



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Entidade Sindical Patronal

Sindicato dos Serviços Notariais do Estado do Rio Grande do Sul
SINDINOTARS

Entidade Sindical Laboral

Sindicato dos Empregados em Serventias Notariais e Registrais no Estado
do Rio Grande do Sul – SINDICARTÓRIOS-RS

Base Territorial

Região 1

(Municípios listados no Anexo desta Convenção)

Vigência

01/07/2022 a 30/06/2023

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Pelo presente instrumento de um lado o SINDICATO DOS SERVIÇOS NOTARIAIS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL (SINDINOTARS), com sede na Av. Borges de Medeiros, n.º 2.105, conjunto n.º 1.308, Bairro Praia de Belas, 90.110-150, Porto Alegre, Rio Grande do Sul, www.sindinotars.org.br, CNPJ/MF n.º 00.958.498/0001-08, Registro Sindical n.º 000.000.900.88-5, neste ato por seu Presidente Dr. José Carlos Guizolfi Espig, inscrito no CPF/MF n.º 475.907.000-10, e, de outro lado, o SINDICATO DOS EMPREGADOS EM SERVENTIAS REGISTRAS E NOTARIAIS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL (SINDICARTÓRIOS-RS), com sede na Rua XV de Novembro, n.º 1.074, conjunto n.º 403, Bairro Centro, 96.015-000, Pelotas, Rio Grande do Sul, CNPJ/MF n.º 93075232/0001-90, Registro Sindical n.º 000.000.03.231-0, neste ato por seu presidente João de Castro Teixeira Neto, inscrito no CPF/MF sob o n.º 399.080.540-15, ambos doravante denominados CONVENIENTES, de pleno e comum acordo, firmam a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, doravante denominada CONVENÇÃO, a qual será regida nos termos, cláusulas e condições a seguir:

CONSIDERAÇÕES E PARÂMETROS DESTA CONVENÇÃO

1. CONSIDERANDO que o SINDINOTARS, entidade sindical patronal, representa os Notários do Estado do Rio Grande do Sul, Profissionais do Direito¹ dotados de fé pública e nomeados por concurso público para serem Titulares dos CARTÓRIOS EXTRAJUDICIAIS PRESTADORES DE SERVIÇOS NOTARIAIS, doravante denominados TABELIONATOS;
2. CONSIDERANDO que o SINDICARTÓRIOS-RS, entidade sindical laboral, representa os empregados dos TABELIONATOS do Estado do Rio Grande do Sul relacionados na REGIÃO 1;
3. CONSIDERANDO que o TABELIONATO é ente desprovido de personalidade jurídica, razão pela qual não lhe alcançam os efeitos dos artigos 10, 448, 448-A e seu Parágrafo Único, todos da CLT;
4. CONSIDERANDO que os serviços notariais são essenciais para o exercício da cidadania, para a circulação da propriedade, para a obtenção de crédito com garantia real, para a prova do inadimplemento de títulos e outros documentos de dívida com a

¹ Lei nº 8.935/1994, art. 3º.

chancela da fé pública, entre outros direitos, nos termos do Provimento nº 95 de 01/04/2020 do CNJ;

5. CONSIDERANDO a necessidade de restabelecer a proporcionalidade dos valores do piso salarial entre os cargos e funções dentro do critério adotado de progressão entre entrâncias;

6. CONSIDERANDO a necessidade de reposição salarial em razão de diferenças de perdas inflacionárias verificadas no período de janeiro de 2019 a maio de 2022, decorrentes dos graves efeitos que a pandemia do novo coronavírus (Sars-cov-2) causou na economia brasileira;

7. CONSIDERANDO o trabalho incessante do SINDINOTARS de estabelecer e aprimorar um modelo padronizado de cargos e funções para os empregados dos TABELIONATOS no Estado do Rio Grande do Sul;

8. CONSIDERANDO os efeitos e reflexos do julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 1.183;

9. CONSIDERANDO, por fim, a necessidade de reestruturar e atualizar o modelo de CONVENÇÃO;

Os CONVENIENTES ACORDAM em estabelecer a reposição das perdas salariais e o reajustamento salarial em todas as faixas de todas as entrâncias do Piso Salarial, corrigindo as distorções detectadas por meio de um realinhamento de valores, bem como estabelecer o percentual de reajuste para os salários pagos em valores superiores ao Piso da Categoria para todos os TABELIONATOS do Estado do Rio Grande do Sul pertencentes à REGIÃO 1, o que fazem nos seguintes termos:

PARTE I

RELAÇÃO CONTRATUAL E JORNADA DE TRABALHO

Seção I

DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Cláusula 1ª Contratação e demissão do empregado

O Notário nomeado ou removido pode contratar livremente os empregados que comporão a sua equipe e firmar os respectivos contratos individuais de trabalho.

Parágrafo Único O empregador deverá observar o regramento estabelecido nesta CONVENÇÃO para orientar a contratação e demissão do empregado, buscando sempre estabelecer o equilíbrio no tratamento isonômico, observados os cargos, as funções e respectivas atribuições.

Cláusula 2ª Cópia do Contrato de Trabalho

O empregador se obriga a fornecer ao empregado no ato de admissão uma via do contrato individual de trabalho a título de experiência com prazo determinado de até no máximo 90 (noventa) dias, bem como do contrato individual de trabalho definitivo, no caso de o empregado ter sido aprovado no período de experiência.

Parágrafo Único Não é obrigatória a contratação do empregado pelo período de experiência antes da contratação definitiva, cabendo esta decisão ao exclusivo critério do empregador.

Cláusula 3ª O efeito vinculante do contrato de trabalho

O contrato individual de trabalho vincula exclusivamente a pessoa natural do Notário Titular por delegação via concurso de ingresso ou por remoção, único e efetivo empregador responsável pelas obrigações decorrentes da relação laboral.

Parágrafo Único O Notário escolherá e contratará livremente os empregados que comporão o seu grupo de trabalho.

Cláusula 4ª Rescisão do Contrato de Trabalho

O contrato de trabalho será rescindido na hipótese de extinção da delegação do Notário nas hipóteses previstas nos incisos do artigo 39 da Lei nº 8.935/94.

Parágrafo 1º Os contratos individuais de trabalho firmados pelo Notário cuja delegação foi extinta deverão ser por este rescindidos antes que o novo Titular assumo o TABELIONATO.

Parágrafo 2º As verbas rescisórias relativas aos contratos de trabalho dos empregados demitidos são de responsabilidade exclusiva do Notário cuja delegação foi extinta, devendo ser observadas, todavia, as peculiaridades jurídicas

aplicáveis ao caso de o empregador anterior estar atuando como interino designado pelo Poder Público.

Cláusula 5ª Reconstratação de empregados

O Notário que assumir o TABELIONATO por concurso de ingresso ou remoção e que decidir recontratar os empregados que mantinham vínculo com o empregador anterior, não estará obrigado a manter os mesmos salários, vantagens e benefícios, por se tratar de relação contratual diversa.

Parágrafo 1º O Notário poderá recontratar empregado que tinha contrato com o Notário anterior, sendo que o termo inicial da vigência do contrato de trabalho se dará a partir da data da sua investidura (posse) na nova delegação.

Parágrafo 2º A recontratação de empregado que tinha vínculo com o Notário anterior está condicionada à comprovação da extinção formal daquele vínculo.

Parágrafo 3º A recontratação de empregado demitido pelo empregador anterior configura novo vínculo para todos os fins de direito.

Cláusula 6ª Aviso Prévio

Deverá constar no aviso prévio, obrigatoriamente:

- a) A sua modalidade, se trabalhado ou indenizado;
- b) Na hipótese de aviso prévio trabalhado deverá constar a redução da jornada ou dos dias de trabalho, sendo que será de livre opção do empregado, porém se o empregado optar pela redução da jornada poderá escolher o horário;
- c) A data do pagamento das verbas rescisórias;
- d) A observação de que o empregado que obtiver novo emprego durante o cumprimento do aviso prévio será dispensado, restando a obrigação de o empregador pagar os dias trabalhados e as demais parcelas rescisórias até então.

Cláusula 7ª Gratuidade do uniforme

O empregador fica obrigado a fornecer gratuitamente uniforme aos seus empregados, desde que exigido o seu uso pelo TABELIONATO.

Cláusula 8ª Garantia no emprego à gestante

O direito à garantia no emprego à empregada gestante, nos casos de denúncia do contrato por iniciativa do empregador, fica condicionado à comunicação inequívoca ao empregador do estado gravídico até 60 (sessenta) dias após a extinção do contrato, com vistas a assegurar ao empregador a faculdade de declarar a nulidade do aviso prévio da rescisão do contrato de trabalho ou indenização compensatória.

