

SEGUNDA CONVOCAÇÃO

Aos 29 (vinte e nove) dias do mês de novembro do ano de 2022 (dois mil e vinte e dois) às 9 (nove) horas, em segunda e última chamada, o Presidente do Sintargs Técnico Agrícola Luís André de Araújo Sasso deu por aberta a Assembleia Geral Extraordinária, realizada através da plataforma ZOOM mediante inscrição prévia no link [https://us02web.zoom.us/meeting/register/tZUucuqqzqvHdYFiHL1FOmC2g8T233RVsaq](https://us02web.zoom.us/join/join?meeting=9851234567890). Convidou novamente para secretariar os trabalhos o Diretor das Relações de Trabalho Técnico Agrícola Marcelo Dalcin Carvalho, que aceitando, passou a fazer a leitura integral do Edital de Convocação, assim redigido: **SINTARGS - SINDICATO DOS TÉCNICOS AGRÍCOLAS DE NÍVEL MÉDIO NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - EDITAL DE CONVOCAÇÃO** No uso das atribuições que me confere o Estatuto que rege a entidade e a legislação em vigor, **CONVOCO todos os Técnicos Agrícolas empregados da ASCAR-EMATER/RS para ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA a ser realizada VIRTUALMENTE pela plataforma ZOOM, no dia 29 de novembro de 2022, com primeira chamada às 08h30min com quórum de 50% mais um dos empregados, ou segunda chamada às 9 horas com qualquer quórum, com inscrição prévia pelo link: <https://us02web.zoom.us/meeting/register/tZUucuqqzqvHdYFiHL1FOmC2g8T233RVsaq>, para DISCUTIR e DELIBERAR sobre a seguinte ORDEM DO DIA: 1) Proposta patronal apresentada pela ASCAR e pelo Governo do Estado do Rio Grande do Sul para o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) 2022/2023; 2) Autorizar o Sindicato adotar e empreender todas as medidas cabíveis para viabilizar o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), bem como autorizar o representante legal da Entidade a assinar todos documentos pertinentes ao ACT; 3) Assuntos Gerais; destaca-se que as votações se darão preferencialmente por meio de enquete disponível pela plataforma ZOOM. Porto Alegre, 23 de novembro de 2022. Téc. Agr. Luís André de Araújo Sasso - Presidente.** Edital este publicado no sítio eletrônico do Sintargs, <https://sintargs.com.br/editais/> e amplamente divulgado por e-mails, plataforma de WhatsApp e demais meios de comunicação da Entidade. Feita a leitura do Edital de Convocação, novamente foi esclarecido que a Assembleia é destinada aos integrantes da categoria dos Técnicos Agrícolas empregados da Ascar-Emater, independente de filiação, para discutir e deliberar a Ordem do Dia do presente Edital. Na sequência, o Presidente Luís André de Araújo Sasso, saudando todos os presentes fez algumas considerações iniciais, destacando a importância da atuação e das ações do Sintargs na defesa dos interesses da Categoria, destacando ainda as conquistas recentes do Sindicato para os Técnicos Agrícolas empregados da Ascar-Emater, em especial o Acordo Trabalhista referente ao Dissídio Coletivo de Trabalho de 2003. Após, solicitou ao Secretário Marcelo Dalcin Carvalho para dar sequência à Assembleia, que de imediato passou para a primeira Ordem do Dia: **Proposta patronal apresentada pela ASCAR e pelo Governo do Estado do Rio Grande do Sul para o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) 2022/2023.** Inicialmente, os Diretores Marcelo Dalcin Carvalho e Nilo Campos Teixeira, juntamente com a Assessoria Jurídica do Sintargs, Advogados Dirceu José Boniatti e Denilson José da Silva Prestes, representantes do Sintargs que participaram ativamente das negociações coletivas de trabalho com a categoria Patronal, representada pelo Grupo de Assessoria Estadual para Política de Pessoal do Estado do Rio Grande do Sul (GAE), realizaram um relato do histórico das rodadas de negociação para a Data-Base 2022, culminando na Quarta Proposta Patronal apresentada pelo GAE e pela Ascar-Emater/RS. Em seguida foi apresentada na íntegra a Quarta Proposta Patronal, com as seguintes cláusulas e condições: **SINDICATO DOS TÉCNICOS AGRÍCOLAS DE NÍVEL MÉDIO DO RS**, CNPJ n. 91.818.112/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIS ANDRÉ DE ARAÚJO SASSO; E; **ASSOCIAÇÃO SULINA DE CRÉDITO E ASSISTÊNCIA RURAL**, CNPJ n. 92.773.142/0001-00, neste ato representado(a) por seu Superintendente Geral, Sr(a). ALEX DA SILVA CORRÊA; **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 1º de junho de 2022 a 31º de maio de 2023 e a data-base da categoria em 1º de junho. **CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA** O presente

Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Técnicos Agrícolas de Nível Médio, com abrangência territorial em RS.** **CLÁUSULA TERCEIRA – REAJUSTE SALARIAL** Os salários serão reajustados no percentual de 6% (seis inteiros por cento), a partir de 1º de junho de 2022, incidente sobre os salários devidos em 1º de junho de 2022. **Parágrafo Primeiro** – Fica estabelecido o prazo de até 60 (sessenta) dias, após a data de assinatura do presente instrumento coletivo de trabalho, para a efetivação do pagamento dos valores retroativos do período de junho a novembro de 2022. **Parágrafo Segundo:** – Procedida a implantação em folha de pagamento do reajuste previsto no caput desta cláusula e os reajustes previstos nas letras “b e c” da cláusula terceira do Acordo Coletivo de Trabalho 2021/2022 (MR003148/2022), ficam reconhecidas as perdas do poder aquisitivo dos salários no período de 01/06/2018 a 31/05/2022 no percentual de 13,77% (treze inteiros e setenta e sete centésimos por cento), o qual será objeto de negociação na próxima data-base de junho de 2023. **CLÁUSULA QUARTA – PRAZO PARA PAGAMENTO DE SALÁRIO** Os salários deverão ser pagos até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido. **Parágrafo Único** - Na hipótese de descumprimento do “caput” o Sindicato Profissional notificará, por qualquer meio, a Associação para que a obrigação seja satisfeita no prazo improrrogável de 72 (setenta e duas) horas, contadas do recebimento da notificação. **CLÁUSULA QUINTA – AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS** Além dos descontos legais e os previstos no presente Acordo, a Associação poderá efetuar outros descontos em folha de pagamento, desde que expressa e individualmente autorizados pelo empregado, não podendo exceder ao equivalente a 30% (trinta por cento) do valor de sua remuneração mensal líquida, preservados os descontos já autorizados. **CLÁUSULA SEXTA – RECIBOS OU ENVELOPES DE