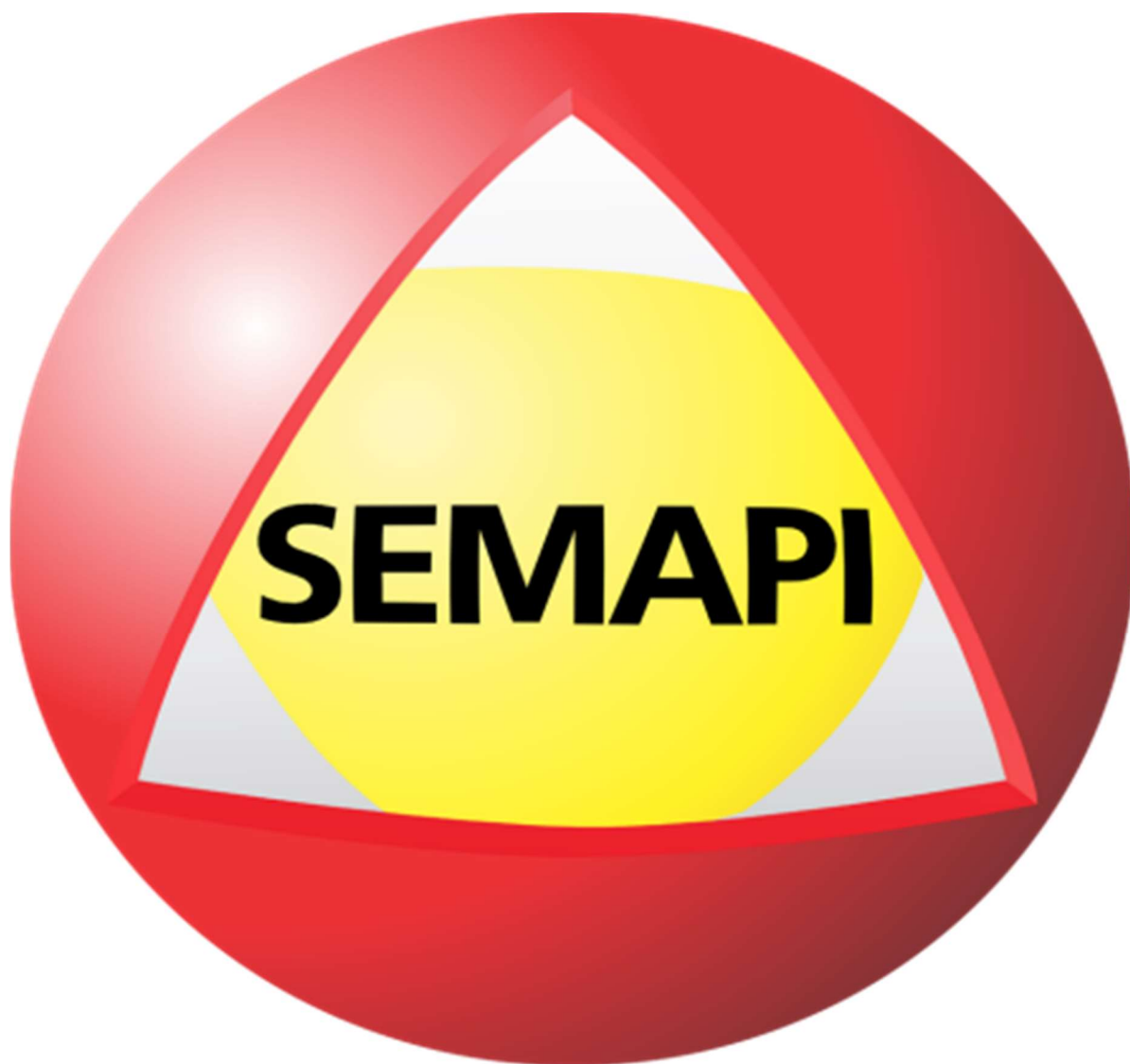


PAUTA DE REIVINDICAÇÕES.



Sindicato Cidadão

Filiado à **CUT** **contracs** 
CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO E SERVIÇOS

DATA-BASE 2023/2024

PROPOSTA DE PAUTA SEMAPI/RS PARA OS EMPREGADOS E EMPREGADAS DA ASCAR EMATER, EGR, FUNDAÇÕES E UERGS.

CLÁUSULAS MANTIDAS.

O **SEMAPI** propõe a manutenção das seguintes cláusulas dos Acordos Coletivos de Trabalho (ACTs) vigentes para os empregados da **ASCAR/EMATER, EGR, FUNDAÇÕES** e **UERGS**, mantendo as suas redações atuais:

CLÁUSULA – ABRANGÊNCIA.

CLÁUSULA – PISO SALARIAL REGIONAL.

CLÁUSULA – PRAZO PARA PAGAMENTO DE SALÁRIO.

CLÁUSULA – RECIBOS OU ENVELOPES DE PAGAMENTO.

CLÁUSULA – RELAÇÃO DOS SALÁRIOS.

CLÁUSULA – SUBSTITUIÇÃO DE CHEFIA.

CLÁUSULA – ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO.

CLÁUSULA – HORAS TRABALHADAS EM DIAS DE REPOUSO, FERIADOS E PONTOS FACULTATIVOS.

CLÁUSULA – PLANO DE SAÚDE (EGR, FUNDAÇÕES E UERGS).

CLÁUSULA – HOSPITALIZAÇÃO - ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS.

CLÁUSULA – PRAZO DE PAGAMENTO DE RESCISÕES.

CLÁUSULA – ESPECIFICAÇÃO DOS MOTIVOS.

CLÁUSULA – DISPENSA DO AVISO PRÉVIO.

CLÁUSULA – ANOTAÇÃO DA DISPENSA DO AVISO PRÉVIO.

CLÁUSULA – AVISO PRÉVIO ESPECIAL.

CLÁUSULA – CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO.

CLÁUSULA – PLANO DE EMPREGOS, FUNÇÕES E SALÁRIOS.

CLÁUSULA – FORNECIMENTO DE UNIFORMES.

CLÁUSULA – ESTABILIDADE DA GESTANTE.

CLÁUSULA – ESTABILIDADE DO ACIDENTADO.

CLÁUSULA – ESTABILIDADE DO APOSENTANDO.

CLÁUSULA – CONFERÊNCIA DE CAIXA.

CLÁUSULA – IMPOSSIBILIDADE DO DESCONTO DE CHEQUES.

CLÁUSULA – ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO NA CTPS.

CLÁUSULA – CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL (ASCAR EMATER EGR, FUNDAÇÕES).

CLÁUSULA – PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR.

CLÁUSULA – GARANTIA DE EMPREGO DO REPRESENTANTE DE ÁREA.

CLÁUSULA – JORNADA MÁXIMA DE TRABALHO.

CLÁUSULA – DISPENSA PARA ESTÁGIO OBRIGATÓRIO.

CLÁUSULA – REGIME DE COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO (EGR, FUNDAÇÕES E UERGS).

CLÁUSULA – ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE.

CLÁUSULA – ABONO DE FALTA CONCURSO PÚBLICO.

CLÁUSULA – ABONO DE FALTA PARA RECEBIMENTO DO PIS/PASEP.

CLÁUSULA – JORNADA DE TRABALHO DO ESTUDANTE.

CLÁUSULA – ATRASOS AO SERVIÇO.

CLÁUSULA – TRABALHO EXTERNO.

CLÁUSULA – LICENÇA PARA FINS DE ADOÇÃO.

CLÁUSULA – ESCALA DE FÉRIAS.

CLÁUSULA – LICENÇA PATERNIDADE.

CLÁUSULA – LICENÇA GALA.

CLÁUSULA – FÉRIAS DIA DE INÍCIO (ASCAR EMATER E EGR).

CLÁUSULA – FORNECIMENTO DE EPI.

CLÁUSULA – CIPA.

CLÁUSULA – ERGONOMIA (ASCAR EMATER).

CLÁUSULA – PREVENÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR.

CLÁUSULA – SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO.

CLÁUSULA – GINÁSTICA LABORAL.

CLÁUSULA – LIBERAÇÃO PARA ATIVIDADES SINDICAIS.

CLÁUSULA – GARANTIA DE EMPREGO DO DELEGADO SINDICAL.

CLÁUSULA – QUADRO MURAL.

CLÁUSULA – AUDITORIA ADMINISTRATIVA (ASCAR EMATER).

CLÁUSULA – PENALIDADE ADMINISTRATIVA.

CLÁUSULA – REGISTRO FGTS NO CONTRACHEQUE.

CLÁUSULA – PARTICIPAÇÃO EM ELEIÇÕES NACIONAIS, ESTADUAIS E MUNICIPAIS.

CLÁUSULA – GARANTIA DE DIREITO ÀS UNIÕES ESTÁVEIS.

CLÁUSULA – TERCEIRIZAÇÃO.

CLÁUSULA – FICHA LIMPA.

CLÁUSULA – GARANTIAS ÀS VÍTIMAS DE ASSÉDIO.

CLÁUSULA – RECADASTRAMENTO ANUAL DE EMPREGADOS.

CLÁUSULA – AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO.