Cláusula 9ª Controle de temperatura ambiente

Nos ambientes mantidos sob a temperatura artificial a média deverá se manter entre 20 (vinte) e 24 (vinte e quatro) graus Celsius.

Cláusula 10 Saídas de emergência

Todas as saídas de emergência do TABELIONATO deverão ser sinalizadas.

Cláusula 11 Garantia de fornecimento de lanche em jornada extraordinária

Será fornecido lanche gratuitamente para o empregado que realizar trabalho extraordinário.

Cláusula 12 Mural de comunicados e informações

Deverá ser criado e mantido um mural nas dependências do TABELIONATO, em local de fácil e livre acesso, para a afixação de comunicados e informações pelo empregador, seus empregados e pelas respectivas Entidades Sindicais, assegurada a não censura prévia e vedado o anonimato.

Seção II
REGIME DE INTERINIDADE

Cláusula 13 Responsabilidade contratual do interino

O Notário Titular que for designado para atuar como interino ou interventor em outro TABELIONATO fica subordinado à Direção do Foro da respectiva Comarca, e passa a ser responsável pelas obrigações decorrentes dos contratos individuais de trabalho que firmou, salvo se configurada a responsabilidade direta e integral do Estado

do Rio Grande do Sul, que por meio do Poder Judiciário o designou, na hipótese de extinção da delegação anterior e de não ter sido suprida a vacância no prazo legal, acarretando na devolução da administração da serventia notarial para o Estado.

Cláusula 14 Contratação dos empregados

O Notário ao assumir o TABELIONATO em regime de interinidade ou intervenção escolherá e contratará livremente os empregados que comporão o seu grupo de trabalho.

Cláusula 15 Constituição do fundo rescisório

O Notário que assumir o TABELIONATO em regime de interinidade deve reservar valores para as rescisões dos contratos de trabalho, por meio de provisionamento pessoal ou mediante a constituição de fundo rescisório, conforme orientado e autorizado pela Direção do Foro local.

Seção III

SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO

Cláusula 16 Estabilidade no emprego no caso de alistamento no Serviço Militar

Fica assegurado ao empregado que se alistar no Serviço Militar obrigatório, a ser prestado em uma das instituições que compõe as Forças Armadas da República Federativa do Brasil, a estabilidade no emprego no período compreendido entre a data da incorporação e até 30 (trinta) dias após a data da baixa (art. 7º, inciso XXVI, da CF/88).

Parágrafo 1º Para que o direito de retornar ao trabalho seja reconhecido e admitido pelo empregador, o empregado tem a obrigação de notificá-lo dessa intenção, por telegrama ou carta registrada, no prazo máximo e improrrogável de 30 (trinta) dias, a contar da data da sua baixa ou do término do encargo a que estava obrigado (art. 472, § 1º, CLT).

Parágrafo 2º A estabilidade no emprego de que trata esta cláusula está condicionada à existência do vínculo contratual com o Notário empregador no mesmo TABELIONATO, perecendo o direito na hipótese de extinção da delegação do Notário nas hipóteses previstas nos incisos do artigo 39 da Lei nº 8.935/94.

Cláusula 17 Cômputo do tempo de prestação do Serviço Militar

Será computado na contagem de tempo de serviço do contrato de trabalho, o período em que o empregado estiver afastado prestando Serviço Militar (art. 4º, § 1º, CLT, alterada pela Lei nº 13.467/2017), observado o disposto no parágrafo 2º da Cláusula 16 desta CONVENÇÃO.

Parágrafo Único São asseguradas ao empregado que retorna ao trabalho, depois de prestar o Serviço Militar, todas as vantagens que em sua ausência tenham sido atribuídas ao cargo e às funções que exercia na empresa (art. 471, CLT).

Seção IV
APOSENTADORIA

Cláusula 18 Comunicação do período de pré-aposentadoria

O empregado que estiver no período de pré-aposentadoria deverá informar por escrito este fato ao empregador, comprovando esta condição por meio da contagem do tempo de contribuição emitida pelo órgão previdenciário até 30 (trinta e cinco) dias após adquirir as condições para a concessão da garantia, a fim de assegurar a estabilidade do seu contrato de trabalho até perfectibilizar o tempo necessário para a aposentação.

Parágrafo Único O empregador também poderá encaminhar o empregado ao Sindicato Laboral da sua categoria para auxiliar na contagem do tempo de serviço para fins de aposentação, ficando o empregado obrigado a apresentar o documento com este teor no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, a contar da data do encaminhamento, a fim de assegurar a sua estabilidade pré-aposentadoria.

Cláusula 19 Estabilidade às vésperas da aposentadoria

Fica assegurada a garantia de emprego e salários ao empregado com mais de 10 (dez) anos de contrato de trabalho com o mesmo empregador, e que esteja a menos de 12 (doze) meses de conquistar o direito à aposentação por idade e/ou por tempo de contribuição, exceto na hipótese de aposentadoria proporcional.

- Parágrafo 1º A estabilidade no emprego de que trata o *caput* desta cláusula cessará quando o direito à aposentadoria for adquirido.
- Parágrafo 2º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho no período de estabilidade pré-aposentadoria, o período faltante para complemento da estabilidade prevista nesta cláusula poderá ser indenizado.
- Parágrafo 4º A garantia de que trata esta cláusula será assegurada uma única vez, não sendo possível renová-la.

Seção V

JORNADA DE TRABALHO

Cláusula 20 Da jornada de trabalho

A jornada de trabalho mensal constará do contrato de trabalho, sendo que o padrão da jornada de trabalho semanal é de 44 (quarenta e quatro) horas, a ser cumprida diariamente de segunda-feira a sexta-feira e, excepcionalmente, aos sábados no turno da manhã no caso dos TABELIONATOS autorizados a trabalhar nos sábados.

- Parágrafo 1º Com exceção dos sábados que a jornada de trabalho é de meio expediente, no caso dos TABELIONATOS autorizados que realizam jornada reduzida de 4 horas, nos demais dias será observado o intervalo intrajornada.
- Parágrafo 2º Considera-se como jornada de trabalho efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador no seu setor de trabalho, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

Cláusula 21 Compensação da jornada de trabalho

A jornada de trabalho poderá ser prorrogada, desde que não ultrapasse o limite máximo de 10 (dez) horas por dia, sendo que as horas suplementares deverão ser pagas pelo empregador como horas extras, estando autorizado por esta CONVENÇÃO a sua compensação por meio da instituição de um Banco de Horas, caso não haja acordo nesse sentido celebrado entre empregador e empregado.

- Parágrafo 1º A compensação das horas suplementares poderá se dar com a redução e/ou diminuição da jornada de trabalho em outro dia, como por exemplo nas sextas-feiras e/ou nos sábados, de modo a ser observado o limite legal de horas semanais.
- Parágrafo 2º Os CONVENIENTES acordam que caso o dia compensado caia em um feriado, não haverá ônus para o empregador, que poderá conceder folga compensatória em outro dia da semana subsequente, ou adequar o regime compensatório na semana correspondente.
- Parágrafo 3º O presente acordo de compensação alcança também as atividades insalubres, sendo dispensável a inspeção prévia de que cogita o artigo 60 da CLT.
- Parágrafo 4º É lícita a compensação das horas contabilizadas no Banco de Horas por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês (§ 6º do artigo 59 da CLT).
- Parágrafo 5º O banco de horas só pode durar até um ano quando feito por Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva de Trabalho, sendo que se pactuado por meio de acordo individual escrito a compensação deverá ocorrer no período máximo de seis meses (§ 2º do artigo 59 da CLT).

Cláusula 22 Intervalo intrajornada para repouso e alimentação.

O intervalo intrajornada para o almoço e descanso é de 1 (uma) hora para a jornada diária acima de 6 (seis) horas, todavia fica ajustado que o empregador está autorizado por esta CONVENÇÃO a reduzir este intervalo até o mínimo de 45 (quarenta e cinco) minutos, não computável na duração da jornada de trabalho diária.

Cláusula 23 Horário de atendimento externo e expediente interno.

O horário de atendimento ao público é determinado pelo empregador, observadas eventuais orientações da Corregedoria-Geral da Justiça do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul, podendo haver alterações em decorrência de situações excepcionais que assim o exijam.

Parágrafo Único O expediente interno será fixado a critério do empregador, tendo em conta a demanda de serviço, a estrutura e a localização do TABELIONATO, observados os limites legais.

