

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

01/07/2020 a 30/06/2021

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 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 sob o 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 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 sob o n.º 399.080.540-15, ambos doravante denominados Convenentes, de pleno e comum acordo, firmam a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO (Convenção), a qual se baseia no artigo 7º, inciso XXVI, e artigo 236 da Constituição da República Federativa do Brasil de 05/10/1988 (CF/88), no Decreto-Lei n.º 5.452 de 1º/05/1943 (CLT), e alterações instituídas pela Lei n.º 13.467 de 13/07/2017 (Reforma Trabalhista) que alterou também a Lei n.º 6.019, de 03/01/1974, Lei n.º 8.036, de 11/05/1990, e Lei n.º 8.212, de 24/07/1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho, e alinhada à Lei n.º 8.935 de 18/11/1994 (Lei dos Cartórios), que regulamentou o artigo 236 da CF/88, a qual será regida pelos termos, cláusulas e condições a seguir:

### Seção I

#### ALTERAÇÕES FÁTICAS E JURÍDICAS SUPERVENIENTES À EDIÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DA REGIÃO 1 DE 2019

1. CONSIDERANDO que foi reconhecido pelo Governo Federal do Brasil situação de emergência de saúde pública de importância internacional, decorrente da pandemia causada pelo novo Coronavírus (Sars-Cov-2), foi decretado pelo Congresso Nacional e sancionado pelo Presidente da República a Lei n.º 13.979, de 06/02/2020, que dispôs sobre as medidas urgentes necessárias à prevenção, controle e contenção dos riscos, danos e agravos, para o seu enfrentamento;
2. CONSIDERANDO que foi reconhecida a ocorrência do estado de calamidade pública pelo Governo Federal do Brasil, nos termos da Mensagem do Presidente

da República n.º 93, de 18/03/2020, e pelo Congresso Nacional, por meio do Decreto Legislativo n.º 6, de 20/03/2020, para os fins do artigo 65 da Lei Complementar n.º 101, de 04/05/2000;

3. CONSIDERANDO que o Governo Federal do Brasil editou a Medida Provisória n.º 927, de 22/03/2020, que dispôs sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública, e da emergência de saúde pública de importância internacional, e que a Lei n.º 14.020, de 06/07/2020, instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que alterou a Lei n.º 8.213, de 24/07/1991, Lei n.º 10.101, de 19/12/2000, Lei n.º 12.546, de 14/12/2011, Lei n.º 10.865, de 30/04/2004, e Lei n.º 8.177, de 1º/03/1991, bem como dispôs sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública, dentre as quais a suspensão temporária do contrato de trabalho e a possibilidade do empregador acordar a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de seus empregados;

4. CONSIDERANDO que o Governo Federal do Brasil editou o Decreto n.º 10.422, de 13/07/2020 e o Decreto n.º 10.470, de 24/08/2020, que prorrogaram o prazo máximo para celebrar acordos de redução proporcional de jornada e de salário, e para celebrar acordos de suspensão temporária do contrato de trabalho, bem como para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais de que trata a Lei n.º 14.020/2020, limitados à duração do estado de calamidade pública;

5. CONSIDERANDO que é da competência exclusiva do Poder Judiciário fiscalizar os serviços notariais e de registro (arts. 103-B, § 4º, I e III, e 236, § 1º, da Constituição Federal), e que compete ao Corregedor Nacional de Justiça expedir recomendações e outros atos normativos destinados ao aperfeiçoamento das atividades dos serviços notariais e de registro (art. 8º, X, do Regimento Interno do Conselho Nacional de Justiça);

6. CONSIDERANDO que, neste contexto de crise, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) editou a Recomendação n.º 45-CNJ, de 17/03/2020, e os Provimentos n.º 91/2020-CNJ, de 22/03/2020, n.º 94/2020-CNJ, de 28/03/2020, n.º 95/2020-CNJ, de 1º/04/2020, n.º 96/2020-CNJ, de 27/04/2020, n.º 97/2020-CNJ, de 27/04/2020, n.º 99/2020-CNJ, de 15/05/2020, e n.º 105/2020-CNJ, de 12/06/2020, todos direcionados às Serventias Extrajudiciais prestadoras dos Serviços Notariais, os quais versaram, dentre outros temas mas não se limitando a estes, sobre: a) o reconhecimento da natureza essencial do Serviço Notarial, b) a suspensão e ou redução do atendimento presencial ao público, c) a adoção de medidas preventivas para a redução dos riscos de contaminação com o novo Coronavírus (Sars-Cov-2), d) a disposição de regras e procedimentos para o funcionamento

dos Serviços Notariais durante o período da Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN), e) a prorrogação, ampliação e redução de prazos, jornadas diárias e horários de atendimento ao público, e f) controle da quantidade proporcional de empregados presentes nas serventias;

