

## TERMO ADITIVO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023

**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE FUNDAÇÕES ESTADUAIS DO RIO GRANDE DO SUL – SEMAPI**, CNPJ sob o nº 91.345.231/0001-92, neste ato representado por seu Membro da Diretoria Colegiada, Sr.<sup>a</sup> Geni Veiga Coimbra;

E

**FUNDAÇÃO DE PROTEÇÃO ESPECIAL DO RIO GRANDE DO SUL – FPE/RS**, CNPJ sob nº. 05.110.425/0001-77, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Jones Alexandre Martins;

celebram o presente TERMO ADITIVO DE 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 Termo Aditivo de Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de junho de 2023 à 29 de fevereiro de 2024 e a data-base da categoria em 1º 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.

### **CLÁUSULA TERCEIRA – DA PRORROGAÇÃO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

As partes ajustam a prorrogação do Acordo Coletivo de Trabalho ora aditado e de suas respectivas cláusulas até 29 de fevereiro de 2024, visando à constância e tranquilidade durante o período de negociação da revisão daquele instrumento.



#### **CLÁUSULA QUARTA – ALTERAÇÃO DO PARÁGRAFO 9º E EXCLUSÃO DO PARÁGRAFO 10º DA CLAUSULA OITENTA E SEIS - JORNADA COMPENSATÓRIA**

Fica excluído o parágrafo décimo (§ 10º) e alterado o parágrafo nono (§ 9º) da cláusula octogésima sexta (86ª) do acordo coletivo de trabalho aditado, passando a ter a seguinte redação:

**“Parágrafo Nono** - Em razão da especificidade que justifica a adoção do presente regime de compensação horária, ajustam as partes que fica facultada aos gestores da Fundação a movimentação de empregados entre turnos, jornadas, plantões 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 – O procedimento para manifestação de interesse na relotação, alteração de turno ou alteração de jornada, visando garantir o princípio da impessoalidade, será o seguinte:

a) Será aberto prazo para manifestação de interesse por parte do empregado, através de formulário próprio, que será divulgado pela Fundação de Proteção Especial nas primeiras quinzenas dos meses de janeiro e julho de cada ano;

b) Os pedidos são cumulativos e não excludentes, permanecendo válida a manifestação durante o ano vigente. Não haverá priorização por ordem de envio, mas de acordo com os critérios constantes do presente documento.

c) Após a divulgação dessa listagem, os empregados terão o prazo de cinco dias úteis para realizarem a contestação e/ou retificação de qualquer informação junto ao núcleo responsável pelo recebimento e controle da listagem. A Fundação Proteção terá cinco dias úteis para a divulgação da listagem final.

d) A Fundação de Proteção Especial se compromete pela elaboração de levantamento qualitativo e quantitativo da equipe necessária para cada local de trabalho (mapa de necessidades), considerando-se os diferentes cargos e funções previstos nos PEFS, no prazo estimado de 70 dias.

e) Será de responsabilidade das Direções de Estabelecimento a atualização regular das planilhas de lotação de seus respectivos locais junto à Diretoria/Coordenação e Núcleo competentes para o acompanhamento. As atualizações têm o objetivo de manter o número de funcionários de acordo conforme necessidade técnica estabelecida e atualizada para cada local.

II – Em caso de solicitação de permuta de lotação entre empregados, a Fundação de Proteção Especial consultará os empregados dos respectivos cargos/funções, lotados nos locais a serem permutados quanto ao interesse de troca e/ou transferência, considerando-se cada situação pontual. Caso mais algum funcionário tenha interesse nas vagas a serem permutadas, descaracteriza-se a situação de permuta e serão considerados os critérios de desempate, previstos no item III do presente acordo.

III – Havendo alteração no quantitativo da equipe necessária para determinado espaço de trabalho, justificando necessidade de relocação, alteração de turno ou alteração de jornada, em um dos abrigos residenciais, institucionais ou sede administrativa, para o qual mais de um empregado demonstre interesse por esta vaga, os critérios de desempate serão computados conforme dados constantes no “sistema de controle de dados da Fundação”, respeitados os critérios de desempate das alíneas “a”, “b”, “c” e “d”, exclusiva e sucessivamente:

a) Média das Notas obtidas no Desempenho Funcional dos três últimos processos avaliativos homologados na Fundação (Avaliação 1 + Avaliação 2 + Avaliação 3 = Resultado / (dividido por 3):

#### **AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Nota de 190 a 200 pontos	10
Nota de 180 a 189 pontos	8
Nota de 170 a 179 pontos	6
Nota de 160 a 169 pontos	4
Nota de 150 a 159 pontos	2



Pontos obtidos (até 10)

**b)** A equação dos pontos do tempo de contrato na Fundação, se dará com soma de pontos demonstrados na tabela abaixo:

**TEMPO DE CONTRATO ATIVO**

Acima de 20 anos e 1 dia	10
De 15 anos e 1 dia a 20 anos	8
De 10 anos e 1 dia a 15 anos	6
De 5 anos e 1 dia a 10 anos	4
De 2 anos e 1 dia a 5 anos	2

Pontos obtidos (até 10)

**c)** Caso o empregado apresente faltas não justificadas (FNJ) durante o período de vigência do presente acordo será descontado do resultado final (Tempo de Contrato), 1 (um) ponto por ausência.

