

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS000662/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 30/03/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR015210/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.102254/2023-19
DATA DO PROTOCOLO: 29/03/2023

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESC E EMP SERV CONTAB RS, CNPJ n. 01.076.321/0001-32, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIZ FERNANDO BRANCO LEMOS;

E

RENTALLE GERENCIAMENTO CONTABIL S/S LTDA, CNPJ n. 08.794.477/0001-06, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). ALEXANDRE SCALCON DOS REIS;

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 março de 2023 a 29 de fevereiro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de março.

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 e Escritórios de Serviços Contábeis**, com abrangência territorial em **Santa Maria/RS**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS MÍNIMOS**

Ficam instituídos, a partir de **1º de março de 2023**, os seguintes pisos salariais mínimos para os integrantes da categoria:

- a) **Empregados em geral:** R\$ 1.780,00 (um mil setecentos e oitenta reais); e
- b) **Empregados que exerçam a função de office-boy e serviço de limpeza:** R\$ 1.580,00 (um mil quinhentos e oitenta reais).

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

Em **1º de março de 2023** os salários dos empregados representados pela entidade profissional acordante serão reajustados no percentual de **8,91%** (oito inteiros e noventa e um centésimos por cento), a incidir sobre os salários reajustados na forma da Convenção Coletiva de Trabalho ora revista.

Admissão	Reajuste
MAR/2022	8,91%
ABR/2022	6,76%
MAIO/2022	5,38%
JUN/2022	4,65%
JUL/2022	4,19%
AGO/2022	4,19%
SET/2022	4,19%
OUT/2022	4,19%
NOV/2022	3,84%
DEZ/2022	3,30%
JAN/2023	2,47%
FEV/2023	1,88%

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois da data-base da categoria, será adotado critério proporcional ao tempo de serviço, com adição ao salário de admissão, conforme tabela abaixo:**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Não poderá o empregado mais novo na empresa, por força do presente acordo, perceber salário superior ao mais antigo na mesma função.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Poderão ser compensados os aumentos salariais, espontâneos ou coercitivos, concedidos durante o período revisando, exceto os provenientes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade, e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO EM DINHEIRO

Fica assegurada a obrigação de o empregador efetuar o pagamento dos salários em moeda corrente nacional, sempre que o mesmo se realizar em sexta feira ou véspera de feriado, desde que não seja creditado em conta bancária.

CLÁUSULA SEXTA - 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 da norma acima o Sindicato dos Empregados em Escritórios e Empresas de Serviços Contábeis do Estado do Rio Grande do Sul, notificará, por qualquer meio, o Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas do Estado do Rio Grande do Sul - SESCOB/RS, que diligenciará junto à empresa acordante para que a obrigação seja satisfeita no prazo improrrogável de 48 (quarenta e oito) horas, contados do recebimento da notificação.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Persistindo o descumprimento, a empresa se obriga a pagar a multa diária de 1/2 (meio) dia de salário por dia de atraso em favor do empregado, a contar do prazo estabelecido no "caput" e parágrafo primeiro desta cláusula, ficando a referida multa limitada ao valor do principal.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Na hipótese do não pagamento da multa fixada no parágrafo anterior, e, sendo esta objeto de cobrança perante a Justiça do Trabalho e reconhecido o direito do empregado a percebê-la seu valor será devido à razão de 01 (um) dia de salário por dia de atraso, limitada ao valor do principal.

CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIO POR SISTEMA BANCÁRIO

A empresa caso pague os salários de seus empregados através de depósito em conta salário, envidará esforços para que a instituição financeira não cobre taxas bancárias do trabalhador que utiliza a conta apenas para saque do seu salário.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Fica garantido ao empregado que o crédito dos vencimentos seja procedido dentro do horário de atendimento bancário e, fica garantido ao empregado caso o pagamento do salário seja efetuado em cheque, ocorra em horário que permita desconto imediato do mesmo conforme previsto na letra "a", do artigo 2º da Portaria do Mte nº 3.281-7/12/1984.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Fica garantido aos trabalhadores com carga horária superior a 40 (quarenta) horas semanais a liberação por 2 (duas) horas para em determinada data e horário bancário retirar o seu cartão magnético atinente a sua conta salário, desde que a jornada do trabalhador coincida com o horário normal de funcionamento do banco.

