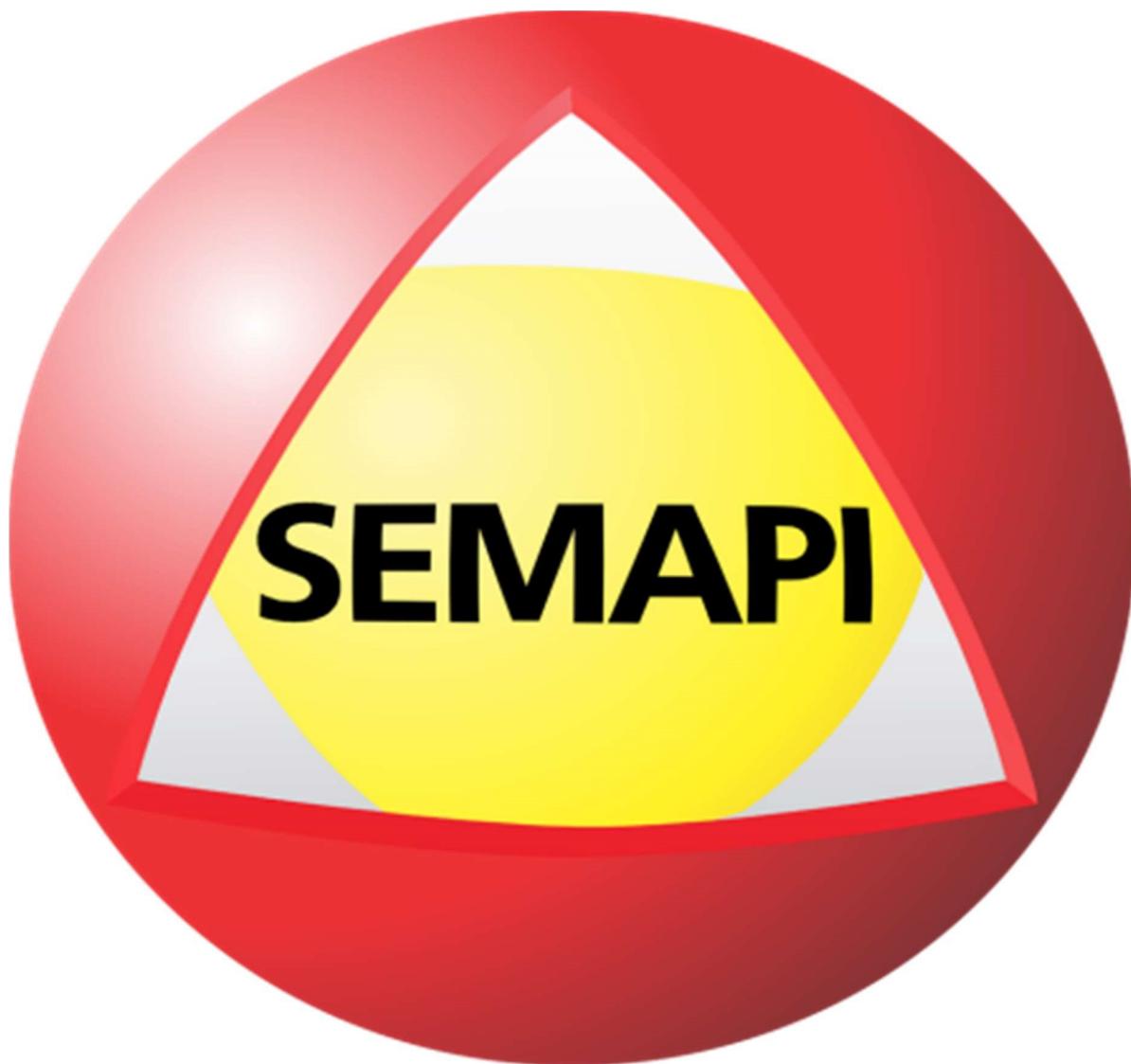


# PAUTA DE REIVINDICAÇÕES



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

**DATA-BASE 2025/2026**

**PROPOSTA DE PAUTA SEMAPI/RS PARA OS EMPREGADOS  
E EMPREGADAS DA ASCAR EMATER, EGR, FUNDAÇÕES E  
UERGS  
MAIO/2025**

**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 – VIGÊNCIA E DATA BASE**  
**CLÁUSULA – ABRANGÊNCIA**  
**CLÁUSULA – PISO SALARIAL REGIONAL**  
**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 – QUINQUÊNIO**  
**CLÁUSULA – PLANO DE SAÚDE (EGR, FUNDAÇÕES E UERGS)**  
**CLÁUSULA – AUXÍLIO-DOENÇA/ANTECIPAÇÃO**  
**CLÁUSULA – HOSPITALIZAÇÃO - ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS**  
**CLÁUSULA – PRAZO DE PAGAMENTO DE RESCISÕES**  
**CLÁUSULA – JUSTA CAUSA - 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 – PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS – PCS (ACSAR - EMATER)**  
**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 (EGR, FUNDAÇÕES E UERGS)**  
**CLÁUSULA – AUDITORIA ADMINISTRATIVA (ASCAR - EMATER)**

**CLÁUSULA – PENALIDADE ADMINISTRATIVA**  
**CLÁUSULA – TRANSFERÊNCIA (ASCAR - (EMATER)**  
**CLÁUSULA – GARANTIA DE EMPREGO DO REPRESENTANTE DE ÁREA**  
**CLÁUSULA – JORNADA MÁXIMA DE TRABALHO**  
**CLÁUSULA – DISPENSA PARA ESTÁGIO OBRIGATÓRIO (EGR, FUNDAÇÕES e UERGS)**  
**CLÁUSULA – REGIME DE COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**  
**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 NOJO**  
**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 – ERGONOMIA (ASCAR EMATER)**  
**CLÁUSULA – PREVENÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR**  
**CLÁUSULA – SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**  
**CLÁUSULA – GINÁSTICA LABORAL**  
**CLÁUSULA – LIBERAÇÃO DOS DIRETORES DO SINDICATO**  
**CLÁUSULA – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES DE ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADOS (FUNDAÇÕES E UERGS)**  
**CLÁUSULA – GARANTIA DE EMPREGO DO DELEGADO SINDICAL**  
**CLÁUSULA – QUADRO MURAL**  
**CLÁUSULA – DAS REGRAS DE ABRANGÊNCIA**  
**CLÁUSULA – DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULA**  
**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 – RECADASTRAMENTO ANUAL DE EMPREGADOS**  
**CLÁUSULA – AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO**  
**CLÁUSULA – INCORPORAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

