

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS003677/2026  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 25/09/2026  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR060756/2026  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10264.208481/2026-08  
**DATA DO PROTOCOLO:** 24/09/2026

Confira a autenticidade no endereço <http://mediador.trabalho.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). NEUSA MARIA ALVES DE ALVES;

E

EMPRESA GAUCHA DE RODOVIAS S/A, CNPJ n. 16.987.837/0001-06, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIS FERNANDO PEREIRA VANACOR;

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 2026 a 31 de maio de 2027 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  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL REGIONAL**

Fica assegurada aos empregados que percebam salário básico inferior ao maior piso salarial regional, exceto piso para técnicos de nível médio, uma parcela salarial complementar mensal até o referido valor, servindo de base de cálculo exclusivamente para as seguintes parcelas: gratificação natalina, férias acrescidas de 1/3, adicional noturno, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, aviso prévio e horas extras.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários serão reajustados em 4,42% (quatro inteiros e quarenta e dois centésimos por cento), a partir de 1º de junho de 2026, incidente sobre os salários devidos em 31 de maio de 2026.

**Parágrafo Único** - Procedida a implantação em folha de pagamento do reajuste previsto no “caput” desta cláusula dá-se plena, geral e irrevogável quitação da variação apontada pelo INPC/IBGE no período revisando de 01/06/2025 a 31/05/2026.

**PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

## CLÁUSULA QUINTA - PRAZO PARA PAGAMENTO DE SALÁRIO

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

**Parágrafo Primeiro** - Na hipótese de descumprimento do “caput” o Sindicato Profissional notificará, por qualquer meio, a Empresa 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 Empresa 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.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA SEXTA - RECIBOS OU ENVELOPES DE PAGAMENTO

A Empresa 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.

### CLÁUSULA SÉTIMA - RELAÇÃO DOS SALÁRIOS

Quando requerido, a Empresa 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 OITAVA - SUBSTITUIÇÃO DE CHEFIA

O empregado que for designado expressamente pela Diretoria da Empresa para substituir outro que exerça função de chefia com gratificação, por período igual ou superior a 05 (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.

### CLÁUSULA NONA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO

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

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

### CLÁUSULA DÉCIMA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

A Empresa obriga-se a antecipar 50% (cinquenta por cento) do 13º salário aos empregados que o requererem até 5 (cinco) dias após o recebimento do aviso das férias. O pagamento será efetivado por ocasião da satisfação do salário de férias.

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

**Parágrafo Segundo** - Não procedido o pagamento do 13º salário no prazo máximo previsto no “caput”, a Empresa 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.

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS

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

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS TRABALHADAS EM DIAS DE REPOUSO, FERIADOS E PONTOS FACULTATIVOS

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

## OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - QUEBRA DE CAIXA

É concedida uma indenização a título de quebra de caixa aos empregados encarregados de fundos fixos de caixa, constituído na forma das normas vigentes na Empresa, e aos empregados que exerçam as funções de caixa, ou tesoureiro ou bilheteiro no valor mensal de R\$ 279,11 (duzentos e setenta e nove reais com onze centavos), a partir de 1º de junho de 2026, excetuando-se os empregados que receberem adiantamentos pecuniários para despesas de pronto pagamento.

**Parágrafo Único** - Fica ajustado que ditos valores não farão parte integrante do salário do empregado, para qualquer efeito legal.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO-REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

A Empresa concederá mensalmente aos seus empregados em efetivo trabalho um auxílio-refeição e ou auxílio alimentação, conforme opção individual, no valor total de R\$ 1.079,10 (um mil, setenta e nove reais e dez centavos) a partir de 1º de junho de 2026, mediante crédito em cartão magnético personalizado até o último dia útil do mês anterior ao mês de competência.

**Parágrafo Primeiro** - Para efeitos do percebimento do auxílio previsto no “caput” considera-se dias de efetivo trabalho (a) o período de férias, (b) os primeiros 15 (quinze) dias consecutivos de afastamento da atividade por motivo de doença e (c) 20 (vinte) dias de faltas justificadas, incluindo o acompanhamento de pessoa da família, mediante atestado médico específico, para cada período de 12 (doze) meses de vigência do presente Acordo.

