

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2019

Entre as partes, de um lado, SINDICATO DOS SUBSTITUTOS, ESCRIVENTES, DATILÓGRAFOS E ATENDENTES DOS REGISTROS DE IMÓVEIS, REGISTROS CIVIS DAS PESSOAS NATURAIS, REGISTROS CIVIS DAS PESSOAS JURÍDICAS, REGISTRO DE TÍTULOS E DOCUMENTOS, REGISTROS ESPECIAIS, OFÍCIOS DE REGISTROS PÚBLICOS, TABELIONATOS, PROTESTOS DE TÍTULOS, OFÍCIOS DISTRITAIS E OFÍCIOS DE SEDE MUNICIPAL DA REGIÃO METROPOLITANA DE PORTO ALEGRE E LITORAL NORTE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, com sede na cidade de São Leopoldo/RS, na Rua Afonso Pena nº 71 Bairro São José, inscrito no CNPJ sob nº 93.850.188/0001-48, e registro sindical sob nº 24000.004182/90, publicado no DOU de 30/07/90, página 14515, e, de outro, SINDICATO DOS SERVIÇOS NOTARIAIS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SINDINOTARS, com sede em Porto Alegre/RS, à Avenida Borges de Medeiros nº 2105, Conjunto 1308, Bairro Praia de Belas, CEP 90.110-150, inscrito no CNPJ sob nº 00.958.498/0001-08, e registro sindical sob nº 000.000.90088-5, fica estabelecida a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, na forma dos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, e nos termos do art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, mediante cláusulas que seguem:

01 – DATA PARA O REAJUSTE SALARIAL

Fica estabelecido o mês de MARÇO como data base da categoria para o procedimento do reajuste salarial.

02 – REAJUSTE SALARIAL NA DATA-BASE (MARÇO-2019)

Em 01 de março de 2019, a categoria econômica reajustará os salários de seus empregados em 4,75% (quatro, setenta e cinco %), e 5% sobre o salário base (piso salarial), a incidir sobre o salário vigente em março de 2018, operando-se de forma automática a compensação dos reajustes concedidos no interregno. Reajuste proporcional: Para os empregados admitidos após março/2018 o reajustamento será calculado de forma proporcional em relação à data de admissão.

03 – POLÍTICA SALARIAL

Os salários serão reajustados de conformidade com a legislação salarial vigente, e desta convenção coletiva.

04 – O PISO SALARIAL

Fica ajustado que nenhum empregado integrante da categoria profissional referida poderá receber, a partir de MARÇO de 2019, salário mensal inferior ao piso mínimo atribuído à sua função, de conformidade com a tabela abaixo. Não podendo este piso mínimo ser inferior ao salário mínimo nacional.

CARGOS	FUNÇÕES	ENTRÂNCIAS			
		Distrital	Inicial	Intermediária	Final
ESCREVENTE	Substituto	1.128,96	1.364,40	1.755,20	2.495,18

AUTORIZADO	1ª Classe	1.095,89	1.253,33	1.559,38	1.729,72
	2ª Classe	1.075,26	1.211,20	1.452,22	1.651,33
	3ª Classe	1.053,90	1.167,22	1.384,08	1.609,32
AUXILIAR DE ESCRITÓRIO	Escrevente	1.055,82	1.109,90	1.343,07	1.499,18
	Atendente	1.049,92	1.055,82	1.061,98	1.128,95
	Notificador	1.049,92	1.055,82	1.061,98	1.128,95
	Caixa/Financeiro	1.055,82	1.055,82	1.061,98	1.174,80
	Administrativo	1.055,82	1.055,82	1.061,98	1.174,80
	Suporte de Informática/TI	1.055,82	1.061,70	1.174,80	1.203,33
	Serviços Gerais	1.049,92	1.049,92	1.055,82	1.055,82

4.1 - Fica ajustado entre os convenientes que os cargos aqui referidos são meramente enunciativos, não constituindo obrigatoriedade de instituição de todas as funções, sendo que este quadro representa a remuneração mínima para cada função.

4.2 – RENEGOCIAÇÃO SALARIAL

Acordam os convenientes possibilitar novas formas de remuneração com o objetivo de melhorar a rentabilidade e/ou produtividade setorial, pelo estabelecimento de novos critérios de rendimento salarial em substituição da remuneração dos contratos de trabalho vigentes, em negociação a ser ajustada por serviço notarial (Tabelionato), mediante a aprovação do sindicato dos empregados. Esta nova forma deve considerar a hierarquia de níveis de cargos e salários, bem como a rentabilidade obtida nos respectivos setores; portanto, o percentual (%) a ser pago na implementação de um programa de comissão sobre resultado final líquido deverá ser estabelecido considerando-se a qualificação exigida dos profissionais e a complexidade da função no exercício da atividade notarial setorial. Sem redução das parcelas fixas.