ISONOMIA SALARIAL

CLÁUSULA OITAVA - ISONOMIA SALARIAL

Proibição de haver desigualdade salarial entre homens e mulheres que prestem serviço ao mesmo empregador, exercendo idêntica função, com o mesmo tempo de serviço e mesma produtividade.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA NONA - DESCONTO DAS MENSALIDADES

As mensalidades devidas ao sindicato que representa a categoria profissional, quando autorizado pelos empregados, serão descontadas dos salários pelo empregador e recolhidas aos cofres da entidade até o 10º (décimo) dia do mês subsequente.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA DÉCIMA - DIFERENÇAS

As diferenças decorrentes da aplicação da presente convenção coletiva, deverão ser pagas junto da folha de pagamento do mês de competência março de 2023.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Admitido empregado em função de outro dispensado sem justa causa, será garantido àquele salário igual ao do seu empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CÓPIA DOS RECIBOS

A empresa fica obrigada a fornecer a seus empregados, cópia dos recibos salariais com a identificação da empresa onde constarão a remuneração, com o discriminativo das parcelas, a quantia líquida paga, os dias trabalhados, ou o total da produção, as horas extras, e os descontos efetuados inclusive para a previdência social e o valor correspondente ao FGTS.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SUBSTITUIÇÃO NÃO EVENTUAL

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - GRATIFICAÇÃO NATALINA

A Gratificação Natalina deverá ser satisfeita dentro dos prazos legais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Na hipótese de descumprimento da norma estabelecida o Sindicato dos Empregados em Escritórios e Empresas de Serviços Contábeis do Estado do Rio Grande do Sul, notificará por qualquer meio o Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas do Estado do Rio Grande do Sul - SESCOB/RS, que diligenciará junto a Empresa, para que a obrigação seja satisfeita no prazo improrrogável de 05 (cinco) dias, contados do recebimento da notificação.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Persistindo o descumprimento, a empresa se obriga a pagar uma multa diária de 1 (um) dia de salário, por dia de atraso, em favor do empregado, a contar do prazo estabelecido.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

A empresa acordante será obrigada a pagar 50% (cinquenta por cento) do 13º salário aos empregados que o requeiram até 05 (cinco) dias após o recebimento do aviso de férias.

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PRÊMIO QUEBRA DE CAIXA

Concede-se ao empregado que exerce permanentemente a função de caixa, prêmio de 10% (dez por cento) do piso salarial mínimo da categoria, ficando ajustado, porém, que ditos valores não farão parte integrante do salário do empregado, para qualquer efeito legal.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL DE HORA-EXTRA

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

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

Fica assegurada a concessão de um adicional de 8% (oito por cento), calculado sobre o piso salarial mínimo da categoria de acordo com a atividade/função do empregado, por quinquênio de serviço prestado na mesma empresa. Poderão ser compensados os adicionais por tempo de serviço já pagos pelo empregador.

PARÁGRAFO ÚNICO - Para os empregados admitidos a partir de 1º de novembro de 2000 fica assegurada a concessão de um adicional de 6% (seis por cento), calculado sobre o piso salarial mínimo da categoria de acordo com a atividade/função do empregado, por quinquênio de serviço prestado na mesma empresa.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALES-REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO

A empresa acordante fornecerá a seus empregados, a partir de março de 2023, vale-refeição ou alimentação, no valor mínimo de **R\$ 22,87** (vinte e dois reais e oitenta e sete centavos).

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A partir de 1º de março de 2017 os empregados admitidos pela empresa acordante e que trabalharem menos de 220 horas mensais, receberão o vale-refeição ou alimentação proporcionalmente ao número de horas trabalhadas.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os vales-refeição e/ou alimentação fornecidos são de natureza indenizatória e o valor correspondente não integrará o salário para qualquer efeito legal. Os vales-refeição e/ou alimentação não poderão ser pagos em dinheiro.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Fica autorizado o desconto dos salários dos empregados de importância até 10% (dez por cento) do valor estabelecido para o vale-refeição ou alimentação.

PARÁGRAFO QUARTO – Os referidos vales deverão ser fornecidos de acordo com a legislação e esta cláusula, de forma antecipada, em no máximo duas parcelas, e cada parcela deverá ter a quantidade mínima que possibilite ao empregado o seu uso em pelo menos 15 (quinze) dias.

PARÁGRAFO QUINTO – O vale refeição/alimentação é devido durante os períodos de férias e licença maternidade e nos dias em que o empregado se ausentar do trabalho de forma justificada nos termos da lei.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO FUNERAL

A empresa acordante fica obrigada a fornecer Auxílio Funeral, no caso de morte do empregado ou invalidez permanente, pago ao cônjuge ou dependentes em caso de morte e ao próprio empregado em caso de invalidez, no valor de 03 (três) pisos salariais mínimos da categoria, desde que os empregadores não mantenham ou subsidiem seguro de vida em grupo para seus empregados.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO CRECHE

Caso o empregador não mantenha creche de forma direta ou conveniada pagará, aos seus empregados, auxílio mensal de valor equivalente a 0,10 (um décimo) do piso salarial mínimo da categoria estipulado para os empregados em geral da localidade, por filho de até 06 (seis) anos de idade, a partir do nascimento. O pagamento do auxílio creche fornecido pela empresa é de natureza indenizatória e o valor correspondente não integrará o salário para qualquer efeito legal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Equipara-se a mãe, ou pai, o empregado que mantenha a guarda judicial, bem como a adoção regular de crianças com a idade de até 06 (seis) anos, devidamente comprovada.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O benefício previsto na presente cláusula é limitado às empregadas mulheres, garantida a percepção do benefício para os empregados homens admitidos até 29 de fevereiro de 2020.