Seção VI
HORAS EXTRAS

Cláusula 24 Adicional de horas extras

O empregado fará jus ao adicional de 50% (cinquenta por cento) da hora trabalhada para as horas extras trabalhadas nos dias de semana e aos sábados, depois do horário de expediente normal, e ao adicional de 100% (cem por cento) para as horas extras trabalhadas em domingos e feriados, independente do direito ao gozo da folga semanal.

Parágrafo 1º O trabalho em jornada extra somente será admitido mediante solicitação expressa do empregador ou com a autorização expressa deste, atendendo pedido do empregado.

Parágrafo 2º Não configura período extraordinário aquele que exceder a jornada normal de trabalho, ainda que ultrapasse o limite de 5 (cinco) minutos previsto no § 1º do artigo 58 da CLT, por não se considerar tempo à disposição do empregador, quando o empregado, por escolha própria, adentrar ou permanecer nas dependências do TABELIONATO para buscar proteção pessoal em caso de insegurança nas vias públicas, ou más condições climáticas, ou para exercer atividades particulares, entre outras:

- a) Práticas religiosas;
- b) Descanso;
- c) Lazer;
- d) Estudo;
- e) Alimentação;
- f) Atividades de relacionamento social;
- g) Higiene pessoal;
- h) Troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

Parágrafo 3º Para os empregados que realizarem horas extras será fornecido lanche gratuito.

Cláusula 25 Registro das horas extras

As horas extras trabalhadas deverão ser registradas no Livro Ponto, no Relógio Ponto ou Relógio Ponto Biométrico, com a supervisão do empregador ou de seu preposto, devendo ser rubricada por ambos, empregador e empregado, tais horas extras

na folha do ponto impressa ao término do mês no qual a jornada extraordinária foi autorizada.

Seção VII

CONTROLE DE FREQUÊNCIA DOS EMPREGADOS

Cláusula 26 Assiduidade do empregado

A assiduidade do empregado é obrigação essencial decorrente do contrato de trabalho e é objeto de constante monitoramento, refletindo na avaliação do seu desempenho, em razão do programa permanente de qualidade do empregador.

Cláusula 27 Controle de presença dos empregados

Os CONVENENTES estabelecem como procedimento da gestão de pessoal para o acompanhamento do cumprimento do tempo de trabalho diário do empregado, para fins de elaboração do cálculo da sua remuneração mensal, o controle diário de presença dos empregados que se dará, a critério do empregador, por meio de ponto manual, ponto mecânico, ponto eletrônico ou ponto alternativo.

Parágrafo 1º O controle de presença por meio de Ponto Eletrônico admite o registro da presença do empregado por meio de crachá cadastrado com 'chip' ou código de barras, ou ainda por meio de biometria.

Parágrafo 2º O controle de presença por meio de Ponto Alternativo admite mais de uma forma de registro de presença, contemplando as referidas no 'caput' desta cláusula, bem como por meio de celular, tablete e computadores, assim como no teletrabalho.

Parágrafo 3º O controle de presença dos empregados, anotação da hora de entrada e de saída, é obrigatório para os TABELIONATOS que possuam mais de 20 (vinte) empregados, permitida a pré-assinalação do período de repouso, nos termos do parágrafo 2º do art. 74 da CLT.

Cláusula 28 Tempo de tolerância para registro da presença

O empregador tolerará eventualmente que o empregado se atrase no máximo 5 (cinco) minutos por turno de trabalho, observado o limite máximo de 10 (dez)

minutos diários, sem que isso implique em prejuízo de salários e demais vantagens percebidas.

Parágrafo 1º Na hipótese de ocorrer atraso no início dos turnos e, por essa razão, não ser admitido o ingresso do empregado no local de trabalho, o empregador poderá descontar-lhe o repouso semanal remunerado correspondente.

Parágrafo 2º Na hipótese de esquecimento do empregado de registrar a entrada e/ou saída no Relógio Ponto, deverá informar ao empregador no mesmo dia, ou no dia seguinte ao ocorrido, ou na primeira oportunidade que tiver, para efeito de retificação manual caso não seja possível a retificação no sistema de controle adotado.

Parágrafo 3º Quando o empregador constatar o esquecimento do empregado no registro da sua presença no ponto, na hipótese deste último não ter comunicado o ocorrido, deverá ser realizada a marcação pelo empregador em documento de ocorrência específico que deverá ser assinado pelo empregado, a fim de justificar ou não o desconto do dia.

Cláusula 29 Atestados médicos

O empregado que se ausentar ao serviço por motivo de doença deverá apresentar atestado médico quando se apresentar ao trabalho, ou, no máximo, até o primeiro dia útil subsequente, sob pena da falta ser anotada como não justificada, com o consequente desconto do(s) dia(s) não trabalhado(s).

Parágrafo 1º O empregado que pretender realizar procedimento estético em dia e horário de trabalho, deverá solicitar por escrito a sua liberação para o empregador com no mínimo 30 (trinta) dias de antecedência, sob pena do seu pedido não ser atendido.

Parágrafo 2º O empregador não está obrigado a liberar o empregado no seu horário de trabalho, na hipótese prevista no parágrafo 1º desta cláusula, caso entenda que o empregado poderá realizar tal procedimento na sua folga, fins de semana ou nas suas férias anuais.

Parágrafo 3º A liberação do empregado no horário de trabalho para atendimento médico, somente será aceito em casos de urgência ou emergência.

Parágrafo 4º As faltas não justificadas e descontadas do salário do empregado serão consideradas para efeito do cálculo de eventual redução do período de gozo das férias anuais, consoante previsão legal.

Parágrafo 5º Para os TABELIONATOS que mantêm serviço médico e/ou odontológico próprio ou em convênio, somente terão validade para a justificação de ausências ao serviço, por doença, os atestados firmados ou validados por estes profissionais.

Cláusula 30 Reconhecimento de atestados

Serão aceitos pelo empregador como justificativa para faltas ou atrasos atestados médicos e odontológicos originais, com a indispensável identificação legível do nome, endereço profissional e respectivo registro profissional do médico ou do odontólogo fornecidos por profissionais credenciados ou não em órgãos previdenciários, desde que não haja convênio médico-hospitalar oferecido pelo empregador.

Seção VIII MEDIDAS DISCIPLINARES

Cláusula 31 Medidas disciplinares

Na hipótese de o empregado descumprir obrigações previstas no contrato de trabalho, nesta CONVENÇÃO, em Acordo Coletivo de Trabalho, em dissídio coletivo de trabalho, e na legislação trabalhista, poderão ser aplicadas pelo empregador medidas disciplinares, visando corrigir a conduta imprópria, para viabilizar a manutenção do contrato de trabalho.

Parágrafo 1º As medidas disciplinares possíveis são:

- a) Aviso de Advertência, na forma verbal.
- b) Aviso de Advertência, na forma escrita.
- c) Suspensão Disciplinar.
- d) Demissão por Justa Causa.

Parágrafo 2º As medidas disciplinares sempre serão aplicadas de forma gradual, conforme a sua gravidade, leve, média ou grave, ou recorrência, visando sempre estimular o empregado para que corrija o seu comportamento,



respeitada a ampla defesa e a assistência prestada pelas Entidades Sindicais.

Cláusula 32 Aviso de advertência verbal

A advertência verbal não possui a natureza de sanção administrativa, e é dada quando for constatado fato ou conduta que configurar infração contratual, institucional ou legal de leve gravidade.

Cláusula 33 Aviso de advertência escrita

A advertência escrita se trata de sanção administrativa, e é dada quando for constatado fato ou conduta que configurar infração contratual, institucional ou legal de média gravidade, ou que configure a reiteração de comportamento já advertido verbalmente, sendo transcrita no livro ou ficha de registro do empregado.

Cláusula 34 Suspensão disciplinar

A suspensão disciplinar se trata de sanção administrativa que implica no afastamento do empregado das suas atividades laborais por período inferior a 30 (trinta) dias, e é aplicada quando for constatado fato ou conduta que configurar infração contratual, institucional ou legal de média gravidade, ou que configure a reiteração de comportamento já advertido verbalmente e por escrito, sendo transcrita no livro ou ficha de registro do empregado.

Parágrafo Único Determinada a suspensão disciplinar ocorrerá a perda do salário, bem como da contagem do tempo de serviço – já que estes dias não serão computados – e de quaisquer outros benefícios correspondentes aos respectivos dias de suspensão.

Cláusula 35 Demissão por justa causa

A demissão por justa causa é a punição máxima que é aplicada ao empregado que viola de forma irreparável os deveres e obrigações que lhe são impostos pelo contrato de trabalho, por esta CONVENÇÃO e pela legislação trabalhista aplicável à matéria, nos termos do artigo 482 da CLT, configurando a quebra de confiança.