## **CLÁUSULAS ESPECÍFICAS MANTIDAS**

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

**CLÁUSULA – FUNÇÃO EM COMISSÃO DE CHEFE DE EQUIPE (FASE E FPE)**

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

**CLÁUSULA – ADICIONAL DE FISCALIZAÇÃO (METROPLAM)**

**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 Fundação reajustará os salários dos seus empregados, a partir de 1º de junho de 2025, em percentual equivalente à 100% (cem por cento) da variação acumulada do INPC do período de 1º de junho de 2024 a 31 de maio de 2025, compensados os eventuais reajustes salariais concedidos no período que tenham tido por base índice inflacionário coincidente com o da variação inflacionária contemplada.

### **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 melhora 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 – PRAZO PARA PAGAMENTO DE SALÁRIO (ASCAR – EMATER, EGR, FUNDAÇÕES E UERGS)**

Os salários deverão ser pagos até **o 2º (segundo)** dia útil do mês subsequente ao vencido.

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

**Parágrafo Segundo** - Persistindo o descumprimento, a Fundação 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 – 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 quaisquer eventos calamitosos alheios à vontade do empregado, e os 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 – AUXÍLIO-REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO (ASCAR EMATER, EGR, FUNDAÇÕES E UERGS)**

A fundação 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), a partir de XX, mediante crédito em cartão magnético personalizado até o último dia útil do mês anterior ao mês de competência.

### **FASE e FPE:**

**Parágrafo Primeiro** –Serão concedidos 26 vales-alimentação mensais, totalizando o valor de R\$ (valor a definir em conformidade com as cláusulas de reajuste salarial).

### **Demais Fundações (EXCETO F. TEATRO SÃO PEDRO – JÁ RECEBE)**

**Parágrafo Primeiro** –Serão concedidos 24 vales-alimentação mensais, totalizando o valor de R\$ (valor a definir em conformidade com as cláusulas de reajuste salarial).

**Parágrafo Segundo** - Ao empregado afastado por acidente de trabalho, reconhecido mediante emissão de CAT, ao empregado cedido com ônus pela fundação, ao empregado afastado por licença saúde, e à empregada em licença maternidade e ao empregado que apresentar falta justificada fica assegurada a percepção do auxílio-refeição e/ou auxílio-alimentação sem limitação temporal.

**Parágrafo Terceiro** - Para efeitos do recebimento do auxílio previsto no parágrafo segundo, 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
- c) 20 (vinte) dias de faltas justificadas, para cada período de 12 (doze) meses de vigência do presente acordo, as quais não incluem as licenças legais previstas no art. 473 da CLT, observada as disposições mais favoráveis para o empregado previstas no presente acordo, e aquelas previstas para o acompanhamento de pessoa da família mediante atestado médico específico.

**Parágrafo Quarto** - Os valores relativos aos dias de ausência de efetivo trabalho deverão ser ajustados no vale, no mês subsequente ou na data da rescisão contratual, respectivamente, a razão de 1/24 (um vinte e quatro avos) / 1/26 (um vinte e seis avos) do valor total por dia de ausência.

**Parágrafo Quinto** - 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 Sexto** – No mês de dezembro, até no máximo o dia 20 (vinte), a empresa fornecerá a todos os seus empregados auxílio refeição/alimentação extraordinário, correspondente a mais 24/26 (vinte e quatro/ vinte e seis) vales, nas mesmas bases estabelecidas no caput da presente cláusula.

**Parágrafo Sétimo** - 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 Oitavo** - 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 Nono** - 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 (ASCAR EMATER, EGR, FUNDAÇÕES E UERGS)**

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

Parágrafo Primeiro – o direito previsto no caput poderá ser concedido em espécie ou vale combustível, em valor igual ao benefício que faria jus o(a) empregado(a) para o deslocamento casa-trabalho e vice-versa por meio de transporte público.

Parágrafo Segundo – o pagamento na forma prevista no parágrafo primeiro, se dará mediante opção do(a) trabalhador(a), que deverá se manifestar individualmente por escrito, respondendo pela veracidade das informações prestadas.

Parágrafo Terceiro – em caso de opção pelo pagamento em pecúnia ou vale combustível, incidirá o desconto de 6% sobre o valor do salário básico do empregado, nos moldes do que ocorre com o vale-transporte.

Parágrafo Quarto - fica ajustado que o pagamento em pecúnia do vale-transporte atende à legislação vigente, bem como não integra ao salário do empregado, para qualquer efeito.

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

A Fundação concederá mensalmente a seus empregados auxílio educação infantil no valor de R\$ XX a partir de XX, 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 percebimento do auxílio previsto no “caput”:

- a) licenças não remuneradas, nos termos da cláusula sexagésima sétima 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 7º mês de idade 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 Fundação, 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 **de 12(doze) anos de idade, respeitados os limites estabelecidos nesta cláusula.**

## **CLÁUSULA - PLANO DE SAÚDE (ASCAR – EMATER)**

A Associação contribuirá mensalmente ao Fundo Assistencial de Saúde – FAS, com o percentual de **6,5 % (seis inteiros e cinco décimos por cento)** calculado sobre o salário contratual dos empregados titulares participantes do FAS.

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

A Fundação 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 – AUXÍLIO-FUNERAL (ASCAR EMATER, EGR, FUNDAÇÕES E UERGS)

A Fundação 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 Fundação 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 E ASSÉDIO (EGR, FUNDAÇÕES E UERGS)**

A Fundação obriga-se a implementar orientações de conduta comportamental aos seus supervisores, gerentes e dirigentes para que, no exercício de suas funções, visem evitar e 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 Fundação empregadora, para avaliação e acompanhamento da referida denúncia.