PARÁGRAFO TERCEIRO – O benefício somente será devido após o retorno da empregada ou companheira do Benefício Previdenciário (licença maternidade).

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

A empresa poderá manter apólice de seguro de vida em grupo beneficiando seus empregados, de adesão facultativa, nos seguintes valores: **R\$ 12.017,49** (doze mil e dezessete reais e quarenta e nove centavos) por morte natural e **R\$ 24.033,87** (vinte e quatro mil e trinta e três reais e oitenta e sete centavos) por morte acidental ou invalidez permanente acidentária. **A partir de 1º de julho de 2022** os valores passarão para **R\$ 13.315,38** (treze mil e trezentos e quinze reais e trinta e oito centavos) por morte natural e **R\$ 26.629,53** (vinte e seis mil e seiscentos e vinte e nove reais e cinquenta e três centavos) por morte acidental ou invalidez permanente acidentária.

PARÁGRAFO ÚNICO - O empregador e empregados poderão ajustar o percentual de participação a ser pago pelas partes referente ao valor do prêmio.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PAGAMENTO DA RESCISÃO

Quando da rescisão de contrato de trabalho, ficará a empresa obrigada ao pagamento dos direitos rescisórios e anotação na CTPS até dez dias contados a partir do término do contrato.

PARÁGRAFO ÚNICO - No caso de descumprimento do estabelecido no “caput” desta cláusula, será devido ao empregado prejudicado o pagamento de multa de 1 (um) dia de salário por dia de atraso. O empregador que notificar o empregado, que teve o contrato resiliado, do dia, hora e local em que os valores rescisórios estarão a disposição, por escrito, estará eximido da multa, no caso de não comparecimento do empregado no dia apazado. O empregador deverá, neste ato, entregar o contra - recibo ao empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - MOTIVO DA RESCISÃO

Fica a empresa acordante obrigada, no caso de rescisão contratual, por justa causa, a fornecer ao empregado demitido, quando por este solicitado, documento que fique especificada a falta grave que teria motivado a despedida.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ANOTAÇÃO DA DISPENSA

Fica a empresa caso dispense seus empregados de comparecer ao trabalho durante o aviso prévio, obrigada a fazê-lo, por escrito, no verso do próprio aviso.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ALTERAÇÃO DO CONTRATO - AVISO PRÉVIO

Durante o prazo do aviso prévio, dado por qualquer das partes, salvo em caso de reversão ao cargo de exercente de função de confiança, ficam vedadas as alterações contratuais inclusive de local de trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DISPENSA - AVISO PRÉVIO

Fica estabelecido que no caso de aviso prévio concedido pelo empregador poderá o empregado, mediante comprovação de novo emprego, se desligar de imediato, e o empregador pagará somente os dias efetivamente trabalhados, bem como as demais parcelas rescisórias que o empregado fizer jus.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTAGEM - AVISO PRÉVIO

Estabelecem as partes que na contagem do prazo de aviso prévio, conta-se a partir do dia seguinte ao da comunicação e incluindo o de vencimento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SUSPENSÃO DO AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será suspenso na hipótese de o empregado entrar em gozo de benefício previdenciário, completando-se o tempo nele previsto após a alta concedida pela Previdência Social.

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTÁGIO

A empresa somente poderá admitir estagiários em seus estabelecimentos, desde que regularmente matriculados em cursos vinculados ao ensino público e particular. O estágio somente poderá verificar-se em unidades que tenham condições de proporcionar experiência prática na linha de formação do estagiário.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTAGIÁRIOS

Fica estabelecido que a empresa ao contratar estagiários deverá comunicar ao sindicato profissional tal fato, sendo que somente poderá contratar estagiários de acordo com os seguintes limites abaixo fixados:

- A) para as empresas que tenham até 05 (cinco) empregados poderá contratar 01 (um) estagiário;
- B) para as empresas que tenham de 06 (seis) a 15 (quinze) empregados poderá contratar até 03 (três) estagiários;
- C) para as empresas que tenham mais de 16 (dezesesseis) empregados poderão contratar estagiários no percentual máximo de 20% (vinte por cento) do seu quadro de empregados.