PAGAMENTO** A Associação obriga-se a fornecer a seus empregados, no ato de pagamento dos salários, discriminativo dos pagamentos e descontos efetuados, através de cópias dos recibos ou envelopes de pagamento ou, ainda, por meio digital, nos quais deverão constar, obrigatoriamente, número de horas normais e extras trabalhadas e as comissões pagas. **CLÁUSULA SÉTIMA – SUBSTITUIÇÃO DE CHEFIA** O empregado que for designado expressamente pela Diretoria da Associação para substituir outro que exerça função de chefia com gratificação, por período igual ou superior a 5 (cinco) dias consecutivos, fará jus ao recebimento desta gratificação, de forma proporcional aos dias de substituição, sem prejuízo para o substituído, desde que seu contrato de trabalho não esteja suspenso ou interrompido. **CLÁUSULA OITAVA – ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO** O empregado poderá optar pela antecipação de 50% (cinquenta por cento) do valor do 13º salário, através do formulário de pedido/encaminhamento de férias, disponibilizado no Sistema interno da Associação. O pagamento será efetivado por ocasião da satisfação do salário de férias. **CLÁUSULA NONA – AUXÍLIO-REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO** A Associação concederá mensalmente aos seus empregados em efetivo trabalho um auxílio-refeição e/ou auxílio-alimentação, conforme opção individual, no valor total de R\$ 770,88 (setecentos e setenta reais e oitenta e oito centavos) a partir de 1º de junho de 2022 e de R\$ 805,20 (oitocentos e cinco reais e vinte centavos) a partir de 1º de novembro de 2022, em substituição aos valores previstos para as mesmas datas na cláusula décima segunda do Acordo Coletivo de Trabalho 2021/2022 (MR003148/2022), não cumulativos, mediante crédito em cartão magnético personalizado até o último dia útil do mês anterior ao mês de competência. **Parágrafo Primeiro** - Ao empregado afastado por acidente de trabalho, reconhecido mediante emissão do CAT, e ao empregado cedido com ônus pela Associação, fica assegurada a percepção do auxílio-refeição e/ou auxílio-alimentação sem limitação temporal. **Parágrafo Segundo** - Para efeitos do recebimento do auxílio previsto no “caput” considera-se dias de efetivo trabalho (a) o período de férias, (b) os primeiros 15 (quinze) dias consecutivos ao do afastamento da atividade por motivo de doença (art. 60, §3º, Lei 8.213/91) e (c) 15 (quinze) dias de faltas justificadas para cada período de 12 (doze) meses de vigência do presente Acordo. **Parágrafo Terceiro** - Os valores relativos aos dias de ausência de efetivo trabalho, devem ser ajustados no mês subsequente ou na data da rescisão contratual, respectivamente, a razão de 1/22 (um vinte e dois avos) do valor total por dia de ausência. **Parágrafo Quarto** - No caso de novos empregados, o auxílio previsto no “caput” será alcançado no mês de admissão de forma proporcional, a contar do dia do ingresso, conforme critério adotado no parágrafo anterior. **Parágrafo Quinto** - Quando da satisfação dos salários referentes ao mês em que for concedido o auxílio previsto no “caput”, será descontado do empregado valor equivalente a 2% (dois por cento) de sua remuneração, limitado a 20% (vinte por cento) do

valor do auxílio. Na hipótese de empregado que estiver afastado por acidente de trabalho, o desconto da parcela do empregado será abatido automaticamente do próprio valor a ser creditado. **Parágrafo Sexto** - O auxílio-refeição e/ou auxílio-alimentação concedido na forma prevista na presente cláusula não tem natureza salarial e não incorporam a remuneração para fins de cálculo dos consectários salariais. **Parágrafo Sétimo** - A vantagem deferida no "caput" desta cláusula não será alcançada aos empregados detentores de sentença judicial para incorporação do valor correspondente ao salário, mesmo que registrada em rubrica destacada no contracheque. **CLÁUSULA DÉCIMA – VALE-TRANSPORTE** A Associação concederá o vale-transporte mensalmente, nos termos da Lei nº 7.418/85, garantida a entrega dos mesmos até o 5º (quinto) dia útil do mês a que se refere. **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – AUXÍLIO-EDUCAÇÃO INFANTIL** A Associação concederá mensalmente a seus empregados auxílio educação infantil no valor de R\$ 479,73 (quatrocentos e setenta e nove reais e setenta e três centavos) a partir de 1º de junho de 2022 e de R\$ 501,03 (quinhentos e um reais e três centavos) a partir de 1º de novembro de 2022, não cumulativos, por filho, mediante comprovação trimestral de frequência (dispensada no período de recesso) e recibo de pagamento da instituição em que a criança estiver matriculada ou mediante recibo de pagamento de pessoa física contratada para exercer funções de "doméstica-babá", desde que a mesma tenha contrato de trabalho registrado em carteira de trabalho e e-social, ficando o benefício, em ambos os casos, limitado ao valor efetivamente pago, conforme cláusula décima quarta do Acordo Coletivo de Trabalho 2021/2022 (MR003148/2022). **Parágrafo Primeiro** – Ficam excetuadas do recebimento do auxílio previsto no "caput": **a)** licenças de interesse pessoal, não remuneradas; **b)** empregados cedidos sem ônus para a origem; **c)** afastamentos superiores a 6 (seis) meses, inclusive auxílio-doença e licença saúde; **d)** os empregados que tenham outra fonte de cobertura para tal finalidade; **Parágrafo Segundo** - O auxílio somente será devido a partir do 7º mês de idade até o final do ano em que o filho completar 7 (sete) anos de idade, ou, em caso de filho com deficiência que necessite de cuidados permanentes conforme a devida comprovação médica apresentada anualmente, sem limite de idade. **Parágrafo Terceiro** – Ao empregado afastado por acidente de trabalho fica assegurada a percepção do auxílio-educação infantil até o final do ano em que o filho completar 7 (sete) anos de idade. **Parágrafo Quarto** - A comprovação das despesas deve ocorrer previamente ao pagamento do auxílio, sendo que o empregado perderá o direito ao ressarcimento do valor das despesas efetuadas há mais de 90 (noventa) dias. **Parágrafo Quinto** - Na eventualidade de tanto o pai quanto a mãe serem empregados da Associação, apenas um deles terá direito ao benefício. **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – PLANO DE SAÚDE** A Associação contribuirá mensalmente ao Fundo Assistencial de Saúde – FAS, com o percentual