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

**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 QUINTA - VALE-TRANSPORTE

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

**Parágrafo Primeiro** – Fica estabelecido como transporte coletivo público, intermunicipal e/ou interestadual com características semelhantes aos urbanos, nos termos do art. 4º, da Lei 12.587/12, aquele em que haja contiguidade direta nos perímetros territoriais dos Municípios de origem e destino, bem como o transporte entre os Municípios incluídos nas regiões metropolitanas de Porto Alegre e Caxias do Sul.

**Parágrafo Segundo** - Fica estabelecido a possibilidade do pagamento em espécie do vale-transporte, em razão das dificuldades de transporte, aos empregados que laboram nas praças de pedágio, sendo ajustado que o pagamento em pecúnia do vale-transporte atende a legislação vigente, bem como não integra ao salário do empregado, para qualquer efeito.

## AUXÍLIO EDUCAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO-EDUCAÇÃO INFANTIL

A Empresa concederá mensalmente a seus empregados auxílio educação infantil no valor de R\$ 711,52 (setecentos e onze reais e cinquenta e dois centavos), a partir de 1º de junho de 2026, 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 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 Empresa, 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 SÉTIMA - PLANO DE SAÚDE**

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

**I) Opção 1 – Plano Saúde Contratado pela Associação de Empregados da Empresa Gaúcha de Rodovias ou pelo Sindicato de Empregados em Empresas de Assessoria, Perícias, Informações, Pesquisas e Fundações Estado RS - SEMAPI:**

**a)** A Empresa concederá mensalmente benefício de auxílio saúde aos empregados que formularem pedido perante o Empregador, mediante comprovação da adesão ao plano de saúde referido na Opção 1, no valor fixado nos termos da presente cláusula, reconhecida a natureza indenizatória do benefício;

**b)** No mês de janeiro e julho, com base nos dados da folha de pagamento do mês imediatamente anterior, a entidade contratante oficiará a Empresa empregadora, comprovando o valor total efetivamente pago pela contraprestação mensal ordinária do Plano de Saúde contratado para os empregados que a ele tiverem aderido e constem como beneficiários naquele mês, bem como a média de coparticipação paga nos 06 (seis) meses anteriores;

**c)** O valor global do benefício será calculado pela aplicação do percentual de 4,5% (quatro inteiros e cinco décimos por cento) sobre a soma das remunerações (salário básico, quebra de caixa, adicional por tempo de serviço, adicional de incentivo à capacitação, adicional noturno, adicional de insalubridade ou periculosidade, função gratificada, emprego e/ou função em comissão e representação de dirigente) dos empregados aderentes, limitado ao teto máximo global correspondente a 50% do valor global pago como contraprestação mensal ordinária do Plano de Saúde e da média mensal de coparticipação. Esse valor global será dividido entre os empregados aderentes ao Plano em partes iguais e o valor individual assim calculado lhe será pago em folha de pagamento. Dessa forma, o valor do benefício (global e individual) será fixado no mês de janeiro e julho;

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

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

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

**g)** A fórmula de cálculo negociada para o presente benefício tem por base a solidariedade da contribuição dos empregados, de modo que os valores são calculados de forma global e serão integralmente destinados ao custeio do plano de saúde contratado.

**h)** No caso dos empregados aposentados por invalidez e os em auxílio doença/licença saúde, que não figuram na folha de pagamento mensal, havendo a correspondente adesão, mediante termo específico que preveja o pagamento direto a entidade contratante, os valores serão apurados e empenhados para o empregado, sendo retido em nome da entidade contratante;

**II - Opção 2 – Plano IPE-Saúde Contratado via Empregador:**

**a)** A Empresa contribuirá mensalmente para o IPE-Saúde com percentual de 50% (cinquenta por cento) da contrapartida financeira mensal, incluindo titulares e dependentes, prevista no Termo de Contrato de Prestação de Serviços firmado entre a Empresa e o Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores Públicos do Rio Grande do Sul – IPE Saúde;

**b)** A contrapartida financeira dos empregados optantes será equivalente a contrapartida financeira mensal patronal acima fixada (letra “a”);

**c)** Simultaneamente ao firmamento da opção pelo plano, os empregados deverão autorizar o desconto da contrapartida financeira que lhe couber em folha de pagamento do mês de competência;

**d)** O Termo de Contrato de Prestação de Serviços relativos ao IPE-Saúde é parte integrante do Termo de Opção firmado pelo empregado;