05 – CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO

Entrega de cópia do contrato de trabalho no ato da admissão, ao empregado.

06 – AVISO PRÉVIO

Concedido o aviso prévio, neste deverá constar obrigatoriamente:

- a) sua forma (se trabalhado, indenizado ou dispensado do cumprimento);
- b) a redução da jornada ou dos dias de trabalho, sendo que esta será de livre opção do empregado. Caso ele 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.

07 – DECLARAÇÃO EXPRESSA DO MOTIVO DE DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

Aos empregados demitidos por justa causa será fornecida declaração, por escrito, do motivo justificador da rescisão.

08 – DATA DO PAGAMENTO DO SALÁRIO MENSAL

O pagamento do salário mensal será feito – no máximo – até o 3º dia útil do mês subsequente ao mês de realização do trabalho, vedada, para tanto, a utilização de cheques de terceiros.

09 – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO MENSAL

Fica assegurada aos empregados a alternativa de receberem adiantamento de cinquenta por cento (50%) do salário mensal vinte (20) dias antes da data do pagamento mensal previsto.

10 – FORNECIMENTO DE CONTRA-RECIBO DE PAGAMENTO

Fornecimento aos empregados de contra-recibo de pagamento da remuneração, com identificação do empregador e discriminação das parcelas pagas e dos descontos efetuados.

11 – ADICIONAL PARA HORAS EXTRAS

Será devido adicional de cem por cento (100%) para as horas extras trabalhadas aos domingos e feriados, independentemente do direito ao gozo da folga semanal.

12 – 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 a 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, ficando, desde logo, convencionado que caso o dia compensado cair no feriado, não haverá ônus para o empregador, que poderá conceder a folga compensatória em outro dia da semana subsequente, ou adequar o regime compensatório na semana correspondente. O presente acordo de compensação alcança, também, as atividades insalubres, sendo dispensável a inspeção prévia de que cogita o artigo 60 da CLT.

13 – PAGAMENTO DE FÉRIAS PROPORCIONAIS

Pagamento de férias proporcionais aos empregados demitidos sem justa causa, que tenham menos de um (1) ano de serviço.

14 – TOLERÂNCIA EM ATRASO

Tolerância de cinco (5) minutos de atraso, por turno de trabalho, sem prejuízo de salários e demais vantagens percebidas pelo empregado. De igual modo, o tempo gasto pelo empregado para registro de ponto nos 10 minutos que antecedem e sucedem à sua jornada normal, não pode ser considerado como hora extra.

14.1 - Ocorrendo atraso na chegada do empregado, sendo admitido seu ingresso no trabalho, não poderá o empregador descontar-lhe o repouso semanal remunerado correspondente.

15 – DISPENSA REMUNERADA (De acordo com Artigo 473 da CLT)

a) Dispensa remunerada de um (1) dia por mês, e outros que se fizerem necessários, sem remuneração, para acompanhamento de filho, genitor, ou cônjuge, em internação hospitalar ou em atendimento ambulatorial.

b) Dispensa remunerada de dois (02) dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente irmão ou pessoa sob sua dependência econômica.

c) Dispensa remunerada de três (03) dias por casamento.

d) Dispensa remunerada de um (01) dia a cada 12 meses para doação de sangue.

e) Dispensa remunerada em dias de vestibular.

f) Dispensa remunerada do tempo que tiver que comparecer em Juízo.



16 – RECONHECIMENTO DE ATESTADOS

Reconhecimentos de atestado médicos e odontológicos fornecidos por profissionais credenciados ou não, em órgãos previdenciários, desde que não haja convênio médico-hospitalar firmado, nos termos desta convenção.

17 – CONCESSÃO DE ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO, A TÍTULO DE TRIÊNIO

Fica assegurado aos empregados um adicional de três por cento (3%), calculado sobre o salário básico, a cada três anos de efetivo serviço prestado ao mesmo empregador, até o limite de onze triênios, ou seja, trinta e três por cento, computando-se, para esse efeito, o tempo de serviço já decorrido.