PARÁGRAFO PRIMERO - Fica estabelecido que os estagiários contratados deverão exercer atividades que estão relacionadas com a sua formação profissional e curricular.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A previsão contida no "caput" e parágrafo primeiro da presente cláusula somente terá aplicabilidade a partir de maio de 2007.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - RELAÇÃO DE 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 término do aviso prévio.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - PRAZO

Os contratos de experiência não poderão ser celebrados por prazo inferior a 15 (quinze) dias, devendo os empregadores fornecerem cópias dos mesmos, no ato da admissão.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ANOTAÇÃO DO CONTRATO NA CTPS

Obrigação do empregador entregar ao empregado, no ato da admissão, cópia do contrato, caso o mesmo não se possa conter por inteiro nas anotações da CTPS.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO EXPERIÊNCIA

Readmitido o empregado no prazo de 06 (seis) meses, na função que exercia, não será celebrado novo contrato de experiência, desde que cumprido integralmente o anterior.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - RESCISÃO CONTRATUAL

É obrigatória a entrega ao empregado, de cópia de recibo da rescisão contratual preenchida e assinada.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORMES

A empresa que exigir o uso de uniforme fica obrigada a fornecê-los sem qualquer ônus para seus empregados.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

Será garantida a estabilidade provisória à empregada gestante, que não poderá ser dispensada desde a concepção até 90 (noventa) dias após o término do gozo do benefício previdenciário previsto em lei.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá comprovar, com atestado médico, à empresa ou perante a Justiça do Trabalho, que o início da gravidez foi anterior ao aviso prévio, dentro de 45 (quarenta e cinco) dias após a data do término do aviso prévio, sob pena de decadência do direito previsto.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A empregada, por ocasião do seu retorno ao emprego, poderá abrir mão da garantia de emprego que excede o período previsto em lei, através de documento formal por ela subscrito e visado pelo sindicato profissional que deverá ser entregue ao empregador.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - SERVIÇO MILITAR

Será garantido ao empregado que prestou serviço militar a estabilidade prevista na Lei 4.375/64.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - VÉSPERA DE APOSENTADORIA

Fica assegurada a estabilidade provisória, durante os 12 (doze) meses anteriores à implementação da carência necessária a concessão do benefício de aposentadoria, ao empregado que mantenha contrato de trabalho com a mesma empresa pelo prazo mínimo de 5 (cinco) anos ininterruptos.

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.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA

A duração normal da jornada de trabalho poderá, para fins de adoção do regime de compensação horária de que trata o art. 59 da CLT, ser acrescida de horas suplementares em número não excedente de 02 (duas) horas, respeitada a seguinte sistemática:

- a) o regime de compensação horária poderá ser estabelecido por períodos máximos de 90 (noventa) dias, sendo considerados módulos de três meses iniciados em 1º de março de 2022. A apuração e liquidação do saldo de horas será feita, no final dos meses de maio, agosto, novembro e fevereiro.
- b) as horas excedentes ao limite previsto na letra "a" da presente cláusula, serão pagas como extras e acrescidas do adicional previsto nesta convenção;
- c) utilizando o sistema de compensação o empregador deverá adotar controle de ponto da carga horária do empregado;
- d) a compensação dar-se-á sempre de segunda-feira a sábado.
- e) utilizando o sistema de compensação e o recaindo o sábado em feriado, deverá o empresa pagar as horas compensadas durante a semana anterior como extraordinárias, com os adicionais previstos nesta convenção coletiva de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As horas de trabalho reduzidas na jornada para posterior compensação não poderão ser objeto de descontos salariais, caso não venham a ser compensadas com o respectivo aumento da jornada dentro do mês e nem poderão ser objeto de compensação nos meses subsequentes.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Havendo rescisão de contrato e se houver crédito a favor do empregado, as respectivas horas serão computadas e remuneradas com o adicional de horas extras previsto nesta convenção.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Se houver débitos de horas do empregado para com o empregador, na hipótese de rompimento de contrato por iniciativa do empregador, as horas não trabalhadas serão abonadas, sem qualquer desconto nas verbas a que o trabalhador tiver direito na rescisão de contrato de trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO - A faculdade estabelecida no "caput" desta cláusula se aplica a todas as atividades, inclusive aquelas consideradas insalubres, independentemente da autorização a que se refere o artigo 60 da CLT.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTROLE ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO

Fica autorizada a adoção pela empresa acordante de sistema alternativo de controle eletrônico da jornada nos termos previstos na Portaria MTB n° 671, de 8 de novembro de 2021, hipótese em que a empresa fica desobrigada de observar as regras fixadas na referida Portaria acerca do registro eletrônico do ponto.