de 3,8% (três inteiros e oito décimos por cento) calculado sobre o salário contratual dos empregados titulares participantes do FAS. **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – AUXÍLIO-FUNERAL** A Associação fornecerá um auxílio-funeral ao cônjuge, ascendente, descendente, responsável legal ou dependente do empregado falecido, no valor de R\$ 4.538,34 (quatro mil, quinhentos e trinta e oito reais e trinta e quatro centavos) a partir de 1º de junho de 2022 e de R\$ 4.739,84 (quatro mil, setecentos e trinta e nove reais e oitenta e quatro centavos) a partir de 1º de novembro de 2022, não cumulativos, pago em uma única parcela, conforme cláusula décima sétima do Acordo Coletivo de Trabalho 2021/2022 (MR003148/2022). **Parágrafo Primeiro** - Na hipótese do empregado falecido não possuir cônjuge ou dependentes legais o valor do auxílio deverá ser destinado pela Associação àquele que comprovar ter suportado o pagamento das despesas com o funeral do empregado, mediante a apresentação da certidão de óbito e de nota fiscal emitida em seu nome, limitado ao valor efetivamente gasto. **Parágrafo Segundo** – O valor eventualmente adimplido pelo seguro a este título nos termos do parágrafo segundo da cláusula décima quarta – Seguro de Vida em Grupo será compensado com valor estabelecido nesta cláusula, restando quitado este se o valor for superior e adimplida eventual diferença se o valor for inferior. **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – SEGURO DE VIDA EM GRUPO** A Associação manterá apólice de seguro de vida em grupo beneficiando seus empregados - de adesão facultativa -, nos seguintes valores: R\$ 16.907,81 (dezesesseis mil, novecentos e sete reais e oitenta e um centavos) a partir de 1º de junho de 2022 e de R\$ 17.658,51 (dezessete mil, seiscentos e cinquenta e oito reais e cinquenta e um centavos) a partir de 1º de novembro de 2022, não cumulativos, por morte natural e invalidez funcional permanente total por doença e de R\$ 33.815,62 (trinta e três mil, oitocentos e quinze reais e sessenta e dois centavos) a partir de 1º

de junho de 2022 e de R\$ 35.317,03 (trinta e cinco mil, trezentos e dezessete reais e três centavos) a partir de 1º de novembro de 2022, não cumulativos, por morte acidental ou invalidez permanente por acidente, conforme cláusula décima oitava do Acordo Coletivo de Trabalho 2021/2022 (MR003148/2022). **Parágrafo Primeiro** - O empregador participará com 90% (noventa por cento) do valor do prêmio, cabendo o pagamento dos 10% (dez por cento) restantes aos empregados. **Parágrafo Segundo** - Fica facultada a extensão do benefício previsto no "caput" do presente, através da incorporação à apólice do benefício de assistência funeral, cujo valor indenizado será compensado com o benefício da cláusula décima terceira - Auxílio Funeral, desde que não implique em acréscimo no valor do prêmio a ser pago pela Associação empregadora e beneficiados. **Parágrafo Terceiro** - Na hipótese de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho por motivo de doença ou acidente, fica garantida a permanência do empregado optante no grupo de trabalhadores beneficiados pelo seguro de vida, com o pagamento integral do prêmio pelo empregador enquanto o trabalhador estiver afastado, com o desconto posterior no salário, quando do seu retorno, dos valores relativos à sua participação no valor do prêmio na forma prevista no parágrafo primeiro desta cláusula. **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO** A Associação obriga-se a entregar ao empregado, no ato de admissão, cópia do contrato de trabalho, caso o mesmo não se possa conter por inteiro nas anotações da CTPS. **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – PRAZO PARA PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS** A entrega ao empregado dos documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até 10 (dez) dias contados da data da comunicação da dispensa, em caso de aviso prévio indenizado. Em caso de aviso prévio trabalhado, o prazo de 10 (dez) dias será contado a partir do último dia trabalhado. **Parágrafo Único** - Os documentos de que trata o "caput", bem como o termo de rescisão do contrato de trabalho (TRCT) e o extrato atualizado do FGTS serão fornecidos pela Associação no ato da assistência sindical. Em caso de dispensa imotivada por iniciativa do empregador, no ato da assistência sindical, também serão fornecidos o formulário para requerimento de seguro-desemprego, a cópia da GRRF devidamente quitada. **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – RELAÇÃO DE SALÁRIOS** Quando requerido, a Associação se obriga a entregar ao empregado demitido a relação de seus salários durante o período trabalhado, ou incorporado na Relação de Salários de Contribuição (RSC) conforme formulário do INSS, no prazo de 15 (quinze) dias após o requerimento. **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – JUSTA CAUSA - ESPECIFICAÇÃO DOS MOTIVOS** Para rescisão do contrato de trabalho por justa causa, deverá o empregador notificar previamente o empregado, por escrito, indicando os motivos que conduzem a esta decisão, de forma a garantir a sua manifestação. **CLÁUSULA DÉCIMA NONA – 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 – ANOTAÇÃO DA DISPENSA DO AVISO PRÉVIO** A Associação, ao dispensar seus empregados de comparecer ao trabalho durante o aviso prévio, se obriga a proceder a anotação correspondente no verso do próprio aviso. **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – AVISO PRÉVIO ESPECIAL** A Associação concederá aviso prévio de 60 (sessenta) dias aos empregados com mais de 50 (cinquenta) anos de idade e com mais de 5 (cinco) anos de trabalho para o mesmo empregador, desde que atendidos ambos os requisitos, ressalvado se o período concedido pela previsão legal for mais vantajoso. **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS – PCS** Durante a vigência do presente acordo, se a Associação decidir, alterar ou revisar o Plano de Cargos e Salários vigente, ou instituir novo PCS, a mesma se compromete a constituir comissão paritária, com o fim específico de emitir parecer e dar sugestões, no prazo máximo de 20 dias a partir da data de sua constituição, com relação às modificações que serão deliberadas pela Diretoria, após aprovação dos órgãos reguladores externos. **Parágrafo Primeiro** – Foram revogados na data da assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2020, os itens 7.2.1 que trata das gratificações por tempo de serviço e 7.2.2 que trata das gratificações por função de confiança, do Plano de Cargos e Salários instituído pela Portaria nº 71, homologado pelo Diretor Estadual do INSS do Departamento Estadual no Rio Grande do Sul, conforme publicado no Diário Oficial de 29 de fevereiro de 1992, e alterações; **Parágrafo Segundo** - Fica a Associação autorizada a proceder