Parágrafo 1º Tal medida pode ser aplicada ainda em caso de ato faltoso cometido durante o cumprimento de aviso prévio, pois esse período integra o tempo de serviço do empregado para todos os efeitos.

Parágrafo 2º A aplicação desta medida disciplinar limita os direitos do empregado na rescisão do contrato de trabalho na forma da lei.

PARTE II QUESTÕES SALARIAIS

Cláusula 36 Política Salarial

A política salarial na qual se baseia esta CONVENÇÃO orienta no sentido de que se reponha sempre que possível eventual perda inflacionária que afete os salários fixados no Piso Salarial da Categoria Laboral, bem como sobre aqueles pagos em valores superiores ao Piso.

Parágrafo 1º A política salarial também se reflete na necessária padronização de cargos e funções dos empregados dos TABELIONATOS do Estado do Rio Grande do Sul, assim como no estímulo à criação de Planos de Cargos e Salários em sintonia com a legislação trabalhista.

Parágrafo 2º Os empregados da categoria laboral abrangida por esta CONVENÇÃO não poderão receber salário fixo ou variável inferior ao do fixado no piso salarial da categoria, observados os respectivos cargos e funções, bem como inferior ao salário-mínimo nacional (art. 7º IV, VII, CF/88).

Parágrafo 3º Na hipótese de o valor do salário mínimo nacional ser atualizado pelo Governo Federal na vigência desta CONVENÇÃO, e se o novo valor for superior a salário fixado no Piso da Categoria (Tabela I), o valor do salário mínimo substituirá o valor do salário fixado no Piso Salarial até que a CONVENÇÃO em questão seja renovada e os salários que compõem o Piso Salarial sejam reajustados.

Cláusula 37 Data-base do reajuste do piso salarial

A data-base para o reajuste do piso salarial da categoria laboral é o dia 1º de julho de cada ano.

Seção I
REPOSIÇÃO E REAJUSTE SALARIAL

Cláusula 38 Reposição Salarial

Os CONVENIENTES acordam na reposição das perdas inflacionárias verificadas no período de janeiro de 2019 a junho de 2022 em relação aos salários que compõe o Piso Salarial da categoria, cuja compensação está inserida nos valores dos salários que neste ato são realinhados nos termos da nova TABELA DO PISO SALARIAL DOS EMPREGADOS DOS SERVIÇOS NOTARIAIS DO RIO GRANDE DO SUL inserida na Cláusula 40 desta CONVENÇÃO, assim como no índice de reajuste dos salários pagos acima do Piso Salarial da Categoria.

Cláusula 39 Reajuste Salarial

Os CONVENIENTES acordam em reajustar os salários dos empregados que ganham acima da nova Tabela do Piso Salarial desta CONVENÇÃO em 8,75% (oito vírgula setenta e cinco por cento), tendo como parâmetro da base de incidência do reajuste os salários pagos no mês de competência de junho de 2022.

Cláusula 40 Nova Tabela do Piso Salarial

Os CONVENIENTES aprovam a nova TABELA DO PISO SALARIAL DOS EMPREGADOS DOS SERVIÇOS NOTARIAIS DO RIO GRANDE DO SUL (NOTAS, PROTESTOS E CONTRATOS MARÍTIMOS²) da REGIÃO 1, para a vigência de julho de 2022 a junho de 2023, inclusive, que contempla no seu bojo a reposição integral dos salários e o seu reajuste (cláusulas 38 e 39 desta CONVENÇÃO), cujos valores foram todos majorados e realinhados, restabelecendo o equilíbrio e o escalonamento entre as faixas salariais e entrâncias para cada cargo e função.

² Lei nº 8.935, de 18/11/1994, artigo 10.

TABELA I - PISO SALARIAL DOS EMPREGADOS DOS SERVIÇOS NOTARIAIS DO RIO GRANDE DO SUL (NOTAS, PROTESTOS E CONTRATOS MARÍTIMOS) VIGÊNCIA 01/03/2022 A 28/02/2023

CARGOS			FUNÇÕES	ENTRÂNCIAS				
				Distrital	Inicial	Intermediária	Final	
ATIVIDADE-FIM	ESCREVENTE extrajudicial	Autorizado	Classe 1	Substituto do Tabelião	R\$ 1.500,00	R\$ 1.750,00	R\$ 2.200,00	R\$ 3.000,00
		Não autorizado	Classe 1	Realização dos Serviços Notariais sem a função de substituição	R\$ 1.460,00	R\$ 1.650,00	R\$ 2.000,00	R\$ 2.200,00
			Classe 2		R\$ 1.430,00	R\$ 1.550,00	R\$ 1.750,00	R\$ 2.000,00
			Classe 3		R\$ 1.400,00	R\$ 1.450,00	R\$ 1.650,00	R\$ 1.800,00
		Atendente Técnico / Encaminhador	R\$ 1.350,00	R\$ 1.400,00	R\$ 1.600,00	R\$ 1.700,00		
ATIVIDADE-MEIO	AUXILIAR DE CARTÓRIO			Intimador do Serviço de Protesto de Títulos	R\$ 1.350,00	R\$ 1.400,00	R\$ 1.450,00	R\$ 1.500,00
				Recepcionista / Telefonista	R\$ 1.350,00	R\$ 1.350,00	R\$ 1.400,00	R\$ 1.450,00
				Caixa / Auxiliar Financeiro	R\$ 1.350,00	R\$ 1.350,00	R\$ 1.400,00	R\$ 1.450,00
				Secretária / Atendente Administrativo / Auxiliar Administrativo	R\$ 1.350,00	R\$ 1.350,00	R\$ 1.400,00	R\$ 1.450,00
				Técnico de Informática	R\$ 1.350,00	R\$ 1.350,00	R\$ 1.400,00	R\$ 1.450,00
				Serviços Gerais	R\$ 1.350,00	R\$ 1.350,00	R\$ 1.400,00	R\$ 1.450,00

Cláusula 41 Viabilidade de outra forma e critério complementares à remuneração

Acordam os CONVENIENTES em reconhecer como válidas outras formas e/ou critérios de remuneração complementar para os empregados nos cargos de Escrevente e de Auxiliar de Cartório, nesse caso especificamente na função de Intimador do Serviço de Protesto, com o objetivo de melhorar a produtividade e/ou rentabilidade setorial, em negociação a ser ajustada e formalizada entre empregador e empregado, porém sem a exclusão da contratação do salário fixo mensal.

Parágrafo 1º A criação de nova forma e/ou critério de remuneração complementar nunca poderá acarretar na redução do valor do salário fixo estabelecido no Piso Salarial ou no salário contratado, quando for superior ao piso, em

relação exclusivamente aos cargos e respectivas funções, referidos no *caput* desta cláusula.

Parágrafo 2º Dentre as hipóteses de nova forma e ou critério de remuneração se inclui a remuneração complementar por comissão, mediante fixação de percentual sobre o resultado líquido do Serviço Notarial prestado, no caso de Escreventes, ou por valor fixo por ato praticado, no caso de Auxiliar de Cartório na função de Intimador do Serviço de Protesto, sempre devendo ser observada a qualificação exigida do empregado para o cargo que exerce.

Parágrafo 3º Em qualquer das hipóteses vertidas no *caput* ou nos parágrafos anteriores é vedada a redução do valor do salário fixo contratado e do salário previsto no Piso da Categoria.

Cláusula 42 Compensação da antecipação do reajuste de salário

O empregador que espontaneamente antecipou eventuais reposições por perdas inflacionárias e ou reajustes aos salários para todos os seus empregados de julho de 2021 até data anterior à publicação desta CONVENÇÃO está autorizado a compensá-los automaticamente na data-base ou, caso prorrogada a vigência da Convenção anterior, no mês quando for aprovada e ou registrada.

Parágrafo Único Os TABELIONATOS que tiverem celebrado Acordo Coletivo de Trabalho com seus empregados homologado pelos Sindicatos Patronal e Laborais, nos quais a compensação da antecipação do reajuste de salário esteja prevista, poderão dela se valer, mesmo que eventualmente futura Convenção não a autorize.

Cláusula 43 Reajuste dos empregados hipersuficientes

Os empregados que possuem diploma de nível superior e recebem salário de valor igual ou superior a R\$ 14.174,44 (quatorze mil e cento e setenta e quatro reais e quarenta e quatro centavos), ou seja, o correspondente ao dobro do valor do teto da previdência que em 2022 corresponde a R\$ 7.087,22 (sete mil e oitenta e sete reais e vinte e dois centavos), com base no princípio da flexibilização, poderão negociar eventual reajuste salarial diretamente com os seus empregadores com a mesma eficácia legal e

preponderância sobre os instrumentos coletivos, os quais não estão obrigados a concedê-lo no percentual fixado para o Piso Salarial e na hipótese do Parágrafo Único da Cláusula 39 desta CONVENÇÃO, com arrimo no que dispõe o artigo 444 combinado com o artigo 611-A da CLT.