17.1 - Atingido o limite de onze triênios, o adicional será incorporado para todos os efeitos ao salário básico do empregado, em rubrica própria.

17.2 - Os empregados que se aposentarem e permanecerem prestando serviços ao mesmo empregador continuarão a receber o triênio de que trata o “caput” desta cláusula, até o limite nela previsto.

17.3 - Os empregados que vierem a ser recontratados contarão o tempo de serviço para os efeitos do adicional de que trata esta cláusula a partir da data efetiva do novo vínculo trabalhista, não sendo computado, portanto, o tempo de serviço anterior.

17.4 – Os empregados que receberem seus vencimentos variáveis de acordo com a produtividade, ou sob a forma de comissionamento não estão enquadrado no “caput” desta cláusula.

18 – VALE ALIMENTAÇÃO

Os empregadores das categorias econômicas aqui representadas, com mais de três (03) empregados, concederão aos seus empregados vale refeição no valor de R\$ 20,00 (vinte reais) por dia de trabalho, exceto aos sábados, domingos e feriados, sob a forma de tíquetes refeição ou tíquetes alimentação, facultado excepcionalmente, o seu pagamento em dinheiro, desde que expressamente referida sua destinação.

18.1 – A presente cláusula não alcança os empregadores que já adotam algum mecanismo similar de concessão de auxílio-alimentação, com ou sem a participação do trabalhador, ficando assegurado a tais empregadores a faculdade de substituírem a sistemática até então adotada pela contida no “caput” da presente cláusula.

18.2 – O auxílio alimentação não tem natureza salarial, não se integrando nem incorporando-se ao salário, para qualquer efeito.

19 – FORNECIMENTO DO LANCHE

Fornecimento gratuito do lanche para os empregados que desenvolverem trabalho extraordinário, a partir de 1h30min de efetivo trabalho.

20 – VALE TRANSPORTE

O vale transporte será concedido aos empregados, nos termos e na forma prevista na legislação atinente.

21 – ASSISTÊNCIA MÉDICA E HOSPITALAR

Fica estipulado que os empregadores contratarão empresa prestadora de serviço médico, de livre escolha, nos moldes do PLANO EMPRESARIAL – planos 1-BÁSICO (CONSULTAS MÉDICAS E EXAMES – com pagamento de 50% da consulta) e 2-OPCIONAL (HOSPITALAR – com exclusão, por impossibilidade financeira, de cobertura para AIDS), sendo que a despesa mensal de custeio do plano e das consultas serão suportadas equitativamente – 50% pelo empregador e 50% pelo funcionário.



21.1 – Fica dispensado o cumprimento desta cláusula o empregador que já tenha firmado convênio anteriormente.

21.2 – Para beneficiar-se do convênio médico-hospitalar de que trata esta cláusula, deverá o empregado manifestar o seu interesse em participar, em correspondência dirigida ao empregador.

22 – SAÚDE OCUPACIONAL

Os serviços Notariais e Registrais, ficam desobrigados de indicar médico coordenador para o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional-PCMSO, na forma estabelecida na NR-7, na redação dada pela Portaria nº 8, da SSST/MTb. de 08/05/96.

23 – SEGURO DE VIDA

Os empregadores poderão instituir seguro de vida (individual ou em grupo) em favor de seus empregados e com a anuência dos mesmos, podendo ser descontado do salário do empregado o valor pago a esse título.

24 – GARANTIA À GESTANTE E COMUNICAÇÃO AO EMPREGADOR

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 e da extinção do contrato de trabalho, ou indenização compensatória.

Vencido o prazo, sem a comunicação, dar-se-á por definitivamente extinto o vínculo, nada sendo devido à empregada a esse título. A comunicação da gravidez deverá vir acompanhada de documento comprobatório, de maneira que a “confirmação” da mesma, prevista no artigo 10, II, “b”, do ADCT da Constituição Federal, não renda ensejo a dúvida.

25 – HORÁRIO DE AMAMENTAÇÃO. (De acordo com artigo 396 da CLT) Para amamentar o próprio filho, até que este complete 06 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 02 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.

26 – REMOÇÃO PARA ATENDIMENTO MÉDICO

Remoção para atendimento médico, sob as expensas do empregador, dos empregados que necessitarem durante o horário de trabalho.

27 – CONTROLE DE TEMPERATURA AMBIENTAL

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

28 – SAÍDAS DE EMERGÊNCIA

Todas as saídas de emergência deverão ser sinalizadas.