as alterações previstas no parágrafo primeiro desta cláusula, bem como encaminhar ao conhecimento da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado do Rio Grande do Sul, resguardando eventual direito individual do empregado. **Parágrafo Terceiro** - Fica mantida as gratificações por tempo de serviço, na forma de anuênios e de gratificação adicional, já adquiridas individualmente pelos empregados nos termos do item 7.2.1 que trata das gratificações por tempo de serviço do Plano de Cargos e Salários referido no parágrafo primeiro desta cláusula, bem como fica garantida a proporcionalização do valor das referidas gratificações por tempo de serviço relativo ao período em formação até a data do firmamento do Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2020, iniciando-se o respectivo pagamento a partir do fechamento total do referido período aquisitivo em curso. **Parágrafo Quarto** - Fica assegurado o pagamento do valor da gratificação de confiança já incorporada, nos termos do item 7.2.2 que trata das gratificações por função de confiança do Plano de Cargos e Salários referido no parágrafo primeiro desta cláusula, bem como fica garantida aos empregados que ainda não incorporaram o valor da gratificação nos termos do regramento vigente a proporcionalização do valor da gratificação relativa ao período em formação até a data do firmamento do Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2020, iniciando-se o respectivo pagamento a partir do fechamento total do referido período aquisitivo em curso. **Parágrafo Quinto** - Fica assegurado ao empregado investido em função de confiança (FG), após a incorporação do valor da função ainda que de forma proporcional, o recebimento da diferença entre o valor incorporado e o valor total da função gratificada exercida, enquanto permanecer no exercício da função. **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – PENALIDADE ADMINISTRATIVA** Na hipótese de o empregado receber penalidade administrativa, será possibilitada ao mesmo a apresentação de defesa escrita no prazo de 05 (cinco) dias úteis da ciência da penalidade, tendo o empregador até 05 (cinco) dias improrrogáveis para responder. **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – CONSTRANGIMENTO MORAL** A Associação obriga-se a implementar orientações de conduta comportamental aos seus supervisores, gerentes e dirigentes para que, no exercício de suas funções, visem evitar ou coibir práticas que possam caracterizar agressão e constrangimento moral ou antiético a seus subordinados. **Parágrafo Primeiro** - Na hipótese de denúncia por parte de empregado, fica garantida a imediata reunião do sindicato com a Associação empregadora, para avaliação e acompanhamento da referida denúncia. **Parágrafo Segundo** - Ao empregado denunciante de constrangimento moral, fica garantido que a denúncia não será fato gerador de prejuízo funcional ou de penalização. **Parágrafo Terceiro** - 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. **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – 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 previsto em lei. **Parágrafo Primeiro** - Fica assegurada às empregadas a prorrogação por 60 (sessenta) dias da duração da licença-maternidade, nos termos da Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008. **Parágrafo Segundo** - A empregada gestante terá assegurada mudança de setor de trabalho ou função quando estas apresentarem riscos que possam provocar agravos à saúde perante laudo médico do trabalho. **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – 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. **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – HORAS EXTRAS** As horas extras serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), mediante convocação ou autorização prévia da Diretoria da Associação, da qual será especificada a necessidade de serviço pontualmente. **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – DEPENDENTE COM DEFICIÊNCIA** O empregado pai, mãe ou responsável legal com carga horária igual ou superior a 40 (quarenta) horas semanais será dispensado do trabalho por período de 50% (cinquenta por cento) de sua carga horária normal, sem prejuízo salarial, para conduzir filho/dependente com deficiência de qualquer idade a atendimento de suas necessidades de saúde e educação, desde que seja responsável pelo filho e não esteja o outro responsável gozando do mesmo benefício público estadual. **Parágrafo Primeiro** - A dispensa de que trata o "caput" dependerá de requerimento do interessado ao titular ou dirigente máximo da Associação, instruído com cópia da certidão de nascimento e atestado médico de que o filho com deficiência se encontra em tratamento e

necessita assistência direta do pai ou mãe ou responsável legal. **Parágrafo Segundo** - A referida licença será concedida pelo prazo máximo de 12 (doze) meses, podendo ser renovada, sucessivamente, por períodos iguais, mediante laudo de perícia médica oficial. **Parágrafo Terceiro** - Encaminhado o pedido inicial ou a solicitação de prorrogação ou renovação da autorização, o empregado, automaticamente, gozará deste benefício, passados 15 (quinze) dias do protocolo do expediente, desde que o processo e a documentação estejam de acordo com a legislação vigente, cabendo a autoridade ou dirigente todas as responsabilidades, principais e acessórias, para sua implementação. **Parágrafo Quarto** - Fica estendido o benefício previsto na presente cláusula ao empregado que seja o responsável legal por pessoa com deficiência. **Parágrafo Quinto** - Na eventualidade de tanto o pai quanto a mãe serem empregados da Associação, apenas um deles terá direito ao benefício. **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – JORNADA MÁXIMA DE TRABALHO** Fica garantida, aos integrantes da categoria profissional, uma jornada semanal máxima de trabalho de 40 (quarenta) horas, ressalvados os empregados que trabalham em jornada inferior por imposição legal, sem prejuízo da remuneração do trabalhador. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA – REGIME DE COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO** A Associação, respeitada a jornada mensal legal ou contratual de trabalho, poderá ultrapassar a duração normal diária de trabalho até o máximo permitido em lei, visando à compensação das horas suplementares trabalhadas com a diminuição do horário em outro(s) dia(s), devendo a compensação ocorrer no prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias, a contar do início da próxima efetividade mensal dos empregados estabelecida pelo empregador para fins de implementação em folha de pagamento, hipótese em que as horas suplementares compensadas não serão consideradas como trabalho extraordinário. **Parágrafo Primeiro** - As horas suplementares, devidamente autorizadas pelos gestores da Associação, realizadas pelos empregados e não compensadas no prazo estabelecido no "caput", deverão ser implementadas em folha de pagamento a título de horas extraordinárias. **Parágrafo Segundo** - O empregador ao adotar a sistemática de compensação horária também está obrigado a respeitar o intervalo mínimo legal entre turnos. **Parágrafo Terceiro** - O empregador deverá adotar formulário de compensação, no qual deverá ser especificado o dia do labor extraordinário, o dia do descanso e o motivo da situação. **Parágrafo Quarto** - A faculdade ora estabelecida se aplica a todas as atividades, inclusive aquelas consideradas insalubres, sujeita a prévia autorização nos termos do artigo 60 da CLT. Em caso de atividade insalubre e adotado o regime compensatório, o empregador deverá dar ciência da opção ao sindicato profissional acordante. **Parágrafo Quinto** - Fica vedado o desconto do auxílio-refeição/alimentação prevista na cláusula nona do presente acordo em relação aos dias não trabalhados por ocasião da compensação de horas prevista na presente cláusula. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – HORAS TRABALHADAS EM DIAS DE REPOUSO E FERIADOS** Os repousos e feriados trabalhados quando não compensados deverão ser pagos com adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora laborada, já incluída a dobra da lei. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – TRABALHO EXTERNO** Os empregados da Associação integrantes da categoria profissional acordante que exercerem funções de serviço externo, incompatível com controle horário, não são abrangidos pelo regime previsto no Capítulo II da Consolidação das Leis do Trabalho. A estes trabalhadores não se aplicam, de igual forma, as disposições deste acordo coletivo que versam sobre duração do trabalho e horas extras. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – LICENÇA PARA FINS DE ADOÇÃO** Nos casos de adoção de crianças e adolescentes, serão concedidos aos empregados adotantes 180 (cento e oitenta) dias de licença, a partir da autorização judicial de guarda e responsabilidade do adotando, e desde que o esposo(a) ou companheiro(a) não perceba tal benefício em seu emprego. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – LICENÇA PATERNIDADE** O empregado terá direito a uma licença remunerada de 20 (vinte) dias no decorrer da primeira semana a contar da data de nascimento de seu filho(a), independente das férias a que tenha direito. **Parágrafo Único** - Se não usufruir do benefício previsto na cláusula trigésima terceira – licença para fins de adoção, o empregado adotante terá direito a licença previsto no "caput" desta cláusula, a partir da autorização judicial de guarda e responsabilidade do adotando. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – LICENÇA GALA** Fica estabelecido que os empregados da categoria terão direito a 9 (nove) dias de licença remunerada a contar da data da gala. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – LICENÇA NOJO** A Associação concederá a seus empregados licença nojo de 09 (nove) dias consecutivos a contar da data do óbito e sem prejuízo de seus salários, em caso de falecimento

do cônjuge, ascendente, descendente, irmão(ã) ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – FORNECIMENTO DE EPI** A Associação deverá fornecer aos seus empregados, sem quaisquer ônus a estes últimos, equipamentos de proteção individual quando estes forem imprescindíveis ao desempenho da função exercida nos termos da legislação vigente. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – CIPA** A Associação se compromete a observar a legislação vigente no que respeita a criação e manutenção da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). Fica estabelecido a obrigatoriedade da participação do Sindicato no SIPAT. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – ATESTADO DE DOENÇA** A Associação aceitará, para todos os efeitos, atestados de doença e de consulta fornecidos por médico e odontólogo, ainda que não se trate de profissional próprio da instituição. **Parágrafo Primeiro** - Os atestados emitidos para consultas e exames abonarão apenas a entrada ou a saída do turno de trabalho em que ocorrer o evento, permitindo o comparecimento à consulta e o retorno ao trabalho, salvo recomendação médica que amplie o período de abono. **Parágrafo segundo** – Deverá constar no atestado a data, o horário da consulta, o nome, a assinatura e o número do CRM do médico ou do CRO do dentista, não sendo exigível a indicação do CID. **Parágrafo Terceiro** – O abono de faltas para comparecimento a sessões, procedimentos, exames ou consultas com profissionais da área da saúde que não sejam médicos ou odontólogos, deve se dar com a apresentação de atestado médico que justifique a necessidade do tratamento, de comprovante de atendimento ou de exames complementares expedidos por hospital, clínica médica e odontológica, posto de saúde e laboratório, desde que identificado o emitente através de carimbo ou formulário impresso. **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – ERGONOMIA** A Associação acordante observará as regras contidas em norma regulamentadora que tratam de ergonomia, no que concerne aos equipamentos e mobiliários de informática. **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – PREVENÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR** As ações adotadas pela Associação para prevenção de acidentes de trabalho e concernentes a saúde ocupacional