

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2017

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS000156/2017  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/02/2017  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR001082/2017  
NÚMERO DO PROCESSO: 46218.000669/2017-11  
DATA DO PROTOCOLO: 23/01/2017

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO EMPRESAS SERV CONT ASSESS PERIC INF PESQ RS, CNPJ n. 89.138.168/0001-71, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). LUCIA LADISLAVA WITCZAK ;

E

SINDICATO DOS ENGENHEIROS DO ESTADO DO RIO GRANDE SUL, CNPJ n. 92.675.362/0001-09, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALEXANDRE MENDES WOLLMANN;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de junho de 2015 a 31 de maio de 2017 e a data-base da categoria em 01º de junho.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Engenheiros**, com abrangência territorial em **RS**.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL 2015

A partir de 1º de junho de 2015, os salários dos empregados representados pelo sindicato profissional serão reajustados em 4,38% (quatro inteiros e trinta e oito centésimos por cento), percentual este que incidirá sobre os salários de maio de 2015.

### PARÁGRAFO ÚNICO

As perdas residuais do poder aquisitivo dos salários no período de 1º de junho de 2014 a 31 de maio de 2015 poderão ser objeto de negociação na próxima data-base (Junho/2016).

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL 2016

A partir de 1º de junho de 2016 os salários dos empregados representados pelo sindicato profissional serão reajustados em 6,00% (seis por cento), percentual este que incidirá sobre os salários de maio de 2016. A partir de 1º de setembro de 2016 os salários dos empregados representados pelo sindicato profissional serão reajustados em 3,12% (três inteiros e doze centésimos por cento), percentual este que incidirá sobre os salários de agosto de 2016.

### **PARÁGRAFO ÚNICO**

As perdas residuais do poder aquisitivo dos salários no percentual de 4,68% (quatro inteiros e sessenta e oito centésimos por cento) poderão ser objeto de negociação na próxima data-base (Junho/2017).

## **Pagamento de Salário Formas e Prazos**

### **CLÁUSULA QUINTA - PRAZO PARA PAGAMENTO DE SALÁRIO**

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

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Na hipótese de descumprimento da norma acima o Sindicato suscitante notificará, por qualquer meio, a Entidade Patronal ora acordante que diligenciará junto à 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 ¼ (um quarto) de dia de salário por dia de atraso em favor do empregado, a vigorar após o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, ficando a referida multa limitada ao valor do principal.

## **Descontos Salariais**

### **CLÁUSULA SEXTA - ATRASO AO SERVIÇO**

As empresas não poderão 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 SÉTIMA - DESCONTOS AUTORIZADOS**

Serão considerados válidos os descontos salariais desde que prévia e expressamente autorizados pelo empregado, efetuados pelo empregador a título de mensalidade de associação de empregados, fundações, cooperativas ou clubes; previdência privada; transporte; despesas realizadas em lanchonete da empresa ou local com idêntica destinação se houver; seguro de vida em grupo; farmácia; convênios com médicos, dentistas, clínicas, hospitais, casas de saúde, plano de saúde, laboratórios, funerárias e óticas; convênios com lojas; convênios para fornecimento de alimentação, seja através de supermercado ou por intermediação de SESC ou SESI; e outros referentes a benefícios que forem, comprovadamente, utilizados pelo empregado em seu proveito.

### **PARÁGRAFO ÚNICO**

Fica ressalvado o direito do empregado de cancelar, a qualquer tempo e por escrito, a autorização para que se proceda aos descontos salariais acima especificados, respeitadas as obrigações já anteriormente assumidas pelo empregado.

#### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

### **CLÁUSULA OITAVA - SUBSTITUIÇÃO DE CHEFIA**

O empregado que for designado expressamente para substituir outro que exerça função de chefia com gratificação, por período superior a 10 (dez) dias consecutivos, fará jus ao recebimento desta gratificação, de forma proporcional aos dias de substituição, sem prejuízo para o substituído, desde que seu contrato de trabalho não esteja suspenso ou interrompido.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

##### **13º Salário**

### **CLÁUSULA NONA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

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

#### **Gratificação de Função**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - INCORPORAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

Fica assegurado 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 para 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). A título exemplificativo fica estabelecido o que segue: FG1/R\$ 100,00 percebida durante 24 meses, FG2/R\$ 200,00 percebida durante 56 meses e FG3/R\$ 400,00 percebida durante 40 meses =  $24 \times 100,00 + 56 \times 200,00 + 40 \times 400,00 = \text{R\$ } 29.600,00 / 120 = \text{R\$ } 246,67$ , sendo este último o valor da média atualizada das gratificações percebidas nos últimos dez anos.

### **Adicional de Tempo de Serviço**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - QUINQUÊNIO**

Os empregadores pagarão a seus empregados, a título de adicional por tempo de serviço, o percentual de 5% (cinco por cento) sobre o salário base, a cada 5 (cinco) anos de efetivo trabalho para o mesmo empregador, contados ininterruptamente a partir da contratação. Os adicionais por tempo de serviço já pagos pelas empresas a seus empregados, tendo como parâmetro prazos e percentuais diversos do ora estabelecido, poderão ser objeto de compensação, não aplicando a presente cláusula em caso de percepção de benefício mais vantajoso.

#### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO-REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO 2015 E 2016**

I) A partir de 1º de junho de 2015 as fundações empregadoras concederão, mensalmente, a seus empregados um número de vales-refeição ou vales-alimentação, conforme opção do empregado, equivalente aos dias de efetivo trabalho para a fundação, não devendo ser inferior a 22 (vinte e dois) vales por mês, garantido o desconto na hipótese de falta não justificada, desde que não compensada, a razão de 1 (um) vale por dia faltado, com valor unitário de R\$ 24,72 (vinte e quatro reais e setenta e dois centavos). Os vales serão entregues no último dia útil do mês anterior ao mês de competência. No caso de novos empregados, os vales serão alcançados no mês de admissão de forma proporcional, a contar do dia do ingresso, a razão de um vale por dia trabalhado.

II) A partir de 1º de junho de 2016 as fundações empregadoras concederão, mensalmente, a seus empregados um número de vales-refeição ou vales-alimentação, conforme opção do empregado, equivalente aos dias de efetivo trabalho para a fundação, não devendo ser inferior a 22 (vinte e dois) vales por mês, garantido o desconto na hipótese de falta não justificada, desde que não compensada, a razão de 1 (um) vale por dia faltado, com valor unitário de R\$ 27,46 (vinte e sete reais e quarenta e seis centavos). Os vales serão entregues no último dia útil do mês anterior ao mês de competência. No caso de novos empregados, os vales serão alcançados no mês de admissão de forma proporcional, a contar do dia do ingresso, a razão de um vale por dia trabalhado.

## **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Quando da satisfação dos salários referentes ao mês em que foram concedidos os vales, será descontado do empregado valor equivalente a 2% (dois por cento) de sua remuneração, limitado a 20% (vinte por cento) do valor do auxílio.

## **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Os vales serão igualmente devidos nas hipóteses de faltas justificadas, nas férias, nos 15 (quinze) primeiros dias de afastamento por motivo de doença ou acidente de trabalho, durante o período de licença gestante, e enquanto o empregado perceber benefício auxílio-doença ou auxílio-acidente do trabalho. ou no caso de aposentado ativo durante o afastamento por motivo de doença, justificado por laudo médico.

## **PARÁGRAFO TERCEIRO**

Na hipótese de empregado que estiver com seu contrato de trabalho suspenso pelos motivos previstos nos parágrafos anteriores desta cláusula, a entrega dos vales será feita em tesouraria, mediante recibo e pagamento pelo empregado de importância equivalente a 2% (dois por cento) de sua remuneração, limitada a 20% (vinte por cento) do valor do auxílio. Neste caso, quando da concessão do benefício através de cartão magnético, o desconto da parcela do empregado será abatido automaticamente do próprio valor a ser creditado.

## **PARÁGRAFO QUARTO**

O número de vales entregues aos empregados da FASE e da FPE não será fixado pelo número de dias efetivamente trabalhados, sendo os mesmos alcançados a razão de 24 (vinte e quatro) por mês, garantido o desconto na hipótese de falta não justificada, desde que não compensada, a razão de 1 (um) vale por dia faltado.

## **PARÁGRAFO QUINTO**

Eventuais diferenças entre o número de vales fornecidos e o número de dias de faltas não justificadas, ou de dias não trabalhados por motivo de demissão, serão ajustados no mês subsequente ou na data da rescisão contratual, respectivamente, a razão e um vale por dia faltado ou não trabalhado.

## **PARÁGRAFO SEXTO**

Os vales concedidos na forma prevista na presente cláusula não tem natureza salarial e não incorporam a remuneração para fins de cálculo dos consectários salariais.

### **Auxílio Transporte**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE-TRANSPORTE**

Os empregadores concederão 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. Fica

estabelecido a possibilidade do pagamento em espécie do vale-transporte, em razão das dificuldades de transporte, nas seguintes localidades: Taquari (FPE), Novo Hamburgo (FASE) e Parque Zoológico (FZB).

### **PARÁGRAFO ÚNICO**

Fica ajustado que o pagamento em pecúnia do vale-transporte atende a legislação vigente, bem como não integrará ao salário do empregado, para qualquer efeito.

### **Auxílio Educação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO-EDUCAÇÃO INFANTIL 2015 E 2016**

I) A partir de 1º de junho de 2015 as fundações concederão auxílio educação infantil a seus empregados, mensalmente, desde que não tenham estas outra fonte de cobertura para tal finalidade, obedecendo os seguintes critérios:

a) Nos municípios em que existir estabelecimento que ofereça educação infantil e que possa atender o filho do empregado beneficiado (creches até três anos e pré-escolas a partir dos quatro anos) o auxílio será de R\$ 397,00 (trezentos e noventa e sete reais) por filho, mediante comprovação de frequência e recibo de pagamento da instituição em que a criança estiver matriculada, ou de R\$ 397,00 (trezentos e noventa e sete reais) por filho, mediante recibo de pagamento de pessoa física, ficando o benefício, em ambos os casos, limitado ao valor efetivamente pago. No período de recesso não será exigido a comprovação de frequência.

b) Nos municípios em que não existir estabelecimento que ofereça educação infantil e que possa atender o filho do empregado beneficiado (creches até três anos e pré-escolas a partir dos quatro anos), o auxílio será de R\$ 397,00 (trezentos e noventa e sete reais) por filho, mediante recibo de pagamento de pessoa física.

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

O auxílio somente será devido até o final do ano em que o filho completar 7 (sete) anos de idade.

### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

O auxílio será igualmente concedido no período em que o empregado estiver afastado percebendo auxílio doença ou acidente de trabalho.

### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

Caso a despesa não seja comprovada no período máximo de 90 (noventa) dias, o empregado perderá o direito ao ressarcimento do valor correspondente.

### **PARÁGRAFO QUARTO**

No caso de filho com deficiência, mantidas integralmente as condições previstas na presente cláusula, fica assegurado um auxílio mensal no valor único de R\$ 397,00 (trezentos e noventa e sete reais).

**II)** A partir de 1º de junho de 2016 as fundações concederão auxílio educação infantil a seus empregados, mensalmente, desde que não tenham estas outra fonte de cobertura para tal finalidade, obedecendo os seguintes critérios:

**a)** Nos municípios em que existir estabelecimento que ofereça educação infantil e que possa atender o filho do empregado beneficiado (creches até três anos e pré-escolas a partir dos quatro anos) o auxílio será de R\$ 441,00 (quatrocentos e quarenta e um reais) por filho, mediante comprovação de frequência e recibo de pagamento da instituição em que a criança estiver matriculada, ou de R\$ 441,00 (quatrocentos e quarenta e um reais) por filho, mediante recibo de pagamento de pessoa física, ficando o benefício, em ambos os casos, limitado ao valor efetivamente pago. No período de recesso não será exigido a comprovação de frequência.

**b)** Nos municípios em que não existir estabelecimento que ofereça educação infantil e que possa atender o filho do empregado beneficiado (creches até três anos e pré-escolas a partir dos quatro anos), o auxílio será de R\$ 441,00 (quatrocentos e quarenta e um reais) por filho, mediante recibo de pagamento de pessoa física.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

O auxílio somente será devido a partir de 5º (quinto) mês de idade até o final do ano em que o filho completar 7 (sete) anos de idade.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

O auxílio será igualmente concedido no período em que o empregado estiver afastado percebendo auxílio doença ou acidente de trabalho.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

Caso a despesa não seja comprovada no período máximo de 90 (noventa) dias, o empregado perderá o direito ao ressarcimento do valor correspondente.

#### **PARÁGRAFO QUARTO**

No caso de filho com deficiência, mantidas integralmente as condições previstas na presente cláusula, fica assegurado um auxílio mensal no valor único de R\$ 441,00 (quatrocentos e quarenta e um reais).

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

As fundações representadas participarão em Plano 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:

### **Opção 1 – Plano Saúde de Entidades de Direito Privado e Outras (exceto Opção 2):**

a) As fundações contribuirão mensalmente para este fim com percentual de 4,5% (quatro inteiros e cinco décimos por cento) calculado sobre o somatório da remuneração dos empregados que aderirem ao(s) Plano(s) de Saúde, limitada a 50% (cinquenta por cento) do valor mensal total efetivamente pago pelo(s) Plano(s) de Saúde Contratado(s), incluindo eventuais valores recolhidos compulsoriamente ao INSS decorrentes de Plano(s) de Saúde contratados.

b) Mensalmente, até o último dia útil de cada mês, a pessoa jurídica legalmente constituída (Associação dos Empregados, Sindicato profissional, etc), indicada pelos empregados optantes para a contratação do(s) Plano(s) de Saúde ou acolhimento de Plano(s) de Saúde diretamente contratados pelos empregados, deverão encaminhar ao empregador relação contendo os nomes de empregados que optarem pelo(s) Plano(s) de Saúde contratados e/ou acolhidos o o valor total efetivamente pagos pelo(s) Plano(s) de Saúde, tendo como referência as faturas do mês anterior, informações estas que, acrescidas ao somatório das remunerações daqueles empregados, balizará o valor total da contribuição patronal resultante da aplicação do regramento estabelecido nesta cláusula, com vistas à participação das fundações de que trata o item anterior. Eventuais diferenças decorrentes de alterações remuneratórias e/ou despesas adicionais do(s) Plano(s) de Saúde serão revistas semestralmente pelas partes.

c) O repasse dos recursos de que trata o item "a" à pessoa jurídica legalmente constituída indicada pelos empregados para a contratação do(s) Plano(s) de Saúde ou acolhimento de Plano(s) de Saúde diretamente contratado(s) pelos empregados, será procedido até o 5º (quinto) dia útil de cada mês. Na hipótese de atraso no repasse dos recursos pelas fundações, por omissão única e exclusivamente destas ou do Governo Estadual, ensejando tal ato o pagamento de multas e outras penalidades contratuais, serão as mesmas suportadas pelas fundações.

d) Fica vedado o ressarcimento individualizado em valor superior ao da mensalidade do titular e seus dependentes legais paga pelo empregado.

e) A utilização da estrutura humana e física das fundações para o desempenho das atividades administrativas relacionadas ao(s) Plano(s) de Saúde, quando necessária, se dará na forma em que for negociada pelas partes e em conformidade com a legislação vigente.

f) Compete às fundações a fiscalização da gestão financeira dos recursos e de sua efetiva aplicação para este exclusivo fim, sendo que, em caso de aplicação indevida, será automaticamente cancelada a contribuição patronal.

g) As partes comprometem-se, através de Comissão Paritária constituída de representantes do sindicato acordante e do empregador, a verificar permanentemente o fiel cumprimento das normas estabelecidas para a opção 1.

h) Caberá à pessoa jurídica legalmente constituída (Associação dos Empregados, Sindicatos Profissionais, etc.) a pré-prestação de contas mensal referente aos repasses efetuados pelas fundações relativos à contrapartida dos planos de saúde, bem como a prestação de contas semestral.

i) Os empregados beneficiados na forma da alínea "b" com plano de saúde contratado diretamente pelos mesmos (planos acolhidos) deverão apresentar os respectivos recibos de pagamento à pessoa jurídica legalmente constituída, para fins do ressarcimento e ou pagamento, no prazo máximo de 30 (trinta) dias do vencimento, sob pena da interrupção do ressarcimento e ou pagamento daquele recibo.

