposo(a) ou companheiro(a) não perceba tal benefício em seu emprego.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA PATERNIDADE

O empregado terá direito a uma licença remunerada de 20 (vinte) dias a contar da data de nascimento de seu filho(a), independente das férias a que tenha direito.

**Parágrafo Único** - Se não usufruir do benefício previsto na cláusula trigésima sexta – licença para fins de adoção, o empregado adotante terá direito a licença previsto no “caput” desta cláusula, a partir da autorização judicial de guarda e responsabilidade do adotando.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA NOJO

A Associação concederá a seus empregados licença nojo de 09 (nove) dias consecutivos a contar da data do óbito e sem prejuízo de seus salários, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão(ã) ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - LICENÇA GALA

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

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FÉRIAS - DIA DE INÍCIO

O início de férias não poderá coincidir com os descansos semanais remunerados ou feriados, nem no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FORNECIMENTO DE EPI**

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

### **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CIPA**

A Associação se compromete a observar a legislação vigente no que respeita a criação e manutenção da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). Fica estabelecido a obrigatoriedade da participação do Sindicato no SIPAT.

### **TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO**

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

As ações adotadas pela Associação para prevenção de acidentes de trabalho e concernentes a saúde ocupacional serão informadas ao sindicato profissional acordante.

### **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

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

A Associação aceitará, para todos os efeitos, atestados de doença e de consulta fornecidos por médico e odontólogo, ainda que não se trate de profissional próprio da instituição.

**Parágrafo Primeiro** - Os atestados emitidos para consultas e exames abonarão apenas a entrada ou a saída do turno de trabalho em que ocorrer o evento, permitindo o comparecimento à consulta e o retorno ao trabalho, salvo recomendação médica que amplie o período de abono.

**Parágrafo Segundo** – Deverá constar no atestado a data, o horário da consulta, o nome, a assinatura e o número do CRM do médico ou do CRO do dentista, não sendo exigível a indicação do CID.

**Parágrafo Terceiro** – O abono de faltas para comparecimento a sessões, procedimentos, exames ou consultas com profissionais da área da saúde que não sejam médicos ou odontólogos, deve se dar com a apresentação de atestado médico que justifique a necessidade do tratamento, de comprovante de atendimento ou de exames complementares expedidos por hospital, clínica médica e odontológica, posto de saúde e laboratório, desde que identificado o emitente através de carimbo ou formulário impresso.

### **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ERGONOMIA**

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

A Associação 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.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO MURAL**

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

## **GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - LIBERAÇÃO DE DIRETOR DO SINDICATO**

A Associação manterá em disponibilidade remunerada integral, com a finalidade de atender aos interesses da categoria profissional, bem como as obrigações sindicais, até 2 (dois) dirigentes do sindicato profissional acordante, sem prejuízo do direito de concorrerem a promoções por Antiquidade.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO DELEGADO SINDICAL**

A Associação reconhecerá a estabilidade provisória de 1 (um) Delegado Sindical eleito pelos empregados durante o mandato, excluída a hipótese de falta grave, devidamente apurada nos termos da CLT.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

A Associação 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 QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - RELAÇÃO DE SALÁRIOS**

Quando requerido, a Associação 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 QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ANOTAÇÃO DO CARGO**

A Associação obriga-se a promover a anotação, na Carteira de Trabalho do empregado, do cargo por ele efetivamente exercido no estabelecimento.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL**

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - FICHA LIMPA**

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - GARANTIA DE DIREITO ÀS UNIÕES ESTÁVEIS**

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

Nas rescisões contratuais será obrigatória a assistência do SEMAPI, inclusive quando for de iniciativa do empregado, independentemente do tempo de serviço na Associação.

**Parágrafo Único** - A assistência sindical de que trata a presente cláusula deverá ser realizada dentro do prazo de 10 (dez) dias previsto na cláusula décima sétima deste Acordo.

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

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

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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, poderão ter abonada a ausência durante 1 (um) turno por disciplina, desde que comuniquem à Associação 48 quarenta e oito horas antes e comprovem posteriormente, no mesmo prazo, o fato gerador de sua ausência.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES DE ASSOCIAÇÃO DE EMPREGADOS**

Fica mantida a colocação em disponibilidade remunerada de 2 (dois) dirigentes de associação representativa de empregados da Associação beneficiada pelo presente acordo coletivo de trabalho.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO DE PESSOAS DA FAMÍLIA**

A Associação 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 com deficiência quando ocorrerem no turno de trabalho do empregado, limitado o benefício a 12 (doze) dias ao ano ou, se a mãe tiver mais de 1 (um) filho, a 20 (vinte) dias ao ano.

**b)** 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) dias ao ano.

**Parágrafo Primeiro** – A partir de 1º de janeiro de 2023, 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.

**Parágrafo Segundo** - Na eventualidade de tanto o pai quanto a mãe serem empregados da Associação, apenas um deles terá direito ao benefício sendo o afastamento no mesmo período.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTA CONCURSO PÚBLICO**

Os empregados que participarem de concurso público terão abonada a ausência durante meio expediente, no dia da realização da prova, desde que comuniquem ao empregador 48 (quarenta e oito) horas antes e comprovem posteriormente, no mesmo prazo, o fato gerador de sua ausência.

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

A Associação dispensará seus empregados para participação em cursos de até 160 (cento e sessenta) horas/aula, que ocorrerão às expensas do empregado, sem prejuízo salarial, desde que sejam as mesmas comunicadas com 20 (vinte) dias de antecedência e que haja identidade entre o curso e as funções efetivamente exercidas pelo empregado na Associação, fica limitada a concessão do abono a um único empregado por setor quando for o departamento totalmente dependente do labor dos mesmos. A concessão da dispensa fica limitada ao número máximo de 20 (vinte) dias úteis por ano, que serão usufruídos a razão de 1 (um) dia útil a cada carga horária de 8 (oito) horas/aula.