7. CONSIDERANDO que as medidas restritivas impostas, em razão da crise instaurada na saúde pública e na economia, afetaram diretamente a prestação dos Serviços Notariais pelas respectivas serventias, bem como os usuários desses serviços, acarretando a queda acentuada da receita dos Tabelionatos de Notas e de Protestos e dos empregadores;

8. CONSIDERANDO que a gravíssima crise econômica em nível nacional é percebida pelos dados estatísticos medidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística ([www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br)), referentes ao segundo trimestre de 2020, que apuraram que o total de desempregados no Brasil foi de 12.800.000 (doze milhões e oitocentos mil) trabalhadores, correspondendo à taxa de desemprego de 11,8% (onze vírgula oito por cento), sendo que o total de desalentados foi de 5.700.000 (cinco milhões e setecentos mil) brasileiros, e a taxa de subutilização atingiu a marca de 29,1%, o que reflete a progressiva desaceleração da economia, e a extensão da grave crise econômica instaurada, que autoriza concluir que a retomada da economia ao patamar antes da pandemia poderá consumir todo o ano de 2021, com eventual crescimento somente a partir de 2022;

9. CONSIDERANDO que a presente Convenção está sendo celebrada em data posterior à sua data-base, em razão dos efeitos do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública, que inviabilizaram até então o exercício da ampla negociação coletiva;

10. CONSIDERANDO que parte expressiva da Categoria Econômica dos Notários do Rio Grande do Sul está vivenciando os efeitos desta crise histórica, tendo se obrigado a contratar empréstimos bancários para pagar o décimo-terceiro salário do ano de 2020, assim como as folhas de pagamento no segundo semestre de 2020, o que gerou inevitável endividamento e a cogitação de demissões no setor;

11. CONSIDERANDO os avanços decorrentes da Lei n.º 13.467/2017, que instituiu a Reforma Trabalhista, bem como da Lei n.º 13.874, de 20/09/2019, que instituiu a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica, e estabeleceu garantias de livre mercado, ambas alterando significativamente, dentre outros diplomas legais, o Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943;

12. CONSIDERANDO que a análise das bases territoriais e de atuação das duas entidades sindicais laborais representativas dos empregados em serventias notariais do Rio Grande do Sul não contemplam o município de Porto Alegre;

13. CONSIDERANDO que os Convenentes declaram estar cientes da situação inusitada pela qual passam empregadores e empregados dos Serviços Notariais do Estado do Rio Grande do Sul, os quais, em conjunto, constataram a necessidade de acordar medidas provisórias urgentes para viabilizar, na medida do possível, a manutenção dos postos atuais de emprego das serventias extrajudiciais e, concomitantemente, evitar a oneração da folha de pagamento com o reajuste anual do piso da categoria;

14. CONSIDERANDO, por fim, a necessidade da nova Direção do SINDINOTARS de iniciar um trabalho para o estabelecimento de um modelo padronizado de cargos e funções para as serventias prestadoras dos Serviços Notariais do Estado do Rio Grande do Sul, com inevitáveis reflexos no piso salarial da categoria, bem como alcançar os empregados das serventias notariais do Município de Porto Alegre, os Convenentes celebram a presente Convenção com base nas cláusulas a seguir:

## Seção II QUESTÕES SALARIAIS

Cláusula 1ª Data-base do reajuste salarial

A data-base para o reajuste do salário base dos cargos e funções constantes no piso salarial da categoria laboral é o dia 1º de julho de cada ano.

Cláusula 2ª Reajuste salarial na data-base

Os Convenentes acordam que neste ano de 2020, excepcionalmente, não haverá reajuste do valor do salário base fixado na Tabela do Piso Salarial da Convenção celebrada em 2019, correspondente ao cargo e função do empregado, de acordo com a entrância correspondente para a qual foi contratado, referente às serventias extrajudiciais prestadoras dos Serviços Notariais sediadas na Capital e no interior do Rio Grande do Sul – Região 1, com espeque nas considerações registradas na Seção I deste instrumento.

Parágrafo 1º Fica estabelecido que na negociação para aprovação da próxima Convenção Coletiva de Trabalho será incluída na pauta de reivindicações a análise da repercussão financeira sofrida pelas partes, decorrente do fato de não ter havido reajuste do piso salarial fixado na Convenção de 2019, oportunidade na qual será analisada a possibilidade de recuperação, ainda que parcial, do poder aquisitivo do trabalhador.

Parágrafo 2º Os empregadores que espontânea e livremente anteciparem eventuais reajustes aos salários contratados dos seus empregados, na vigência desta Convenção, estão autorizados a compensá-los quando, posteriormente, forem aprovados reajustes ao salário base, na próxima Convenção Coletiva ou nas que se seguirem.