**d)** Ainda persistindo empate deverá a Fundação de Proteção Especial realizar sorteio entre os empregados envolvidos com ampla divulgação.

**IV** – Caso não haja manifestação de interesse prévio (formal), via formulário próprio, contudo, mais de um empregado tenha demonstrado interesse na vaga, os critérios de desempate serão os mesmos do item III e suas alíneas.

**V** – Não havendo manifestação de interesse por essa lotação, os critérios de desempate serão computados conforme dados constantes no “sistema de controle de dados da Fundação”. Será considerada A MENOR NOTA resultante da equação das pontuações obtidas conforme item III.

**VI** – As vagas originadas de afastamentos por Licença Maternidade, Licença Adoção e afastamento por acidente de trabalho, com a CAT devidamente registrada, serão supridas por período de até 180 dias, prorrogável em caso de concessão de férias subsequentes e contínuas ao período. Fica garantido aos funcionários afastados o retorno ao mesmo turno e local de trabalho

após a licença, por igual prazo, sem que haja prejuízo aos benefícios presentes no Acordo Coletivo vigente.

**VII** – As vagas originadas de afastamentos por Licença Saúde (auxílio previdenciário) e Licença Saúde Aposentado, serão supridas por período de até 30 dias. Garantindo aos funcionários afastados o retorno ao mesmo turno e local de trabalho após a licença, por igual prazo.

**VIII** – Outras situações, caracterizadas por alguma emergência e/ou situação grave, que estejam comprometendo o atendimento aos acolhidos do NAR/Abrigo autorizam a Diretoria Geral a promover alterações de lotação, de forma temporária, respeitando o prazo máximo de até 30 (trinta) dias por empregado.

**IX** – Será constituída, imediatamente ao registro do presente acordo uma Comissão Paritária Permanente, composta por 4 (quatro) membros, sendo 2 (dois) representantes da Fundação e 2 (dois) representantes dos empregados, no intuito de avaliar alterações de lotação, motivadas por situações excepcionais não previstas no presente acordo coletivo, como redução de atendimento ou fechamento de equipamento, durante o tempo de vigência dele. Excetuam-se desta previsão, situações de assédio, as quais serão analisadas pela Fundação de Proteção Especial.

**X** – Em caso de solicitação, por parte da chefia, 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, o qual deve ser diretamente relacionado às questões de trabalho, atendimento ao acolhido e/ou o trabalho da equipe, sempre observados os critérios de impessoalidade, necessidade de serviço e interesse público.

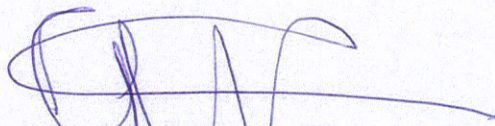
**b)** Deve ser verificado que foram seguidas etapas de resolução junto ao empregado, como conversa, eventual responsabilização e mediação junto ao núcleo responsável pelo acompanhamento funcional.

**c)** Caso seja constatada a real necessidade da transferência, o formulário de ADP será preenchido pela chefia imediata, 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.

#### **CLÁUSULA QUINTA – DAS DEMAIS CLÁUSULAS**

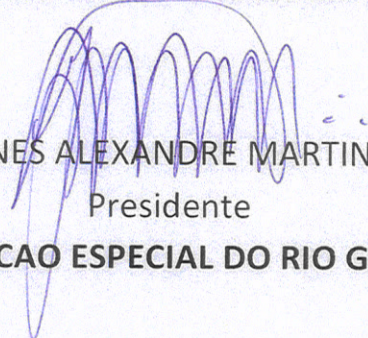
Permanecem em vigor todas as cláusulas que constam no Acordo Coletivo de Trabalho aditado e que não foram modificadas pelo presente aditivo.



**GENI VEIGA COIMBRA**

Membro de Diretoria Colegiada

**SIND EMPREG EMPRESAS ASS PERICIAS INF PESQ FUND EST RS**



**JONES ALEXANDRE MARTINS**

Presidente

**FUNDACAO DE PROTECAO ESPECIAL DO RIO GRANDE DO SUL - FPE**

Porto Alegre, 21 de dezembro de 2023.