**Parágrafo Segundo** – Ao empregado denunciante de constrangimento moral e assédio, 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 e assédio constatado 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 Fundação fica obrigada a elaborar, conjuntamente com a comissão paritária, o fluxo de atendimento e encaminhamentos dentro da instituição sobre o Constrangimento Moral e Assédio Moral.

**Parágrafo Sexto** – A pedido do Sindicato, a qualquer tempo, ou ainda, na eventualidade da ocorrência de ato de constrangimento moral e assédio, ou denúncia disso, a Fundação deverá apresentar ao Sindicato acordante e ao (a) trabalhador (a) 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, não podendo o prazo de apuração após a denúncia ser superior a 30 dias, prorrogável uma vez por igual período.

## **CLÁUSULA - CONSTRANGIMENTO MORAL E ASSÉDIO (ASCAR-EMATER)**

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 e 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 e assédio, 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 e assédio constatado pelos trabalhadores, estes deverão fazer uma notificação do ocorrido junto a CIPA, que registrará em documento com data e assinado pelos cípeiros membros da comissão.

**Parágrafo Quinto** – A Associação obriga-se a cumprir e implementar de forma integral os fluxos estabelecidos na Resolução Executiva 599/2023, com a observância de todos os prazos lá estabelecidos e garantindo a transparência do processo de investigação aos denunciantes.

**Parágrafo Sexto** – A pedido do Sindicato, a qualquer tempo, ou ainda, na eventualidade da ocorrência de ato de constrangimento moral e assédio, ou denúncia disso, a Fundação deverá apresentar ao Sindicato acordante e ao (à) trabalhador (a) 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, não podendo o prazo de apuração após a denúncia ser superior a 30 dias, prorrogável uma vez por igual período.

## 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 § 2º 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 – LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO DE PESSOAS DA FAMÍLIA (ASCAR – EMATER, EGR, FUNDAÇÕES E UERGS)**

A Fundação 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 a mãe tiver mais de 1 (um) filho, a 20 (vinte) dias ao ano;
- b) pai, mãe ou responsável legal de menor de 18 (dezoito) anos de idade portador de doença crônica de natureza incapacitante, o limite de faltas, independentemente do número de filhos, será de 20 (vinte) dias;

c) empregado (a) para acompanhar pai, mãe, irmãos, avós, cônjuge, companheiro (a), filho (a), enteado (a) e demais dependentes legais, limitado o benefício a 12 (doze) dias ao ano;  
**d) do pai ou mãe, considerando-se as uniões homoafetivas, para acompanhar os exames pré-natal e demais procedimentos médicos do filho nascituro, ainda que não formalizada a relação conjugal, 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 Fundação, apenas um deles terá direito ao benefício sendo o afastamento no mesmo período.

### **CLÁUSULA - LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM CURSOS (ASCAR EMATER, EGR, FUNDAÇÕES E UERGS)**

A Fundação 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.

**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.

**Parágrafo Terceiro** - A fundação também concederá a dispensa remunerada de seus empregados que estejam participando de cursos de especialização, doutorado e mestrado (acadêmico e profissional), em instituições reconhecidas pelo órgão competente do Ministério da Educação, pelo período de duração do curso.

### **CLÁUSULA - DEPENDENTE COM DEFICIÊNCIA (ASCAR - EMATER)**

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 TEA (autismo) **e/ou TDAH (Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade)**, 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 dispensa de que trata o “caput” não exigirá nenhum documento complementar, salvo os elencados no parágrafo primeiro, sendo resguardado o direito independentemente do grau de suporte do dependente deficiente e/ou diagnosticado com TEA e/ou TDAH (Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade)

**Parágrafo Terceiro** - A referida licença será concedida pelo prazo máximo de 12 (doze) meses, podendo ser renovada, sucessivamente, por períodos iguais, mediante apresentação de atestado médico devidamente atualizado.

**Parágrafo Quarto** - 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 o exigido no presente acordo, cabendo a autoridade ou dirigente todas as responsabilidades, principais e acessórias, para sua implementação.

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

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

## **CLÁUSULA - DEPENDENTE COM DEFICIÊNCIA ( 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, TEA (autismo) e/ou TDAH (Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade), 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 Fundação, 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 SPGG com vistas ao Departamento de Perícia Médica e Saúde do Trabalhador (DMEST), que emitirá laudo conclusivo sobre o requerimento.

**Parágrafo Segundo** – A dispensa de que trata o “caput” não exigirá nenhum documento complementar, salvo os elencados no parágrafo primeiro, sendo resguardado o direito independentemente do grau de suporte do dependente deficiente e/ou diagnosticado com TEA e/ou TDAH.

**Parágrafo Terceiro** - A referida licença será concedida pelo prazo máximo de 12 (doze) meses, podendo ser renovada, sucessivamente, por períodos iguais, mediante apresentação de atestado médico devidamente atualizado.

**Parágrafo Quarto** - 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 **o exigido no presente acordo**, cabendo a autoridade ou dirigente todas as responsabilidades, principais e acessórias, para sua implementação.

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

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

## **CLÁUSULA – LICENÇA NÃO REMUNERADA ( EGR, FUNDAÇÕES E UERGS)**

A Fundação 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 fundação, 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 Fundação 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”, observará critérios objetivos previamente divulgados à toda categoria, de forma transparente e imparcial.

**Parágrafo Quinto** - Comprometem-se as partes a criação de uma Comissão Paritária, no prazo de até 90 dias contados da assinatura do ACT, tendo por integrantes representantes sindicais indicados pelo SEMAPI e representantes indicados pela empresa.

**Parágrafo Sexto** - A Comissão Paritária será responsável pela fiscalização do cumprimento de todos os critérios durante o processo de deliberação da mencionada licença, podendo propor alterações nas normativas relacionadas a este tema, bem como notificar as fundações em caso de descumprimento.