### **Opção 2 – Plano Ipe-Saúde Contratado via Empregador:**

a) As fundações contribuirão mensalmente para o IPE-SAÚDE com percentual de 50% (cinquenta por cento) da contrapartida financeira mensal prevista no Termo de Contrato de Prestação de Serviços firmado entre as fundações e o Instituto de Previdência do Estado do RS;

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

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

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

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

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, sendo a contrapartida paga na tesouraria, no caso da opção 2 e à pessoa jurídica indicada pelos empregados no caso da opção 1.

### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

O não pagamento da contrapartida durante os 60 (sessenta) dias subsequentes ao do vencimento da fatura da prestação de serviços, interromperá a obrigação pecuniária do empregador em relação ao plano de saúde até a sua regularização e a partir desta, sem abranger o período descontinuado.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO-DOENÇA/ANTECIPAÇÃO**

Sendo devido o auxílio-doença, o empregador adiantará ao empregado beneficiado, mediante solicitação, valores equivalentes a 60% (sessenta por cento) de sua remuneração, excluídas as vantagens eventuais, até a data em que o mesmo passe a perceber o referido auxílio. A quantia adiantada será compensada, corrigida na mesma forma dos salários, quando o empregado tornar a receber salário da empresa ou, conforme o caso, nas parcelas referentes a integralização do auxílio doença de que trata a cláusula décima sexta (16ª) da presente convenção, em parcelas não superiores a 20% (vinte por cento) de sua remuneração, excluídas as vantagens eventuais.

### **Auxílio Doença/Invalidez**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INTEGRALIZAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA**

As entidades obrigam-se a pagar, em uma única oportunidade durante a vigência da presente convenção coletiva de trabalho, 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 estiver 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) nos casos de doença crônica incapacitante para o trabalho, assim atestada por laudo emitido pela Perícia Médica do Estado do Rio Grande do Sul e nos casos de acidente de trabalho o benefício será devido até o 360º (trecentésimo sexagésimo) dia e nunca será inferior a 80% (oitenta por cento) da diferença acima especificada.

### **PARÁGRAFO ÚNICO**

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.

### **Auxílio Morte/Funeral**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO-FUNERAL 2015 E 2016**

I) A partir de 1º de junho de 2015 os empregadores fornecerão um auxílio-funeral ao cônjuge, ascendente, descendente, responsável legal ou dependente do empregado falecido, no valor de R\$ 3.756,00 (três mil setecentos e cinquenta e seis reais), pago em uma única parcela.

### **PARÁGRAFO ÚNICO**

Na hipótese do empregado falecido não possuir cônjuge, ascendente, descendente, responsável legal ou dependentes o valor do auxílio deverá ser destinado pela fundação para pagamento das despesas com o funeral do empregado, limitado ao valor efetivamente gasto.

**II)** A partir de 1º de junho de 2016 os empregadores fornecerão um auxílio-funeral ao cônjuge, ascendente, descendente, responsável legal ou dependente do empregado falecido, no valor de R\$ 4.172,00 (quatro mil cento e setenta e dois reais), pago em uma única parcela.

### **PARÁGRAFO ÚNICO**

Na hipótese do empregado falecido não possuir cônjuge, ascendente, descendente, responsável legal ou dependentes o valor do auxílio deverá ser destinado pela fundação para pagamento das despesas com o funeral do empregado, limitado ao valor efetivamente gasto.

## **Seguro de Vida**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO 2015 E 2016**

**I)** Os empregadores manterão, a partir de 1º de junho de 2015, apólice de seguro de vida em grupo beneficiando seus empregados - de adesão facultativa -, nos seguintes valores: R\$ 14.142,10 (quatorze mil e cento e quarenta e dois reais com dez centavos) por morte natural e invalidez funcional permanente total por doença e R\$ 28.284,20 (vinte e oito mil duzentos e oitenta e quatro reais com vinte centavos) por morte acidental ou invalidez permanente por acidente.

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Os empregadores participarão 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, desde que não implique em acréscimo no valor do prêmio a ser pago pela fundação 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, desde que recolha, na data aprazada e em tesouraria, os valores correspondentes a sua participação no valor do prêmio na forma prevista no parágrafo primeiro.

**II)** Os empregadores manterão, a partir de 1º de junho de 2016, apólice de seguro de vida em grupo beneficiando seus empregados - de adesão facultativa -, nos seguintes valores: R\$ 15.543,00 (quinze mil quinhentos e quarenta e três reais) por morte natural e invalidez

funcional permanente total por doença e R\$ 31.086,00 (trinta e um mil e oitenta seis reais) por morte acidental ou invalidez permanente por acidente.

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Os empregadores participarão 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, desde que não implique em acréscimo no valor do prêmio a ser pago pela fundação 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 desconto posterior, no salário quando do retorno e ou na antecipação de valores prevista na cláusula 17ª - integralização do auxílio-doença, dos valores relativos a sua participação no valor do prêmio na forma prevista no parágrafo primeiro desta cláusula.