Cláusula 3ª Política Salarial

A política salarial adotada pelos Convenentes nas convenções coletivas de trabalho anuais implica na reposição da perda inflacionária sofrida no salário base dos empregados, constante no piso salarial da categoria, e, a partir desta Convenção, visa a padronização de cargos e funções dos empregados das Serventias Notariais, estimulando a criação de Planos de Cargos e Salários pelos empregadores, em sintonia com o que dispõe a CLT, a Reforma Trabalhista, a Lei dos Cartórios e demais dispositivos legais aplicáveis à matéria.

Parágrafo 1º Excepcionalmente, na vigência desta Convenção, os Convenentes acordam que não há condições para que seja concedido reajuste do salário base do piso salarial da categoria aprovado na Convenção Coletiva de Trabalho – Região 1, firmada em 2019, diante da conjuntura caótica decorrente da grave crise econômica pela qual o Brasil passa, tendo em conta as considerações registradas na Seção I deste instrumento.

Parágrafo 2º Acordam os Convenentes em estimular aos empregadores a criação de novas formas de remuneração para os empregados no cargo de escrevente com o objetivo de melhorar a rentabilidade e/ou produtividade setorial, pelo estabelecimento de novos critérios de rendimento salarial em substituição de remuneração dos contratos de

trabalho vigentes, em negociação a ser ajustada entre empregador e empregado.

Parágrafo 3º

A criação de nova forma de remuneração de que trata o parágrafo anterior deverá considerar os níveis hierárquicos e respectivas faixas salariais do cargo de escrevente, bem como a rentabilidade obtida nos respectivos setores dos Serviços Notariais.

Parágrafo 4º

Eventual implementação de um programa de remuneração por comissão, mediante fixação de percentual sobre o resultado líquido do Serviço Notarial prestado, deverá ser estabelecida considerando a qualificação exigida do empregado no cargo de escrevente e a complexidade da função no exercício da atividade notarial setorial, vedada a redução do respectivo salário fixo.

Cláusula 4ª

Piso Salarial

De acordo com os termos da Cláusula 2ª deste instrumento, não haverá reajuste do piso salarial, razão pela qual se reprisa nesta Convenção os mesmos salários base fixados na Convenção de 2019.

TABELA 1 - PISO SALARIAL DE 1º/07/2020 A 30/06/2021								
Cargos			Funções	Entrâncias				
				Distrital	Inicial	Intermediária	Final	
Atividade-Fim	Escrevente	Autorizado	1ª Classe	Substituto do Notário	1.129,00	1.364,40	1.755,20	2.495,20
			2ª Classe	Prestação dos Serviços Notariais sem a função de substituição	1.095,90	1.253,30	1.559,40	1.729,70
				3ª Classe	1.075,30	1.153,50	1.452,20	1.651,30
		Não Autorizado	Suporte aos setores dos Serviços Notariais	1.053,90	1.167,20	1.384,10	1.532,70	
Atividade-Meio	Auxiliar de Cartório	Notificador		1.049,90	1.055,80	1.062,00	1.128,90	
		Atendente, Recepcionista, Telefonista		1.049,90	1.055,80	1.062,00	1.128,90	
		Caixa, Auxiliar Financeiro		1.055,80	1.055,80	1.062,00	1.174,80	
		Auxiliar Administrativo		1.055,80	1.055,80	1.062,00	1.174,80	
		Técnico de Informática		1.055,80	1.062,70	1.174,80	1.203,30	
		Serviços Gerais		1.049,90	1.049,90	1.055,80	1.055,80	

- Parágrafo 1º A tabela acima é elaborada com base na padronização da estrutura de cargos e funções dos empregados das serventias extrajudiciais prestadoras dos Serviços Notariais no Estado do Rio Grande do Sul, da qual se ocupa a Seção III desta Convenção, e que faz parte da política salarial preconizada na Cláusula 3ª deste instrumento.
- Parágrafo 2º Acordam os Convenentes em inserir na tabela acima, no cargo de Escrevente, a modalidade de "não autorizado" para o empregado que não tem autorização do empregador para firmar atos notariais, exercendo a função de suporte aos setores dos Serviços Notariais, e para o qual é atribuído, para efeito desta convenção, o mesmo salário base do Escrevente Autorizado de 3ª Classe.
- Parágrafo 3º Retifica-se na Tabela acima, em comparação com a tabela de 2019, a função de "Escrevente" para o cargo de "Auxiliar de Cartório", excluindo-a, por se tratar de erro material.
- Parágrafo 4º Os Convenentes registram que na Convenção de 2021 será realizado o realinhamento proporcional dos valores dos salários base dos cargos e funções, de acordo com as entrâncias do Serviço Notarial.
- Parágrafo 5º Fica ajustado que nenhum empregado integrante da categoria laboral abrangida por esta Convenção poderá receber na sua vigência salário contratual mensal inferior ao salário base constante no piso salarial da categoria, observados os respectivos cargos e funções, de conformidade com a tabela acima que repete os valores que vigoram de 1º/07/2019 a 30/06/2020.
- Parágrafo 6º Fica ajustado que nenhum empregado poderá receber salário fixo ou variável inferior ao salário-mínimo estabelecido em Lei (art. 7º IV, VII, CF/88).
- Parágrafo 7º Não há obrigatoriedade por parte do empregador de instituir no seu tabelionato todas as funções enunciadas referentes aos cargos pertinentes ao Serviço Notarial.