**e)** Os empregados que estejam com o contrato de trabalho suspenso e em gozo de benefício previdenciário, caso não formalizem a sua exclusão, permanecerão como beneficiários do Plano de Saúde, sendo a contrapartida paga na tesouraria da Empresa;

**f)** O não pagamento da contrapartida durante os 60 (sessenta) dias subsequentes ao do vencimento da fatura da prestação de serviços interromperá a obrigação pecuniária do empregador em relação ao plano de saúde até a sua regularização e a partir desta, sem abranger o período descontinuado, bem como o empregado deverá, após a regularização do débito pendente, cumprir nova carência.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO-FUNERAL**

A Empresa fornecerá um auxílio-funeral ao cônjuge, ascendente, descendente, responsável legal ou dependente do empregado falecido, no valor de R\$ 6.731,11 (seis mil, setecentos e trinta e um reais e onze centavos), a partir de 1º de junho de 2026, 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 Empresa 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 nona – 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 NONA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

A Empresa manterá apólice de seguro de vida em grupo beneficiando seus empregados - de adesão facultativa - nos seguintes valores: R\$ 25.077,20 (vinte e cinco mil, setenta e sete reais e vinte centavos), a partir de 1º de junho de 2026, por morte natural e invalidez funcional permanente total por doença, e de R\$ 50.154,40 (cinquenta mil, cento e cinquenta e quatro reais e quarenta centavos), a partir de 1º de junho de 2026, 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 oitava - Auxílio Funeral, desde que não implique em acréscimo no valor do prêmio a ser pago pela Empresa 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.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - PRAZO DE PAGAMENTO DE RESCISÕES**

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 Empresa 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 VIGÉSIMA TERCEIRA - ANOTAÇÃO DA DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

A Empresa, 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 QUARTA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL**

A Empresa 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.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

A Empresa 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 VIGÉSIMA SEXTA - REGISTRO FGTS NO CONTRA-CHEQUE**

A Empresa, em cumprimento ao artigo 17 da Lei 8.036/90, discriminará nos contracheques e ou recibos salariais ou através de meio digital os valores recolhidos ao FGTS naquele mês.

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

## PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PLANO DE EMPREGOS, FUNÇÕES E SALÁRIOS

A Empresa se compromete quando da instituição e/ou revisão do seu atual Plano de Empregos, Funções e Salários a executá-la através de Comissão Paritária constituída de representantes do sindicato profissional ora acordante e da entidade empregadora, as quais serão submetidas à aprovação governamental e, se for o caso, encaminhadas à aprovação legislativa.

## NORMAS DISCIPLINARES

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PENALIDADE ADMINISTRATIVA

Na hipótese de o empregado receber penalidade administrativa, será possibilitado 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.

## ASSÉDIO MORAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONSTRANGIMENTO MORAL E ASSÉDIO

A Empresa 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 Empresa 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 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 e assédio ou denúncia disso, a empresa deverá apresentar ao sindicato acordante e ao denunciante, os fluxos das providências prévias e posteriores relativas ao constrangimento moral e assédio, 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 (trinta) dias, prorrogável uma vez por igual período.

**Parágrafo Sexto** - A empresa 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, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis.

## ESTABILIDADE MÃE

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 Único** - 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.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE DO APOSENTANDO**

Fica assegurada ao empregado que mantenha contrato de trabalho com a Empresa 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 Empresa, dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - IMPOSSIBILIDADE DO DESCONTO DE CHEQUES**

A Empresa 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 TRIGÉSIMA QUINTA - GARANTIAS ÀS VÍTIMAS DE CONSTRANGIMENTO MORAL E ASSÉDIO**

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

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

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ANOTAÇÃO DO EMPREGO NA CTPS**

A Empresa obriga-se a promover o registro no eSocial do empregado (CTPS Digital), da ocupação principal, conforme Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, correspondente ao emprego contratado no respectivo Plano de Empregos, Funções e Salários.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL**

A Empresa 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 TRIGÉSIMA OITAVA - PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR**

Será possibilitado ao empregado que estiver submetido a Processo Administrativo Disciplinar, quando de sua oitiva, o acompanhamento por advogado. O afastamento do empregado somente ocorrerá quando comprovada a necessidade para a preservação da integridade física e/ou moral.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PROG DE PREV. E COMB. À VIOLÊNCIA, ASSED E CONDUTAS ABUSIVAS NO AMB DE TRAB**

A Empresa implementará e manterá medidas de prevenção e combate à violência, ao assédio moral, ao assédio sexual e a quaisquer outras formas de conduta abusiva no ambiente de trabalho, nos termos da Lei nº 14.457/2022.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PROTEÇÃO ÀS EMPREGADAS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA**

A Empresa implementará medidas de proteção à empregada vítima de violência doméstica, independentemente da formalização posterior de fluxo interno específico, devendo adotar, desde logo, procedimento provisório de atendimento que garanta a efetividade do direito.

**JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS  
DURAÇÃO E HORÁRIO****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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.

**PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DISPENSA PARA ESTÁGIO OBRIGATÓRIO**

Os empregados estudantes com carga horária semanal de 30 horas ou de 40 horas, desde que o curso que frequentam exija estágio prático obrigatório para sua habilitação, terão dispensa de 2 (duas) horas ou de 4 (quatro) horas diárias, respectivamente, de trabalho para realizá-lo, condicionado a comprovação mediante documento fornecido pela instituição de ensino, contendo o período de estágio.

**COMPENSAÇÃO DE JORNADA****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - REGIME DE COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

A Empresa, 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 Empresa, 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 quarta deste acordo em relação aos dias não trabalhados por ocasião da compensação de horas prevista nessa cláusula.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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, terão abonada a ausência durante meio expediente desde que comuniquem à Empresa 48 (quarenta e oito) horas antes e comprovem posteriormente, no mesmo prazo, o fato gerador de sua ausência.

**Parágrafo Único** - Caso o ato de matrícula do empregado estudante em escola oficial ou reconhecida coincida com o seu horário de trabalho, será ele dispensado de seu ponto pelo tempo necessário desde que comunique à Empresa 48 (quarenta e oito) horas antes e comprove posteriormente, no mesmo prazo, o fato gerador de sua ausência.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PARTICIPAÇÃO EM ELEIÇÕES NACIONAIS, ESTADUAIS E MUNICIPAIS**

A Empresa compromete-se em elaborar previamente escalas de trabalho dos empregados em turnos especiais de trabalho e plantões, que não comprometam o livre exercício do voto.

**Parágrafo Único** - Os empregados convocados pela justiça eleitoral terão a compensação destes dias em data acordada individualmente com o empregador.

### **FALTAS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO DE PESSOAS DA FAMÍLIA**

A Empresa 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 portadores de 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)** do 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 Empresa, apenas um deles terá direito ao benefício sendo o afastamento no mesmo período.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM CURSOS**

A Empresa 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 Empresa. 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.

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ATRASOS AO SERVIÇO**

A Empresa 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 QUINQUAGÉSIMA - TRABALHO EXTERNO**

Os empregados representados pela 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 QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DEPENDENTE COM DEFICIÊNCIA**

O empregado pai, mãe ou responsável legal com carga horária igual ou superior a 40 (quarenta) horas semanais será dispensado do trabalho por período de 50% (cinquenta por cento) de sua carga horária normal, sem prejuízo salarial, para conduzir filho/dependente com deficiência 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 Empresa, 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 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 empresa, apenas um deles terá direito ao benefício.

## **FÉRIAS E LICENÇAS LICENÇA REMUNERADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA NOJO**

A Empresa 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), companheiro(a) e enteado(a).

**Parágrafo Único** - A Empresa concederá a seus empregados licença nojo de 03 (três) dias consecutivos a contar da data do óbito e sem prejuízo de seus salários em caso de falecimento de pessoa que, declaradamente (documento formal), viva sob sua dependência econômica e licença nojo no dia do evento ou dia subsequente em caso de falecimento de tio(a), sogro(a), sobrinho(a) ou cunhado(a).

## **LICENÇA ADOÇÃO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA PARA FINS DE ADOÇÃO**

Nos casos de adoção de crianças e adolescentes, serão concedidos aos empregados adotantes 6 (seis) meses de licença, nos termos da Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008, 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 QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ESCALA DE FÉRIAS**

Será imediatamente constituída Comissão Paritária na Empresa, 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 Empresa.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA PATERNIDADE**

O empregado terá direito a uma licença remunerada de 20 (vinte) dias consecutivos 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 quinquagésima terceira – 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 QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA GALA**

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

**SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR  
EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - FORNECIMENTO DE EPI**

A Empresa 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.