## **CLÁUSULA – CIPA (ASCAR – EMATER, EGR, FUNDAÇÕES E UERGS)**

A Fundação, 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.

**Parágrafo Primeiro -** Fica estabelecida a obrigatoriedade por parte da Fundação de comunicar ao sindicato, do início do processo de eleição para Cipa, bem como o resultado final do mesmo e informando também os nomes dos membros que irão compor a comissão.

**Parágrafo Segundo –** A fundação deverá informar ao sindicato, a data em que irá ocorrer a Semana Interna de Prevenção de Acidentes (SIPAT).

**Parágrafo Terceiro -** Fica estabelecida a obrigatoriedade por parte do sindicato a participação na Semana Interna de Prevenção de Acidentes SIPAT.

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

A Instituição aceitará, para todos os efeitos, atestados de doença e de consulta fornecidos por médico, odontólogo, psicólogo e fisioterapeuta, conforme determina as prerrogativas destes profissionais, nos termos da Lei 12.842/13, da Lei 5.081/66, da Resolução do CFP (Conselho Federal de Psicologia) nº 015/96 e da Resolução COFFITO (Conselho Federal de Fisioterapia e Terapia Ocupacional) nº 464/16, respectivamente, 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, odontólogos, psicólogo e fisioterapeuta 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 Fundação, mediante solicitação com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas encaminhada pelo SEMAPI, liberará os delegados sindicais e seus suplentes, os representantes de área e seus suplentes, membros do conselho fiscal e seus suplentes, membros da CIPA e seus suplentes, bem como os suplentes da diretoria do sindicato, 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 Primeiro** – Estabelecem as partes que cada reunião prevista no “caput” desta cláusula corresponde, no máximo, a 1 (um) dia útil.

**Parágrafo Segundo** – Para atividades da categoria profissional junto à Federação e à Confederação profissional, o Sindicato convenente deve indicar 1 (um) dirigente eleito para cada uma delas, pelo que poderá ser convocado até 2 (dois) dirigentes eleitos do sindicato profissional acordante na Fundação convenente.

**Parágrafo Terceiro** - A dispensa do trabalho nas hipóteses previstas no caput não constituirá impedimento ao direito do empregado de usufruir de folga extra mensal. (somente FASE e FPE)

## **CLÁUSULA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES DE ASSOCIAÇÃO DE EMPREGADOS (ASCAR - EMATER)**

Fica mantida a colocação em disponibilidade remunerada de 3 (três) dirigentes eleitos de associação representativa de empregados da Associação, sendo 2 (dois) deles para a ASAE (Associação dos Servidores da Ascar/Emater) e 1 (um) deles para a AESR (Associação dos Extensionistas Sociais Rurais do Rio Grande do Sul), da Associação conveniente do presente acordo coletivo de trabalho.

## **CLÁUSULA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES DE ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADOS (FPE E FASE)**

Fica garantida a colocação em disponibilidade remunerada de 2 (dois) dirigentes eleitos para atuar na associação de empregados da Fundação, 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 - GARANTIAS ÀS VÍTIMAS DE CONTRANGIMENTO MORAL E ASSÉDIO (ASCAR – EMATER, EGR, FUNDAÇÕES E UERGS)**

Serão garantidos emprego e salário à vítima de constrangimento moral e assédio enquanto apurada a denúncia e, no caso de sua confirmação, por mais 12 meses, independentemente do tempo transcorrido na apuração.

**Parágrafo Primeiro** - 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.

**Parágrafo Segundo** – A Fundação fica obrigada a manter o anonimato do trabalhador (a) denunciante, atendendo, assim, ao que dispõe o item 1.4.1.1, alínea “b” da NR-1 do MTE.

## **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 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 dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

**Parágrafo Segundo** - Na hipótese de descumprimento da norma acima, o Sindicato suscitante notificará, por qualquer meio, a Universidade, para que a obrigação seja satisfeita no prazo improrrogável de 72 (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 Fundação 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 SINDICAIS (ASCAR – EMATER, EGR, FUNDAÇÕES E UERGS)**

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

**Parágrafo Primeiro** - A assistência sindical de que trata essa cláusula deverá ser realizada dentro do prazo de 10 (dez) dias previsto na cláusula vigésima sexta deste Acordo.

**Parágrafo Segundo** – A Fundação obriga-se a fornecer a documentação rescisória para a conferência do sindicato convenente em até 5 (cinco) dias após a comunicação da dispensa do (a) trabalhador (a), em caso de aviso prévio indenizado, ou em até 5 (cinco) dias após o último dia de efetivo serviço, no caso do (a) trabalhador (a) que cumpriu aviso-prévio.

### **CLÁUSULA - ESTÁGIO OBRIGATÓRIO (EMATER)**

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, **por** um semestre, podendo, por exigência do currículo, ser prorrogado **pelo período necessário para cumprimento da carga horária exigida**.

### **CLÁUSULA - FOLGA EXTRA MENSAL (FPE E FASE)**

Será concedida uma folga extra mensal para os empregados da Fundação que laboram em jornada de turno de revezamento (plantões).

I – A folga concedida aos empregados que laboram em jornada de 12 x 36 será de 12h e corresponderá a um plantão.

II – A folga aos empregados que laboram em jornada de 6h de segunda a sexta-feira, acrescida de um plantão de 10h 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** – Para fins de apuração da assiduidade no parágrafo anterior, não serão consideradas como faltas sujeitas a perda da FEM:

- a) Convocação Judicial;
- b) Convocação TRE e folga TRE;
- c) Dispensa autorizada pela Chefia em razão de greve nos transportes e desastres naturais (enchentes e/ou pandemia);
- d) Doação de sangue;
- e) Liberação para atividades sindicais.

**Parágrafo Terceiro** – A folga não será cumulativa e será distribuída pela Fundação aos empregados que a ela fizerem jus, através de escalas por plantões com ciência prévia a todos.