Cláusula 5ª 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 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 da serventia extrajudicial.

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

#### Cláusula 6ª Adiantamento do Salário

Fica assegurada aos empregados a opção de receber adiantamento correspondente a 50% (cinquenta por cento) do salário base 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 7ª 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, 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 Indepe de autorização os descontos decorrentes de indenizações por danos causados pelo empregado, por culpa ou dolo, posto que é obrigado a responder pelos prejuízos que, nessa condição, causar ao seu empregador.

Cláusula 8ª Fornecimento de contra recibo de pagamento de salário

Fornecimento aos empregados de contra recibo de pagamento do salário discriminado com identificação do empregador e do empregado, e com indicação do cargo e das parcelas pagas (salário base, adicionais, verbas indenizatórias etc.), desde que haja condições técnicas para o lançamento discriminado no demonstrativo do recibo, assim como dos descontos efetuados (INSS, adiantamentos salariais etc.).

### Seção III CARGOS E FUNÇÕES DAS SERVENTIAS DO SERVIÇO NOTARIAL

Cláusula 9ª Cargos nas serventias notariais

Os cargos dos empregados contratados para trabalhar em serventias extrajudiciais prestadoras dos Serviços Notariais são dois: o de Escrevente, autorizado ou não autorizado, voltado para a atividade-fim, e o de Auxiliar de Cartório, nas suas diversas funções, voltado para a atividade-meio.

Parágrafo 1º Entende-se por atividade-fim aquela que compreende as atividades essenciais para a prestação do serviço notarial, vedada a sua terceirização nas letras do artigo 20 da CNNR, enquanto a atividade-meio é um serviço necessário para o funcionamento da estrutura da serventia extrajudicial, permitida, em parte, a sua terceirização como nos casos de, por exemplo e não se limitando a estes, os serviços de assessorias jurídica, contábil e de tecnologia da informação, de limpeza, bem como de manutenção, serviços gerais e vigilância.

Parágrafo 2º O preenchimento dos cargos e respectivas funções previstos na "Tabela 1 - Piso Salarial", de forma exemplificada, não se constitui em uma obrigatoriedade para o empregador, o qual determinará o preenchimento de todos os cargos e funções, de acordo com a necessidade, porte e estrutura de cada serventia extrajudicial.

Cláusula 10 Cargo e funções de escrevente

O cargo de escrevente possui duas modalidades, a de 'não autorizado' e a de 'autorizado', sendo que nesta se divide em três classes hierárquicas, denominadas Terceira Classe, Segunda Classe e Primeira Classe, onde a classe inicial é a Terceira Classe e a final é a Primeira Classe, todas voltadas para a atividade-fim do Serviço Notarial.

Parágrafo 1º A modalidade 'não autorizado', pertinente ao cargo de escrevente de Terceira Classe, é aquela na qual se enquadra o empregado que não recebeu do empregador a autorização para realizar e firmar atos notariais, mas cujas funções destinam-se à atividade-fim da serventia notarial, dando suporte para os setores dos Serviços Notariais.

Parágrafo 2º A modalidade 'autorizado', pertinente ao cargo de escrevente da Terceira à Primeira Classe, é aquela na qual se enquadra o empregado que recebeu do empregador a autorização para realizar e firmar atos notariais, destinados à atividade-fim da serventia notarial.

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 Notário, do

desempenho e a confiança depositada no empregado, consideradas a capacidade e conhecimento técnico demonstrados.

Parágrafo 4º A autorização para que o escrevente firme atos notariais é de exclusiva competência do Notário 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 em serventias extrajudiciais de Serviços Notariais, apenas como referência, está enquadrado no Código Brasileiro de Ocupações (CBO) sob o n.º 3514-05, em que pese a descrição das atribuições do referido código ser genérica, abrangendo atribuições distintas da sua alçada.

#### Cláusula 11 Cargo e funções de auxiliar de cartório

As funções do cargo de auxiliar de cartório estão voltadas para as atividades-meio das Serventias Notariais, aquelas que são imprescindíveis para o funcionamento da estrutura cartorial, assim compreendidas, dentre outras e não se limitando as estas, a de intimador, recepcionista, atendente, telefonista, caixa, auxiliar financeiro, auxiliar administrativo, técnico de informática 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 de serventias extrajudiciais de Serviços Notariais, apenas como referência, está enquadrado no Código Brasileiro de Ocupações (CBO) sob o n.º 4110-25, em que pese a descrição das atribuições do referido código ser genérica, abrangendo atribuições distintas da sua alçada.