Seção II

PAGAMENTO, DESCONTOS E RECIBO DE SALÁRIO

Cláusula 44 Data e forma de pagamento do salário

O pagamento do salário contratual será realizado mensalmente no máximo até o terceiro dia útil do mês subsequente ao mês de competência, através de depósito em conta salário ou em conta corrente informada pelo empregado, desde que esta informação seja prestada com antecedência de 15 (quinze) dias, ou por meio de cheque bancário emitido contra a conta corrente do empregador.

Parágrafo 1º O pagamento do empregado que não possuir conta salário e nem conta corrente comum, será realizado por meio de cheque nominal não cruzado.

Parágrafo 2º O empregado será liberado no horário bancário pelo tempo suficiente e razoável para depositar ou sacar o cheque emitido, caso verificada a hipótese do parágrafo anterior, devendo retornar ao seu posto tão logo realize a operação.

Parágrafo 3º O empregado será liberado dentro do horário de trabalho, por tempo razoável, para se deslocar ao estabelecimento bancário fazer o saque ou depósito, sempre que o pagamento for feito por meio de cheque bancário.

Parágrafo 4º Por motivo de segurança o empregador pode se negar a realizar o pagamento de salário em espécie nas dependências do TABELIONATO.

Parágrafo 5º É vedado o pagamento de salário com cheques de terceiros.

Cláusula 45 Adiantamento do Salário

Fica assegurada aos empregados a opção de receber adiantamento correspondente a 50% (cinquenta por cento) do salário mensal, a partir da segunda

quinzena do mês de competência, desde que o empregador tenha esta disponibilidade e o empregado tenha manifestado tal pretensão, de forma inequívoca, até o dia 15 (quinze) do mês de competência.

Cláusula 46 Descontos autorizados

O empregador poderá descontar do salário do seu empregado, desde que legalmente permitido, e quando expressamente autorizado pelo empregado, parcelas relativas ao empréstimo bancário (em consignação, legalmente previsto) e, ainda, dentre outros, desconto referente a refeições, transporte, previdência privada, seguro de vida e acidentes pessoais, associações, clubes, cooperativas, mensalidade associativa do sindicato, contribuição sindical, convênios com hospitais, médicos, odontólogos, laboratórios, ópticas, farmácias.

Parágrafo 1º As autorizações outorgadas pelo empregado poderão ser revogadas a qualquer tempo, mediante inequívoca comunicação ao empregador.

Parágrafo 2º O somatório dos descontos realizados não poderá exceder a 70% (setenta por cento) da remuneração do empregado no mês, salvo por ocasião da extinção do contrato de trabalho, quando todos os descontos serão efetuados, imediatamente e independentemente de qualquer limitação.

Parágrafo 3º Os descontos em folha decorrentes do pagamento de indenizações por danos causados pelo empregado ao seu empregador, por culpa ou dolo, serão realizados independente de autorização do primeiro, tendo em conta que é sua obrigação responder pelos prejuízos que nessa condição tenha dado causa, assegurada a ampla defesa e a observância ao que dispõe o art. 462, § 1º, da CLT.

Cláusula 47 Fornecimento de contra recibo de pagamento de salário

Os empregados têm direito de receber contra recibo de pagamento do salário discriminado com identificação do empregador e do empregado, com indicação do cargo e parcelas pagas como salário, adicionais e verbas indenizatória, assim como dos descontos efetuados, como INSS e adiantamentos salariais, dentre outros, desde que haja condições técnicas para o lançamento discriminado no demonstrativo do recibo.

Seção III
BENEFÍCIOS

Cláusula 48 Benefícios

Os benefícios para os empregados da categoria laboral são aqueles definidos em lei e por CONVENÇÃO Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 1º Os benefícios obrigatórios definidos em lei são:

- a) O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (Lei n.º 8.036/90);
- b) O Vale-Transporte (Lei n.º 7.418/85);
- c) As Férias (Lei n.º 13.467/17) e o terço constitucional (Artigo 7º, inciso XVII, CF/88);
- d) O Décimo-Terceiro Salário (Lei n.º 4.090, de 13/7/62).

Parágrafo 2º Os benefícios definidos nesta CONVENÇÃO são:

- a) Adicional por tempo de serviço - Trienal;
- b) Auxílio-alimentação ou auxílio-refeição;
- c) Auxílio-creche;
- d) Convênio Médico.

Subseção I
ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Cláusula 49 Adicional por Tempo de Serviço

Esta CONVENÇÃO assegura aos empregados o adicional por tempo de serviço trienal (ATS/Trienal) correspondente a 3% (três por cento) do valor do salário fixado na Tabela do Piso Salarial instituído na Cláusula 40 deste instrumento, a cada 3 (três) anos de ininterrupta vigência do contrato de trabalho, correspondente ao cargo e função do empregado e de acordo com a entrância correspondente ao TABELIONATO para o qual foi contratado.

Parágrafo 1º A concessão do ATS/Trienal dar-se-á pelo simples decurso de tempo, a cada período aquisitivo sucessivo e ininterrupto de 3 (três) anos no mesmo contrato de trabalho.

Parágrafo 2º O ATS/Trienal é concedido até o limite máximo de 11 (onze) triênios completos, o que corresponde a um contrato de trabalho ininterrupto de 33 (trinta e três) anos.

Parágrafo 3º A cada reajustamento da Tabela do Piso Salarial haverá a automática e proporcional correção do valor do adicional.

Cláusula 50 Empregados que não têm direito ao ATS/Trienal

Os empregados que recebem seus vencimentos variáveis, de acordo com a produtividade ou sob a forma de comissionamento, não tem direito ao ATS/Trienal de que trata a Cláusula 49 deste instrumento.

Subseção II
AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO E AUXÍLIO-REFEIÇÃO

Cláusula 51 Auxílio-alimentação e auxílio-refeição

O empregador com mais de 4 (quatro) empregados concederá o auxílio-alimentação ou o auxílio-refeição por dia de efetivo trabalho em que a jornada seja superior a 4 horas³, o que exclui os sábados nos quais os TABELIONATOS autorizados realizam jornada reduzida de 4 horas.

Parágrafo 1º O auxílio-alimentação ou o auxílio-refeição diário é reajustado nesta CONVENÇÃO para R\$ 23,00 (vinte e três reais), e será pago mensalmente na forma de cartão magnético ou de tíquetes, vedado seu pagamento em dinheiro, conforme o § 2º do artigo 457 da CLT.

Parágrafo 2º O auxílio-alimentação e o auxílio-refeição têm caráter indenizatório, não se integrando e nem se incorporando ao salário para qualquer efeito, bem como não compoem os cálculos das férias, do décimo terceiro salário e dos proventos da aposentadoria.

Parágrafo 3º O auxílio-alimentação e o auxílio-refeição se destinam a subsidiar as despesas do empregado, respectivamente, com a sua alimentação ou refeição.

³ CLT, art. 71.

Parágrafo 4º O auxílio-alimentação e o auxílio-refeição não são acumuláveis entre si e com outros auxílios de espécie semelhante, tais como cesta básica ou vantagem pessoal originária de qualquer forma de auxílio ou benefício alimentar.

Parágrafo 5º A utilização do auxílio-alimentação e do auxílio-refeição como complemento de verba salarial é rigorosamente vedada por esta CONVENÇÃO, o que poderá restar configurado pelo pagamento destes auxílios em valores muito superiores ao estabelecido no *caput* desta Cláusula, bem como muito superiores aos preços dos alimentos e das refeições praticados em cada região.

Cláusula 52 Hipóteses da concessão facultativa do auxílio

O empregador não é obrigado a conceder o auxílio-alimentação ou o auxílio-refeição:

- a) Quando o empregador já adota algum modelo similar ao do auxílio-alimentação ou do auxílio-refeição, com ou sem a participação do trabalhador.
- b) Quando a utilização dos auxílios tiver a sua destinação desvirtuada pelo empregado.

Parágrafo 1º Na hipótese da letra 'a' supra, fica assegurado ao empregador a faculdade de substituir a sistemática até então adotada pela contida no 'caput' da presente cláusula.

Parágrafo 2º O uso indevido do benefício por qualquer motivo, sujeitará o empregado infrator à perda do mesmo.