#### **Outros Auxílios**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - HOSPITALIZAÇÃO/ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS**

Desde que solicitado pelo empregado, quando este for hospitalizado, receberá adiantamento salarial correspondente a 50% (cinquenta por cento) de seu salário-base quando da internação, valor este que será compensado no mês subsequente ao da alta médica, em parcelas não superiores a 20% (vinte por cento) de seu salário-base.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO-RANCHO**

As partes convencionam a extensão das disposições da Convenção Coletiva de Trabalho 2011/2012, registrada no MTE sob nº RS000969/2011, em 27/06/2011, MR033845/2011, aos empregados representados pelo Sindicato dos Engenheiros ora acordante.

**I)** A partir de 1º de junho de 2015, o valor do auxílio será de R\$ 370,80 (trezentos e setenta reais e oitenta centavos) e em contrapartida será descontado do empregado o valor equivalente a 2% (dois por cento) do valor do auxílio.

**II)** A partir de 1º de junho de 2016, o valor do auxílio será de R\$ 441,00 (quatrocentos e quarenta e um reais) e em contrapartida será descontado do empregado o valor equivalente a 2% (dois por cento) do valor do auxílio.

## **Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Desligamento/Demissão**

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

Quando da rescisão do contrato de trabalho, ficarão as empresas obrigadas ao pagamento dos direitos rescisórios e anotações na CTPS, nos seguintes prazos:

- a)** até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou
- b)** até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência de aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

A inobservância dos prazos acima sujeitará o infrator às multas previstas no Parágrafo 8º do Art. 477 da CLT.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RELAÇÃO DE SALÁRIOS**

Quando requerido, as empresas se obrigam 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 vencimento do aviso prévio.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES**

Os termos de rescisão contratual, independente do tempo de serviço na empresa, deverão prioritariamente ser homologados no sindicato profissional acordante.

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - ANOTAÇÃO DA DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

As empresas que dispensarem seus empregados de comparecer ao trabalho durante o aviso prévio, obrigam-se a proceder à anotação correspondente no verso do próprio aviso.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO**

Os empregadores concederão aviso prévio de 60 (sessenta) dias aos empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e com mais de 5 (cinco) anos e trabalho para o mesmo empregador, desde que atendidos ambos os requisitos.

## **Relações de Trabalho    Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Plano de Cargos e Salários**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PLANOS DE CARREIRA**

As fundações integrantes da categoria econômica se comprometem, quando da instituição e/ou revisão dos seus atuais Planos de Carreira, a executá-la através de Comissão Paritária constituída de representantes do sindicato profissional ora acordante e da entidade empregadora.

### **Assédio Moral**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRANGIMENTO MORAL**

As empresas e fundações obrigam-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 entidade empregadora, para avaliação e acompanhamento da referida denúncia.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

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

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

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

#### **PARÁGRAFO QUARTO**

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

### **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, independentemente de percepção do auxílio acidente.

### **Estabilidade Aposentadoria**

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

Fica assegurada ao empregado que mantenha contrato de trabalho com o mesmo empregador 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 serviço.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Para a concessão da estabilidade acima prevista, o empregado deverá comprovar a averbação do tempo de serviço, mediante certidão expedida pela Previdência Social. A apresentação da certidão poderá ser dispensada caso o empregador, a vista dos documentos fornecidos pelo empregado, verifique a existência do tempo de serviço necessário à concessão do benefício.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez, respeitado o direito de opção do empregado, restando 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 - INDEPENDÊNCIA TÉCNICA**

Na relação de emprego dos profissionais, o elemento subordinação não poderá comprometer, em hipótese alguma, a independência técnica profissional, desde que em estrita observância às normas legais vigentes, bem como à boa técnica e literatura científica mundial, visando, assim, salvaguardar a responsabilidade técnica dos integrantes da categoria. Os profissionais representados terão toda a liberdade para dar orientação técnica, em cada caso, sendo de sua inteira responsabilidade os atos praticados.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - GRUPO DE TRABALHO**

As empresas e fundações representadas pelo sindicato patronal acordante instituirão, no prazo de 60(sessenta) dias contados da homologação do presente acordo, Grupo de Trabalho com a participação de representante do sindicato profissional acordante com o objetivo de definir indicadores que venham a refletir o aumento da qualidade de serviço, o crescimento físico da empresa e o acréscimo de produtividade.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TREINAMENTO**

Os empregadores garantirão a participação permanente de representante indicado pelo sindicato profissional acordante no acompanhamento de seus programas de treinamento de empregados.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - USO DO VEÍCULO DA EMPRESA**

Fica autorizado o desconto em folha de pagamento de salários dos danos causados pelo empregado engenheiro, usando veículo da empresa, se envolver em acidente automobilístico.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

O desconto somente poderá ser procedido após apurada a responsabilidade do empregado por Comissão com a participação de um representante do sindicato profissional acordante.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Na hipótese de dano causado a terceiro, o empregador garantirá ao empregado todo o acompanhamento jurídico, seja na esfera cível ou criminal. O direito de regresso contra o responsável pelo acidente somente será exercido quando verificada a responsabilidade do empregado pela Comissão referida no parágrafo primeiro da presente cláusula.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

O desconto dos valores atualizados monetariamente será efetuado em cinco parcelas mensais não superiores a 25% (vinte e cinco por cento) do salário do empregado. Quando o valor superar o percentual referido, será dilatado o prazo para desconto.

### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CARGOS E FUNÇÕES TÉCNICAS DE DIREÇÃO E CHEFIA**

Fica estabelecido o compromisso das entidades empregadoras de proceder estudos, durante a vigência da presente Convenção, visando a contemplação, de decisão única das entidades empregadoras, do que segue "no provimento de cargos e funções técnicas de direção e chefia, serão observadas rigorosamente a formação, atribuições e qualificação profissional necessária à ocupação dos mesmos".

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - SINDICÂNCIA**

Será garantido ao empregado que estiver submetido a Sindicância Administrativa, quando de sua oitiva, o acompanhamento por advogado. O afastamento do empregado somente ocorrerá se comprovada a necessidade para a preservação da integridade física e ou moral.

#### **Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - HORAS EXTRAS**

As horas extras serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

#### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - REGIME DE COMPENSAÇÃO MENSAL DA JORNADA DE TRABALHO**

A partir de 1º de junho de 2016 as Fundações, respeitada a jornada mensal legal ou contratual de trabalho, poderá ultrapassar a duração normal diária de trabalho até o máximo permitido em lei, visando a compensação das horas suplementares trabalhadas com a diminuição do horário em outro(s) dia(s), devendo a compensação ocorrer no prazo máximo de 30 (trinta) dias, considerando para tanto a 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 realizadas pelos empregados durante a efetividade mensal e não compensadas no referido período deverão ser implementadas na respectiva 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 de 1 (uma) hora entre turnos.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** 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 QUARTO** Ressalva-se a aplicação desta cláusula aos empregados que laboram em jornada compensatória de 12x36horas.

-

### **Faltas**

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

As fundações abonarão 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) ao ano ou, se a mãe tiver mais de 1 (um) filho, a 20 (vinte) 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) ao ano.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

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.

### **Outras disposições sobre jornada**

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

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM CURSOS 2015 E 2016**

**I)** A partir de 1 de junho de 2015 as fundações dispensarão seus empregados para participação em cursos, que ocorrerão às expensas do trabalhador, 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 fundação. Fica dispensada a concessão de abono a um único empregado de determinado setor, ou mais de um empregado do mesmo 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.

### **PARÁGRAFO ÚNICO**

A dispensa prevista no caput da presente cláusula também será admitida para participação em cursos ou atividades formativas do sindicato profissional, desde que solicitada pela entidade.

**II)** Até 31 de dezembro de 2016, fica mantida a redação revisanda, e a partir de 1º de janeiro de 2017, as fundações dispensarão seus empregados para participação em cursos de até 160 (cento e sessenta) horas/aula que ocorrerão às expensas do trabalhador, 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 fundação. Fica dispensada a concessão de abono a um único empregado de determinado setor, ou mais de um empregado do mesmo 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 ÚNICO**

A dispensa prevista no caput da presente cláusula também será admitida para participação em cursos ou atividades formativas do sindicato profissional, desde que solicitada pela entidade.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FILHO COM DEFICIÊNCIA 2015 E 2016**

**I)** A partir de 1º de junho de 2015 o empregado pai, mãe ou responsável legal com carga horária igual ou superior a 40 (quarenta) horas semanais será dispensado do trabalho por um período de 50% de sua carga-horária normal, sem prejuízo salarial, para conduzir filho com deficiência de qualquer idade, natural ou adotivo, a atendimento de suas necessidades de saúde e educação, desde que reúna as seguintes condições:

**a)** em se tratando de empregada mulher, na hipótese de ser responsável pelo filho; ou

**b)** em se tratando de empregado do sexo masculino, desde que seja o único responsável pelo filho, ou na hipótese da esposa também responsável cumprir jornada diária de trabalho, devidamente comprovada, de 8 (oito) horas.

## **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

A dispensa de que trata o "caput" dependerá de requerimento do interessado ao titular ou dirigente máximo do órgão em que estiver lotada e será instruído com certidão de nascimento e atestado médico de que o filho deficiente se encontra em tratamento e necessita assistência direta do pai ou mãe.

## **PARÁGRAFO SEGUNDO**

A referida licença será concedida pelo prazo máximo de 12 (doze) meses, podendo ser renovada, sucessivamente, por períodos iguais, mediante laudo médico.

**II)** A partir de 1º de junho de 2016 o empregado pai, mãe ou responsável legal com carga horária igual ou superior a 40 (quarenta) horas semanais será dispensado do trabalho por um período de 50% de sua carga-horária normal, sem prejuízo salarial, para conduzir filho com deficiência de qualquer idade, natural ou adotivo, a atendimento de suas necessidades de saúde e educação, desde que reúna as seguintes condições:

**a)** em se tratando de empregada mulher, na hipótese de ser responsável pelo filho; ou

**b)** em se tratando de empregado do sexo masculino, desde que seja o único responsável pelo filho, ou na hipótese da esposa também responsável cumprir jornada diária de trabalho, devidamente comprovada, de 8 (oito) horas.

## **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

A dispensa de que trata o "caput" dependerá de requerimento do interessado ao titular ou dirigente máximo do órgão em que estiver lotada e será instruído com certidão de nascimento e atestado médico de que o filho deficiente se encontra em tratamento e necessita assistência direta do pai ou mãe, devendo o expediente ser encaminhado à SMARH, 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 médico.

**Férias e Licenças**

**Licença Remunerada**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA REMUNERADA**

É assegurada aos dirigentes e representantes sindicais, no máximo de 2 (dois) dirigentes, a licença remunerada, sem prejuízo salarial ou benefícios previstos em plano de carreira, para dedicação às atividades sindicais. Será assegurado aos profissionais o direito de retorno às suas funções e lotações ao término do mandato ou tarefa.