#### Cláusula 12 Funções do escrevente nomeado substituto do Tabelião

Dentre os empregados contratados para o cargo de escrevente, o Notário escolherá um, a seu exclusivo critério, que atuará também na função de seu substituto, ou se escolher dois ou mais, no mínimo um deles será designado pelo notário para responder pelo respectivo Serviço Notarial nas suas ausências ou impedimentos.

Parágrafo Único Quando o Notário nomear mais de um escrevente na função de substituto, é facultado conceder atribuições distintas, mediante Portaria específica.

#### Seção IV BENEFÍCIOS

#### Cláusula 13 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 13.467/2017) e o terço constitucional (CF/88, Artigo 7º, inciso XVII);
- d) O Décimo-Terceiro Salário (Lei n.º 4.090, de 13/07/62).

Parágrafo 2º Os benefícios definidos nesta Convenção são:

- a) Adicional por Tempo de Serviço - Trienal;
- b) Auxílio-Alimentação ou Auxílio-Refeição;
- c) Auxílio-Creche.

#### Subseção I ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

#### Cláusula 14 Adicional por Tempo de Serviço Trienal

Esta convenção assegura aos empregados o Adicional por Tempo de Serviço Trienal (ATS/Trienal) mensal correspondente a 3% (três por cento) do valor do salário base fixado na Tabela do Piso Salarial instituído na cláusula 4ª deste instrumento,

correspondente ao cargo e função do empregado, de acordo com a entrância correspondente à serventia para a qual foi contratado, a cada 3 (três) anos de ininterrupta vigência do contrato de trabalho.

Parágrafo 1º A concessão do ATS/Trienal dar-se-á pelo simples decurso de tempo, de forma cumulativa, a cada período aquisitivo sucessivo de 3 (três) anos, como demonstra a tabela abaixo:

TABELA 2 - PROGRESSÃO DO ATS/TRIENAL													
Triênio	Período de Aquisição (PA) / Período de Concessão (PC) - em anos												
	1-3	4-6	7-9	10-12	13-15	16-18	19-21	22-24	25-27	28-30	31-33	34-36	Total
11											PA11	PC11	33%
10										PA10	PC10		30%
9									PA9	PC9			27%
8								PA8	PC8				24%
7							PA7	PC7					21%
6						PA6	PC6						18%
5					PA5	PC5							15%
4				PA4	PC4								12%
3			PA2	PC3									9%
2		PA2	PC2										6%
1	PA1	PC1											3%

No 1º mês do 37º ano de vigência do CIT os 33% acumulados do ATS/Trienal integrarão o Salário Base, não mais passando a constar em separado no demonstrativo do recibo de salário.

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 Somente quando o décimo primeiro (11) triênio for concedido e recebido integralmente pelo empregado, ou seja, pago por 36 (trinta e seis) meses é que o ATS/Trienal será incorporado para todos os efeitos ao salário contratual do empregado.

Parágrafo 4º Os empregados, cujos contratos vierem a ser extintos pela aposentadoria e que permanecerem prestando seus serviços à serventia, não terão direito a computar o tempo de serviço antecedente à aposentadoria para efeito deste adicional, haja vista que após a aposentação terá início um novo contrato, escrito ou tácito, e desde que em vigor a cláusula normativa assecuratória desse direito.

Parágrafo 5º Considerando que o ATS/Trienal incide sobre o valor do salário base fixado na Tabela do Piso Salarial instituído na cláusula 4ª deste instrumento, correspondente ao cargo e função do empregado, de acordo com a entrância correspondente à serventia para a qual foi contratado, a cada reajustamento deste haverá a automática correção do valor do adicional.

Cláusula 15 Instituição do ATS/Trienal

O ATS/Trienal foi instituído pela primeira vez entre os Convenentes na cláusula 31 da Convenção Coletiva de Trabalho de 2012, sem efeito retroativo, e renovado anualmente nas convenções posteriores.

Parágrafo 1º Para os empregados admitidos em 01/07/12 ou em data anterior, o primeiro período aquisitivo de 3 (três) anos configurou-se entre 01/07/12 e 30/06/15, sendo que o período de concessão do primeiro triênio deu-se entre 01/07/15 a 30/06/18, e assim sucessivamente.

Parágrafo 2º Para os empregados contratados em data posterior a 01/07/2012, o termo inicial da contagem de tempo do período aquisitivo será o da data do Contrato de Trabalho.

Cláusula 16 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 13 deste instrumento.

Subseção II  
AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO E AUXÍLIO-REFEIÇÃO

Cláusula 17 Auxílio-alimentação e auxílio-refeição

O empregador com mais de 4 (quatro) empregados, concederá o auxílio-alimentação ou o auxílio-refeição no valor mínimo de R\$ 20,00 (vinte reais), por dia de efetivo trabalho.