Cláusula 53 Situações nas quais os auxílios desta Subseção II não são devidos

Não é devido ao empregado o auxílio-alimentação ou o auxílio-refeição:

- a) Nos dias que coincidirem com feriados e domingos;
- b) Aos sábados, no caso dos TABELIONATOS autorizados que realizam jornada reduzida de 4 horas.
- c) Nos períodos das férias individuais anuais;
- d) Nos períodos das férias coletivas;

- e) Nos dias que houver faltas não justificadas;
- f) Nos dias em que o empregado faltar, mesmo que justificadamente em razão de problemas de saúde ou para tratamento de doença.

Parágrafo Único O desconto do auxílio-alimentação ou auxílio-refeição por dia não trabalhado, ou trabalhado na hipótese de jornada reduzida, de acordo com as hipóteses elencadas nesta cláusula, ocorrerá no mês subsequente, cujo valor corresponderá ao valor dia vigente do auxílio multiplicado pelo número de dias não trabalhados.

Cláusula 54 Destinação dos Auxílios

O auxílio-alimentação se destina a aquisição de produtos 'in natura', permitindo fazer compras em supermercados, e o vale-refeição se destina à aquisição de alimentos prontos para o consumo, permitindo a compra em restaurantes e lanchonetes.

Parágrafo Único O empregador que contrata o auxílio-alimentação por meio do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), pode obter uma dedução de até 4% (quatro por cento) do imposto de renda.

Subseção III
AUXÍLIO-CRECHE

Cláusula 55 Auxílio-Creche

O auxílio-creche será concedido pelo empregador para a empregada acima de 16 (dezesesseis) anos que tiver um filho na vigência do contrato de trabalho ou que comprove ser genitora de menor com até 5 (cinco) anos de idade, cuja finalidade é o reembolso das despesas comprovadamente havidas pela empregada com a guarda legal, vigilância e assistência do seu filho, em creche de sua livre escolha e que atenda a todos os requisitos legais.

Parágrafo 1º O auxílio-creche é de natureza indenizatória não compondo os cálculos das férias e do décimo terceiro salário, bem como não sendo incorporável aos proventos da aposentadoria e não integrando o salário de nenhuma forma.

Parágrafo 2º O valor do reembolso do auxílio-creche corresponderá, por filho, a até 15% (quinze por cento) do salário fixado na Tabela do Piso Salarial

correspondente ao cargo e função da empregada, de acordo com a entrância correspondente ao TABELIONATO para a qual foi contratada.

Parágrafo 3º Somente terá direito a este auxílio a empregada que receber a remuneração contratual mensal de até R\$ 3.000,00 (três mil reais).

Parágrafo 4º Terá direito ao reembolso do auxílio-creche aquela empregada que comprovar por atestado médico a necessidade de cuidados especiais em hospital ou na residência para o(a) filho(a) até a idade de 1 (um) ano, descontado o período da licença maternidade.

Parágrafo 5º O auxílio-creche somente poderá ser solicitado pela empregada para o empregador que tenha mais de 5 (cinco) empregados em seu TABELIONATO.

Parágrafo 6º A empregada durante a jornada de trabalho terá direito a 2 (dois) descansos especiais de 30 (trinta) minutos cada um para amamentar o próprio filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, podendo este prazo ser dilatado quando o exigir a saúde do filho a critério da autoridade competente e ao encontro do que dispõe o art. 396 da CLT.

Cláusula 56 Da extensão do direito ao genitor

A hipótese de extensão deste direito ora instituído para o empregado genitor da criança decorrerá:

- a) Do falecimento da mãe;
- b) Da incapacidade física ou mental da mãe em decorrência do parto ou por outras complicações posteriores;
- c) Da mãe não receber este auxílio, mesmo trabalhando para outro empregador.

Cláusula 57 Limite máximo do valor de reembolso

O valor máximo do auxílio-creche não ultrapassará 30% (trinta por cento) do salário fixado na Tabela do Piso Salarial correspondente ao cargo e função da empregada, mesmo que a empregada seja mãe de duas ou mais crianças com até 5 (cinco) anos de idade.

Parágrafo 1º Na hipótese de ambos os genitores trabalharem para o mesmo empregador o benefício será pago tão-somente a um deles, mediante

prévio ajuste entre o casal e expressa autorização de ambos, por escrito, ao empregador.

Parágrafo 2º Esse auxílio não será obrigatório para o empregador que possua creche própria ou convênio com creches particulares em condições que lhe sejam mais favoráveis.

Cláusula 58 Termo inicial do pagamento

O início do reembolso do auxílio-creche se dará sempre a partir da data do retorno da genitora ao trabalho após o nascimento da criança, ou do fim da licença maternidade, ou a partir da data do contrato individual de trabalho na hipótese da empregada ser contratada tendo filhos menores de 5 (cinco) anos, e se estenderá até o mês no qual o(s) filho(s) completar(em) 5 (cinco) anos.

Parágrafo 1º O mês ao qual corresponder o termo inicial da concessão do auxílio-creche não poderá coincidir com o mês de competência do gozo da licença maternidade.

Parágrafo 2º Na hipótese de o empregador conceder férias à empregada ato contínuo ao término do período da licença maternidade, o termo inicial da concessão do auxílio-creche não poderá coincidir com mês de gozo das férias, tendo o seu início no retorno da empregada ao trabalho.

Cláusula 59 Pagamento do reembolso

O empregador obriga-se a reembolsar diretamente a(o) empregada(o) pelos gastos comprovadamente demonstrados em relação à creche do(s) filho(s) até o terceiro dia útil do mês subsequente, ou alternativamente na folha de pagamento do salário até os limites estabelecidos nas cláusulas antecedentes.

Subseção IV CONVÊNIO MÉDICO

Cláusula 60 Convênio médico

Fica estipulado que o empregador oferecerá aos seus empregados a contratação de empresa prestadora de serviços de assistência médica na forma de convênio,

de livre escolha do empregador e que ofereça Plano Empresarial Básico com cobertura exclusiva para consultas médicas e exames, ou Plano Empresarial Básico com a opção de Assistência Hospitalar Básica.

Parágrafo 1º O empregado escolherá qual o Plano Empresarial de Assistência Médica que melhor lhe convier dentre os seguintes: o Plano Básico, ou o Plano Básico com opção de Assistência Hospitalar Básica.

Parágrafo 2º As despesas mensais de custeio do Plano Empresarial contratado com base no disposto nesta CONVENÇÃO serão suportadas em conjunto pelo empregador e pelo empregado, na razão de 50% (cinquenta por cento) para cada um.

Parágrafo 3º Fica dispensado o cumprimento desta cláusula na hipótese de o empregador já ter firmado convênio médico anteriormente.

Parágrafo 4º Para beneficiar-se do convênio médico de que trata esta cláusula o empregado deverá manifestar o seu interesse em participar por meio de correspondência protocolada dirigida ao empregador, solicitando a sua inclusão.

Parágrafo 5º O empregado é livre para contratar um plano de categoria superior dentro do mesmo convênio, caso tal opção seja disponibilizada pela empresa prestadora do serviço de assistência médica, porém a participação no custeio do Plano pelo empregador ficará limitada aos valores planos referidos no Parágrafo 1º desta Cláusula.

PARTE III

CARGOS E FUNÇÕES DOS EMPREGADOS DE TABELIONATOS

Cláusula 61 Cargos em Tabelionatos

Os cargos dos empregados em TABELIONATOS são dois: o de ESCRIVENTE extrajudicial voltado para a atividade-fim e o de AUXILIAR DE CARTÓRIO extrajudicial voltado para a atividade-meio.

Parágrafo 1º A atividade-fim é aquela que compreende as atividades essenciais e normais para a prestação do serviço notarial, finalidade precípua do

TABELIONATO, sendo vedada a sua terceirização nas letras do artigo 20 da CNNR.

Parágrafo 2º A atividade-meio é aquela que compreende as atividades necessárias para o funcionamento e manutenção da estrutura do TABELIONATO, não relacionadas diretamente com a atividade-fim, admitindo-se em parte a sua terceirização.

Seção I

CARGO DE ESCRIVENTE

Cláusula 62 Cargo de Escrevente: modalidades, classes e funções

O cargo de Escrevente extrajudicial em TABELIONATOS possui duas modalidades, ambas voltadas para a atividade-fim da prestação do Serviço Notarial: 'autorizado' e 'não autorizado'.

Parágrafo 1º A modalidade 'autorizado' pertinente ao cargo de Escrevente extrajudicial é aquela na qual o empregado tem autorização do Notário empregador para realizar e firmar atos notariais.