PARÁGRAFO ÚNICO - O sistema eletrônico alternativo não deve admitir: I. Restrições à marcação do ponto; II. Marcação automática do ponto; III. Exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada; e IV. Alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

FALTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTA PARA GESTANTE

Fica assegurado o abono de falta a empregada gestante, limitada a uma mensal, no caso de consulta médica, mediante comprovação por declaração de médico conveniado com o INSS ou apresentação da carteira de gestante.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - SAQUE DO PIS

A empresa deverá dispensar seus empregados durante meio expediente da jornada de trabalho, sem prejuízo salarial, para saque das parcelas do PIS, e durante um dia quando seu domicílio bancário for fora da cidade, caso não seja possível o depósito em conta bancária.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS

A empresa fica obrigada a aceitar para todos os efeitos, atestados de doença fornecidos por profissionais credenciados pelo INSS e atestados ou declaração de comparecimento, desde que o mesmo possua o horário fixado da consulta, mesmo que possua serviço médico próprio ou convênio.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ABONO PARA CONSULTA E INTERNAÇÃO HOSPITALAR DE FILHO

O empregado não sofrerá qualquer prejuízo salarial quando faltar ao serviço, por no máximo 3 (três) horas para consulta de filhos menores de 12 (doze) anos de idade ou inválidos, desde que comprovado por declaração médica, devendo no caso de consulta constar o horário marcado e de encerramento da mesma, limitado o abono a no máximo de 6 (seis) faltas ao ano.

O empregado não sofrerá qualquer prejuízo salarial quando faltar ao serviço, por internação ou baixa hospitalar de filhos menores de 12 (doze) anos de idade ou inválidos, desde que comprovado por declaração médica, limitado o abono a no máximo de 6 (seis) faltas ao ano.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ESTUDANTES JORNADA

Aos empregados que estiverem efetivamente freqüentando curso de primeiro e segundo grau ou nível superior (universitário), devidamente oficializado, desde que comprovem a sua situação escolar, é reconhecido o direito de recusarem qualquer prorrogação de sua jornada de trabalho. O trabalho excedente a oito horas normais, desde que não objetive a compensação de horas não trabalhadas aos sábados, não será entendido como prorrogação horária para aplicação da presente cláusula.

Parágrafo Único: A jornada de trabalho do estudante deverá, salvo ajuste em contrário, ser encerrada 20 (vinte) minutos antes do horário de início de sua aula.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ESTUDANTES (PROVAS)

Os empregados estudantes, matriculados em escolas oficiais ou reconhecidas, em cursos compatíveis com sua atividade profissional, em dia de realização de provas finais de cada semestre, limitados a 05 (cinco) por semestre, serão dispensados de seus pontos, sem prejuízo salarial, durante meio turno, desde que comuniquem a empresa 48 (quarenta e oito) horas antes e comprovem no mesmo prazo.

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, tem seu trabalho permitido naquele dia.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CURSOS E REUNIÕES

Obrigação de os cursos e reuniões quando promovidos pela empresa, no caso de comparecimento obrigatório, serem realizados durante a jornada normal de trabalho ou as horas correspondentes, no caso de realiza o fora da jornada normal, serem pagas como extraordinárias.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS

Fica a empresa, ao conceder férias aos seus empregados, obrigada a pagar remunera o destas até 02 (dois) dias antes do início do período concedido, conforme estabelece o artigo 145 da Consolida o das Leis do Trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CANCELAMENTO DE FÉRIAS

Comunicado ao empregado o período de gozo de férias individuais, o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PARCELAMENTO DE FÉRIAS

Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Estando a empresa acordante enquadrada no Quadro I da NR 4, fica desobrigada de indicar médico coordenador do PCMSO.

Parágrafo Primeiro: A empresa acordante estando enquadrada no grau de risco 1 do quadro I da NR 4, está obrigada a realizar exame médico demissional dentro dos 15 (quinze) dias que antecederem o desligamento definitivo do trabalhador, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado a mais de 270 (duzentos e setenta) dias.

Parágrafo Segundo: A empresa acordante estando enquadrada no grau de risco 1 do Quadro I da NR 4, está obrigada a realizar exame médico demissional até a data da homologa o da rescisão contratual, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 270 (duzentos e setenta) dias.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS

Mediante comunicação prévia a empresa acordante pelo sindicato profissional, 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.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DIRIGENTES SINDICAIS

Assegura-se a frequência livre aos dirigentes sindicais que fazem parte da Diretoria do Sindicato profissional, quando convocados com antecedência mínima de 72 (setenta duas) horas, para participar de assembleia e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL

Conforme deliberação na assembleia dos empregados fica estabelecida contribuição negocial: de **R\$ 120,00** (Cento e vinte reais) a ser recolhida em duas parcelas de igual valor nos seguintes prazos: **a) R\$ 60,00** (sessenta reais) descontado na folha de **abril de 2023** a ser recolhido até **10 de maio de 2023**; e **b) R\$ 60,00** (sessenta reais) descontado na folha de **maio de 2023** a ser recolhido até **10 de junho de 2023**.

Parágrafo Primeiro - A contribuição negocial ora prevista é devida por todos os integrantes da categoria, sejam eles associados ou não do sindicato respectivo, de acordo com a Sumula 86 do TRT da quarta região.

Parágrafo Segundo - O empregado poderá opor-se ao referido desconto de forma escrita encaminhando a sua oposição ao departamento pessoal das empresas ou ao sindicato profissional, em 3 (três) vias, **até o dia 15.04.2023**.