Parágrafo 1º O auxílio-alimentação ou o auxílio-refeição será pago mensalmente na forma de cartão magnético ou de tíquetes, vedado seu pagamento em dinheiro, *ex vi* do § 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.

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.

Cláusula 18 Hipóteses da concessão facultativa

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

- 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 19 Situações nas quais os auxílios desta Subseção II não são devidos

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

- a) Nos dias que coincidirem com feriados e domingos;
- b) Nos dias, incluindo sábado, cuja jornada diária seja inferior a 6 horas;
- c) Nos períodos das férias individuais anuais;
- d) Nos períodos das férias coletivas;
- e) Nos dias em 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, 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 20 Destinação

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% do imposto de renda.

Subseção III  
AUXÍLIO-CRECHE

Cláusula 21 Auxílio-creche

O auxílio-creche será concedido pelo empregador para a empregada acima de 16 (dezesseis anos) 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, 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 base correspondente ao cargo e função da empregada, fixado na Tabela do Piso Salarial, de acordo com a entrância correspondente à serventia para a qual foi contratada.

Parágrafo 3º Somente terá direito a este auxílio a empregada que receber a remuneração contratual mensal de até R\$ 2.300,00 (dois mil e trezentos reais), considerando no cômputo o ATS/Trienal;

Parágrafo 4º Na hipótese da empregada ser genitora de duas ou mais crianças com até 5 (cinco) anos de idade o valor máximo do reembolso do auxílio-creche não ultrapassará 30% (trinta por cento) do salário fixado na Tabela do Piso Salarial correspondente ao cargo e função da empregada, de acordo com a entrância correspondente à serventia para a qual foi contratada.

Parágrafo 5º 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 filho(a)(s) até a idade de 1 (um) ano, descontado o período da licença maternidade.

Parágrafo 6º 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 7º Esse auxílio não será obrigatório para o empregador que possua creche própria ou convênio com creches particulares em condições que lhe sejam mais favoráveis.

Parágrafo 8º O auxílio-creche somente poderá ser solicitado pela empregada para o empregador que tenha mais de 5 (cinco) empregados em sua serventia extrajudicial.

Parágrafo 9º 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 22 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, ainda, 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 do 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 23      Pagamento do reembolso

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

Seção V  
RELAÇÃO LABORAL

Cláusula 24      Da contratação

O empregador deverá observar as regras e normatizações estabelecidas nesta Convenção, tanto para a contratação como para a demissão do empregado, buscando sempre estabelecer o equilíbrio no tratamento isonômico entre os empregados, observados os cargos, as funções e respectivas atribuições.

Cláusula 25      Cópia do Contrato de Trabalho

O empregador se obriga a fornecer ao empregado uma via do contrato individual de trabalho no ato de admissão.

Cláusula 26      Aviso Prévio

Deverá constar no aviso prévio, obrigatoriamente:

- a) A sua modalidade, se será trabalhado ou indenizado;
- b) Na hipótese de aviso prévio trabalhado, deverá constar a redução da jornada ou dos dias de trabalho, sendo que esta será de livre

- opção do empregado, porém, se o empregado optar pela redução da jornada, poderá escolher o horário desta;
- c) A data do pagamento das verbas rescisórias;
  - d) A observação de que, se o empregado obtiver novo emprego durante o cumprimento do aviso prévio, este será dispensado, restando a obrigação de o empregador pagar os dias trabalhados e as demais parcelas rescisórias até então.

**Cláusula 27**      **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 nulidade do aviso prévio da rescisão do contrato de trabalho, ou indenização compensatória.

**Cláusula 28**      **Comunicação da aposentadoria**

O empregado que se aposentar terá a obrigação de informar este fato para o empregador, sob pena de ser rescindido o contrato de trabalho, em razão dos reflexos onerosos das normas trabalhistas pela continuidade do contrato de trabalho sem a ciência do empregador no advento da aposentação.

**Cláusula 29**      **Garantia no emprego no período que antecede a aposentadoria**

Ao empregado que estiver a 6 (seis) meses de completar o período legalmente previsto para aposentadoria por idade e/ou por tempo de contribuição, exceto a aposentadoria proporcional, tem assegurada a garantia no emprego por esse período, desde que, cumulativamente, preencham os seguintes requisitos:

- a) Vigência ininterrupta de contrato de trabalho por no mínimo 10 (dez) anos com o atual empregador;
- b) Protocolar comunicação expressa e inequívoca nesse sentido ao empregador, com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias, do

início do período de 6 (seis) meses de que trata a presente cláusula, em documento com no mínimo duas vias, com a assistência do sindicato profissional e o ciente do empregador.

Parágrafo 1º Essa garantia cessará, imediatamente, ao final do período de 3 (três) meses, na hipótese de o empregado não se aposentar na data aprazada, ou lhe for negada, pelo órgão previdenciário, a sua aposentadoria.