serão informadas ao sindicato profissional acordante. **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO** A Associação se obriga a cumprir as portarias e normas regulamentadoras sobre segurança e medicina do trabalho vigentes, inclusive a implantar o SESMT - Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho, conforme estabelece a legislação específica. **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – QUADRO MURAL** Mediante comunicação prévia ao empregador pelo sindicato suscitante, fica permitida a divulgação, em quadro mural exclusivo e de fácil acesso aos empregados, de editais, avisos e notícias editadas pelo sindicato e associações, desde que não contenham matéria de cunho partidário ou ofensivo ao empregador. **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO DELEGADO SINDICAL** A Associação reconhecerá a estabilidade provisória de 1 (um) Delegado Sindical eleito pelos empregados durante o mandato, excluída a hipótese de falta grave, devidamente apurada nos termos da CLT. **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – LIBERAÇÃO DE DIRETOR DO SINDICATO** A Associação colocará em disponibilidade remunerada integral, com a finalidade de atender aos interesses da categoria profissional, bem como as obrigações sindicais, até 2 (dois) dirigentes do sindicato profissional acordante, sem prejuízo do direito de concorrerem a promoções por Antiquidade. **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – ANOTAÇÃO DO CARGO** A Associação obriga-se a promover a anotação, na Carteira de Trabalho do empregado, do cargo por ele efetivamente exercido no estabelecimento. **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL** A Associação obriga-se a adotar política de recursos humanos que promova, através de profissionais legalmente habilitados, a capacitação e o aperfeiçoamento profissional de seus empregados. **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – AUDITORIA ADMINISTRATIVA** Será possibilitado ao empregado que estiver submetido a Auditoria Administrativa, quando da sua oitiva, o acompanhamento por advogado, se o mesmo assim o desejar. **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – ACERVO TÉCNICO** A Associação fará reconhecimento, por escrito, sempre que solicitado pelos empregados, do acervo técnico profissional realizado, mesmo que em equipe, respeitada a propriedade industrial da Associação. **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA – 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 nº 135/2010. **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – GARANTIA DE DIREITO ÀS UNIÕES ESTÁVEIS** Fica garantido

a extensão dos direitos do presente acordo coletivo de trabalho às uniões estáveis de casais, sem discriminação de qualquer natureza, inclusive de orientação sexual. **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – TRANSFERÊNCIA** A Associação publicará editais específicos em sua intranet para movimentação dos empregados conforme a necessidade da empregadora e as vagas disponíveis, com periodicidade de, no máximo, duas vezes ao ano, respeitado o intervalo mínimo de seis meses entre cada. **Parágrafo Primeiro** - Os editais darão ampla possibilidade de concorrência entre os empregados que desejam realizar troca de lotação, obedecendo a critérios e requisitos específicos prévios, inclusive critérios de desempate, em consonância com o Plano de Cargos e Salários da ASCAR. **Parágrafo Segundo** - Após a homologação, os selecionados terão o prazo máximo de 30 (trinta) dias para efetivação da transferência. **Parágrafo Terceiro** - Transcorrido esse período, toda movimentação será efetivada por decisão do poder diretivo da Instituição, até o próximo edital de transferência. **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – FÉRIAS - DIA DE INÍCIO** O início de férias não poderá coincidir com os descansos semanais remunerados ou feriados, nem no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado. **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA – ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS** Nas rescisões contratuais será obrigatória a assistência do SINTARGS, inclusive quando for de iniciativa do empregado, independentemente do tempo de serviço na Associação. **Parágrafo Único** - A assistência sindical de que trata a presente cláusula deverá ser realizada dentro do prazo de 10 (dez) dias previsto na cláusula décima sexta deste Acordo. **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA – ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE** Os empregados estudantes com jornada diária de trabalho igual ou superior a 8 (oito) horas, em dia de realização de provas finais de cada semestre, se matriculados em escolas oficiais ou reconhecidas, poderão ter abonada a ausência durante 1 (um) turno por disciplina, desde que comuniquem à Associação 48 (quarenta e oito) horas antes e comprovem posteriormente, no mesmo prazo, o fato gerador de sua ausência. **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES DE ASSOCIAÇÃO DE EMPREGADOS** A Associação empregadora colocará em disponibilidade remunerada de 1 (um) dirigente de associação representativa dos empregados da Associação beneficiada pelo presente acordo coletivo de trabalho. **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA – LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO DE PESSOAS DA FAMÍLIA** A Associação abonará as faltas ao serviço para acompanhamento à consulta, exame, internação hospitalar e procedimento ambulatorial do: **a)** pai, mãe ou responsável legal devidamente comprovado de menores de 18 (dezoito) anos de idade ou com deficiência quando ocorrerem no turno de trabalho do empregado, limitado o benefício a 12 (doze) dias ao ano ou, se a mãe tiver mais de 1 (um) filho, a 20 (vinte) dias ao ano. **b)** do pai, mãe ou responsável legal de menor de 18 (dezoito) anos de idade portador de doença crônica de natureza incapacitante, o limite de faltas, independentemente do número de filhos, será de 20 (vinte) dias. **c)** empregado (a) para acompanhar pai, mãe, irmãos, avós, cônjuge, companheiro (a) filho (a), enteado (a) e demais dependentes legais, limitado o benefício a 12 (doze) dias ao ano. **Parágrafo Primeiro** – A partir de 1º de janeiro de 2023, o quantitativo acumulado anual de dias de licença, considerando todas as situações previstas no "caput", fica limitado a 20 (vinte) dias, devidamente