29 – SINDICATO COMO SUBSTITUTO PROCESSUAL

Admissão do Sindicato como substituto processual de todos os empregados para reclamar o cumprimento das cláusulas fixadas nesta convenção.

30 – CLÁUSULA ASSISTENCIAL

Dos empregados beneficiados com a presente convenção e que expressamente manifestarem sua concordância, os empregadores repassarão ao sindicato, mensalmente, a partir de MARÇO/2019 o valor equivalente a 2% sobre o valor do respectivo piso salarial, de que trata a cláusula quarta (4ª), e repassarão os valores ao Sindicato profissional, até o dia dez (10) do mês subsequente a efetivação do mesmo, sob pena de pagamento de multa de dois por cento (2%) juros de um por cento (1%) ao mês e correção monetária na forma da lei. Junto ao repasse dos valores aqui referidos os empregadores deverão fornecer, obrigatoriamente ao

Sindicato profissional nominata de seus empregados, contendo nome, pis, ctps e endereço eletrônico.

31 – INGRESSO DE REPRESENTANTES SINDICAIS NO CARTÓRIO

Fica assegurado aos representantes sindicais, entrar no recinto dos cartórios, em local e hora previamente determinados, para a entrega de informativos e palestras, por período de no máximo meia (1/2) hora, desde que acordado com o empregador.

32 – IMPLANTAÇÃO DE MURAL

Implantação de mural, nos locais de trabalho, assegurada a não censura prévia e vedado o anonimato.

33 – RELAÇÃO DE EMPREGADOS ADMITIDOS E DEMITIDOS

Fornecimento mensal ao Sindicato a relação dos empregados admitidos e demitidos, bem como as cópias das guias do INSS, FGTS e Contribuição Assistencial de 2% dos associados.

34 – ESTABILIDADE NO EMPREGO PARA MEMBROS DA DIRETORIA DO SINDICATO

Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou de representação de entidade sindical, até 01 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos da Consolidação (Lei nº 7.543 de 02.10.1986, art. 543, § 3º).

35 – DESCONTOS AUTORIZADOS

O empregador poderá descontar do salário de seus empregados, desde que legalmente permitido e/ou quando expressamente autorizado pelo empregado, valores referentes a refeições, transporte, previdência privada, seguro de vida e acidentes pessoais, associações, clubes, cooperativas, mensalidade associativa do sindicato, convênios com hospitais, médicos, odontológicos, laboratórios, ópticas, farmácias.

35.1 – As autorizações outorgadas pelos empregados poderão ser revogadas a qualquer tempo, mediante inequívoca comunicação ao empregador.

35.2 – O somatório dos descontos realizados não poderá exceder a setenta por cento da remuneração do empregado no mês, salvo por ocasião da extinção do contrato de trabalho, quando todos os descontos serão efetuados, incontinenti e independente de qualquer limitação.

Independem de autorização os descontos decorrentes de danos causados pelo empregado, por culpa ou dolo, posto responderem, os empregados pelos prejuízos que, nessa condição, causarem ao seu empregador, condicionados à prova inequívoca da ilicitude.

36 – MULTA DO EMPREGADOR PELO DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO

Comprovado o descumprimento de quaisquer das cláusulas ajustadas fica o empregador sujeito a multa mensal de dois por cento (2%) sobre o salário base profissional, por obrigação descumprida, que deverá ser paga aos prejudicados, independentemente de outras sanções legais cabíveis.

37 – AUXÍLIO CRECHE

Os empregadores que não possuam creche própria ou convênio com creches particulares em condições favoráveis, deverão reembolsar diretamente à empregada (mãe trabalhadora), ou ao empregado (pai trabalhador) as despesas comprovadamente havidas com a guarda legal, vigilância e assistência por filho em creche que preencha requisitos legais, de sua livre escolha, o valor equivalente a 15% (quinze por cento) do salário básico da sua função, conforme Cláusula 4ª desta convenção.



37.1 – O auxílio creche objetivo desta cláusula não integrará por nenhum efeito o salário da empregada.

37.2 – O pagamento deste auxílio não poderá sofrer cumulação, para o caso do casal(pai e mãe)do menor trabalharem para o mesmo empregador e no mesmo estabelecimento.

37.3 – O auxílio creche tem validade até a idade de 6 (seis) anos do filho(a).

38 –CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES, NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO.