## CLÁUSULA - JORNADA COMPENSATÓRIA (FASE)

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

**Parágrafo Primeiro** - As jornadas e plantões de 12x36, diurnos e noturnos, compreendem 10h 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 permitivo 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 des caracterize 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). Suspensa 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 fica facultada aos Gestores da Fundação 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 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 por merecimento, 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** – Dada ciência à chefia imediata, fica autorizada a substituição pontual de escalas entre empregados para determinados turnos, de acordo com a necessidade pessoal, respeitadas as condições contratuais individuais e a legislação vigente.

**Parágrafo Décimo Primeiro-** Ajustam as partes a constituição de uma 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 da sua constituição, reavaliar os critérios vigentes, propondo aperfeiçoamento.

## **CLÁUSULA - LOTAÇÃO E RELOTAÇÃO (FPE)**

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 com a 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 relotação, 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” 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, 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;

**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 coletivo 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. Exetuam-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

**XI – No prazo de 90 dias, a contar do registro do presente acordo coletivo, será instaurada uma Comissão Paritária, exclusivamente com o objetivo de reformular os critérios na presente cláusula estabelecidos.**

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

A Fundação descontará de todos os seus empregados, associados ou não, beneficiados ou não com as cláusulas do presente acordo coletivo, conforme prévia e expressa autorização aprovada de maneira coletiva em assembleia geral extraordinária, o valor correspondente a 2(dois) dias de salário, dividido em 4 (quatro) parcelas iguais, sendo 1/2 dia de salário do mês de xxxx do ano de xxxx, 1/2 dia de salário do mês de xxxx do ano de xxxx, 1/2 dia de salário do mês de xxxx do ano de xxxx e 1/2 dia de salário do mês de xxxx do ano de xxxx, recolhendo as respectivas importâncias à conta do SEMAPI, até os 10 (dez) dias subsequentes de cada mês, 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, contendo a razão social e CNPJ do empregador, perante o sindicato profissional, por carta ou pessoalmente na sede da entidade, em algum dos seguintes períodos e condições, à escolha do empregado:

I - Por carta identificada e assinada pelo empregado, postadas 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 (vinte) dias a contar do registro deste acordo coletivo de trabalho 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, considerando para validade a data da postagem nos correios;

Ou

II - Pessoalmente, na sede do sindicato, e mediante apresentação de comprovante original do desconto feito pelo empregador e de documento de identidade com foto, além do preenchimento pelo empregado, no ato, de formulário disponibilizado pelo sindicato, a partir do 5º(quinto) dia útil e até 15º (décimo quinto) dia útil do mês em que for realizado o primeiro desconto da contribuição assistencial ou outra do gênero;

ou, ainda

III - Por carta identificada e assinada pelo empregado, 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 número de conta, a partir 5º (quinto) dia útil e até os 20º (vigésimo) dia útil do mês em que for realizado o primeiro desconto 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 empregado estar de férias, doente ou impossibilitado, por qualquer motivo, de exercer o direito de oposição nos períodos acima previstos, quando ser-lhe-á 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 (trinta) 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 empregado 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 à 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 empregados 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.

**Parágrafo Sexto** - Conforme expressa autorização da categoria dada em item específico de assembleia geral extraordinária, a contribuição assistencial dos empregados é compensável com as mensalidades sindicais pagas pelos associados, de maneira a que, não obstante o previsto no caput acima, somente deverá ser descontada a referida contribuição assistencial dos empregados não associados ao sindicato no momento do desconto.

**Parágrafo Sétimo** - No caso de fechamento temporário da sede do sindicato por motivo de força maior, o prazo estipulado no parágrafo primeiro, inciso II, será prolongado, iniciando-se a contagem a partir do 5º (quinto) dia útil e até o 20º (vigésimo) dia útil após a reabertura da sede, que será notificada por meio do site e das redes sociais oficiais do sindicato.

## **CLÁUSULAS PARA SEREM INCLUIDAS NO ACT 2025/2026 DA EGR (EQUIPARAÇÃO COM AS DEMAIS INSTITUIÇÕES)**

### **INTEGRALIZAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA**

AUXÍLIO-DOENÇA ANTECIPAÇÃO  
HOSPITALIZAÇÃO ANTECIPAÇÃO  
ESTABILIDADE GESTANTE  
ESTABILIDADE APOSENTADO  
GARANTIA DE EMPREGO DO REPRESENTANTE DE ÁREA  
ABONO FALTA CONCURSO  
ABONO PARA PIS PASEP  
LICENÇA NÃO REMUNERADA  
CIPA  
PREVENÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR  
GINÁSTICA LABORAL  
PAGAMENTO ANTECIPADO DE FÉRIAS  
LIBERAÇÃO PARA DIRIGENTES DE ASSOCIAÇÃO

## **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 – DA PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS E PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO (ASCAR – EMATER, EGR, FUNDAÇÕES E UERGS)**

Com vistas a atender a legislação pertinente, a Fundação compromete-se a instituir uma comissão paritária, que contará com a participação da entidade sindical conveniente, com o objetivo de desenvolver e implementar um plano de ação, voltado à prevenção de riscos ambientais e psicossociais no ambiente de trabalho.

**Parágrafo Primeiro** - Essa comissão será responsável por identificar os principais fatores de risco, propor medidas preventivas e acompanhar a efetividade das ações adotadas pela Fundação, promovendo assim um ambiente de trabalho mais seguro e saudável para todos os empregados.

**Parágrafo Segundo** – A Fundação deverá disponibilizar registros atualizados de suas atividades de segurança e saúde no trabalho, contemplando informações sobre treinamentos, inspeções, acidentes e outras ações relacionadas à prevenção de riscos.

**Parágrafo Terceiro** - A Fundação se compromete a realizar avaliações periódicas dos riscos presentes nos ambientes de trabalho, de modo a identificar possíveis perigos e a implementar medidas corretivas de forma eficiente.

**Parágrafo Quarto** – A Fundação deverá disponibilizar informações e orientações aos trabalhadores sobre os riscos existentes e as medidas de prevenção, dando ciência das responsabilidades que cabem ao empregador e aos trabalhadores.

