

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS000639/2024  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 21/03/2024  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR012377/2024  
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.202301/2024-12  
DATA DO PROTOCOLO: 20/03/2024

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). MARA HELENA SAALFELD;

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 2023 a 31 de maio de 2024 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 nos percentuais de: 4,51% (quatro inteiros e cinquenta e um centésimos por cento) a partir de 1º de fevereiro de 2024, incidente sobre os salários praticados em 31 de janeiro de 2024; 4,31% (quatro inteiros e trinta e um centésimos por cento) a partir de 1º de outubro de 2024, incidente sobre os salários praticados em 30 de setembro de 2024; 4,13% (quatro inteiros e treze centésimos por cento) a partir de 1º de abril de 2025, incidente sobre os salários praticados em 31 de março de 2025; e 3,97% (três inteiros e noventa e sete centésimos por cento) a partir de 1º de outubro de 2025, incidente sobre os salários praticados em 30 de setembro de 2025.

**Parágrafo Único:** Procedida a implantação em folha de pagamento dos reajustes previstos no caput desta cláusula, ficam quitadas todas as perdas do poder aquisitivo dos salários ocorridas até 31 de maio 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\$599,16 (quinhentos e noventa e nove reais e dezesseis centavos) a partir de 1º de fevereiro de 2024 e de R\$ 648,68 (seiscentos e quarenta e oito reais e sessenta e oito centavos) a partir de 1º de outubro de 2024, 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\$ 877,80 (oitocentos e setenta e sete reais e oitenta centavos) a partir de 1º de fevereiro de 2024 e de R\$ 950,40 (novecentos e cinquenta reais e quarenta centavos) a partir de 1º de outubro de 2024, 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) 20 (vinte) dias de faltas justificadas, incluindo o acompanhamento de pessoa da família, mediante atestado médico, 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 aos seus empregados, nos termos da Lei nº 7.418/85, e do Decreto nº 10.854/21 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 R\$ 546,18 (quinhentos e quarenta e seis reais e dezoito centavos) a partir de 1º de fevereiro de 2024 e de R\$ 591,32 (quinhentos e noventa e um reais e trinta e dois centavos) a partir de 1º de outubro de 2024, 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.

**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.

**Parágrafo Sexto** - O benefício auxílio-educação infantil será também devido aos empregados que detenham a guarda legal, ainda que provisória ou por tutela antecipada, de menor, bem como aos que tenham dependentes legais menores, respeitados os limites estabelecidos nesta cláusula.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PLANO DE SAÚDE**

A Associação contribuirá mensalmente ao Fundo Assistencial de Saúde – FAS, com o percentual de 4,5% (quatro inteiros e cinco 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\$ 5.166,90 (cinco mil, cento e sessenta e seis reais e noventa centavos) a partir de 1º de fevereiro de 2024 e de R\$ 5.593,96 (cinco mil, quinhentos e noventa e três reais e noventa e seis centavos) a partir de 1º de outubro de 2024, não cumulativos, 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 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\$ 19.249,54 (dezenove mil, duzentos e quarenta e nove reais e cinquenta e quatro centavos) a partir de 1º de fevereiro de 2024 e de R\$ 20.840,57 (vinte mil, oitocentos e quarenta reais e cinquenta e sete centavos) a partir de 1º de outubro de 2024, não cumulativos, por morte natural e invalidez funcional permanente total por doença, e de R\$ 38.499,08 (trinta e oito mil, quatrocentos e noventa e nove reais e oito centavos) a partir de 1º de fevereiro de 2024 e de R\$ 41.681,14 (quarenta e um mil, seiscentos e oitenta e um reais e quatorze centavos) a partir de 1º de outubro de 2024) não cumulativos, por morte acidental ou invalidez permanente por acidente.

**Parágrafo Primeiro** - O empregador participará com 90% (noventa por cento) do valor do prêmio, cabendo o pagamento dos 10% (dez por cento) restantes aos empregados.

**Parágrafo Segundo** - Fica facultada a extensão do benefício previsto no “caput” da presente cláusula, através da incorporação à apólice do benefício de assistência funeral, 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.

#### **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** – Subsidiariamente e completamente, 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 Associação 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.

## **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 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 e/ou com TEA (autistas) 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, mesmo que não tenha o número mínimo de empregados previsto nas normas que regulam a matéria, criará Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédios (CIPA) de acordo com a legislação vigente. Fica estabelecido a obrigatoriedade da participação do Sindicato na 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 Antiguidade.

### **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 - 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 QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 pessoa com deficiência quando ocorrerem no turno de trabalho do empregado, limitado o benefício a 12 (doze) dias ao ano ou, se pai, mãe ou responsável legal 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** – 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 QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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 QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 Associação para que a obrigação seja satisfeita no prazo improrrogável de 5 (cinco) dias contados do recebimento da notificação. Mantido o eventual descumprimento, a Associação terá o prazo de até 15 (quinze) dias para dar retorno ao Sindicato sobre a denúncia/notificação.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 SEXAGÉSIMA QUARTA - 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 SEXAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXAGÉSIMA SEXTA - 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 SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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 septagésima sexta do presente acordo, em parcelas não superiores a 20% (vinte por cento) de sua remuneração, excluídas as vantagens eventuais.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - 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 SEXAGÉSIMA NONA - 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 SEPTAGÉSIMA - 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 SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS**

A Associação 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 abril de 2024, meio (1/2) dia de salário do mês de maio de 2024, (1/2) dia de salário do mês de junho de 2024 e (1/2) dia de salário do mês de julho de 2024, 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, e mediante apresentação de comprovante do desconto feito pelo empregador, a partir do 5º (quinto) dia útil e até 15º (décimo quinto) dia útil em que for realizado o primeiro desconto salarial da contribuição assistencial ou outra do gênero.

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 20º (vigésimo) dia útil em que for realizado o primeiro desconto salarial da contribuição assistencial ou outra do gênero, 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.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - EFEITOS**

Ficam preservados os atos praticados sob a regência do Acordo Coletivo de Trabalho 2022/2023 cuja vigência foi prorrogada até 31 de março de 2024, e da legislação em vigor.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - 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 SEPTAGÉSIMA SEXTA - 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 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, 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 SÉTIMA - 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.

}

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

**MARA HELENA SAALFELD  
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 do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.