Parágrafo Terceiro - Caso a oposição seja feita na empresa, esta terá que encaminhar pelo correio ao sindicato profissional **até o dia 15.04.2023**, uma via de cada oposição protocolada.

Parágrafo Quarto - Expirado o prazo estipulado no Caput e parágrafo anteriores não será mais permitida a oposição ao referido desconto.

Parágrafo Quinto - O Empregador obriga-se a se abster de, sob qualquer conduta, induzir ou coagir qualquer empregado, em desrespeito à liberdade sindical, influenciando ou coartando sua vontade livre, individual e soberana de contribuir com a entidade profissional na forma desta cláusula.

Parágrafo Sexto - Os empregadores descontarão e recolherão ao Sindicato dos Empregados em Escritórios e Empresas de Serviços Contábeis do Estado do Rio Grande do Sul valor equivalente a **R\$ 60,00** (sessenta reais) nos mesmos termos previsto no parágrafo segundo e terceiro desta cláusula, salvo se o mesmo já contribuiu ou contribui na forma prevista no caput da presente cláusula, ou se ele apresentar oposição em até 10 (dez) dias após a sua admissão. A importância resultante dos descontos efetuados deverá ser repassada ao sindicato profissional acordante até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, sob pena das cominações previstas no art. 600 da CLT.

DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DAS REGRAS ESTABELECIDAS NA CONVENÇÃO COLETIVA GERAL DA CATEGORIA

As partes estabelecem que não se aplicam aos empregados da empresa acordante as regras estabelecidas na convenção coletiva de trabalho geral da categoria.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - FGTS

Obrigação de ser o recolhimento do FGTS feito com base no total da remuneração do empregado, devendo os empregadores entregarem aos mesmos os extratos fornecidos pelo banco.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ENTREGA DA CTPS

Fica a empresa obrigada a devolver a CTPS do empregado, devidamente anotada, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas de seu recebimento pelo empregador.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO

O empregador fica obrigado a promover a anotação na CTPS do empregado da função efetivamente exercida no estabelecimento.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ENTREGA DE DOCUMENTOS

Fica a empresa obrigada a fornecer a seus empregados, desde que requerido, comprovante de recebimento de quaisquer documentos que digam respeito à relação de emprego, que por estes lhes sejam entregues.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - INFORMAÇÃO DE RENDIMENTOS

Fica a empresa obrigada a fornecer ao empregado, em caso de rescisão contratual, a informação anual de rendimentos para fins de imposto de renda.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CADASTRAMENTO JUNTO AO SESC

A empresa, sempre que houver requerimento de seus trabalhadores, fica obrigada a cadastrar-se junto ao Serviço Social do Comércio - SESC, para que os trabalhadores gozem dos benefícios de sócio.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

Recaindo o término do aviso prévio proporcional, nos termos da Lei 12.506 de 11.12.2011, nos trinta dias que antecedem a data base, faz jus o empregado despedido à indenização prevista na lei 7.238/84.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS DO ACORDO COLETIVO

Na hipótese de descumprimento das cláusulas e condições ajustadas no presente acordo, o SINDESC notificará por escrito o Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas do Estado do Rio Grande do Sul - SESCON/RS que, no prazo de 24 (vinte e quatro)

horas, diligenciará junto à empresa para que a obrigação seja cumprida, ou sejam prestados os esclarecimentos necessários, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

PARÁGRAFO ÚNICO - Persistindo o descumprimento atestado pela entidade patronal, a empresa se obriga a pagar uma multa diária de 1 (um) dia de salário, por dia de atraso, em favor do empregado, a contar do prazo estabelecido.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DESCONTOS AUTORIZADOS

A empresa fica autorizada a proceder os descontos salariais, **desde que prévia e expressamente autorizadas pelo empregado**, a título de: mensalidade do sindicato de empregados; seguro de vida em grupo; farmácia; convênios com médicos dentistas, clínicas, óticas, funerárias, hospitais, casas de saúde e laboratórios; convênios com lojas; convênios para fornecimento de alimentação, seja através de supermercado ou por intermediação de SESC OU SES; e outros referentes a benefícios que forem comprovadamente, utilizados pelo empregado em seu proveito, disponibilizados pelo Sindicato Profissional ou pelo Empregador.

Parágrafo Primeiro: Quando tais benefícios forem concedidos pelo sindicato profissional as empresas deverão repassar os respectivos valores aos cofres da entidade até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - NOTIFICAÇÃO CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA TERÇO DE FÉRIAS

O sindicato profissional notifica a empresa acordante que transitou em julgado decisão proferida pela Justiça Federal declarando que não incide contribuição previdenciária referente a quota do empregado sobre o terço de férias.