CLÁUSULA – INCORPORAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO.

CLÁUSULA – FUNÇÃO EM COMISSÃO DE CHEFE DE EQUIPE.

CLÁUSULA – JORNADA COMPENSATÓRIA (FASE).

CLÁUSULAS ESPECÍFICAS MANTIDAS.

O **SEMAPI** igualmente propõe a manutenção das seguintes cláusulas específicas dos Acordos Coletivos de Trabalho (ACTs) vigentes para os empregados da **FGTAS**, **METROPLAN** e **UERGS**:

CLÁUSULA – JORNADA P/ QUEM TRABALHA COM INSERÇÃO ELETRÔNICA DE DADOS/ TELE-ATENDIMENTO (FGTAS).

CLÁUSULA – ADICIONAL DE FISCALIZAÇÃO (METROPLAN).

CLÁUSULA – BANCO DE TRANSFERÊNCIA (UERGS).

CLÁUSULAS DE REPERCUSSÃO ECONÔMICA.

O **SEMAPI** propõe a manutenção das seguintes cláusulas dos Acordos Coletivos de Trabalho (ACTs) vigentes para os empregados e as empregadas da **ASCAR/EMATER, EGR, FUNDAÇÕES e UERGS**, com as suas redações atuais, mas com o reajuste dos valores nelas previstos na forma abaixo reivindicada:

CLÁUSULA – REAJUSTE SALARIAL (ASCAR EMATER, EGR, FUNDAÇÕES E UERGS).

A empregadora reajustará os salários dos seus empregados, a partir de 1º de junho de 2023 em percentual equivalente à 100% (cem por cento) da variação acumulada do INPC do período de 1º de junho de 2022 à 31 de maio de 2023, compensados os eventuais reajustes salariais concedidos no período que tenham tido por base índice inflacionário coincidente com o da variação inflacionária contemplada.

Parágrafo único - As perdas do poder aquisitivo dos salários relativas ao período de 1º de junho de 2018 a 31 de maio de 2022, no percentual de 13,77% (treze inteiros, setenta e sete centésimos por cento), serão recuperadas, com o reajuste dos salários e pagamento das diferenças decorrentes, desde cada período e respectiva data-base, durante a vigência do acordo coletivo de trabalho 2023-2024, conforme calendário ajustado entre as partes.

CLÁUSULA – REAJUSTE DOS BENEFÍCIOS SOCIAIS COM REPERCUSSÃO ECONÔMICA (ASCAR EMATER, EGR, FUNDAÇÕES E UERGS).

Todas as cláusulas salariais e as sociais com repercussão econômica abaixo serão reajustadas nos mesmos índices e datas do reajuste concedido aos salários, conforme cláusula de reajuste salarial acima:

CLÁUSULA – QUEBRA DE CAIXA.

CLÁUSULA – AUXÍLIO RANCHO.

CLÁUSULA – AUXÍLIO-REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO.

CLÁUSULA – AUXÍLIO-EDUCAÇÃO INFANTIL.

CLÁUSULA – AUXÍLIO-FUNERAL.

CLÁUSULA – SEGURO DE VIDA EM GRUPO.

CLÁUSULAS MELHORADAS.

O **SEMAPI** propõe a manutenção melhorada das seguintes cláusulas dos Acordos Coletivos de Trabalho (ACTs) vigentes para os empregados da **ASCAR/EMATER, EGR, FUNDAÇÕES** e **UERGS**, com as alterações de redação como seguem (mantidas as partes não modificadas):

CLÁUSULA – VIGÊNCIA E DATA-BASE.

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de **1º** de junho de **2023** a 31 maio de **2024**

CLÁUSULA – HORAS EXTRAS (EGR, FUNDAÇÕES E UERGS).

As horas extraordinárias serão pagas com o **acréscimo de 100%** sobre o valor da hora normal de trabalho.

CLÁUSULA – HORAS EXTRAS (ASCAR EMATER).

As horas extras serão remuneradas com **acréscimo de 100%** (cem por cento) e serão feitas mediante convocação ou autorização prévia da Diretoria da Associação, da qual será especificada a necessidade de serviço pontualmente.

Parágrafo único. As horas extraordinárias realizadas em regime de urgência, força maior ou necessidade de trabalho decorrente de eventos climáticos, como as decorrentes do PROAGRO, não serão objeto de compensação e nem de banco de horas, sendo devido sempre o seu pagamento na folha salarial subsequente.

CLÁUSULA – HORAS EXTRAS (FEPAM).

As horas extras serão remuneradas com **acréscimo de 100%** (cem por cento) **e serão feitas mediante convocação ou autorização prévia, com também prévia publicização dos critérios de escolha dos empregados autorizados ou convocados para a realização da jornada extraordinária, na qual será especificada a necessidade de serviço pontualmente.**

Parágrafo único. As horas extraordinárias realizadas em atividades externas, regime de urgência, emergência, força maior ou necessidade de trabalho decorrente de

eventos climáticos, não serão objeto de compensação e nem de banco de horas, sendo devido sempre o seu pagamento na folha salarial subsequente.

CLÁUSULA – QUINQUÊNIO (EGR, FUNDAÇÕES E UERGS).

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 trabalho para o mesmo empregador, contados ininterruptamente a partir da contratação.

Parágrafo único. O adicional por tempo de serviço de que trata a presente cláusula, embora constitua parcela integrante da remuneração, deverá sempre ser considerado e pago destacadamente no contracheque.

CLÁUSULA – AUXÍLIO-REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO (ASCAR EMATER, EGR, FUNDAÇÕES E UERGS).

A empregadora concederá mensalmente aos seus empregados em efetivo trabalho um auxílio-refeição e/ou auxílio-alimentação, conforme opção individual, no valor total de R\$ (valor a definir em conformidade com as cláusulas de reajuste salarial), 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, ao empregado cedido com ônus pela empregadora, ao empregado afastado por licença saúde e à empregada em licença maternidade, 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 de afastamento da atividade por motivo de doença e faltas justificadas para cada período de 12 (doze) meses de vigência do presente Acordo,

(c) os 20 (vinte) dias de afastamento da atividade por motivo de acompanhamento de familiar previsto neste instrumento.

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 1/24 (um vinte e quatro 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 **1% (um por cento)** de sua remuneração, limitado a **10% (dez 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.

CLÁUSULA – VALE-TRANSPORTE (FUNDAÇÕES E UERGS).

A empregadora concederá o vale-transporte mensalmente, nos termos da Lei nº 7.418/85 e **Decreto nº 10.854/21**, garantida a entrega dos mesmos até o 5º (quinto) dia útil do mês a que se refere.

Parágrafo único - Fica estabelecido o pagamento em espécie do vale-transporte, em razão das dificuldades de transporte nas localidades de Caxias do Sul, Cruz Alta, Encantado, Erechim, Estrela (FEPAM), Frederico Westphalen, Guaíba, Novo Hamburgo (Fase), Osório, Sananduva, Santa Cruz do Sul/Noite, São Francisco de Paula, Três Passos, Taquari (FPE), Tapes, Três de Maio (FGTAS) e para os empregados da EGR que laboram nas praças de pedágio da EGR; sendo ajustado que o pagamento em pecúnia do vale-transporte atende a legislação vigente, bem como não integra ao salário do empregado, para qualquer efeito.

CLÁUSULA – AUXÍLIO-EDUCAÇÃO INFANTIL (ASCAR EMATER, EGR, FUNDAÇÕES E UERGS).

A empregadora concederá mensalmente a seus empregados auxílio-educação infantil

no valor de R\$(valor a ser definido conforme cláusulas de reajuste) 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.

Parágrafo primeiro. Ficam excetuadas do recebimento do auxílio previsto no "caput":

a) licenças não remuneradas, nos termos da cláusula quinquagésima quinta deste Acordo;

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 nascimento e até o final do ano em que o filho completar 12 (doze) 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 12 (doze) 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 empregadora, apenas um deles terá direito ao benefício.

Parágrafo sexto. O benefício auxílio educação infantil será também devido ao/a empregado/a que detenha a guarda legal, ainda que provisória ou por tutela antecipada, de menor, bem como ao/a empregado/a que tenha dependentes legais menores.

CLÁUSULA – PLANO DE SAÚDE (ASCAR EMATER).

A Associação contribuirá mensalmente ao Fundo Assistencial de Saúde – FAS, com o percentual de 6% (seis por cento) calculado sobre o salário contratual dos empregados titulares participantes do FAS.