comprovado por atestado fornecido por médico, clínica ou hospital. **Parágrafo Segundo** - Na eventualidade de tanto o pai quanto a mãe serem empregados da Associação, apenas um deles terá direito ao benefício sendo o afastamento no mesmo período. **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA – LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM CURSOS** A Associação dispensará seus empregados para participação em cursos de até 160 (cento e sessenta) horas/aula, que ocorrerão às expensas do empregado, sem prejuízo salarial, desde que sejam às mesmas comunicadas com 20 (vinte) dias de antecedência e que haja identidade entre o curso e as funções efetivamente exercidas pelo empregado na Associação, fica limitada a concessão do abono a um único empregado por setor quando for o departamento totalmente dependente do labor dos mesmos. A concessão da dispensa fica limitada ao número máximo de 20 (vinte) dias úteis por ano, que serão usufruídos a razão de 1 (um) dia útil a cada carga horária de 8 (oito) horas/aula. **Parágrafo Primeiro** - A dispensa prevista no "caput" da presente cláusula também será admitida para participação em congressos, cursos ou atividades formativas do SINTARGS, desde que solicitada pelo sindicato profissional. **Parágrafo Segundo** - O benefício concedido na presente cláusula não é válido para palestrar cursos e outros afins. **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA –**

ESTABILIDADE DO APOSENTANDO Fica assegurada ao empregado que mantenha contrato de trabalho com a Associação pelo prazo de 05 (cinco) anos ininterruptos, estabilidade provisória no emprego durante os 12 (doze) meses anteriores à implementação das condições necessárias à concessão do benefício da aposentadoria por tempo de contribuição. **Parágrafo Primeiro** - Para a concessão da estabilidade acima prevista, o empregado deverá comprovar o tempo de contribuição e/ou serviço, mediante extrato emitido pela Previdência Social. **Parágrafo Segundo** - A concessão prevista nesta cláusula restará prejudicada na hipótese de encerramento das atividades da Associação, dispensa por justa causa ou pedido de demissão. **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA – ESTÁGIO OBRIGATÓRIO** Os empregados estudantes, desde que o curso que frequentam exija estágio prático obrigatório para sua habilitação, terão dispensa de um turno de trabalho para realizá-lo, condicionado a comprovação mediante documento fornecido pela instituição de ensino, contendo o período de estágio, desde que limitado a um semestre, podendo, por exigência do currículo, ser prorrogado até três meses. **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA – JORNADA DE TRABALHO DO ESTUDANTE** Fica vedada a prorrogação e/ou alteração da jornada de trabalho que vier a prejudicar a frequência às aulas e/ou exames escolares, do estudante, desde que devidamente comprovado pelo empregado estudante. **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA – ATRASO AO SERVIÇO** A Associação não poderá descontar a importância relativa ao repouso semanal remunerado e feriado correspondente, quando o empregado, apresentando-se atrasado no horário de serviço, tiver seu trabalho permitido naquele dia. **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA – GARANTIAS ÀS VÍTIMAS DE ASSÉDIO** Serão garantidos emprego e salário à vítima de assédio enquanto apurada a denúncia e no caso de sua confirmação, limitado ao máximo de 12 meses. **Parágrafo Único** - A vítima de assédio deverá fundamentar os fatos ocorridos ao empregador, ao sindicato e/ou à autoridade competente, assim como poderá acompanhar a apuração da denúncia. **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA – INTEGRALIZAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA** A Associação obriga-se a pagar aos empregados não aposentados a diferença entre o valor do auxílio-doença ou o valor do auxílio por acidente de trabalho pago pelo INSS e o total do salário percebido pelo empregado, excluídos os valores a título de horas extras, diárias e funções gratificadas, enquanto estiverem recebendo o aludido auxílio previdenciário, respeitados os limites de tempo e os valores abaixo fixados: **a)** do 16º (décimo sexto) dia até o 90º (nonagésimo) dia de afastamento – 100% (cem por cento) da diferença acima especificada; **b)** do 91º (nonagésimo primeiro) dia até o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento – 80% (oitenta por cento) da diferença acima especificada; **c)** do 121º (centésimo vigésimo primeiro) dia até o 150º (centésimo quinquagésimo) dia de afastamento – 60% (sessenta por cento) da diferença acima especificada; e **d)** até o 360º (trecentésimo sexagésimo) dia de afastamento – 80% (oitenta por cento) da diferença acima especificada, nos casos de doença crônica incapacitante para o trabalho, assim atestada por laudo emitido por médico da Associação, e nos casos de acidente de trabalho. **Parágrafo Primeiro** - No caso de empregado aposentado pelo INSS que permanece exercendo ou volta a exercer atividades sujeita ao mesmo regime previdenciário, a complementação prevista no "caput" será a diferença entre o valor da aposentadoria e o total do salário percebido pelo empregado, excluídos os valores a título de horas extras, diárias e funções gratificadas, respeitados os limites de tempo e os valores previstos no "caput" desta cláusula, mediante apresentação de laudo que ateste a necessidade de afastamento por motivo de doença ou acidente, emitido por médico da Associação, ficando acordada a suspensão contratual durante o período de afastamento. **Parágrafo Segundo** - Quando o mês de dezembro estiver incluído no benefício, a diferença entre o valor pago pelo INSS a título de gratificação natalina e o valor do 13º salário do empregado, excluídos os valores a título de horas extras, diárias e funções gratificadas, deverá ser igualmente integralizada pelo empregador. **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA – LIBERAÇÃO PARA ATIVIDADES SINDICAIS** A Associação, mediante solicitação com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas encaminhada pelo SINTARGS, liberará os delegados sindicais e os representantes de área de suas obrigações profissionais, sem prejuízo a continuidade do serviço, limitada a 6 (seis) reuniões ordinárias e 6 (seis) extraordinárias durante a vigência do presente acordo coletivo.