PARÁGRAFO ÚNICO – A empresa acordante, quando solicitado por empregado ativo ou ex-empregado, fica obrigada a fornecer cópia do recibo de pagamento de férias gozadas a partir de 2010.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - BANCO DE HORAS

A empresa, durante a pandemia do Covid-19, poderá adotar regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregado ou do empregador, para a compensação no prazo de até 01 (um) ano, hipótese em que a duração normal diária poderá ser ultrapassada em até 2 (duas) horas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Ao término do período será verificado o total de horas trabalhadas e o total de horas compensadas. Havendo débito do empregado para com a empresa, as horas não trabalhadas no período não serão descontadas, iniciando-se nova contagem. Havendo crédito do empregado para com a empresa, as horas não compensadas serão computadas e remuneradas com o adicional de horas extras devido.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Na hipótese de o empregado solicitar demissão antes do fechamento do período, será contabilizado o total de horas trabalhadas e o total de horas compensadas. Se houver débito de horas do empregado para com a empresa, as horas não trabalhadas serão descontadas das verbas a que o empregado tiver direito na rescisão. No entanto, se houver crédito a favor do empregado, as horas não compensadas serão computadas e remuneradas com o adicional de horas extras devido.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Havendo rescisão do contrato por iniciativa da empresa, antes do fechamento do período, será contabilizado o total de horas trabalhadas e o total de horas compensadas. Se houver débito de horas do empregado para com a empresa, as horas não trabalhadas serão abonadas, sem qualquer desconto nas verbas a que o trabalhador tiver direito na rescisão. No entanto, se houver crédito a favor do empregado, as horas não compensadas serão computadas e remuneradas com o adicional de horas extras devido.

PARÁGRAFO QUARTO - A faculdade estabelecida no “caput” e parágrafos desta cláusula aplica-se a todas as atividades, inclusive aquelas consideradas insalubres – excetuadas as gestantes em locais insalubres -, independentemente da autorização a que se refere o artigo 60 da CLT. O sindicato profissional acordante, a qualquer tempo, poderá solicitar à empresa informações referentes ao acompanhamento médico dos empregados que realizam jornada compensatória em atividade insalubre.

PARÁGRAFO QUINTO - A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - DO REGIME DE TELETRABALHO

ITEM 1º - DO REGIME EXCLUSIVO DE TELETRABALHO

Considera-se teletrabalho em regime exclusivo, que não se confunde por sua própria natureza com trabalho externo, a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

Parágrafo Primeiro - O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Parágrafo Segundo - A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho exclusivo deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.

Parágrafo Terceiro - Poderá ser realizada a alteração do regime presencial para o de teletrabalho exclusivo desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

Parágrafo Quarto - Salvo regra específica válida durante o período de pandemia poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Parágrafo Quinto - Salvo ajuste em contrário entre empregado e empregador aplica-se aos empregados em teletrabalho exclusivo o disposto no art. 62, III, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Parágrafo Sexto - Caso as partes estabeleçam controle de jornada aos empregados em teletrabalho exclusivo, o mesmo poderá ser realizado através do acionamento dos equipamentos de trabalho, registro a distância por equipamento móvel, registro por exceção e outras formas alternativas que garantam a correta e fiel marcação dos horários de início e final da jornada.

Parágrafo Sétimo - Havendo controle horário, empregado e empregador poderão ajustar no contrato de trabalho ou aditivo que a prestação de horas extraordinárias somente poderão ser realizadas com prévia autorização do empregador.

Parágrafo Oitavo - Havendo controle horário, as horas extras poderão ser compensadas, respeitada a cláusula geral prevista no presente Acordo Coletivo de Trabalho.

ITEM 2º - DO REGIME HÍBRIDO DE TELETRABALHO

Considera-se teletrabalho em regime híbrido a prestação de serviços tanto nas dependências como fora das dependências do empregador, sendo que nesta última hipótese com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

Parágrafo Primeiro - A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho híbrido deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.

Parágrafo Segundo - O contrato de trabalho também deverá estipular a quantidade de dias ou de dias mínimos na semana ou no mês que o empregado deverá comparecer à unidade da empresa e se os mesmos serão determinados pelo empregador ou de livre escolha do empregado, com definição de prazo de comunicação entre as partes.

Parágrafo Terceiro - O contrato poderá estabelecer regras mais flexíveis de comparecimento às dependências da empresa, inclusive a não fixação de número de dias mínimos ou quantidade fixa de dias de comparecimento à empresa para o trabalho presencial.

Parágrafo Quarto - Poderá ser realizada a alteração do regime presencial para o de teletrabalho híbrido desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

Parágrafo Quinto - Salvo regra específica válida durante o período de pandemia poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho híbrido para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Parágrafo Sexto - Salvo ajuste em contrário entre empregado e empregador aplica-se aos empregados em teletrabalho híbrido, quando da prestação de serviços fora das dependências do empregador, o disposto no art. 62, III, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Parágrafo Sétimo - Caso as partes estabeleçam controle de jornada quando da prestação de serviços fora das dependências da empresa, o mesmo poderá ser realizado através do acionamento dos equipamentos de trabalho, registro a distância por equipamento móvel, registro por exceção e outras formas alternativas que garantam a correta e fiel marcação dos horários de início e final da jornada.