CLÁUSULA – PLANO DE SAÚDE (EGR, FUNDAÇÕES E UERGS)

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

I - Opção 1 – Plano Saúde Contratado pelo Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoria, Perícias, Informações, Pesquisas e Fundações Estado RS – SEMAPI:

a) a Fundação concederá mensalmente benefício de auxílio-saúde aos empregados que aderirem ao plano de saúde referido na Opção 1, no valor fixado nos termos da presente cláusula, reconhecida a natureza indenizatória do benefício;

b) no mês da data-base ou quando realizada a revisão de valores do contrato de plano de saúde, a entidade contratante oficiará a Fundação empregadora, comprovando o valor total efetivamente pago pelo Plano de Saúde contratado para os empregados que a ele tiverem aderido e constem como beneficiários naquele mês;

c) o valor global do benefício será calculado pela aplicação do percentual de 4,5% (quatro inteiros e cinco décimos por cento) sobre a soma das remunerações (salário básico, quebra de caixa, adicional por tempo de serviço, adicional de incentivo à capacitação, adicional noturno, adicional de insalubridade ou periculosidade, função gratificada, emprego e/ou função em comissão e representação de dirigente) dos empregados aderentes, limitado ao teto máximo global correspondente a 50% do valor global pago pelo Plano de Saúde. Esse valor global será dividido entre os empregados aderentes ao Plano em partes iguais e o valor individual assim calculado lhe será pago em folha de pagamento. Dessa forma, o valor do benefício (global e individual) será fixado no mês da data-base ou quando realizada a revisão de valores do contrato de plano de saúde;

d) a concessão do benefício auxílio-saúde fica condicionada à expressa autorização escrita para desconto do valor correspondente ao mesmo em benefício da entidade contratante;

e) o desconto previsto será considerado consignação compulsória, de modo que será efetivado desconto sempre que concedido o auxílio-saúde. Não havendo autorização para desconto, não haverá a concessão do benefício;

f) o repasse dos recursos descontados na forma do item “b” à entidade consignatária será procedido até o 10º (décimo) dia útil;

g) até que operacionalizada pela empregadora o novo formato, será mantido o pagamento na forma da cláusula décima oitava (18ª) do Acordo Coletivo de Trabalho

2021/2022 (MR004137/2022).

II - Opção 2 – Plano Ipê-Saúde Contratado via Empregador:

- a) a Fundação contribuirá mensalmente para o IPE-SAÚDE com percentual de 50% (cinquenta por cento) da contrapartida financeira mensal prevista no Termo de Contrato de Prestação de Serviços firmado entre a Fundação e o Instituto de Previdência do Estado do RS;
- b) a contrapartida financeira dos empregados optantes será equivalente a contrapartida financeira mensal patronal acima fixada (letra “a”);
- c) simultaneamente ao firmamento da opção pelo plano, os empregados deverão autorizar o desconto da contrapartida financeira que lhe couber em folha de pagamento do mês de competência;
- d) o Termo de Contrato de Prestação de Serviços relativos ao IPE-SAÚDE é parte integrante do Termo de Opção firmado pelo empregado.
- e) os empregados que estejam com o contrato de trabalho suspenso e em gozo de benefício previdenciário, caso não formalizem a sua exclusão, permanecerão como beneficiários do Plano de Saúde, sendo a contrapartida paga na tesouraria da Fundação;
- f) o não pagamento da contrapartida durante os 60 (sessenta) dias subsequentes ao do vencimento da fatura da prestação de serviços interromperá a obrigação pecuniária do empregador em relação ao plano de saúde até a sua regularização e a partir desta, sem abranger o período descontinuado, bem como o empregado deverá, após a regularização do débito pendente, cumprir nova carência.

III) Opção 3 – Plano Ipê-Saúde Contratado via empregado na modalidade optante:

- a) a empregadora contribuirá mensalmente para o IPESAÚDE com percentual de 50% (cinquenta por cento) da contrapartida financeira prevista na inscrição modalidade optante firmado entre Empregado e o Instituto de Previdência do Estado do RS;
- b) a contrapartida financeira dos empregados optantes será equivalente a contrapartida financeira mensal patronal acima fixada (letra “a”);
- c) o não pagamento da contrapartida durante os 60 (sessenta) dias subsequentes ao do vencimento da fatura da prestação de serviços interromperá a obrigação pecuniária do empregador em relação ao plano de saúde até a sua regularização e a partir desta, sem abranger o período descontinuado.

CLÁUSULA – PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS – PCS (ASCAR EMATER).

A empregadora se compromete, quando da instituição de plano de cargos e salários e / ou da revisão de seu atual plano de carreira, a executá-la através de Comissão Paritária constituída **de representantes do sindicato profissional ora acordante e da associação e com caráter deliberativo.**

CLÁUSULA – INTEGRALIZAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA (EGR, FUNDAÇÕES E UERGS).

A empregadora 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 pelo Departamento de Perícia

Médica do Estado do RS – DMEST, ou por avaliação de médico do trabalho vinculado ao Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA ou ao Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO.

Parágrafo primeiro. No caso do empregado aposentado pelo INSS que permanece exercendo ou volta a exercer atividades sujeitas 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, e 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 pelo Departamento de Perícia Médica do Estado do RS – DMEST, ou por avaliação de médico do trabalho vinculado ao Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA, ou ao Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, 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.

Parágrafo terceiro. Encaminhado o pedido inicial, o empregado automaticamente, gozará deste benefício, passados 15 (quinze) dias do protocolo do expediente, independentemente das avaliações acima referidas, se essas não tiverem sido realizadas nesse prazo, desde que o pedido esteja acompanhado de atestado médico nesse sentido.

CLÁUSULA XXX – AUXÍLIO-DOENÇA/ANTECIPAÇÃO (ASCAR EMATER, EGR, FUNDAÇÕES E UERGS)

Sendo devido o auxílio-doença, o empregador adiantará ao empregado beneficiado, mediante solicitação, valores equivalentes a **100% (cem 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 empregadora ou, conforme o caso, nas parcelas referentes à integralização do auxílio-doença de que trata a Cláusula Integralização do Auxílio-Doença deste acordo coletivo, em parcelas não superiores a 20% (vinte por cento) de sua remuneração, excluídas as vantagens eventuais.

CLÁUSULA – AUXÍLIO-FUNERAL (ASCAR EMATER, EGR, FUNDAÇÕES E UERGS).

A empregadora fornecerá um auxílio-funeral ao cônjuge, ascendente, descendente, responsável legal ou dependente do empregado falecido, no valor de **R\$ (valor a ser definido em conformidade com as cláusulas de reajuste)**, pago em uma única parcela.

Parágrafo Primeiro - Na hipótese do empregado falecido não possuir cônjuge ou dependentes legais, o valor do auxílio deverá ser destinado pela empregadora 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 vigésima segunda** – 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.

Parágrafo terceiro - O pagamento do benefício será devido independentemente da existência de convênio ou plano funeral em benefício do/a empregado/a.

CLÁUSULA – CONSTRANGIMENTO MORAL.

A empregadora 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 empregadora, para avaliação e acompanhamento da referida denúncia.

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

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

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

Parágrafo quinto. A pedido do sindicato denunciante a qualquer tempo ou ainda, na eventualidade da ocorrência de ato de constrangimento moral ou denúncia disso, a empregadora deverá apresentar ao sindicato acordante e ao denunciante, os fluxos das providências prévias e posteriores relativas ao constrangimento moral, bem como os prazos para a realização das atividades previstas ou já realizadas.

CLÁUSULA – CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL (UERGS).

Os empregados do Corpo Técnico e do Corpo de Apoio Administrativo, integrantes do Quadro de Empregos Permanentes da UERGS poderão afastar-se de suas funções para participar de cursos de pós-graduação na própria UERGS ou em outras instituições nacionais ou estrangeiras, desde que, nas últimas duas avaliações de desempenho funcional, obtenham o valor numérico de avaliação mínimo em cada período, segundo as normas estabelecidas no Regulamento de Avaliação do Desempenho Funcional dos Empregados do Quadro de Empregos Permanentes de que trata o § 2.º do art. 30 da Lei 13.968/2012.

Parágrafo primeiro. Os cursos de pós-graduação a que se refere esta cláusula são, exclusivamente, os de especialização “*lato sensu*” com no mínimo de trezentos e

sessenta horas e os cursos “*stricto sensu*” de Mestrado e Doutorado, reconhecidos pelo órgão competente do Ministério da Educação, bem como pós-doutorados.

Parágrafo segundo. O afastamento para curso na própria UERGS dar-se-á em tempo parcial, desde que seja compatível com as exigências da formação e com os demais requisitos do curso.

Parágrafo terceiro. Os afastamentos para qualificação dos empregados contemplados nesta cláusula, em instituições nacionais ou estrangeiras, não poderão exceder a quatro anos, incluídas eventuais prorrogações.

Parágrafo quarto. A duração do afastamento para realização de cursos de pós-graduação será de até no máximo:

I - um ano para curso de especialização “*lato sensu*”, reconhecido por órgão competente conforme estabelecido na Lei Federal n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996;

II - dois anos para Mestrado “*stricto sensu*”, reconhecido por órgão competente conforme estabelecido na Lei Federal n.º 9.394/1996;

e

III - quatro anos para Doutorado “*stricto sensu*”, reconhecido por órgão competente conforme estabelecido na Lei Federal n.º 9.394/1996.

Parágrafo quinto. Somente será autorizado o afastamento para realização de curso diretamente relacionado com as atribuições do emprego e/ou ocupação do empregado.

Parágrafo sexto. A CPPTA emitirá parecer sobre os pedidos de afastamentos de que trata esta cláusula, ouvida a chefia imediata, cabendo a autorização para os afastamentos para qualificação em instituições nacionais ao Reitor e para os afastamentos para qualificação em instituições estrangeiras ao Chefe do Poder Executivo.