**Parágrafo Primeiro** - A dispensa prevista no "caput" da presente cláusula também será admitida para participação em congressos, cursos ou atividades formativas do SEMAPI, desde que solicitada pelo sindicato profissional.

**Parágrafo Segundo** - O benefício concedido na presente cláusula não é válido para palestrar cursos e outros afins.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA 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, servindo de base de

cálculo exclusivamente para as seguintes parcelas: gratificação natalina, férias acrescidas de 1/3, adicional noturno, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e aviso prévio e horas extras.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - GARANTIAS ÀS VÍTIMAS DE ASSÉDIO**

Serão garantidos emprego e salário à vítima de assédio enquanto apurada a denúncia e no caso de sua confirmação, limitado ao máximo de 12 meses.

**Parágrafo Único** - A vítima de assédio deverá fundamentar os fatos ocorridos ao empregador, ao sindicato e/ou à autoridade competente, assim como poderá acompanhar a apuração da denúncia.

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

Fica assegurada ao empregado que mantenha contrato de trabalho com a Associação 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 contribuição.

**Parágrafo Primeiro** - Para a concessão da estabilidade acima prevista, o empregado deverá comprovar o tempo de contribuição e/ou serviço, mediante extrato emitido pela Previdência Social.

**Parágrafo Segundo** - A concessão prevista nesta cláusula restará prejudicada na hipótese de encerramento das atividades da Associação, dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO DO ESTUDANTE**

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - ESTÁGIO OBRIGATÓRIO**

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - ATRASO AO SERVIÇO**

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - INTEGRALIZAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA**

A Associação obriga-se a pagar 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 estiverem 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)** até o 360º (trecentésimo sexagésimo) dia de afastamento – 80% (oitenta por cento) da diferença acima especificada, nos casos de doença crônica incapacitante para o trabalho, assim atestada por laudo emitido por médico da Associação, e nos casos de acidente de trabalho.

**Parágrafo Primeiro** - No caso de empregado aposentado pelo INSS que permanece exercendo ou volta a exercer atividades sujeita ao mesmo regime previdenciário, a complementação prevista no “caput” será a diferença entre o valor da aposentadoria e o total do salário percebido pelo empregado, excluídos os valores a título de horas extras, diárias e funções gratificadas, respeitados os limites de tempo e os valores previstos no “caput” desta cláusula, mediante apresentação de laudo que ateste a necessidade de afastamento por motivo de doença ou acidente, emitido por médico da Associação, ficando acordada a suspensão contratual durante o período de afastamento.

**Parágrafo Segundo** - 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 SEPTAGÉSIMA - LIBERAÇÃO PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

A Associação, mediante solicitação com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas encaminhada pelo SEMAPI, liberará os delegados sindicais e os representantes de área de suas obrigações profissionais, sem prejuízo a continuidade do serviço, limitada a 6 (seis) reuniões ordinárias e 6 (seis) extraordinárias durante a vigência do presente acordo coletivo.

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

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - DAS REGRAS DE ABRANGÊNCIA**

O presente acordo coletivo de trabalho substitui integralmente qualquer instrumento normativo geral e aplica-se às relações de trabalho existentes, ou que venham a existir, entre os empregados representados pelo sindicato profissional e a Associação.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO-DOENÇA/ANTECIPAÇÃO**

Sendo devido o auxílio-doença, o empregador adiantará ao empregado beneficiado, mediante solicitação, valores equivalentes a 60% (sessenta por cento) de sua remuneração, excluídas as vantagens eventuais, até a data em que o mesmo passe a perceber o referido auxílio. A quantia adiantada será compensada, corrigida na mesma forma dos salários, quando o empregado tornar a receber salário da Associação ou, conforme o caso, nas parcelas referentes à integralização do auxílio doença de que trata a cláusula sexagésima nona do presente acordo, em parcelas não superiores a 20% (vinte por cento) de sua remuneração, excluídas as vantagens eventuais.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS**



Desde que solicitado pelo empregado, quando este for hospitalizado, receberá adiantamento salarial correspondente a 50% (cinquenta por cento) de sua remuneração quando da internação, valor este que será compensado no mês subsequente ao da alta médica, em parcelas não superiores a 20% (vinte por cento) de seu salário-base.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO DO REPRESENTANTE DE ÁREA**

A Associação reconhecerá até o final da vigência do presente acordo a estabilidade provisória de até 26 (vinte e seis) Representantes de Área, eleitos na forma do estatuto social do SEMAPI, cabendo ao sindicato profissional encaminhar ofício comunicando a eleição.

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

As partes, considerando a controvérsia jurídica acerca da contribuição assistencial, ajustam que a mesma será objeto de dissídio coletivo, anuindo a empregadora com o ajuizamento da respectiva ação e submetendo-se as partes à decisão em dissídio coletivo.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - EFEITOS**

Ficam preservados os atos praticados sob a regência do instrumento coletivo 2021/2022 cuja vigência foi prorrogada até 31 de dezembro de 2022 e da legislação em vigor.

}

**GENI VEIGA COIMBRA  
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA  
SIND EMPREG EMPRESAS ASS PERICIAS INF PESQ FUND EST RS**

**CHRISTIAN WYSE DE LEMOS  
PRESIDENTE  
ASSOCIACAO SULINA DE CREDITO E ASSISTENCIA RURAL**

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

[Anexo \(PDF\)](#)

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