### **Licença não Remunerada**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA NÃO REMUNERADA**

As empresas poderão 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.

### **Licença Adoção**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA PARA FINS DE ADOÇÃO**

Nos casos de adoção de crianças com menos de 12 (doze) anos de idade, 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 QUADRAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA NOJO**

Os empregadores concederão a seus empregados licença nojo de 09 (nove) dias consecutivos e sem prejuízo de seus salários, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão, companheiro e enteado.

### **PARÁGRAFO UNICO**

Os empregadores concederão a seus empregados licença nojo de 03 (três) dias consecutivos e sem prejuízo de seus salários em caso de falecimento de pessoa que, declaradamente (documento formal), viva sob sua dependência econômica.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

## **Aceitação de Atestados Médicos**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ATESTADO DE DOENÇA**

As empresas obrigam-se a aceitar, para todos os efeitos, atestados de doença fornecidos por médico próprio da empresa; médico em convênio mantido pela empresa; médico em convênio reconhecido pela empresa; profissionais credenciados pelo INSS bem como, com os mesmos efeitos, Boletim de Atendimento expedido em caso de emergência ou comprovante de Atendimento expedido em caso de emergência.

### **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

Os empregadores se obrigam 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.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Ficam desobrigadas de indicar médico coordenador do PCMSO as empresas de grau risco 1 e 2, segundo o Quadro I da NR 4, com até 50 (cinquenta) empregados por estabelecimento.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Os estabelecimentos com até 20 (vinte) empregados, enquadradas no grau de risco 3 ou 4, segundo o Quadro I da NR 4, ficam desobrigados de indicar médico do trabalho coordenador do PCMSO.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

As empresas enquadradas no grau de risco 1 ou 2 do Quadro I da NR 4, estarão obrigadas 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.

#### **PARÁGRAFO QUARTO**

As empresas enquadradas no grau de risco 3 ou 4 do Quadro I da NR 4, estarão obrigadas 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 180 (cento e oitenta) dias.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PREVENÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR**

As empresas e fundações definirão uma política de prevenção de acidentes no trabalho e de saúde ocupacional com o acompanhamento de representante do sindicato profissional.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Os sindicatos profissional e econômico realizarão seminários conjuntos com as CIPAS a respeito da prevenção da saúde do trabalhador.

## **PARÁGRAFO SEGUNDO**

As empresas e fundações deverão criar e efetivar a implementação da política de prevenção de acidentes no trabalho, até 60 (sessenta) dias após a assinatura do acordo.

### **Relações Sindicais**

#### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - MURAL**

Mediante comunicação prévia ao empregador pelo sindicato suscitante, fica permitida a divulgação - em quadro mural de fácil acesso aos empregados - de editais, avisos e notícias editadas pelo sindicato, desde que não contenham matéria de cunho partidário ou ofensivo ao empregador.

### **Representante Sindical**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DOS DELEGADOS SINDICAIS**

As entidades empregadoras com mais de 200 (duzentos) empregados, desde que possuam em seus quadros pelo menos 20 (vinte) engenheiros que prestam serviços próprios da profissão, reconhecerão a estabilidade provisória de 1 (um) Delegado Sindical, eleito pelos empregados, durante o seu mandato e até 1 (um) ano após o término do mesmo, excluída a hipótese de falta grave, devidamente apurada nos termos da CLT.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS**

As empresas, desde que autorizadas pelo empregado, descontarão em folha de pagamento as contribuições sociais devidas ao sindicato profissional, repassando os valores arrecadados, aos cofres da entidade, no prazo máximo de 5(cinco) dias.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - LISTAGENS**

Os recolhimentos de contribuições aos sindicatos acordantes deverá se fazer acompanhar de relação onde conste de forma discriminada o nome dos contribuintes compulsórios, salário e valor do desconto efetuado.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL EMPREGADOS**

As Fundações descontarão de todos os seus empregados que exerçam funções de engenheiro beneficiados pelas cláusulas do presente acordo, o valor correspondente a 2,5% (dois e meio por cento) do salário básico do mês de janeiro de 2017, recolhendo as respectivas importâncias ao SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SENGE-RS até o dia 13 de fevereiro de 2017, sob pena das cominações previstas no Art.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, por escrito, devidamente identificada ao sindicato profissional e na sede deste, desde o sexto dia útil do mês de desconto e até 10 (dez) dias subseqüentes ao desconto, devendo a mesma ser noticiada à empresa no mesmo período.

## **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Não serão aceitas as oposições manifestadas por notório estímulo ou imposição do empregador ou entidade associativa, ficando ressalvada sempre a livre manifestação de vontade do trabalhador.

## **PARÁGRAFO TERCEIRO**

Fica também autorizada a compensação integral da Contribuição Assistencial com os valores pagos pelos associados a título de contribuição social ao SENGE-RS para todos os sócios quites com as mesmas perante o sindicato.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Os empregadores dos trabalhadores beneficiados pela presente convenção contribuirão para os cofres do SESCON/RS com importância equivalente a 1/30 avos do total da folha de pagamento do mês de janeiro de 2017. O presente recolhimento, que se constitui em ônus do empregador, deverá ser realizado até o dia 13 de fevereiro de 2017.