### **CLÁUSULA – DAS RESTRIÇÕES LABORAIS IMPOSTAS AOS PCDs (ASCAR – EMATER, EGR, FUNDAÇÕES E UERGS)**

A Fundação se compromete a atender as necessárias adaptações no meio ambiente laboral, inclusive fornecendo veículos acessíveis, tanto para os trabalhadores investidos no cargo

como pessoas com deficiência, quanto para aqueles que no curso do contrato de trabalho venham a adquirir restrições por deficiência, seja ela temporária ou definitiva.

**Parágrafo Primeiro** – As referidas adaptações no meio ambiente laboral serão determinadas pelas recomendações/atestados fornecidos por médico particular, médico do trabalho, ou certidão de alta com restrição emitida pelo INSS.

**Parágrafo Segundo** – A obrigatoriedade de adaptação do meio ambiente laboral não exige a apresentação, concomitante, de recomendações/atestados fornecidos por médico particular, médico do trabalho e certidão emitida pelo INSS, bastando, para tanto, apenas um dos encaminhamentos.

**Parágrafo Terceiro** – Dando ciência à chefia imediata, o trabalhador (a) poderá interromper suas atividades, enquanto as recomendações médicas não puderem ser atendidas pela Fundação, sem prejuízo salarial e de outras vantagens, conforme autoriza os itens 1.4.3, 1.4.3.1, 1.4.3.2 e 1.4.3.3 da NR-1 do MTE.

**Parágrafo Quarto** – Os encaminhamentos realizados para o cumprimento das adaptações necessárias, nos termos do caput e parágrafos desta cláusula, serão acompanhados pela CIPA, nos termos do item 1.5.5.3.2, alínea “d” da NR-1 do MTE.

#### **CLÁUSULA – REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCDs) (todas)**

A Fundação compromete-se a reduzir a jornada de trabalho de seus empregados considerados Pessoas com Deficiência (PCDs), de 40 (quarenta) horas semanais para 34 (trinta e quatro) horas semanais, sem prejuízo da remuneração, buscando promover a inclusão e o desenvolvimento profissional dessas pessoas.

**Parágrafo Primeiro** – A solicitação de redução de jornada será apresentada por meio de requerimento administrativo, mediante documento comprobatório da condição de deficiência emitido por órgão competente.

#### **CLÁUSULA – FOLGAS ANUAIS PARA ACOMPANHAMENTO DE ATIVIDADES ESCOLARES DOS FILHOS ATÉ 12 ANOS (ASCAR/EMATER, EGR, FUNDAÇÕES E UERGS)**

O empregado pai, mãe ou responsável legal será dispensado do trabalho por até 02 (dois) dias por ano, sem prejuízo salarial, para acompanhar filho (a) e/ou dependente de até 12 anos em atividades escolares.

**Parágrafo Primeiro** – Por atividades escolares se entende: as festividades pelos dias dos pais e dia das Mães, apresentação de atividades pedagógicas, bem como reuniões de pais e atendimentos com a equipe pedagógica escolar.

**Parágrafo Segundo** - A dispensa de que trata o "caput" dependerá de requerimento do interessado à chefia imediata, com antecedência mínima de 3 (três) dias.

**Parágrafo Terceiro** – A dispensa de que trata o “caput” não exigirá nenhum documento complementar, salvo certidão de nascimento, presumindo-se a regular convocação ou agendamento de compromisso pela instituição de ensino.

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

#### **CLÁUSULA – LIBERAÇÃO DE EMPREGADA PARA A REALIZAÇÃO DE EXAMES PREVENTIVOS DE CÂNCER DE MAMA E COLO DE ÚTERO (ASCAR – EMATER, EGR, FUNDAÇÕES E UERGS)**

A Instituição assegura às empregadas o direito de 3 (três) folgas anuais remuneradas para a realização de exames preventivos de câncer de mama e colo de útero, incluindo mamografia, ultrassonografia e/ou outros procedimentos indicados por profissional de saúde competente.

**Parágrafo Primeiro** - A solicitação da folga deverá ser feita com antecedência mínima de 7 (sete) dias corridos, mediante apresentação de atestado ou comprovante de agendamento dos exames.

**Parágrafo Segundo** - A presente cláusula tem como objetivo promover a saúde e o bem-estar das empregadas, contribuindo para a prevenção e o diagnóstico precoce do câncer de mama e de colo do útero, o que atende políticas de saúde do trabalho e a legislação vigente.

#### **CLÁUSULA – LIBERAÇÃO DE EMPREGADO PARA A REALIZAÇÃO DE EXAMES PREVENTIVOS DE CÂNCER DE PRÓSTATA (ASCAR – EMATER, EGR, FUNDAÇÕES E UERGS)**

A Instituição assegura aos empregados o direito de 3 (três) folgas anuais remuneradas para a realização de exames preventivos de câncer de próstata, incluindo exames de sangue (PSA) e/ou outros procedimentos indicados por profissional de saúde competente.

**Parágrafo Primeiro** - A solicitação da folga deverá ser feita com antecedência mínima de 7 (sete) dias corridos, mediante apresentação de atestado ou comprovante de agendamento dos exames.

**Parágrafo Segundo** - A presente cláusula tem como objetivo promover a saúde e o bem-estar dos empregados, contribuindo para a prevenção e o diagnóstico precoce do câncer de próstata, o que atende políticas de saúde do trabalho e a legislação vigente.

#### **CLÁUSULA - AUXÍLIO PARA TRATAMENTO DE DEPENDENTES DIAGNOSTICADOS COM TEA - AUTISMO (ASCAR – EMATER, EGR, FUNDAÇÕES e UERGS)**

A Fundação concederá mensalmente, e de forma permanente, ao seu empregado pai, mãe ou responsável legal, um auxílio para tratamento no valor de R\$ XX, não cumulativo, por filho ou dependente com diagnóstico de TEA, independentemente do grau de suporte.

**Parágrafo Único** – O recebimento do valor estipulado no caput da presente cláusula é condicionado apenas a apresentação de cópia da certidão de nascimento e atestado médico de que o filho e/ou dependente se encontra em tratamento.