Parágrafo sétimo. Os dias de afastamento de que trata esta cláusula são considerados de efetivo exercício, portanto remunerados e sem prejuízo funcional algum.

Parágrafo oitavo. O empregado afastado nos termos desta cláusula, após o retorno, deverá retomar suas obrigações empregatícias na UERGS por um período pelo menos igual do afastamento, sob pena de devolução da remuneração percebida no período de afastamento, bem como não poderá obter autorização para novo afastamento durante o período mínimo acima estabelecido.

CLÁUSULA – REGIME DE COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO (ASCAR EMATER).

A empregadora, 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 **180 (cento e oitenta)** 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.

CLÁUSULA – LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO DE PESSOAS DA FAMÍLIA.

A empregadora 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), **netos (as)** e demais dependentes legais, limitado o benefício a 12 (doze) dias ao ano.

Parágrafo primeiro. 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.

Parágrafo terceiro. Também será abonada a falta ao serviço do pai para acompanhar os exames pré-natal e demais procedimentos médicos do filho nascituro, ainda que não esteja formalizada a relação com a genitora.

CLÁUSULA – LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM CURSOS (ASCAR

EMATER, EGR, FUNDAÇÕES E UERGS).

A empregadora dispensará seus empregados para participação em cursos de até 160 (cento e sessenta) horas/aula, que ocorrerão a expensas do empregado, sem prejuízo salarial, desde que sejam os mesmos comunicados com 20 (vinte) dias de antecedência e que haja identidade entre o curso e as funções efetivamente exercidas pelo empregado na empregadora. Fica limitada a concessão do abono a um único empregado por setor quando for o departamento totalmente dependente do labor dos mesmos.

Parágrafo único. A ASCAR também concederá a dispensa remunerada de seus empregados que estejam participando de cursos de pós-graduação em instituições reconhecidas pelo órgão competente do Ministério da Educação, pelo período de duração do curso.

CLÁUSULA – DEPENDENTE COM DEFICIÊNCIA – (ASCAR EMATER, EGR, FUNDAÇÕES E UERGS).

O empregado pai, mãe ou responsável legal, 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 empregadora, 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, devendo o expediente ser encaminhado à SEPLAG.

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 à 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 Empregadora, apenas um deles terá direito ao benefício.

CLÁUSULA – LICENÇA NOJO (ASCAR EMATER, EGR, FUNDAÇÕES E UERGS).

A empregadora concederá a seus empregados licença nojo de 9 (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, companheiro/a e enteado/a.

Parágrafo Único - A Empregadora concederá a seus empregados licença nojo de 3 (três) dias consecutivos a contar da data do óbito e sem prejuízo de seus salários em caso de falecimento de pessoa que, declaradamente (documento formal), viva sob sua dependência econômica, **bem como no caso de falecimento de tio/a, sogro/a, sobrinho/a ou cunhado/a.**

CLÁUSULA – LICENÇA NÃO REMUNERADA (ASCAR EMATER, EGR, FUNDAÇÕES E UERGS).

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

Parágrafo primeiro. Somente após 5 (cinco) anos de ininterrupto exercício na empregadora, ressalvados as interrupções previstas em lei, o empregado poderá requerer a licença prevista no caput.

Parágrafo segundo. A licença não remunerada poderá ser encerrada antecipadamente de comum acordo entre o empregado e o empregador.

Parágrafo terceiro. Se o empregado pretender prorrogar a licença de forma consecutiva deverá encaminhar o pedido aos gestores da empregadora com antecedência de no mínimo 30 (trinta) dias do final de sua licença.

Parágrafo quarto. O processo de concessão da licença de que trata o “caput”, será sempre procedido de forma impessoal, transparente e segundo critérios objetivos e de prévio conhecimento e divulgação aos empregados.

CLÁUSULA – ATESTADO DE DOENÇA (ASCAR EMATER, EGR, FUNDAÇÕES E UERGS).

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

Parágrafo primeiro. Os atestados emitidos para consultas, exames e **procedimentos** abonarão o turno de trabalho em que ocorrer o evento, permitindo o comparecimento à consulta.

Parágrafo segundo. Deverá constar no atestado a data, o horário da consulta, o nome, a assinatura **e o número de registro profissional**, 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.

CLÁUSULA – LIBERAÇÃO PARA ATIVIDADES SINDICAIS (ASCAR EMATER, EGR, FUNDAÇÕES E UERGS).

A empregadora, mediante solicitação com antecedência mínima de 72h (setenta e duas horas), encaminhada pelo SEMAPI, liberará os delegados sindicais e os representantes de área de suas obrigações profissionais, sem prejuízo à continuidade do serviço **e às respectivas remunerações**, sempre que a ausência ao trabalho for necessária ao atendimento de atividades de natureza social, política ou cultural, limitadas a 6 (seis) reuniões ordinárias e 6 (seis) extraordinárias durante a vigência do presente acordo coletivo.

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

Parágrafo segundo. **A empregadora terá 48 (quarenta e oito) horas para informar, fundamentadamente, ao sindicato e ao empregado beneficiado, da liberação solicitada, considerando-se sempre concedida na hipótese de omissão.**

CLÁUSULA – LIBERAÇÃO DOS DIRETORES DO SINDICATO. (ASCAR EMATER, EGR, FUNDAÇÕES E UERGS).

A empregadora autorizará licença remunerada **integral** para exercício do mandato

sindical, com a finalidade de atender aos interesses da categoria profissional, bem como as obrigações sindicais **9 (nove)** dirigentes eleitos do sindicato profissional acordante, sendo 2 (dois) da ASCAR/EMATER, 2 (dois) da FASE, 2 (dois) da FPERGS, 1 (um) da FADERS, 1 (um) da UERGS e **1 (um) da FEPAM**, sem prejuízo do direito de concorrerem às promoções por antiguidade.

Parágrafo Único (UERGS, EGR, FUNDAÇÕES). No curso da licença **pela EGR, FUNDAÇÕES E UERGS**, a remuneração será limitada as parcelas salariais fixas, quais sejam: salário básico, quinquênio, completo piso mínimo estadual, função gratificada incorporada, parcelas judiciais cuja coisa julgada determine a incorporação à remuneração, adicional de penosidade, adicional de incentivo a capacitação, **adicional ambiental**, adicional noturno incorporado e vantagem temporal especial (ex - CORLAC),

CLÁUSULA – DAS REGRAS DE ABRANGÊNCIA (ASCAR EMATER, EGR, FUNDAÇÕES E UERGS).

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 empregadora, **exceto aos empregados não integrantes dos quadros de empregos permanentes das entidades [empregos em comissão (sic), cargos em comissão, todos admitidos sem concurso público após 05.10.1988]**

CLÁUSULA – DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULA.

Na hipótese de descumprimento de disposição prevista no presente acordo que contenha obrigação de fazer, o Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul notificará, por qualquer meio, à Empregadora para que a obrigação seja satisfeita no prazo improrrogável de 5 (cinco) dias contados do recebimento da notificação, **sob pena de pagamento de multa equivalente a meio dia de salário, por dia de descumprimento, em favor do prejudicado(trabalhador ou sindicato).**

CLÁUSULA – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES DE ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADOS.

Fica garantida a colocação em disponibilidade remunerada, **de dois dirigentes** de associação de empregados da empregadora beneficiados pelo presente acordo coletivo de trabalho, bem como fica preservada a manutenção da colocação em

disponibilidade remunerada dos atuais dirigentes com mandato em curso.

CLÁUSULA – PAGAMENTO ANTECIPADO DE FÉRIAS (FUNDAÇÕES E UERGS).

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

Parágrafo primeiro. O empregado poderá iniciar o período de gozo de férias a qualquer tempo, desde que não coincida com os descansos semanais remunerados ou feriados, nem no período de 2 dias que antecedem feriados ou dia de repouso semanal remunerado.

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

Parágrafo terceiro. Não procedido o pagamento antecipação de férias no prazo máximo previsto no “*caput*”, a empregadora se obriga a pagar a multa diária de 1/6 (um sexto) de dia de salário por dia de atraso em favor do empregado, ficando a referida multa limitada ao valor do principal.

CLÁUSULA – ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS.

Nas rescisões contratuais será obrigatória a assistência do SEMAPI/RS, inclusive quando for de iniciativa do empregado, independentemente do tempo de serviço na Empregadora, realizada na sede do sindicato acordante.

Parágrafo único. A assistência sindical de que trata essa cláusula deverá ser realizada dentro do prazo de 10 (dez) dias previsto na cláusula vigésima quarta deste Acordo, devendo a empregadora apresentar ao sindicato no prazo prévio de três dias da assistência toda documentação relativa à rescisão contratual.

CLÁUSULA – JORNADA COMPENSATÓRIA (FASE).

A Fundação adotará as seguintes jornadas de trabalho mensal: 12x36 dia; 12x36 noite; 8 h diárias e 40 h semanais; 6 h diárias e 40 h semanais, com um plantão de 10 h de trabalho aos sábados ou domingos.