Na hipótese de extinção da delegação ao titular do serviço notarial pelo Estado do Rio Grande do Sul seguida de novo vínculo definitivo (delegação por concurso de ingresso ou remoção) ou em regime de interinidade, os novos contratos de emprego dos trabalhadores que permanecerem na atividade, ainda que sem solução de continuidade, não se comunicam com o período anterior de trabalho, sendo considerados contratos de emprego distintos e independentes para todos fins legais, inclusive para pagamento de adicional de tempo de serviço e de computo do período aquisitivo de férias.

A - O notário que assumir a serventia através de vínculo definitivo (delegação por concurso de ingresso ou remoção) ou em regime de interinidade deverá formalizar novo contrato de emprego, com início a partir da data de sua nomeação.

B - Os contratos de emprego mantidos pelo notário que assume a delegação temporária serão considerados como de prazo indeterminado, devendo ser reservado valor para as rescisões do contrato por meio do fundo rescisório.

C - O notário que assumir a delegação através de vínculo definitivo (delegação por concurso de ingresso ou remoção) ou em regime de interinidade e que decidir contratar empregados que mantinham vínculo com o antecessor, não poderão reduzir os salários praticados, salvo de houver expressa concordância do trabalhador com assistência do sindicato profissional.

D- Na hipótese do parágrafo anterior, o notário que assumir a delegação através de vínculo interino somente formalizará a contratação dos empregados, com a manutenção dos respectivos contratos, se houver a autorização do Diretor do Foro, inclusive quanto ao valor dos salários até então praticados.

E - Os contratos de emprego mantidos pelos notários então vinculados exclusivamente à pessoa natural do titular, único e efetivo empregador e responsável pelas obrigações decorrentes do contrato de emprego.

F – Os empregados que mantinham contrato de trabalho em vigência ao tempo da ocorrência do infortúnio, como falecimento o espólio é legitimado a responder pelas obrigações do falecido, e ainda, perda do cargo ou qualquer outra intercorrência que impossibilite a continuidade do empregador (oficial) no cargo delegado, terão os empregados o direito de receberem a rescisão de contrato de trabalho, com o pagamento das parcelas rescisórias, como saldo de salário, aviso prévio indenizado, aviso prévio proporcional, 13º salário proporcional indenizado, 13º salário proporcional, férias proporcionais indenizadas, férias proporcionais ambas acrescidas com 1/3, FGTS com a multa dos 40% e guias para o encaminhamento do seguro desemprego.

39 – PRAZO DE VIGÊNCIA

A presente convenção terá vigência a partir de 01 de março de 2019 à 29 de fevereiro de 2020 comprometendo-se os convenentes a promoverem o depósito de uma via da presente junto a Delegacia Regional do Trabalho, consoante dispõe o art.614 da CLT, devendo as diferenças

salariais (competência de março em diante) a favor dos empregados ser creditadas na primeira folha de pagamento elaborada, após o arquivamento desta Convenção, sem qualquer ônus adicional para o empregador.

Por estarem justos e acertados, e para que produza seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes convenientes a presente convenção coletiva de trabalho, em três (3) vias de igual teor.



São Leopoldo, 11 de Julho de 2019.

Rosane Kraemer
CPF 266.315.710-49
(presidente)

Sindicato dos Substitutos, Escreventes, Datilógrafos e Atendentes dos Registros de Imóveis, Registro Civil das Pessoas Naturais, Registro Civil das Pessoas Jurídicas, Registro de Títulos e Documentos, Registros Especiais, Ofícios de Registros Públicos, Tabelionatos, Protestos de Títulos, Ofícios Distritais e Ofícios de Sede Municipal da REGIÃO METROPOLITANA DE PORTO ALEGRE E LITORAL NORTE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SINDIFUNC



Sérgio Ariel de Farias Raupp
CPF nº 153.462.930-00
(Presidente)

Sindicato dos Serviços Notariais do Estado do RGS - SINDINOTARS

1º TABELIONATO DE NOTAS DE SÃO LEOPOLDO

Rua Independência, 625 - São Leopoldo - RS - Fone: (51) 3579-3500

MÍRIAM SACCOL COMASSETTO - TABELIÁ DESIGNADA

Reconheço AUTÊNTICA a firma de Rosane Kraemer, indicada com a seta de uso deste Tabelionato.

EM TESTEMUNHO DA VERDADE

São Leopoldo, 12 de julho de 2019

Emol: R\$ 7,20 + Selo digital: R\$ 1,40 - 13:33:19 - 2246396 - 29634

Selo: 0617.01.1900001.90348



Adolfo Matias Spahr
Substituto