**UNIFORME****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES**

A Empresa ao exigir o uso de uniformes, fica obrigada a fornecê-los sem qualquer ônus para seus empregados, ficando ajustada a devolução dos mesmos, no estado em que se encontrarem, no caso de substituição ou rescisão contratual.

**CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS****CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - CIPA**

A Empresa, 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 Empresa 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 Empresa 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.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADO DE DOENÇA**

A Empresa aceitará, para todos os efeitos, atestados de doença e de consulta fornecidos por médicos e odontólogos legalmente habilitados, ainda que não se trate de profissional próprio da instituição.

**Parágrafo Primeiro** - Os atestados emitidos para consultas, exames e procedimentos abonarão apenas o período necessário à realização do atendimento e ao deslocamento, limitado a 50% (cinquenta por cento) da jornada diária de trabalho prevista para o empregado, permitindo o comparecimento à consulta e o retorno ao trabalho, salvo recomendação médica que amplie o período de abono, ou, excepcionalmente, dependendo do tempo necessário para o deslocamento do empregado (interior/capital e capital/interior) caberá a Diretoria avaliar a possibilidade de ampliação do 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 SEXAGÉSIMA SEGUNDA - SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

A Empresa 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, bem como a observar o Programa de Gerenciamento de Riscos (NR-1) do Ministério do Trabalho e Emprego, em especial o gerenciamento de riscos ocupacionais que decorrem dos agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e riscos relacionados aos fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

**Parágrafo Único** - A Empresa, enquadrada no grau de risco 3 do Quadro I da NR 4, está obrigada a realizar o exame médico demissional até a data da homologação da rescisão contratual, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 270 (duzentos e setenta) dias.

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

A Empresa definirá uma política de prevenção de acidentes no trabalho e de saúde ocupacional com o acompanhamento de representante do sindicato profissional.

**Parágrafo Primeiro** - O sindicato profissional realizará seminários conjuntos com as CIPAS a respeito da prevenção da saúde do trabalhador.

**Parágrafo Segundo** - A Empresa deverá criar e efetivar a implementação da política de prevenção de acidentes no trabalho, até 180 (cento e oitenta) dias após a assinatura do acordo

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - LIBERAÇÃO PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

A Empresa, 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, sempre que a ausência ao trabalho for necessária ao atendimento de atividades de natureza social, política ou cultural, limitadas a 6 (seis) reuniões ordinárias e 6 (seis) extraordinárias durante a vigência do presente acordo coletivo.

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

### **GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO DO DELEGADO SINDICAL**

A Empresa reconhecerá a estabilidade provisória de um Delegado Sindical eleito pelos empregados durante o mandato e até 1 (um) ano após o término do mesmo, excluída a hipótese de falta grave, devidamente apurada.

### **DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS DA EGR**

A empregadora descontará de todos os seus empregados, associados ou não, beneficiados ou não com as cláusulas do presente acordo, conforme prévia e expressa autorização aprovada em assembleia geral extraordinária, o valor correspondente a 2 (dois) dias de salário, dividido em 04 (quatro) parcelas, sendo ½ (meio) dia do salário do mês de outubro do ano de 2026, sendo ½ (meio) dia do salário do mês de novembro do ano de 2026, sendo ½ (meio) dia do salário do mês de dezembro do ano de 2026 e sendo ½ (meio) dia do salário do mês de janeiro do ano de 2027, 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 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 10º (décimo) dia útil em que for realizado o primeiro desconto 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 o 15º (décimo quinto) dia útil 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 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.

**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.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA 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.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

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

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

## **DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA 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 Empresa para que a obrigação seja satisfeita no

prazo improrrogável de 5 (cinco) dias contados do recebimento da notificação. Mantido o eventual descumprimento, a empresa terá o prazo de até 15 (quinze) dias para dar retorno ao Sindicato sobre a denúncia/notificação.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - 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 SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - 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 Empresa Gaúcha de Rodovias S/A.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - EFEITOS**

Ficam preservados os atos praticados sob a regência do instrumento coletivo 2025/2026 cuja vigência foi prorrogada até 30 de setembro de 2026 e da legislação em vigor.

}

**NEUSA MARIA ALVES DE ALVES  
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA  
SIND EMPREG EMPRESAS ASS PERICIAS INF PESQ FUND EST RS**

**LUIS FERNANDO PEREIRA VANACOR  
PRESIDENTE  
EMPRESA GAÚCHA DE RODOVIAS S/A**

## **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>.