Parágrafo 2º A garantia no emprego, na espécie aqui rotulada, só será assegurada uma única vez, não sendo viável renová-la.

Parágrafo 3º O empregado que esteja cumprindo o aviso prévio, na data de início de vigência desta Convenção, não faz jus a esta garantia.

Parágrafo 4º O empregado que se encontrar no cumprimento do aviso prévio não poderá invocar a garantia instituída por esta cláusula.

Cláusula 30 Garantia de fornecimento de lanche em jornada extraordinária

Será fornecido lanche gratuitamente para empregado que realizar trabalho extraordinário.

Cláusula 31 Mural de comunicados e informações

Deverá ser criado e mantido um mural nas dependências das serventias extrajudiciais para a afixação de comunicados e informações, pelo empregador e pelos empregados, assegurada a não censura prévia e vedado o anonimato.

Cláusula 32 Gratuidade do uniforme

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

Cláusula 33 Controle de temperatura ambiente

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

Cláusula 34 Saídas de emergência

Todas as saídas de emergência da serventia extrajudicial deverão ser sinalizadas.

Subseção I  
**SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO**

Cláusula 35 Estabilidade no emprego

Os Convenentes ajustam nesta Convenção que fica assegurado ao empregado que se alistar no serviço militar obrigatório, a ser prestado em uma das instituições que compõe as Forças Armadas do Brasil, a estabilidade no emprego, no período que compreende a data da incorporação até 30 dias após a baixa (art. 7º, inciso XXVI, da CF/88).

Parágrafo Único 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 da terminação do encargo a que estava obrigado (art. 472, § 1º, CLT).

Cláusula 36 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).

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 à categoria a que pertencia na empresa (art. 471, CLT).

Seção VI  
JORNADA DE TRABALHO, HORAS EXTRAS, CONTROLE DE PRESENÇA E FALTAS

Subseção I  
JORNADA DE TRABALHO

Cláusula 37 Da jornada de trabalho

A jornada de trabalho mensal e semanal constará do contrato de trabalho, não devendo, a semanal, ser superior a 44 horas, a ser cumprida diariamente de segunda-feira a sexta-feira, e, excepcionalmente, aos sábados no turno da manhã, como no caso das serventias notariais do litoral.

Parágrafo 1º Com exceção dos sábados que é meio expediente, 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 38 Compensação da jornada de trabalho

A jornada de trabalho poderá ser prorrogada, desde que não seja ultrapassado o limite máximo de 10 horas diárias, sem o pagamento de acréscimo das horas suplementares, com vistas a compensar a supressão e/ou diminuição da jornada de trabalho em outro dia, nas sextas-feiras e/ou nos sábados, de modo a ser observado o limite legal de horas semanais.

Parágrafo 1º Os Convenentes acordam que caso o dia compensado cair no 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 2º O presente acordo de compensação alcança também as atividades insalubres, sendo dispensável a inspeção prévia de que cogita o artigo 60 da CLT.

Cláusula 39 Intervalo intrajornada para repouso e alimentação.

O intervalo intrajornada para o almoço e descanso é de 1 hora para a jornada diária acima de 6 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 40 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 - TJRS, principalmente em razão dos efeitos decorrentes da pandemia causada pelo novo Coronavírus (Sars-Cov-2), bem como de outras 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 da serventia extrajudicial, observados os limites legais.

Subseção II  
HORAS EXTRAS

Cláusula 41 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 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 da serventia, 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 42 Registro das horas extras

As horas extras trabalhadas deverão ser registradas no Livro Ponto, 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.

Subseção III  
CONTROLE DE FREQUÊNCIA DOS EMPREGADOS

Cláusula 43 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 44          Controle de presença dos empregados

Os Convenientes 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, tablet e computadores, no caso de teletrabalho.

Parágrafo 3º          O controle de presença dos empregados, anotação da hora de entrada e de saída, é obrigatório para as serventias notariais 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, com a nova redação dada pela Lei nº 13.874, de 2019.

Cláusula 45          Tempo de tolerância para registro da presença

O empregador tolerará, eventualmente e no máximo, que o empregado se atrase 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          Todavia se o empregador admitir o ingresso do empregado no local de trabalho, em que pese o seu atraso, não poderá descontar-lhe o repouso semanal remunerado correspondente.

Cláusula 46 Tempo de tolerância para registro da presença

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 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 Único 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 47 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, ou a aceitação de atestado para justificar sua ausência ao trabalho devido a problemas de saúde, 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 as serventias notariais 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 por estes profissionais.

Cláusula 48 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 VII MEDIDAS DISCIPLINARES

Cláusula 49 Medidas disciplinares

Na hipótese do empregado descumprir obrigações previstas no contrato de trabalho, convenção ou 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:

- Aviso de Advertência, na forma verbal.
- Aviso de Advertência, na forma escrita.
- Suspensão Disciplinar.
- 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.