Parágrafo Primeiro - As jornadas e plantões de 12x36, diurnos e noturnos, compreendem 10 h de trabalho, com previsão de 2 (duas) horas de intervalo intrajornada para descanso e alimentação, intercalada com um intervalo de 36 (trinta e seis) horas entre uma jornada e outra, sem que as horas diárias excedentes a oitava sejam consideradas como extras, até o limite de dez horas trabalhadas, na forma do art. 59-A, caput e parágrafo único, da CLT.

Parágrafo Segundo - As horas realizadas em dias de repouso, feriados e pontos facultativos, quando não compensadas, serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal, já incluída a dobra da lei.

Parágrafo Terceiro - Em razão das condições especialíssimas que justificam a adoção do presente regime de compensação horária, ajustam as partes que se não ocorrer o afastamento do empregado do local onde se encontra prestando serviços, em jornada de turno de revezamento (plantões), conforme permissivo do § 2º do art. 4º da CLT, as horas para repouso e alimentação serão indenizadas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (com inclusão do adicional noturno e da redução ficta caso esse labor ocorra no plantão noturno), sem que isso descaracterize o regime compensatório de horário, consoante disposição contida no art. 59-A, caput, da CLT.

Parágrafo Quarto - A indenização de que trata o parágrafo terceiro não tem natureza salarial, não refletindo em outras parcelas, inclusive FGTS, ressalvado o pagamento pela média mensal em férias e 13º salários, por estrita força negocial da autonomia coletiva.

Parágrafo Quinto - O empregado que optar em permanecer no local de trabalho durante o período destinado ao intervalo para repouso e alimentação, conforme previsão contida no parágrafo anterior, deverá firmar Termo de Opção neste sentido. A assinatura do Termo de Opção não elide a obrigação do empregado de registrar o período de intervalo efetivamente gozado no cartão ponto.

Parágrafo Sexto - Ajustam as partes que o pagamento das horas intervalares pela mera permanência no local de trabalho, na forma prevista no parágrafo terceiro, por ser mais benéfico aos interesses dos empregados, quita todos os valores referentes ao período destinado ao repouso e alimentação, seja os que decorreriam do tempo à disposição do empregador além da 10ª hora diária, seja os que seriam devidos em razão de eventual não fruição do intervalo, na forma do art. 71, §4º, da CLT.

Parágrafo Sétimo - Caso algum(a) empregado(a) opte por discutir judicialmente a sistemática de pagamento das horas intervalares, conforme regramento estipulado nos parágrafos anteriores, fica a fundação autorizada a suspender o pagamento de que

trata o parágrafo terceiro em relação a ele(a). Suspenso o pagamento de que trata o parágrafo terceiro, a fundação passará a pagar as horas intervalares na forma do art. 71, § 4º, da CLT.

Parágrafo Oitavo - Caso haja demanda previamente ajuizada nos termos do parágrafo sétimo, será necessária a renúncia por parte do empregado das parcelas vincendas a partir da assinatura deste Acordo Coletivo de Trabalho para recebimento do benefício na forma do parágrafo terceiro.

Parágrafo Nono - Ainda em razão da especificidade que justifica a adoção do presente regime de compensação horária, ajustam as partes que a movimentação de empregados entre turnos, jornadas e locais de trabalho se dará de acordo com a necessidade, racionalização e eficiência do serviço prestado, respeitadas as condições contratuais individuais e legislação vigente.

I – Os critérios para alteração de turno, visando garantir o princípio da impessoalidade, serão os seguintes na ordem em que se apresentam:

a) maior pontuação final na última avaliação de desempenho realizada pela entidade;

b) maior tempo na lotação atual;

c) maior antiguidade contratual;

d) persistindo eventual empate nos critérios acima, a escolha será realizada mediante sorteio.

II – O processo de movimentação de pessoal entre turnos previsto no inciso I será coordenado e conduzido por Comissão Paritária permanente, composta por membros da Fundação e do Sindicato acordante.

Parágrafo décimo - Fica assegurado aos empregados da FASE que por força de acordo coletivo de trabalho perceba indenização pelas horas de intervalo em decorrência do não afastamento do local de trabalho, a incorporação desse pagamento em sua remuneração mensal, com a mesma natureza salarial.

Parágrafo Décimo Primeiro- Ajustam as partes a constituição de Comissão Paritária no prazo de 20 (vinte) dias a partir da assinatura do presente acordo coletivo de trabalho, para no prazo de até 180 (cento e oitenta) dias a partir de sua constituição,

reavaliar os critérios de lotação e alteração de lotação, propondo o aperfeiçoamento dos critérios vigentes, que serão submetidos à deliberação da Diretoria da Fundação.

CLÁUSULA – JORNADA COMPENSATÓRIA (FPE).

A Empregadora adotará as seguintes jornadas de trabalho mensal: 12x36 dia; 12x36 noite; 8 h diárias e 40 h semanais; 6 h diárias e 40 h semanais, com um plantão de 10 h de trabalho aos sábados ou domingos.

Parágrafo primeiro. As jornadas e plantões de 12x36, diurnos e noturnos, compreendem 10 h de trabalho, com previsão de 2 (duas) horas de intervalo intrajornada para descanso e alimentação, intercalada com um intervalo de 36 (trinta e seis) horas entre uma jornada e outra, sem que as horas diárias excedentes a oitava sejam consideradas como extras, até o limite de dez horas trabalhadas, na forma do art. 59-A, caput e parágrafo único, da CLT.

Parágrafo segundo. As horas realizadas em dias de repouso, feriados e pontos facultativos, quando não compensadas, serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal, já incluída a dobra da lei.

Parágrafo terceiro. Em razão das condições especialíssimas que justificam a adoção do presente regime de compensação horária, ajustam as partes que se não ocorrer o afastamento do empregado do local onde se encontra prestando serviços, em jornada de turno de revezamento (plantões), conforme permissivo do § 2º do art. 4º da CLT, as horas para repouso e alimentação serão indenizadas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (com inclusão do adicional noturno e da redução ficta caso esse labor ocorra no plantão noturno), sem que isso descaracterize o regime compensatório de horário, consoante disposição contida no art. 59-A, caput, da CLT.

Parágrafo quarto. A indenização de que trata o parágrafo terceiro não tem natureza salarial, não refletindo em outras parcelas, inclusive FGTS, ressalvado o pagamento pela média mensal em férias e 13º salários, por estrita força negocial da autonomia coletiva.

Parágrafo quinto. O empregado que optar em permanecer no local de trabalho durante o período destinado ao intervalo para repouso e alimentação, conforme previsão contida no parágrafo anterior, deverá firmar Termo de Opção neste sentido. A assinatura do Termo de Opção não elide a obrigação do empregado de registrar o período de intervalo efetivamente gozado no cartão ponto.

Parágrafo sexto. Ajustam as partes que o pagamento das horas intervalares pela mera permanência no local de trabalho, na forma prevista no parágrafo terceiro, por ser mais benéfico aos interesses dos empregados, quita todos os valores referentes

ao período destinado ao repouso e alimentação, seja os que decorreriam do tempo à disposição do empregador além da 10ª hora diária, seja os que seriam devidos em razão de eventual não fruição do intervalo, na forma do art. 71, §4º, da CLT.

Parágrafo sétimo. Caso algum(a) empregado(a) opte por discutir judicialmente a sistemática de pagamento das horas intervalares, conforme regramento estipulado nos parágrafos anteriores, fica a empregadora autorizada a suspender o pagamento de que trata o parágrafo terceiro em relação a ele(a). Suspensão o pagamento de que trata o parágrafo terceiro, a empregadora passará a pagar as horas intervalares na forma do art. 71, § 4º, da CLT.

Parágrafo oitavo. Caso haja demanda previamente ajuizada nos termos do parágrafo sétimo, será necessária a renúncia por parte do empregado das parcelas vincendas a partir da assinatura deste Acordo Coletivo de Trabalho para recebimento do benefício na forma do parágrafo terceiro.

Parágrafo nono. Ainda em razão da especificidade que justifica a adoção do presente regime de compensação horária, ajustam as partes que fica facultada aos Gestores da Empregadora a movimentação de empregados entre turnos, jornadas e locais de trabalho, de acordo com a necessidade, racionalização e eficiência do serviço prestado, respeitadas as condições contratuais individuais e a legislação vigente.

I – Os critérios para relocação, alteração de turno ou alteração de jornada, visando a garantir o princípio da impessoalidade, serão os seguintes, na ordem que se apresentam:

a) será aberto prazo para manifestação de interesse por parte do empregado, através de ADP, entregue diretamente no NAF (Núcleo de Acompanhamento Funcional) nas primeiras quinzenas de janeiro, abril, julho e outubro. Permanecendo válida a manifestação durante o ano vigente;

b) preconizando a transparência do processo, o NAF deverá disponibilizar a listagem de interesse atualizada, para consulta pública, na intranet;

c) em caso de permuta, e da não existência prévia de manifestação formal de interesse (conforme descrito no item a) o NAF, consultará os empregados quanto ao interesse de troca e/ou transferência, visto aquela situação pontual;

II – Caso mais de um empregado tenha demonstrado interesse por uma mesma lotação, os critérios de desempate são, na ordem que se apresentam:

a) maior tempo de lotação atual, exceto lotações temporárias;

c) maior tempo contratual.