### **CLÁUSULA – PROTEÇÃO ÀS MULHERES VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA (ASCAR – EMATER, EGR, FUNDAÇÕES E UERGS)**

Fica assegurado à empregada que seja vítima de violência doméstica o direito de receber apoio, proteção e condições especiais no ambiente de trabalho.

**Parágrafo Primeiro** – A Fundação elaborará fluxo de atendimento das empregadas vítimas de violência doméstica, em comissão paritária, com a participação do Sindicato convenente, dando ciência das alternativas de apoio e requisitos para a concessão de benefícios, por meio de informativos no ambiente de trabalho.

**Parágrafo Segundo** – No cumprimento do disposto no parágrafo primeiro, a Fundação se compromete a:

- a) Garantir sigilo absoluto sobre a narrativa de violência e identidade da trabalhadora;
- b) Oferecer orientação e apoio por meio de serviço social e psicológico;
- c) Permitir a flexibilização de horários e/ou afastamentos que viabilizem o enfrentamento de situação de crise;
- d) Assegurar que nenhuma medida discriminatória seja praticada contra a empregada vítima de violência doméstica.

**Parágrafo Terceiro** – Esta cláusula visa garantir a saúde e segurança no meio ambiente laboral, em conformidade com a legislação vigente.

### **CLÁUSULA AUXÍLIO SAÚDE/FARMÁCIA PARA PCD (ASCAR – EMATER, EGR, FUNDAÇÕES E UERGS)**

A Fundação mensalmente, e de forma permanente, aos seus empregados o auxílio saúde/farmácia no valor de R\$ 591,32 (quinhentos noventa e um reais e trinta e dois centavos), não cumulativo, por filho com deficiência (PCd), mediante comprovação de recibo de profissional autônomo (RPA) ou nota fiscal de prestação de serviço (NFSe) na situação de terapia ou nota fiscal ao consumidor (DANFE) e cópia da receita, na compra de medicamentos.

### **CLÁUSULA – 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 o 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 Segundo** - 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 o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

**Parágrafo Terceiro** - O desconto na remuneração do empregado com até cinco salários-mínimos varia de R\$ 2,00 a R\$ 5,00.

**Parágrafo Quarto** - A Fundação deverá aderir ao Programa de Cultura do Trabalhador.

### **CLÁUSULA – QUINQUÊNIO ( EGR, FUNDAÇÕES E UERGS)**

A Fundação pagará a seus empregados, a título de adicional por tempo de serviço, o percentual de 5% (cinco por cento) sobre o salário base, a cada 5 (cinco) anos de efetivo trabalho para o mesmo empregador, contados ininterruptamente a partir da contratação.

### **CLÁUSULA – FALTAS JUSTIFICADAS EM CASO DE CALAMIDADE PÚBLICA (ASCAR – EMATER, EGR, FUNDAÇÕES E UERGS)**

Em caso de decretação de estado de calamidade ou qualquer outro evento de força maior alheio a vontade do empregado, será vedado o desconto no salário e nas horas a compensar, além de não haver necessidade de compensação após o retorno à normalidade.

**Parágrafo único** – Nas situações descritas no caput, cabe à Fundação informar, comunicar e manter o SEMAPI sempre atualizado sobre todas as decisões e medidas a serem adotadas, com transparência e celeridade. Deve-se priorizar o teletrabalho sempre que possível. Qualquer medida que altere significativamente a realidade laboral dos empregados deve ser consultada previamente pelo SEMAPI.

### **CLÁUSULA – INCORPORAÇÃO DE FUNÇÃO DE CONFIANÇA (ASCAR – EMATER, EGR, FUNDAÇÕES E UERGS)**

Fica assegurada aos empregados que percebam gratificação de função por no mínimo 10 (dez) anos, de forma consecutiva, a partir do seu retorno ao cargo efetivo, a incorporação de 100% (cem por cento) da média atualizada das gratificações percebidas nos últimos dez anos.

**Parágrafo Primeiro** - Incorporada a gratificação de função nos termos do caput, se o empregado permanecer desempenhando função de confiança de nível equivalente ou inferior ao da gratificação que incorporou, não lhe caberá mais qualquer remuneração adicional.

**Parágrafo Segundo** - Na hipótese de o empregado atingido pela regra do *caput* vir a ser designado em função de nível superior à que incorporou, fará jus à percepção da diferença

entre o valor atribuído à nova função e o valor que tenha sido incorporado, enquanto no efetivo exercício da função.

**Parágrafo Terceiro** - A apuração do valor da média atualizada das gratificações percebidas ao longo dos últimos 10 (dez) anos, quando exercidas mais de uma função, será feita de forma aritmética considerando o número de meses de exercício de cada função, sendo que o valor atualizado de cada função gratificada efetivamente exercida será o valor praticado no mês da incorporação para a mesma função (mesmas atribuições).

### **CLÁUSULA – DOAÇÃO DE SANGUE (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 – EXAMES DE RETORNO AO TRABALHO (EGR, FUNDAÇÕES E UERGS)**

Fica estabelecido que o (a) empregado (a) que retornar ao trabalho após afastamento por motivo de saúde, licença médica ou qualquer outro motivo que implique afastamento superior a 30 dias, deverá realizar exame de retorno ao trabalho, de acordo com as determinações da legislação vigente, especialmente os itens 7.5.9 e 7.5.9.1 da Norma Regulamentadora nº 7 (NR-7) do Ministério do Trabalho e Emprego.

**Parágrafo Primeiro** - Caso o exame indique restrições, a Fundação adotará as providências cabíveis, dando ciência à CIPA, para garantir a plena recuperação e segurança do (a) trabalhador (a), nos termos do item 1.5.5.3.2, alínea “d” da NR-1 do MTE.

**Parágrafo Segundo** - Esta cláusula visa garantir a saúde e segurança no meio ambiente laboral, em conformidade com a legislação vigente.