Cláusula 50      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 51      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 52      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, 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 53      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.

### Seção VIII REPRESENTAÇÃO SINDICAL

Cláusula 54 Sindicato como substituto processual

O SINDICATÓRIOS/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 55 Ingresso de representantes sindicais na serventia notarial

Fica assegurado aos representantes da Entidade Sindical Laboral a terem acesso às dependências das serventias notariais representadas nesta Convenção, 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 da serventia 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 da serventia notarial.

Cláusula 56 Registro das Entidades Sindicais

Os Convenentes 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 da convenção coletiva de trabalho, pautados nos princípios da boa-fé e do não-retrocesso social.

Cláusula 57 Cláusula assistencial

Visando atender às despesas ordinárias da Entidade Sindical Laboral, os empregadores das serventias extrajudiciais prestadoras do Serviço Notarial 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 serventia notarial.

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 58 Estabilidade no emprego para os 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 02/10/1986.

Seção IX  
DISPOSIÇÕES FINAIS

Cláusula 59 Vigência desta Convenção

---

A vigência desta Convenção será de 1 (um) ano, a contar de 01/07/2020 até 30/06/2021, comprometendo-se os Convenientes em promover o depósito de uma via deste instrumento junto à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, na forma preconizada pelo artigo 614 da CLT, no prazo máximo de 3 (três) dias após a assinatura deste instrumento.

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 60                    Abrangência, base territorial e área de atuação

Esta Convenção abrange as serventias extrajudiciais prestadoras dos Serviços Notariais localizadas na Região 1 – Interior do Estado do Rio Grande do Sul, correspondente à Base Territorial e à Área de Atuação do SINDICARTÓRIOS/RS descrita no Anexo V deste instrumento, assim como as serventias extrajudiciais prestadoras dos Serviços Notariais localizadas no município de Porto Alegre, e seus respectivos empregados, atuais e futuros.

Cláusula 61                    Eficácia jurídico-normativa

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

Cláusula 62                    Divergências e o princípio da aplicação da norma mais benéfica

As divergências que eventualmente vierem a surgir na aplicação desta Convenção serão dirimidas pelos Convenentes 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, aplicar-se-á o princípio da norma mais benéfica.

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 Dissídio, assistirá eficácia à norma prevista neste instrumento ou no Dissídio.

Cláusula 63 Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

Os Convenentes reconhecem a necessidade e declaram a validade e a regularidade de todos os acordos firmados entre empregadores e empregados que tiveram por objeto a redução de jornada de trabalho e salário, a suspensão de contrato de trabalho, a antecipação de feriados e de férias individuais, e a concessão de férias coletivas, elaborados com base e nos termos do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, criado para o enfrentamento da crise econômica decorrente da pandemia causada pelo novo Coronavírus (Sars-Cov-2), visando a continuidade das atividades laborais e empresariais, conforme os fundamentos explicitados na Seção I deste instrumento.

Cláusula 64 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 Convenentes que os encaminharam 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 65 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 60 (sessenta) dias, na hipótese das partes não lograrem êxito em concluir a aprovação, formalização, depósito e registro da próxima Convenção de 2021 até o dia 15/06/2021.

Parágrafo 2º

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

Dessarte, os Convenientes assinam esta Convenção em três vias de igual teor e forma para que produza seus jurídicos e legais efeitos.

Porto Alegre/RS, 25 de novembro de 2020.

MENEZES

*José Carlos Guizolfi Espig*  
Presidente

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

LORENZI

*João Teixeira Neto*  
Presidente

Sindicato dos Empregados em Serventias Notariais e Registrais e em Pessoas Jurídicas Afins no Estado do Rio Grande do Sul – SINDICARTÓRIOS/RS

*Eduardo Marenco de Oliveira*  
OAB/RS n.º 34.742  
Advogado do SINDINOTARS



**TABELIONATO MENEZES - 2º TABELIONATO DE NOTAS DE PORTO ALEGRE**  
Tabellão: Cledemar Dornelles de Menezes  
Av. Loureiro da Silva, 1930 - Porto Alegre - RS - Cep: 90050-240 - Fone: (51) 2131-3000 / 3191-3094



Reconheço a **AUTENTICIDADE** da firma de: **JOSÉ CARLOS GUIZOLFI ESPIG** (0453.01.2000001.29903), indicada com a seta de uso deste Tabelionato.  
**EM TESTEMUNHO DA VERDADE**  
**Porto Alegre, 2 de dezembro de 2020**  
**Paulo Ricardo Dornelles Carati - Escrevente Autorizado**  
Rec. Firma: R\$ 5,00 - Hora: 13:30:59-32869

VÁLIDO SOMENTE SEM EMENDAS OU RASURAS