Parágrafo Único – Estabelecem as partes que cada reunião prevista no “caput” desta cláusula corresponde, no máximo, a 1 (um) dia útil. **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA – DAS REGRAS DE ABRANGÊNCIA** O presente acordo coletivo de trabalho substitui integralmente qualquer instrumento normativo geral e aplica-se às relações de trabalho existentes, ou que venham a existir, entre os empregados representados pelo sindicato profissional e a Associação. **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA – AUXÍLIO-DOENÇA/ANTECIPAÇÃO** Sendo devido o auxílio-doença, o empregador adiantará ao empregado beneficiado, mediante solicitação, valores equivalentes a 60% (sessenta por cento) de sua remuneração, excluídas as vantagens eventuais, até a data em que o mesmo passe a perceber o referido auxílio. A quantia adiantada será compensada, corrigida na mesma forma dos salários, quando o empregado tornar a receber salário da Associação ou, conforme o caso, nas parcelas referentes à integralização do auxílio-doença de que trata a cláusula sexagésima quarta do presente acordo, em parcelas não superiores a 20% (vinte por cento) de sua remuneração, excluídas as vantagens eventuais. **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA – ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS** Desde que solicitado pelo empregado, quando este for hospitalizado, receberá adiantamento salarial correspondente a 50% (cinquenta por cento) de sua remuneração quando da internação, valor este que será compensado no mês subsequente ao da alta médica, em parcelas não superiores a 20% (vinte por cento) de seu salário-base. **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS** A Associação descontará 2 (dois) dias de salário em 4 (quatro) parcelas iguais, a título de contribuição assistencial devida pela categoria em conformidade com a decisão expressa e prévia da categoria, de seus empregados associados ao respectivo sindicato e daqueles que autorizarem de forma individual e expressa, mediante envio pelo Sindicato de relatório dos seus associados e do obrigatório documento individual autorizativo do respectivo desconto dos empregados não-associados, bem como o envio da convocação e ata de Assembleia Geral convocada mediante pauta específica e possibilidade de participação de todos os empregados, e repassará a respectiva importância à conta do SINTARGS até o décimo dia subsequente ao desconto, sob pena das cominações previstas no artigo 600 da CLT. **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA – EFEITOS** Ficam preservados os atos praticados sob a regência do instrumento coletivo 2021/2022, cuja vigência foi prorrogada até 31 de dezembro de 2022, e da legislação em vigor. Partindo para debate e elucidação dos questionamentos e considerações por parte da plenária, os principais itens abordados foram as Cláusulas que sofrem alterações significativas com relação ao Acordo Coletivo de Trabalho 2021-2022, tais como: i) Concessão de reajuste salarial: a) 6,0% a partir de 1º de junho de 2022; b) prazo de 60 (sessenta) dias após a data de assinatura do presente instrumento coletivo de trabalho, para efetivação do pagamento dos valores retroativos; ii) Reconhecimento das perdas do poder aquisitivo do período entre 01/06/2018 a 31/05/2022, no percentual residual de 13,77%, o qual será objeto de negociação na próxima data-base de junho/2023; iii) Concessão de reajuste nos mesmos Índices e nos mesmos períodos da cláusula do reajuste salarial para o Auxílio Alimentação/Refeição, passando para o valor de R\$ 770,88 (setecentos e setenta reais e oitenta e oito centavos), a partir de 1º de junho de 2022 e de R\$ 805,20 (oitocentos e cinco reais e vinte centavos) a partir de 1º de novembro de 2022; iv) Demais cláusulas sociais com repercussão financeira, Auxílio Educação Infantil, Auxílio Funeral e Seguro de Vida, os valores permanecem conforme cláusula do acordo de Trabalho de 2021/2022; v) Adequação da redação da cláusula sobre transferências de acordo com o estabelecido na mediação junto ao TRT da 4ª Região; vi) estabelecimento de limite para acompanhamento de familiar em tratamento de saúde e consultas médicas; vii) alteração no número de liberações dos coordenadores regionais para realização de atividades sindicais. De forma complementar, foram demonstrados ainda o Parecer do PGE de número 19.649/22, utilizado como justificativa pelo GAE para a não concessão de reajustes para as cláusulas sociais com repercussão econômica, com exceção do auxílio alimentação/refeição, planilhas com histórico comparativo dos índices do INPC-IBGE acumulados no quadriênio 2019-2022 e os índices concedidos no mesmo período e planilhas com estimativa das diferenças considerando eventual reajuste salarial de 6%. Após ampla discussão, a primeira ordem do dia foi encaminhada para deliberação via enquete com o seguinte questionamento: *Você APROVA a Quarta Proposta Patronal apresentada pelo GAE (Governo do Estado) e ASCAR-EMATER/RS para o ACORDO COLETIVO DE TRABALHO (ACT) 2022-2023?* Foram registrados ao todo 147 votos, sendo 137 votos na opção “SIM” (93%), 8

votos na opção "NÃO" (5%) e 2 votos na opção "ABSTENÇÃO" (1%), portanto, **a primeira Ordem do Dia foi APROVADA por ampla maioria**. De imediato foi passado para a **segunda ordem do dia: Autorizar o Sindicato adotar e empreender todas as medidas cabíveis para viabilizar o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), bem como autorizar o representante legal da Entidade a assinar todos documentos pertinentes ao ACT**. Após rápida manifestação sobre a necessidade de anuência da categoria para o Sindicato tomar as medidas necessárias para formalização do Acordo Coletivo de Trabalho com base na Proposta Patronal aprovada na primeira ordem do dia, a segunda ordem do dia foi encaminhada para deliberação por meio de enquete com o seguinte questionamento: *Você AUTORIZA o Sindicato SINTARGS adotar e empreender todas as medidas cabíveis para viabilizar o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), bem como AUTORIZA o representante legal da Entidade a assinar todos documentos pertinentes ao ACT?* Foram registrados ao todo 146 votos, sendo 144 votos na opção "SIM" (99%), nenhum voto na opção "NÃO" (0%) e 2 votos na opção "ABSTENÇÃO" (1%), portanto, **a segunda Ordem do Dia foi APROVADA por ampla maioria**. Após divulgação dos resultados, o Presidente abriu o **terceiro item da ordem do dia: Assuntos Gerais**. Foram abordados e discutidos assuntos relacionados ao acordo trabalhista referente ao Dissídio Coletivo de Trabalho de 2003, com cumprimento por parte da Ascar-Emater da implantação em folha de pagamento do reajuste de 15,50% a partir de 1º de outubro e início do pagamento do passivo em novembro de 2022. Ainda sobre o Acordo Trabalhista do Dissídio Coletivo de Trabalho de 2003, foram respondidos questionamentos sobre recolhimento na fonte de Imposto de Renda Pessoa Física e como se dará o cálculo e descontos do INSS referente ao passivo, assim como discutido sobre algumas peculiaridades quanto aos empregados que recebem benefício previdenciário. Também tiveram amplo debate as constantes trocas na Presidência da Emater e na Superintendência Geral da Ascar e sobre o Concurso Público da Emater após o certame ter sido autorizado pelo Governo do Estado. Por fim, o Presidente Luís André de Araújo Sasso fez suas considerações finais e agradecendo a presença de todos deu por encerrada a Assembleia Geral Extraordinária. Assim, foi lavrada esta Ata, que recebe depois de aprovada, as assinaturas deste Secretário, Marcelo Dalcin Carvalho, do Presidente, Luís André de Araújo Sasso e de quem mais quiser. Porto Alegre, 29 de novembro de 2022.



Luís André de Araújo Sasso
Presidente



Marcelo Dalcin Carvalho
Secretário