### **CLÁUSULA – PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR (EGR, FUNDAÇÕES E UERGS)**

No prazo de até 120 (cento e vinte dias) a contar da assinatura do acordo, deverá ser realizado, através de comissão paritária, estudo de viabilidade de contratação de plano de previdência privada complementar com participação da empresa como patrocinadora em favor dos empregados, nos termos da legislação.

### **CLÁUSULA – GRATIFICAÇÃO POR CONDUÇÃO DE VEÍCULO (ASCAR EMATER, EGR, FGTAS, FPE E UERGS)**

Fica garantido aos empregados que conduzam veículo a serviço da Instituição, 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 – ADICIONAL DE PENOSIDADE (FADERS, FASE, FGTAS E FPE)**

A Fundação pagará adicional de penosidade, a partir de 1º de junho de 2025, 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 – 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 – ADICIONAL DE INCENTIVO SOCIOEDUCATIVO/EDUCATIVO (FASE/FPE)**

A Fundação pagará aos seus empregados enquadrados funcionalmente como motoristas, auxiliares de rouparia, cozinheiro, auxiliares de manutenção, eletricistas, 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 2025

#### **CLÁUSULA – 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 – JORNADA DE TRABALHO DE 30 h PARA ANALISTAS (FASE E FPE)**

A partir de 1º de junho de 2025 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 – LICENÇA NÃO REMUNERADA (ASCAR - EMATER)**

Se o (a) empregado (a) que solicitar Licença Sem Remuneração - LSR -, para tratar de interesses particulares, tiver mais de 5 (cinco) anos de contrato, o benefício será necessariamente concedido pela Superintendência Geral, Técnica e Administrativa da ASCAR.

**Parágrafo Primeiro** - O requerimento a que se refere o "caput" desta cláusula deverá ser encaminhado com antecedência mínima de 30 dias da data de início da pretendida licença.

**Parágrafo Segundo** - A licença de que trata a presente cláusula será concedida pelo período mínimo de 1 (um) mês e máximo de 2 (dois) anos.

**Parágrafo Terceiro** - A licença não remunerada poderá ser encerrada antecipadamente, de comum acordo entre o empregado e o empregador.

**Parágrafo Quarto** - No caso de LSR para empregados com mais de 5 (cinco) anos de contrato, apenas a possibilidade de prorrogação da referida licença será condicionada à avaliação de conveniência pela Superintendência Executiva, conforme prevê a Resolução 447/2011 da ASCAR/EMATER para os demais empregados.

## **CLÁUSULA – GRATIFICAÇÃO ADMINISTRATIVA (ASCAR - EMATER)**

A Associação se compromete a criar Comissão Paritária, no prazo de 60 dias após a assinatura do presente acordo, com vistas a implementar uma gratificação para os cargos administrativos, a qual passará a integrar definitivamente os contratos, nos mesmos moldes da gratificação técnica, com atualização que obedecerá aos mesmos critérios aplicados aos reajustes salariais.

**Parágrafo Único** – O direito a ser estabelecido irá se incorporar aos contratos de trabalho, sendo também estendidos aos empregados que vierem a ingressar nos cargos administrativos.

## **CLÁUSULA – DAS AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E PROMOÇÕES DE CLASSE (ASCAR - EMATER)**

A Associação se compromete a dar publicidade a todos os (as) empregados (as), indistintamente, do cumprimento de cada etapa da apuração do processo de promoções por mérito e antiguidade, instituídas pelo Plano de Cargos e Salários.

**Parágrafo Primeiro** – A Associação deverá instituir um Núcleo de Avaliação de Desempenho, composta por Comissão Paritária, que irá acompanhar todo o processo de aplicação e apuração das avaliações de desempenho

**Parágrafo Segundo** – Ao final da apuração dos processos para a concessão das promoções por mérito e por antiguidade, por meio de circulares, informativos ou outros meios capazes de satisfazer o que definido no caput da presente cláusula, a Associação irá divulgar de forma clara os seguintes dados:

- a) O nome de todos os empregados que concorreram e que foram efetivamente promovidos por mérito e por antiguidade;
- b) O conceito atingido nas avaliações de desempenho de cada um dos concorrentes e promovidos;
- c) Classificação dos candidatos, acompanhada dos critérios sobre concorrência e desempate, de acordo com o que previsto no Plano de Cargos e Salários.

**Parágrafo Terceiro** – após a divulgação dos resultados preliminares, será concedido prazo de 15 dias para eventual contestação por parte do (a) empregado (a) preterido (a), devendo a sua análise ser submetida à Comissão Paritária, a ser instituída exclusivamente para acompanhar e fiscalizar a resposta da Associação ao empregado (a) que contestar o indeferimento de promoção por mérito e/ou antiguidade, a qual deverá ser dada em igual prazo.

### **CLÁUSULA – ISONOMIA SALARIAL PARA ASSISTENTES SOCIAIS (FASE)**

A Fundação observará a isonomia salarial entre suas/seus empregadas/ assistentes sociais e destes com as demais ocupações do mesmo emprego ou cargo, garantido que a partir de 1º de junho de 2025 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 – LIBERAÇÃO DOS EMPREGADOS QUE ESTÃO PROIBIDOS DE FAZER HORA EXTRA (FASE)**

A prestação de horas extras habituais não descaracterizará o acordo de compensação de jornada 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 – GRATIFICAÇÃO DE CONDUÇÃO PARA OS ANALISTAS DA FEPAM (FEPAM)**

Fica garantido aos empregados analistas que 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 – 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 - TRABALHO EXERCIDO FORA DA UNIDADE DE LOTAÇÃO (UERGS)**

O empregado público pertencente ao quadro técnico e de apoio administrativo que se deslocar temporariamente de sua unidade de lotação para outra Unidade ou Reitoria, 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, 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 parágrafo segundo desta cláusula, nas seguintes condições:

- a) Correrão a 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 acompanhada 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 - GRATIFICAÇÃO PARA AUXILIARES DE SERVIÇO GERAIS**

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 funcionários integrantes dos Corpos Técnico e de Apoio Administrativo e não percebam gratificação por função.

**FIM.**