Parágrafo 2º A modalidade 'autorizado' pertinente ao cargo de Escrevente extrajudicial possui três classificações: Classe 3, Classe 2 e Classe 1, onde a Classe 3 é a inicial, para atos de menor complexidade e conhecimento técnico, a Classe 2 é a intermediária, e a Classe 1 é a final, para atos de maior complexidade e que exigem maior conhecimento técnico.

Parágrafo 3º Cabe ao empregador, a seu exclusivo critério, autorizar quais os atos notariais que o empregado contratado para o cargo de Escrevente poderá realizar e firmar, bem como a decisão de promovê-lo de uma Classe para outra, de acordo com a necessidade do Tabelião, do desempenho e a confiança depositada no empregado, consideradas a capacidade e conhecimento técnico demonstrados.

Parágrafo 4º A autorização para que o Escrevente realize e firme atos notariais é de exclusiva competência do Tabelião e se dará necessariamente por meio de Portaria específica que determinará os atos para os quais o empregado estará autorizado (art. 20, § 3º da Lei dos Cartórios).

Parágrafo 5º O cargo de Escrevente extrajudicial em TABELIONATO está enquadrado no Código Brasileiro de Ocupações (CBO) sob o n.º 3514-05 apenas como referência, pois há atribuições descritas no referido código que não correspondem em parte às funções e atribuições da ocupação do escrevente que trabalha em TABELIONATOS.

Parágrafo 6º A modalidade 'não autorizado' é a pertinente ao empregado no cargo de Escrevente que não recebeu do Tabelião a autorização para firmar atos notariais, executando funções de suporte técnico, atuando como Atendente Técnico e ou Encaminhador que orienta ao público sobre os serviços notariais prestados em cada serventia notarial, podendo minutar atos, recebendo e encaminhando os documentos necessários para os escreventes autorizados realizarem e firmarem os atos.

Cláusula 63 Escrevente na função de Substituto do Tabelião

O Tabelião nomeará por meio de Portaria um ou mais dos seus empregados que foram contratados para o cargo de Escrevente para a função de seu Substituto, sendo que dentre os substitutos, um deles será designado com exclusividade para responder pelo respectivo serviço notarial nas ausências e impedimentos do Notário.

Parágrafo 1º O Tabelião poderá nomear por Portaria mais de um Escrevente para substituí-lo com exclusividade, para responder pelo respectivo serviço notarial nas suas ausências e impedimentos, desde que o faça de forma sucessiva, sendo que o Segundo Substituto somente substituiria o Tabelião se o Primeiro Substituto estivesse ausente ou impedido, e assim sucessivamente.

Parágrafo 2º Em razão da grande responsabilidade e complexidade das funções inerentes ao Escrevente Substituto do Tabelião, cada empregado nomeado nesta função deverá ser da Classe 1, ou seja, pertencer à classe mais graduada.

Parágrafo 3º Faculta-se ao Tabelião, mediante Portaria específica, nomear outros escreventes extrajudiciais na função de Substituto para realizarem funções de supervisão técnica dos serviços notariais, bem como administrativas e financeiras do TABELIONATO.

Parágrafo 4º De acordo com as áreas de supervisão, níveis de competência e conhecimento específico, o Tabelião fixará as respectivos salários e forma de pagamento, que poderão ser distintos para os empregados

Escreventes extrajudiciais na função de Substituto, em razão das distintas atribuições que lhes poderão ser atribuídas, a critério do empregador, preferencialmente por meio de Plano de Cargos e Salários ou Acordo Coletivo de Trabalho que disponha sobre essa matéria.

Parágrafo 5º Está em estudo para a próxima convenção a padronização das funções dos Escreventes nomeados Substitutos do Tabelaio, e escalonamento dos salários por meio de níveis dentro da substituição.

Seção II

CARGO DE AUXILIAR DE CARTÓRIO

Cláusula 64 Funções do empregado Auxiliar de Cartório

O empregado no cargo de Auxiliar de Cartório em TABELIONATOS executa funções administrativas em geral, não direcionadas à atividade-fim da Serventia, como a de Atendente Administrativo, Caixa, Financeiro, Recepcionista, Telefonista, Técnico de Informática, Intimador(a) do Serviço de Protesto de Títulos e Serviços Gerais.

Parágrafo 1º O empregado no cargo de Auxiliar de Cartório não possui competência funcional para realizar e firmar atos notariais.

Parágrafo 2º O cargo de Auxiliar de Cartório referente à função de Atendente Administrativo pertinente à atividade-meio, não se confunde com o cargo de Escrevente, na qualidade de não autorizado, que executa à função de Atendente Técnico pertinente à atividade-fim.

Parágrafo 3º O empregado no cargo de Auxiliar de Cartório, está enquadrado no Código Brasileiro de Ocupações (CBO) sob o n.º 4110-25, apenas como referência, em que pese a descrição das atribuições do referido código ser genérica, abrangendo atribuições distintas da sua alçada.

Cláusula 65 Serviços Terceirizados pelo TABELIONATO

Os serviços voltados para as atividades-meio e que são imprescindíveis para o bom funcionamento da estrutura cartorial que podem ser terceirizados, são a assessoria contábil, jurídica, de tecnologia da informação, de limpeza, de manutenção de máquinas e equipamentos, serviços de limpeza e gerais, e de segurança e vigilância.

PARTE IV
REPRESENTAÇÃO SINDICAL

Cláusula 66 Sindicato como substituto processual

O SINDICARTÓRIOS-RS poderá agir como substituto processual de todos os empregados da sua base territorial ou de atuação para reclamar o cumprimento das cláusulas estabelecidas nesta CONVENÇÃO.

Cláusula 67 Ingresso de representantes sindicais no TABELIONATO

Fica assegurado aos representantes da Entidade Sindical Laboral o acesso às dependências dos TABELIONATOS em horários previamente agendados com o empregador com antecedência mínima de 10 (dez) dias úteis, para a distribuição ordenada de informativos e para palestras.

Parágrafo 1º As atividades a que se refere o *caput* desta cláusula não poderão contar com todos os empregados ao mesmo tempo, sob pena de prejuízo ao funcionamento do TABELIONATO e da prestação de serviço a que se destina.

Parágrafo 2º Caberá ao empregador administrar a forma e o procedimento a ser adotado, em sistema de rodízio, para que os seus empregados sejam liberados para reunirem-se com os representantes da Entidade Sindical Laboral, em encontro que não ultrapasse 30 (trinta) minutos.

Parágrafo 3º As reuniões terão que, necessariamente, serem realizadas no horário de expediente do TABELIONATO.

Cláusula 68 Registro das Entidades Sindicais

Os CONVENIENTES declaram neste ato que são legalmente constituídos e devidamente regularizados junto aos órgãos de Estado como Entidades Sindicais, possuindo autonomia privada coletiva no âmbito do direito coletivo do trabalho para instituir regras de conduta de natureza jurídico-normativa, sem descuidar do seu caráter contratual, bem como enaltecer o equilíbrio no confronto de interesses entre as partes participantes do processo de negociação e formalização desta CONVENÇÃO, pautados nos princípios da boa-fé e do não-retrocesso social.

Cláusula 69 Cláusula assistencial

Visando atender às despesas ordinárias da Entidade Sindical Laboral, os empregadores dos TABELIONATOS abrangidos por esta CONVENÇÃO descontarão de todos os seus empregados, no mês subsequente ao do depósito desta CONVENÇÃO na Delegacia Regional de Trabalho e Emprego, o valor correspondente a 1 (um) dia de trabalho, com base no salário vigente no mês no qual este instrumento for firmado.

Parágrafo 1º Os empregados deverão manifestar por escrito ao empregador a sua concordância com este desconto até 10 (dez) dias antes do fechamento da folha de pagamento do salário mensal.

Parágrafo 2º Os valores descontados do salário dos empregados serão transferidos para a conta corrente da Entidade Sindical Laboral informada formalmente pela sua Diretoria, o que se dará no prazo de até 10 (dez) dias, a contar da data do pagamento dos salários de cada TABELIONATO.

Parágrafo 3º Transcorrido o prazo de que trata o parágrafo 2º desta Cláusula, sem que ocorra a transferência do valor descontado destinado à Entidade Sindical Laboral, incidirá multa de 5% (cinco por cento), sem prejuízo da atualização monetária mensal do valor pelo IGPM/FGV.

Cláusula 70 Estabilidade no emprego para membros da Diretoria da Entidade Sindical Laboral

Fica assegurada a estabilidade no emprego para os membros da Diretoria da Entidade Sindical Laboral, a partir da comprovação da candidatura do empregado ao cargo de Direção ou de Representação até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos da legislação trabalhista aplicável à matéria, nos termos do § 3º do artigo 543 da CLT, com a redação dada pela Lei 7.543, de 02/10/86.