III – Caso não haja manifestação de interesse prévia, via ADP (conforme descrito no

item I – a), contudo, mais de um empregado tenha demonstrado interesse após a consulta do NAF (conforme descrito no item I – c), os critérios de desempate serão os mesmos do item II.

IV – Não havendo manifestação de interesse de nenhum servidor, mas haja necessidade de relocação por parte da gestão, os critérios utilizados são:

a) menor tempo de lotação atual, exceto lotações temporárias;

b) menor tempo contratual.

V – Em caso de solicitação, por parte da chefia mediata ou imediata, de transferência de lotação do empregado em específico, seguir-se-á o seguinte fluxo:

a) primeiramente, o Diretor do NAR/ Abrigo deve avaliar o motivo pelo qual o empregado está sendo dispensado. Ressalta-se que o motivo deve ser diretamente relacionado às questões de trabalho, algo que comprometa o atendimento ao acolhido e/ou o trabalho da equipe;

b) deve ser verificado que foram seguidas etapas de resolução junto ao empregado, como conversa, responsabilização, observando reincidência na falta;

c) caso seja constatada a real necessidade da transferência, o formulário de ADP será preenchido pela chefia, explicando o motivo pelo qual o empregado está sendo colocado à disposição, utilizando-se das regulamentações internas como justificativa (ordens de serviço, plano de cargos e salários, etc), devendo ser apontada a necessidade de reposição imediata, ou não, com a ciência do empregado, registrado por sua assinatura;

d) a situação será encaminhada ao NAF para avaliação das possibilidades de acompanhamento funcional e mediação antes da efetivação da transferência;

e) o parecer do NAF será encaminhado para CQP/DQPC para deliberação e definição da transferência.

VI – A relocação do empregado em retorno de licença deve respeitar a ordem da lista de interesse do NAF.

VII – Os casos de lotação temporária, caracterizados por alguma emergência e/ou situação grave, que estejam comprometendo o atendimento aos acolhidos do NAR/Abrigo tornando necessária uma intervenção pontual, são de prerrogativa da gestão. O que permite que os profissionais sejam escolhidos pela Diretoria-Geral, consultados quanto à disponibilidade e, assim, escalados, pelo prazo máximo de 180 dias.

a) A lotação temporária pode se tornar permanente, caso não haja, na lista do NAF, alguma manifestação prévia de interesse nessa lotação.

b) Em caso de lotação temporária por permuta, essa pode se tornar permanente caso haja acordo entre as partes.

c) Lotações temporárias não entram na contagem de tempo de lotação.

Parágrafo décimo. Ajustam as partes a continuação de Comissão Paritária existente a partir do instrumento anterior, para acompanhar a implementação pela empregadora do aperfeiçoamento dos critérios vigentes de lotação e alteração de lotação, a partir da revisão já feita pela comissão anteriormente, cujas alterações deverão ser implementadas no prazo de até 45 (quarenta e cinco) dias.

CLÁUSULAS NOVAS.

O **SEMAPI** propõe a inclusão das seguintes cláusulas novas nos Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) vigentes para os empregados das FUNDAÇÕES, ASCAR/EMATER, EGR e UERGS, como seguem:

CLÁUSULA XXX – DOAÇÃO DE SANGUE SEM PREJUÍZO AO VALE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO (ASCAR EMATER, EGR, FUNDAÇÕES E UERGS).

Fica garantido aos empregados que faltarem ao trabalho por motivo de doação de sangue a percepção do vale-alimentação/refeição integral, não sendo essa falta motivo para o não fornecimento do benefício ao empregado.

CLÁUSULA XXX – VALE CULTURA (ASCAR EMATER, EGR, FUNDAÇÕES E UERGS)

O empregado terá direito a optar pelo recebimento do Vale-cultura no valor de R\$50,00(cinquenta reais), de caráter pessoal e intransferível, válido em todo território nacional, para acesso e fruição de produtos e serviços culturais, no âmbito do Programa de cultura do Trabalhador conforme disposto na lei 12.761 de 27/12/2012.

Parágrafo primeiro – o valor do vale-cultura não integra o salário e é isento de cobrança do imposto de renda pessoa física (IRPF) e também não incide sobre a contribuição previdenciária ou Fundo de garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Parágrafo segundo- o desconto na remuneração do empregado com até cinco salários-mínimos varia de R\$2,00 (dois reais) e R\$5,00 (cinco reais).

Parágrafo terceiro - a empregadora deverá aderir ao programa de Cultura do Trabalhador.

CLÁUSULA XXX – APOSENTADORIA COMPLEMENTAR (EGR, FUNDAÇÕES E UERGS).

A empregadora se compromete a estabelecer comissão paritária a fim de analisar e realizar dados atuariais para cálculos de aposentadoria complementar de seus empregados.

CLÁUSULA XXX – TELETRABALHO (ASCAR EMATER, EGR, FUNDAÇÕES E UERGS).

A empregadora adotará o teletrabalho/trabalho remoto, inclusive híbrido, para seus empregados, sempre que possível e houver anuência do empregado

Parágrafo primeiro. A prestação de serviços presenciais deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.

Parágrafo segundo. O contrato de trabalho também deverá estipular a quantidade de dias ou de dias mínimos na semana ou no mês que o empregado deverá comparecer à unidade da empresa e se os mesmos serão determinados pelo empregador ou de livre escolha do empregado, com definição de prazo de comunicação entre as partes.

Parágrafo terceiro. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão suportadas pelo empregador ou ajustadas em acordo coletivo de trabalho específico entre a empresa e o sindicato profissional para os empregados em teletrabalho.

Parágrafo quarto. O empregador arcará com as despesas decorrentes de alterações nos planos de conexão do empregado, caso sejam as mesmas necessárias e previamente aprovadas pelo empregador.

Parágrafo quinto. As utilidades mencionadas neste Item não integram a remuneração do empregado.

Parágrafo sexto. O empregado em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais empregados, com exceção dos destacados na presente cláusula, não havendo qualquer prejuízo quanto à sua remuneração, quanto aos direitos previstos na norma coletiva, e outros benefícios concedidos por liberalidade pelo empregador.

Parágrafo sétimo. Permanece o direito do empregado em teletrabalho ao auxílio refeição/alimentação previsto neste Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo oitavo. No âmbito da formação profissional, o empregador deve proporcionar ao empregado em teletrabalho, em caso de necessidade, preparação adequada sobre a utilização de tecnologias de informação e de comunicação inerentes ao exercício da respectiva atividade.

Parágrafo nono. O empregador deve adotar políticas para evitar o isolamento do trabalhador, garantindo eventuais contatos presenciais na empresa e com outros empregados, que não descaracterizarão a natureza do trabalho.

Parágrafo décimo. O empregado em teletrabalho deverá ser informado periodicamente sobre os resultados de seu trabalho.

Parágrafo décimo Primeiro. O empregador deve respeitar a privacidade do empregado em regime de teletrabalho e os tempos de descanso e de repouso.

Parágrafo décimo segundo. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e periódica, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes do trabalho.

Parágrafo décimo terceiro. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Parágrafo décimo quarto. O empregador deverá empreender seus melhores esforços para qualificar o empregado para que atinja no teletrabalho níveis adequados de segurança e higiene.

Parágrafo décimo quinto. O empregador e os empregados em teletrabalho deverão proteger os dados fornecidos por ambas as partes, sendo vedada qualquer forma de compartilhamento que não seja relacionado a atividade contratada.

Parágrafo décimo sexto. O empregador poderá monitorar as atividades **funcionais** empreendidas pelo empregado através das ferramentas de TI disponibilizadas para a execução do trabalho.

Parágrafo décimo sétimo. Para os empregados em teletrabalho, **no caso de controle por meio** de plano de atividades ou sistema similar que remeta a cumprimento de metas para controle de produtividade do empregado, o mesmo deverá ser elaborado em comum acordo entre empregado e empregador.

Parágrafo décimo oitavo. O empregador deverá disponibilizar às suas empregadas gestantes ou que estejam amamentando seus filhos até os dois anos de idade, se assim optarem, regime exclusivamente em teletrabalho neste período, sem prejuízo remuneratório algum, desde que não seja a atividade incompatível o regime, devendo a adaptação das atividades ser feita em comum acordo com a chefia imediata.

CLÁUSULA XXX – ADICIONAL DE PENOSIDADE (FADERS, FASE, FGTAS E FPE).

A empregadora pagará adicional de penosidade, a partir de 1º de junho de 2023, no percentual equivalente a 100% (cem por cento) da remuneração do empregado, àquele que trabalhar diretamente com crianças e/ou adolescentes em situação de risco e com vulnerabilidade social e/ou adolescentes autores de ato infracional, pessoas com deficiência, e/ou altas habilidades, albergues, animais, serviço de segurança, ou em áreas consideradas de risco.

CLÁUSULA XXX – ANUÊNIO/DECÊNIO (ASCAR).