## **PARÁGRAFO ÚNICO**

O não recolhimento na forma e no prazo estabelecido no “caput” da presente cláusula implicará nas cominações previstas no art. 600 da CLT.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - PENDÊNCIAS TRABALHISTAS**

As empresas e fundações constituirão comissão por empresa, com a participação de representante do sindicato profissional acordante, para fins de exame das reclamações trabalhistas coletivas propostas pelo suscitante e que encontram-se em tramitação; bem como para viabilizar sistemática de negociação extra-judicial de conflitos coletivos de trabalho futuros.

### **Disposições Gerais**

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULA**

Na hipótese de descumprimento de alguma cláusula ou condição contida no presente acordo, o sindicato profissional notificará o sindicato patronal acordante que em 48 (quarenta e oito) horas, diligenciará junto ao empregador para que cumpra a condição ajustada.

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

As empresas obrigam-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 SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÃO NA CARTEIRA PROFISSIONAL**

Ficam as empresas obrigadas a anotar na CTPS dos empregados representados pelo sindicato acordante a sua titulação profissional, desde que idêntica a função exercida pelos mesmos, sem prejuízo da concomitante anotação da classificação funcional que o profissional tenha na empresa.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ACERVO TÉCNICO**

As empresas farão reconhecimento, por escrito, sempre que solicitado pelos empregados, do acervo técnico profissional realizado, mesmo que em equipe, respeitada a propriedade industrial da empresa.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - RESGUARDO DE DIREITOS ADQUIRIDOS**

Ficam respeitados todos os acordos - individuais ou coletivos - formalmente estabelecidos ou em execução de fato, durante o período de vigência porventura neles fixados, existentes entre empresas integrantes da categoria econômica e seus respectivos empregados.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DOS BENEFICIADOS NA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

O presente instrumento irá abranger, exclusivamente, os empregados engenheiros, representados pelo sindicato profissional, que laboram nas seguintes empresas e fundações: **FASE, FUNDAÇÃO DE PROTEÇÃO ESPECIAL, FGTAS, FZB, FDRH, FUNDAÇÃO TEATRO SÃO PEDRO, FADERS, CIENTEC, FEE, FEPAM, FAPERGS, FUNDERGS E METROPLAN.**

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

Os empregadores comprometem-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 de sua livre escolha.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA PATERNIDADE**

O empregado terá direito a uma licença remunerada de 8 (oito) dias consecutivos a contar da data de nascimento de seu filho(a), independente das férias a que tenha direito.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS - DIA DE INÍCIO**

O início de férias não poderá coincidir com os descansos semanais remunerados ou feriados.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA GALA**

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - 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 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES DE ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADOS**

Fica garantida a colocação em disponibilidade remunerada, nos termos da Lei nº 9073 e suas alterações, dos dirigentes de associações de empregados das Fundações beneficiadas pela presente convenção coletiva de trabalho.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA**

Durante a vigência deste instrumento coletivo será constituída comissão paritária, integrada por representantes do Sindicato e das Fundações, visando proceder estudos técnicos baseado em trabalho atuarial, e elaborar uma proposta para formação de um fundo de complementação de aposentadoria aos empregados admitidos após a data de 05 de outubro de 1983, bem como aos empregados abrangidos e que não aderiram ao "reforço de proventos", de adesão facultativa e participação das partes no seu custeio, devendo a proposta resultante ser negociada junto aos órgãos de política de pessoal do Poder Executivo Estadual, respeitada a Lei Eleitoral.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - ABONO NATALINO - AUXÍLIO-RANCHO SUPLEMENTAR 2015 E 2016**

I) Decorrente do ajuste coletivo de 2015 fica estabelecido a concessão de auxílio-rancho suplementar no valor de R\$ 543,84 (quinhentos e quarenta e três reais e oitenta e quatro centavos) por empregado, que será alcançado à razão de 22 (vinte e dois) vales-alimentação até a data de 20 de dezembro de 2015.

II) Decorrente do ajuste coletivo de 2016 fica estabelecido a concessão de auxílio-rancho suplementar no valor de R\$ 604,12 (seicentos e quatro reais e doze centavos) por empregado, que será alcançado à razão de 22 (vinte e dois) vales-alimentação até a data de 20 de dezembro de 2016.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIAS ÀS VÍTIMAS DE ASSÉDIO**

Serão garantidos emprego e salário à vítima de assédio após a denúncia pelo prazo de 12 (doze) meses, devidamente fundamentada dos fatos ocorridos, a direção da fundação, ao sindicato e/ou autoridade competente assim como acompanhamento da apuração da denúncia.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - REGISTRO FGTS NO CONTRA-CHEQUE**

Os empregadores, em cumprimento ao artigo 17 da Lei 8.036/90, discriminarão nos contracheques e ou recibos salariais de todos os seus empregados, os valores recolhidos ao FGTS naquele mês.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - PROMOÇÕES**

As partes acordantes comprometem-se em firmar acordo específico visando a implementação das promoções vencidas nos termos do PEFS vigente, a partir do mês de registro desta Convenção, em termos similares aos acordados no passado e pagamento dos valores retroativos, se for o caso, a valores históricos e em 4 (quatro) parcelas mensais e consecutivas.

LUCIA LADISLAVA WITCZAK  
Procurador  
SINDICATO EMPRESAS SERV CONT ASSESS PERIC INF PESQ RS

ALEXANDRE MENDES WOLLMANN  
Presidente  
SINDICATO DOS ENGENHEIROS DO ESTADO DO RIO GRANDE SUL

### **ANEXOS ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO II - 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>.