Parágrafo Oitavo – Havendo controle horário no regime de teletrabalho, empregado e empregador poderão ajustar no contrato de trabalho ou aditivo que a prestação de horas extraordinárias somente poderão ser realizadas com prévia autorização do empregador.

Parágrafo Nono – Havendo controle horário no regime de teletrabalho, as horas extras poderão ser compensadas, respeitada a cláusula geral prevista na Convenção ou no Acordo Coletivo de Trabalho.

ITEM 3º - DO CONTRATO DE TRABALHO

O aditivo ao contrato de trabalho ou o contrato de trabalho admissional que estabeleçam o teletrabalho deverá ser formalizado entre as partes e conter: a) identificação, assinaturas (eletrônicas ou não) e domicílio ou sede das partes; b) menção expressa do regime de teletrabalho (exclusivo ou híbrido), e correspondente remuneração; c) indicação, quando for o caso, da jornada de trabalho e a forma de controle; e d) disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado.

Parágrafo Primeiro - O empregado deve observar as regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados.

Parágrafo Segundo - Salvo acordo em contrário, o trabalhador não pode dar aos instrumentos de trabalho disponibilizados pelo empregador uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho.

Parágrafo Terceiro – As despesas próprias de manutenção da residência, como de eletricidade, telefonia, e de conexão a redes, não serão suportadas pelo empregador.

Parágrafo Quarto – O empregador arcará com as despesas decorrentes de implantação e alterações nos planos de conexão do empregado, caso sejam as mesmas necessárias e previamente aprovadas pelo empregador.

Parágrafo Quinto – Empregado e empregador poderão, de modo não obrigatório, ajustar, por mútuo acordo, o pagamento de ajuda de custo vinculada ao teletrabalho, sendo o pagamento e seu recebimento formalizados pelas partes.

Parágrafo Sexto – As utilidades mencionadas neste Item não integram a remuneração do empregado.

ITEM 4º - DA IGUALDADE DE TRATAMENTO ENTRE OS EMPREGADOS EM GERAL E OS EM TELETRABALHO

O empregado em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais empregados, com exceção dos destacados na presente cláusula, não havendo qualquer prejuízo quanto à sua remuneração, quanto aos direitos previstos na norma coletiva, e outros benefícios concedidos por liberalidade pelo empregador.

Parágrafo Primeiro - Os empregados em teletrabalho não têm direito ao vale transporte (salvo quando dos deslocamentos casa-empresa e proporcionais a estes dias).

Parágrafo Segundo - No âmbito da formação profissional, o empregador deve proporcionar ao empregado em teletrabalho, em caso de necessidade, preparação adequada sobre a utilização de tecnologias de informação e de comunicação inerentes ao exercício da respectiva atividade.

Parágrafo Terceiro - O empregador deve adotar políticas pra evitar o isolamento do trabalhador, garantindo eventuais contatos presenciais na empresa e com outros empregados, que não descaracterizarão a natureza do trabalho.

Parágrafo Quarto – O empregado em teletrabalho deverá ser informado periodicamente sobre os resultados de seu trabalho.

ITEM 5º - DA PRIVACIDADE DO EMPREGADO EM REGIME DE TELETRABALHO

O empregador deve respeitar a privacidade do empregado em regime de teletrabalho e os tempos de descanso e de repouso.

Parágrafo único - Constitui infração grave a violação do disposto nesta cláusula.

ITEM 6º– DAS PRECAUÇÕES PARA QUE SE EVITE DOENÇAS E ACIDENTES DO TRABALHO

O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes do trabalho.

Parágrafo Primeiro – O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Parágrafo Segundo – O empregador deverá empreender seus melhores esforços para qualificar o empregado para que atinja no teletrabalho níveis adequados de segurança e higiene.

ITEM 7º– DA PROTEÇÃO DE DADOS

A empresa e os empregados em teletrabalho deverão proteger os dados fornecidos por ambas as partes, sendo vedada qualquer forma de compartilhamento que não seja relacionado a atividade contratada.

Parágrafo Único – A empresa poderá monitorar as atividades empreendidas pelo empregado através das ferramentas de TI disponibilizadas para a execução do trabalho.

ITEM 8º– DA REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO E O REGIME DE TELETRABALHO

Nos casos de teletrabalho submetido a controle horário é admitida a redução de salário e jornada na forma do diploma legal que prevê a alternativa associada a percepção do Benefício Emergencial.

}

**LUIZ FERNANDO BRANCO LEMOS
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESC E EMP SERV CONTAB RS**

**ALEXANDRE SCALCON DOS REIS
DIRETOR
RENTALLE GERENCIAMENTO CONTABIL S/S LTDA**

ANEXOS ANEXO I - ATA AGE PROFISSIONAL

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.