A Associação reincluirá em seu Plano de Cargos e Salários, o pagamento a seus empregados, a título de adicional por tempo de serviço as gratificações conforme abaixo:

I – Anuênio.

a) É concedido ao empregado da Entidade, independentemente de sua qualificação ou desempenho, automaticamente, ao final de cada ano de efetivo serviço prestado à Entidade ou qualquer Entidade do Sistema Oficial de Extensão Rural;

b) O cálculo desta gratificação é feito sobre o salário básico do empregado, na base de 1,5% (um e meio por cento) para cada ano de serviço, sendo paga em rubrica à parte;

c) A data para início de pagamento da gratificação por tempo de serviço será sempre o mês que coincidir com a admissão do empregado, desde que descontadas todas as faltas não justificadas, período de interrupções de contrato de trabalho bem como o de licença sem remuneração.

II – Gratificação Adicional.

É concedido ao empregado da Entidade independente de sua qualificação ou desempenho, automaticamente, ao final dos primeiros 10 (dez) anos de efetivo serviço prestado à Entidade ou a qualquer Entidade do Sistema Oficial de Extensão Rural. O cálculo desta gratificação é feito sobre o salário básico do empregado na razão de 10% (dez por cento) a título de adicional.

III – Anuênios e Gratificação Adicional.

Os anuênios e o adicional estabelecidos neste item constituirão parcelas independentes do salário do empregado e a ele não se incorporará, em hipótese alguma, para efeito de reajustamento de valores básicos dos respectivos cargos.

CLÁUSULA XXX – GRATIFICAÇÃO ADMINISTRATIVA (ASCAR EMATER).

A ASCAR pagará mensalmente para todos os seus empregados que não se enquadrem na categoria de extensionista e que não recebam gratificação técnica, uma gratificação administrativa conforme tabela abaixo, que será incorporada definitivamente aos contratos de trabalho dos empregados beneficiados, nos mesmos moldes da gratificação técnica, não se incorporando aos salários básicos, sendo também reajustada nas mesmas oportunidades e índices dos reajustes salariais da

categoria.

Parágrafo único – Os efeitos da presente cláusula se prolongam para além de sua vigência, incorporando-se aos contratos de trabalho, sendo também estendidos aos empregados que vierem a ingressar naqueles cargos (rol de cargos e valores a serem ajustados na negociação).

CLÁUSULA XXX – AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (ASCAR EMATER).

A empregadora se compromete e dar transparência ao processo de avaliação funcional e promoção de seus empregados, com a publicidade dos regramentos aplicados no processo em curso e dos critérios e resultados, inclusive notas e tempo de serviço considerado, das avaliações realizadas que gerarem as promoções do processo anterior, tanto por antiguidade como por merecimento, a exemplo que já ocorre em outras fundações, como FASE e FPE e.g.

CLÁUSULA XXX – ADICIONAL DE INCENTIVO SOCIOEDUCATIVO/EDUCATIVO PARA EMPREGADOS REABILITADOS (FASE e FPE).

A Empregadora pagará aos seus empregados enquadrados funcionalmente como Monitor / Agente Institucional / Agente Socioeducativo / Agente Educador, na condição de reabilitado ocupacional para outras atividades, atribuições, cargos e/ou empregos, inclusive em extinção, um Adicional de Incentivo Educativo equivalente a 25% do salário básico percebido pelo empregado, conforme a respectiva matriz salarial a partir de 1º de junho de 2022.

Parágrafo Único - O Adicional de Incentivo terá natureza salarial, devendo ser destacado no contracheque, e servirá de base de cálculo para as seguintes parcelas: gratificação natalina, férias, adicional por tempo de serviço, horas extras, sobreaviso e adicional de penosidade (§ 3º do artigo 16 da Lei no 14.468, de 21/01/2014).

CLÁUSULA XXX – ADICIONAL DE INCENTIVO SOCIOEDUCATIVO/EDUCATIVO (FASE/FPE).

A Empregadora pagará aos seus empregados enquadrados funcionalmente como motoristas, auxiliares de rouparia, cozinheiro, auxiliares de manutenção, eletricitas, almoxarifes, assistentes administrativos, vigias, auxiliares de serviços gerais, auxiliares e técnicos de enfermagem, e analistas, um Adicional de Incentivo Educativo equivalente a 25% do salário básico percebido pelo empregado, conforme a respectiva matriz salarial a partir de 1º de junho de 2022.

CLÁUSULA XXX – ESTABILIDADE NO TURNO (FASE/FPE).

Fica garantida a estabilidade dos empregados nos seus atuais turnos de trabalho, somente sendo possível a alteração mediante a comprovada necessidade de serviço e a anuência do empregado, exceto nos casos de determinação judicial para a transferência de turno.

CLÁUSULA XXX – LIBERAÇÃO DOS SERVIDORES QUE ESTÃO PROIBIDOS DE FAZER HORA EXTRA (FASE).

A prestação de horas extras habituais não descaracterizará o acordo de compensação de jornada e o banco de horas previsto no presente instrumento normativo e nem gerará direitos além do pagamento ou compensação das horas extraordinárias conforme previsto neste e na legislação trabalhista.

Parágrafo Único - Os empregados que reclamaram judicialmente o pagamento de horas extras por alegado descumprimento do regime de compensação acordado em acordo coletivo de trabalho participarão da mesma escala de trabalho extraordinário dos demais empregados, desde que tenha havido desistência ou renúncia judicialmente homologada do direito ou das parcelas vincendas deferidas, ou que assinem termo entre as partes no mesmo sentido.

CLÁUSULA XXX – JORNADA 24x72 (FASE E FPE).

As partes se comprometem em estabelecer comissão paritária para o estudo de forma de implementação da jornada de 24x72.

CLÁUSULA XXX – JORNADA DE TRABALHO DE 30h PARA ANALISTAS (FASE E FPE).

A partir de 1º de junho de 2023 fica alterada a jornada de trabalho máxima dos empregados analistas da FPE para 30h (trinta horas) semanais, sem prejuízo da remuneração e dos demais benefícios devidos.

CLÁUSULA XXX – ISONOMIA SALARIAL PARA AS ASSISTENTES SOCIAIS (FASE).

A empregadora observará a isonomia salarial entre sua/seus empregadas/os assistentes sociais e destes com as demais ocupações do mesmo emprego ou cargo, garantido que a partir de 1º de junho de 2023 todas as suas/seus empregadas/os assim enquadrados percebam o mesmo salário, correspondente ao salário do emprego para 40h, sem prejuízo das eventuais vantagens individuais, inclusive promoções funcionais.

CLÁUSULA XXX – FOLGA EXTRA MENSAL – FEM (FASE E FPE).

Será concedida uma folga extra mensal para os empregados da FASE e FPE que laborem em jornada de turno de revezamento (plantões).

I - A folga concedida aos empregados que laboram em jornada de 12x36 será de 12h e corresponderá a um plantão.

II - A folga aos empregados que laboram em jornada de 6h de segunda à sexta-feira, acrescida de um plantão de 10 h aos finais de semana, com um intervalo intrajornada para descanso e alimentação de 2h, corresponderá ao respectivo plantão, quando coincidir com o final de semana, e, quando for concedida de segunda a sexta-feira, corresponderá a dois plantões de 6h, com um intervalo intrajornada para descanso e alimentação de 15 minutos cada.

Parágrafo primeiro. Para ter direito à folga extra mensal o empregado deverá ter 100% (cem por cento) de assiduidade na efetividade do mês anterior e não ter atraso superior a 60 (sessenta) minutos.

Parágrafo segundo. A folga não será cumulativa e será distribuída pela Empregadora aos empregados que a ela fizerem jus através de escalas por plantões com ciência prévia a todos.

CLÁUSULA XXX – GRATIFICAÇÃO DE CONDUÇÃO PARA OS ANALISTAS DA FEPAM.

Fica garantido aos empregados analistas que conduzirem ou conduzam veículo a serviço da FEPAM, o pagamento de uma gratificação mensal no valor de R\$ (valor a ser definido durante a negociação) pelo exercício da atribuição, a qual contemplará todo e qualquer eventual valor devido, a qualquer título, pela atividade.

CLÁUSULA XXX – EQUIPARAÇÃO DO ADICIONAL DE INCENTIVO À CAPACITAÇÃO (UERGS).

Os empregados detentores dos empregos do Quadro Permanente da UERGS perceberão uma parcela mensal denominada “Adicional de Incentivo à Capacitação”, decorrente do nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do emprego, a partir da data de protocolo de documentação de certificação de conclusão de cursos reconhecidos pelo Ministério da Educação, cujo valor corresponde à incidência de percentual não cumulativo sobre o salário básico do empregado.

Parágrafo primeiro. Os empregados detentores dos empregos de Agente Administrativo e de Agente Técnico, integrantes das categorias funcionais do Corpo de Apoio Administrativo, perceberão uma parcela mensal denominada “Adicional de Incentivo à Capacitação”, equiparados ao emprego de Analista do corpo Técnico conforme Lei nº 13.968/2012, cujo valor corresponde à incidência de percentual não cumulativo sobre o salário básico do empregado de 75% para Doutorado cuja área de conhecimento tenha relação direta ao emprego e 50% cuja área de conhecimento tenha relação indireta ao emprego.