PARTE V
DISPOSIÇÕES FINAIS

Cláusula 71 Vigência desta CONVENÇÃO

A vigência desta CONVENÇÃO será de 1 (um) ano, a contar de 01/07/2022 até 30/06/2023, comprometendo-se os CONVENIENTES em promover o depósito de uma via deste instrumento junto à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no prazo

máximo de 8 (oito) dias após a assinatura deste instrumento, para fins de registro e arquivo, na forma preconizada pelo artigo 614 da CLT.

Parágrafo 1º Na hipótese de alguma inconsistência no registro sindical das Entidades Sindicais CONVENIENTES que inviabilize sua transmissão eletrônica pelo “mediador” se comprometem a fazer o registro deste instrumento no Registro de Títulos e Documentos.

Parágrafo 2º Levado a efeito o registro deste instrumento no Registro de Títulos e Documentos, esta CONVENÇÃO está revestida de força obrigatória, fazendo lei entre as partes e exigível em todas as suas cláusulas e condições ora aprovadas, com plena eficácia jurídico-normativa, ressalvadas as hipóteses de caso fortuito e de força maior.

Cláusula 72 Base territorial, abrangência e área de atuação

Esta CONVENÇÃO abrange, vincula e obriga a todos os TABELIONATOS prestadores dos Serviços Notariais – Notas, Protestos e Contratos Marítimos – que compõem a base territorial representada pelo SINDICARTÓRIOS-RS, sediados nos municípios relacionados nominalmente na lista anexa, conhecida como Região 1.

Cláusula 73 Eficácia jurídico-normativa

Esta CONVENÇÃO possui eficácia jurídico-normativa, obrigando os CONVENIENTES em todos os seus termos e condições.

Cláusula 74 Divergências e o princípio da aplicação da norma mais benéfica

As divergências que eventualmente vierem a surgir na aplicação desta CONVENÇÃO serão dirimidas pelos CONVENIENTES por meio de reuniões nas quais predomine o diálogo e a firme intenção de evitar litígios, sendo que, na hipótese de não se chegar a uma composição, as partes acordam que a resolução do conflito será feita através de mediação a ser realizada no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, sem prejuízo do direito de recurso a todas as instâncias de jurisdição.

Parágrafo 1º Como regra geral, na hipótese de conflito direto entre as cláusulas desta CONVENÇÃO ou de Dissídio Coletivo, e as cláusulas de Acordo Coletivo de Trabalho, envolvendo as partes ora representadas, prevalecerão as cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho, desde que não infrinjam norma legal.

Parágrafo 2º Ratifica-se que a regra geral prevista no parágrafo 1º desta cláusula não se aplicará nas questões que envolverem a criação ou o reconhecimento de direitos, vantagens e benefícios com efeito retroativo à data da contratação do empregado, quando não previstos originalmente, devendo ser consideradas nulas de pleno direito.

Parágrafo 3º Na hipótese de Acordo Coletivo de Trabalho não dispor sobre direito ou obrigação previstos nesta CONVENÇÃO ou em eventual Dissídio Coletivo, assistirá eficácia à norma prevista nos respectivos instrumentos da CONVENÇÃO ou do Dissídio Coletivo.

Parágrafo 4º Na hipótese de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho no qual seja aprovado novo Plano de Cargos e Salários (PCS) ou Plano de Cargos, Salários e Carreira (PCSC), com a expressa renúncia dos empregados ao modelo anterior, passará a valer, para todos os fins de direito, o novo Plano aprovado e aderido.

Cláusula 75 Correspondência normativa nos Acordos Coletivos de Trabalho

Nos Acordos Coletivos de Trabalho celebrados entre empregadores e respectivos empregados, que deverão ser assistidos pelas respectivas Entidades Sindicais ora CONVENIENTES que os encaminharão para registro e depósito nos termos da lei, deverá ser registrada a correspondência normativa das cláusulas constantes no instrumento de Acordo com as cláusulas constantes no instrumento desta CONVENÇÃO, por meio de notas de rodapé ou notas de fim de texto, quando o seu objeto versar sobre direitos e deveres desta CONVENÇÃO e ou de normas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, bem como legislação posterior atinente à matéria tratada.

Cláusula 76 Prorrogação, Revisão, Denúncia ou Revogação deste CONVENÇÃO

A prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, da presente CONVENÇÃO ficará subordinada às normas estabelecidas pelo art. 615 da CLT,

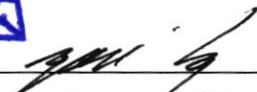

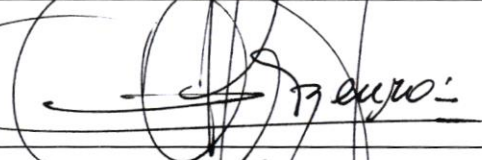

observando-se os princípios da liberdade e da autonomia sindical estabelecidas na Constituição Federal.

Parágrafo 1º Os CONVENENTES ajustam que esta CONVENÇÃO será prorrogada automaticamente por 90 (noventa) dias, na hipótese de as partes não lograrem êxito em concluir a aprovação, formalização, depósito e registro da CONVENÇÃO de 2023 até o dia 15/06/2023.

Parágrafo 2º Exclusivamente na hipótese do disposto no parágrafo 1º desta cláusula, os CONVENENTES ajustam a dispensa da convocação de assembleia geral para a aprovação desta prorrogação excepcional.

Dessarte, com base no artigo 7º, inciso XXVI, e artigo 236, ambos da Constituição da República Federativa do Brasil de 05/10/1988 (CF/88); no Decreto-Lei n.º 5.452 de 01/05/1943 (CLT) e alterações instituídas pela Lei n.º 13.467 de 13/07/2017 (Reforma Trabalhista), a qual também alterou a Lei n.º 6.019, de 03/01/1974; na Lei n.º 13.874, de 20/09/2019, que instituiu a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica; na Lei n.º 13.932, de 11/12/2019; na Lei n.º 8.036, de 11/05/1990 (FGTS); na Lei n.º 8.212, de 24/07/1991 (Seguridade Social); na Lei n.º 8.935 de 18/11/1994 (Lei dos Cartórios), com os reflexos decorrentes do julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 1.183-DF/STF, os CONVENENTES firmam esta CONVENÇÃO em três vias de igual teor e forma para que produza seus jurídicos e legais efeitos.

Porto Alegre/RS, 09 de junho de 2022.

 <p>José Carlos Guizolfi Espig Presidente CPF/MF n.º 475.907.000-10 SINDINOTARS</p>	 <p>João de Castro Teixeira Neto Presidente CPF/MF sob o n.º 399.080.540-15 SINDICARTÓRIOS-RS</p>
 <p>Eduardo Marengo de Oliveira OAB/RS n.º 34.742 Advogado do SINDINOTARS</p>	 <p>Paula Beckenkamp OAB/RS n.º 111.807 Advogada do SINDICARTÓRIOS-RS</p>



1º TABELIONATO DE NOTAS DE SÃO LEOPOLDO
 Rua Independência, 625 - São Leopoldo - RS - Fone: (51) 3579-3500
JENIFER CASTELLAN DE OLIVEIRA - TABELIÃ DESIGNADA



Reconheço **AUTÊNTICA** a firma de **João de Castro Teixeira Neto**, indicada com a seta de uso deste Tabelionato.
EM TESTEMUNHO DA VERDADE
São Leopoldo, 09 de junho de 2022
 Emol: R\$ 8,80 + Selo digital: R\$ 1,80 - 16:29:36 - 2420696 - 30686
 Selo: 0617.01.2000001.79698

Priscila Ramos Martins
 Escrevente Autorizada

2º

TABELIONATO DE NOTAS
PORTO ALEGRE

Cledemar Dornelles de Menezes - Tabelião
 Av. Loureiro da Silva, 1930 - Porto Alegre - RS - Cep: 90050-240
 Fone: (51) 2131-3000 - administracao@cartorioportoalegre.com.br



A052.685

Reconheço a **AUTENTICIDADE** da firma de: **JOSÉ CARLOS GUTZOLFI ESPIG (0453.01.2100002.22083)**, indicada com a seta de uso deste Tabelionato.
EM TESTEMUNHO DA VERDADE
Porto Alegre, 10 de junho de 2022
Aline Knaack Menezes - Substituta do Tabelião
 Rec. Firms: R\$ 8,80 - Hora: 14:04:28-29705

VÁLIDO SOMENTE SEM EMENDAS OU ALIQUÍDAS



[Faint handwritten notes and a rectangular stamp at the bottom of the page]