Parágrafo segundo. Os empregados detentores dos empregos em extinção de Auxiliar de Serviços Gerais e de Motorista, criados pela Lei nº 12.235/2005, perceberão uma parcela mensal denominada “Adicional de Incentivo à Capacitação”, equiparados ao emprego de Agente Administrativo e Agente Técnico integrantes da categoria funcional do Corpo de Apoio Administrativo e Analista integrante da categoria funcional do Corpo Técnico Administrativo (Lei nº 13.968/2012), cujo valor corresponde à incidência de percentual não cumulativo sobre o salário básico do empregado de 15% para curso de graduação completo cuja área de conhecimento tenha relação direta ao emprego e de 10% cuja área de conhecimento tenha relação indireta ao emprego, de 27% para curso de especialização, superior ou igual a 360 horas /aula cuja área de conhecimento tenha relação direta ao emprego e de 20% cuja área de conhecimento tenha relação indireta ao emprego, de 52% Mestrado cuja área de conhecimento tenha relação direta ao emprego e de 35% cuja área de conhecimento tenha relação indireta ao emprego, de 75% para Doutorado cuja área de conhecimento tenha relação direta ao emprego e 50% cuja área de conhecimento tenha relação indireta ao emprego.

Parágrafo terceiro. O Adicional de Incentivo à Capacitação previsto no “caput” deste artigo deverá ser destacado no contracheque, com natureza salarial, servindo de base de cálculo exclusivamente para as seguintes parcelas: gratificação natalina, férias, adicional de tempo de serviço, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, horas extras, aviso prévio e adicional de periculosidade.

CLÁUSULA XXX – GRATIFICAÇÃO PARA AUXILIARES DE SERVIÇOS GERAIS (UERGS).

A Universidade pagará aos seus empregados enquadrados como Auxiliares Serviços Gerais, gratificação de adicional no valor de 50% (cinquenta por cento) do salário

básico, desde que exerçam as funções atribuídas em Lei, aos Agentes Administrativos.

CLÁUSULA XXX – TRABALHO EXERCIDO FORA DA UNIDADE DE LOTAÇÃO

O empregado público pertencente ao quadro técnico e de apoio administrativo que se deslocar temporariamente de sua unidade de lotação para outra Unidade Reitoria ou compromissos oficiais em objeto de serviço, fará jus, além das passagens de transporte, a diárias destinadas à indenização das despesas de alimentação e pousada.

Parágrafo primeiro. Entende-se por deslocamento temporário aquele em que o empregado público do quadro técnico e de apoio administrativo sair de sua unidade de lotação para outra Unidade ou Reitoria ou compromissos oficiais, com o fim de atender e realizar atividades laborais atinentes ao cargo, sem que implique transferência de lotação.

Parágrafo segundo. As passagens de transporte em coletivo convencional de linha regular serão pagas desde que atendam um dos seguintes itens:

- a) ida e /ou volta da cidade de lotação para a cidade de destino;
- b) ida e/ou volta de/para cidade diferente da lotação, desde que não haja transporte direto, mediante confirmação das informações pelo Departamento de Controle Orçamentário, Financeiro e Contábil da Universidade, através de documento fornecida pelo DAER e/ ou por pesquisa junto aos rodoviários do Estado;
- c) ida e/ou volta de/para cidade diferente da lotação, desde que o valor do deslocamento seja menor do que o valor que seria gasto caso o deslocamento ocorresse de/para a cidade de lotação, devendo essa situação ser comprovada pelo empregado público.

Parágrafo terceiro. É facultada a utilização de transporte particular para o deslocamento de que trata o caput desta cláusula, caso em que o empregado público fará jus à indenização de valor equivalente ao valor que seria gasto com passagens nos termos do § 2º desta cláusula, nas seguintes condições:

- a) correrão à conta exclusiva do empregado público todos os encargos e despesas de manutenção e conservação do veículo, tais como consertos, reformas, reposição de peças, lavagens, óleos, lubrificação e combustíveis, bem como as despesas com garagem, tributos, multas e seguros, responsabilizando-se, ainda, por quaisquer indenizações ou cobertura de riscos contra terceiros, em caso de acidentes ocorridos com o veículo ou por ele provocados;

b) utilização exclusiva de veículo próprio, devidamente coberto com seguro total, e dirigido exclusivamente pelo empregado público, neste caso fornecer cópia da documentação do veículo, da apólice de seguros total e carteira nacional de habilitação;

c) a indenização pelo uso de transporte particular não tem natureza salarial, não se integrando ao salário ou remuneração para qualquer efeito;

Parágrafo quarto. A diária será concedida por dia de afastamento, sendo devida pela metade quando o deslocamento não exigir pernoite fora da sede.

Parágrafo quinto. Não serão devidas diárias nos casos de transferências a pedido, nem nas hipóteses em que o empregado público não residir na mesma cidade de sua lotação.

Parágrafo sexto. O empregado público que receber diárias e, por qualquer motivo, não se afastar da sede, fica obrigado a restituí-las integralmente, no prazo de dez (10) dias da data em que deveria ter se deslocado. Na hipótese de o empregado público retornar à sede antes do prazo previsto para retorno, deverá restituir as diárias excedentes, no prazo de dez (10) dias da data do retorno à sede.

Parágrafo sétimo. Os valores das diárias serão calculados com base na legislação estadual vigente aplicada aos servidores públicos do Estado do Rio Grande do Sul (Lei no 14.018/2012 e Portaria no 060/2012 da Secretaria da Fazenda).

Parágrafo oitavo. Quando o deslocamento for para localidades distantes até 50 (cinquenta) quilômetros e não implicar pernoite, o empregado público fará jus ao ressarcimento das despesas comprovadas com alimentação, até o limite máximo de 50% (cinquenta por cento) do valor da diária.

Parágrafo nono. A diária será paga pela metade quando:

a) não ocorrer, no dia a que corresponda, pernoite fora da sede, bem como quando, ocorrendo, não for indispensável para o bom desempenho do serviço;

b) quando o deslocamento for para o interior do próprio município;

c) as despesas de hospedagem, excluída a alimentação, forem pagas diretamente pelo Estado ou por outra entidade, não ocorrendo à conta do empregado público.

Parágrafo décimo. O pedido de ressarcimento dos valores correspondentes às passagens de transporte deve vir acompanhado de uma planilha de deslocamento elaborada pela Chefia imediata com base nos planos de ensino, e solicitação realizada previamente e aprovada pelo Departamento Financeiro.

CLÁUSULA XXX – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS (ASCAR EMATER, EGR, FUNDAÇÕES E UERGS).

A empregadora descontará de todos os seus empregados, associados ou não, beneficiados ou não com as cláusulas do presente acordo, conforme prévia e expressa autorização aprovada em assembleia geral extraordinária, o valor correspondente a dois (2) dias de salário, dividido em quatro parcelas, sendo meio (1/2) dia de salário do mês de junho de 2023, meio (1/2) dia de salário do mês de julho de 2023, (1/2) dia de salário do mês de agosto de 2023 e (1/2) dia de salário do mês de setembro de 2023, recolhendo as respectivas importâncias à conta do SEMAPI, até dez (10) dias após o recolhimento, sob pena das cominações previstas no artigo 600 da CLT.

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

I - Por carta identificada e assinada, postada nos correios em envelope individual, e acompanhada de cópia de documento de identidade com assinatura e dados para contato - telefone e/ou endereço eletrônico, no prazo de 20 dias a contar do registro deste acordo coletivo no sistema mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, ou sua assinatura física, na hipótese de inviabilidade de registro desse no sistema mediador, considerando para validade a data de postagem nos correios;

ou

II - Pessoalmente, na sede do sindicato, excepcionalmente, se a entidade sindical estiver funcionando fisicamente na oportunidade, em razão do atual estado de calamidade pública e decretos estadual e municipal que autorizam a abertura e funcionamento de estabelecimentos e atividades nesta Capital, e mediante apresentação de comprovante do desconto feito pelo empregador, a partir do 5º dia útil e até os dez dias úteis subsequentes no mês de junho de 2023;

ou ainda,

III - Por carta identificada e assinada, postada nos correios em envelope individual, mediante envio de comprovante do desconto feito pelo empregador, e cópia de documento de identidade com assinatura bem como dados para contato – telefone

e/ou endereço eletrônico, além de identificação da conta corrente bancária; banco, agência e nº da conta a partir do 5º (quinto) dia útil e até os 15 (quinze) dias úteis subsequentes do mês do recebimento do salário em que ocorrer o primeiro desconto da contribuição assistencial, considerando para validade a data da postagem nos correios.

Parágrafo Segundo. Não serão aceitas as oposições fora do prazo estabelecido na presente cláusula, exceto no caso de o trabalhador estar de férias, doente ou impossibilitado, por qualquer motivo, de exercer o direito de oposição nos períodos

acima previstos, quando lhe será assegurada essa possibilidade, por carta ou pessoalmente na sede do sindicato, nos termos do parágrafo primeiro, incisos II e III, exceto datas, no prazo de até 30 dias após o seu retorno ou após cessada a causa que o impossibilitava de manifestar-se, desde que comprove ao sindicato a impossibilidade ocorrida.

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

Parágrafo quarto. A oposição realizada nos moldes previstos no parágrafo primeiro abrangerá também as subsequentes, previstas para o período de vigência do presente acordo coletivo.

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

FIM.