

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Artigo 7º, inciso XXVI / CF

Artigo 611 ao 625 / CLT

## CATEGORIA PROFISSIONAL DOS EMPREGADOS EM CLUBES ESPORTIVOS DE PRÁTICA DESportiva FORMAL E NÃO FORMAL 01-04-2021 até 31-03-2023

### 1.- CATEGORIA PROFISSIONAL:

**FESNALBA / RS.- FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**, estabelecida na av. Dr. Carlos Barbosa, nº 926, Medianeira (cep 90880-000), nesta Capital, inscrita no CNPJ sob nº 05.208.719/0001-36, neste ato representado por seu Presidente, sr. ANTONIO JOHANN, brasileiro, casado, advogado, inscrito no CPF/MF sob o nº 078.119.500-49, residente e domiciliado nesta Capital/RS;

### 2.- CATEGORIA ECONÔMICA:

**SINCERGS.- SINDICATO DOS CLUBES ESPORTIVOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**, estabelecido na Rua Santana, n.º 575, bairro Farroupilha, Porto Alegre (CEP 90.040-373), RS, telefones: (51) 32334738, inscrito no CNPJ/MF sob n.º 17.673.420/0001-31, neste ato representado por sua Presidente, Sr. MARIA DA CONCEIÇÃO NOGUEIRA PIRES, inscrito no CPF/MF sob o nº 201.835.770-00, residente e domiciliado nesta Capital.

### CLÁUSULA 1ª – VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de abril de 2021 a 31 de março de 2023 e a **data-base da categoria em 01º de abril**.

### CLÁUSULA 2ª – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a categoria de empregados em clubes esportivos de prática desportiva formal e não formal, com abrangência territorial em todo o Estado do Rio Grande do Sul.



# CAPÍTULO I SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

## SEÇÃO I PISO SALARIAL

### CLÁUSULA 3ª – SALÁRIO NORMATIVO

Fica garantido aos empregados contratados para cumprimento de jornada inferior a 220h (duzentos e vinte horas) mensais o salário normativo proporcional ao tempo de trabalho, segundo o valor mínimo previsto na presente cláusula.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A partir de 01º de outubro de 2020 o salário normativo da categoria vigorará segundo o valor mínimo de **R\$ 1.094,84 (um mil e noventa e quatro reais e oitenta e quatro centavos)** correspondente a jornada máxima de 220h (duzentas e vinte horas) mensais / 44h (quarenta e quatro horas) semanais.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A partir de 01º de outubro de 2021 o salário normativo da categoria vigorará segundo o valor mínimo de **R\$ 1.119,58 (um mil e cento e dezenove reais e cinquenta e oito centavos)** correspondente a jornada máxima de 220h (duzentas e vinte horas) mensais / 44h (quarenta e quatro horas) semanais, não sendo devido o respectivo reajuste sobre os salários anteriores a esta data.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A partir de 01º de dezembro de 2021 o salário normativo da categoria vigorará segundo o valor mínimo de **R\$ 1.144,88 (um mil e cento e quarenta e quatro reais e oitenta e oito centavos)** correspondente a jornada máxima de 220h (duzentas e vinte horas) mensais / 44h (quarenta e quatro horas) semanais, não sendo devido o respectivo reajuste sobre os salários anteriores a esta data.

PARÁGRAFO QUARTO: A partir de 01º de janeiro de 2022 o salário normativo da categoria vigorará segundo o valor mínimo de **R\$ 1.170,86 (um mil e cento e setenta reais e oitenta e seis centavos)** correspondente a jornada máxima de 220h (duzentas e vinte horas) mensais / 44h (quarenta e quatro horas) semanais, não sendo devido o respectivo reajuste sobre os salários anteriores a esta data.

PARÁGRAFO QUINTO: A partir de 01º de abril de 2022 o salário normativo da categoria vigorará segundo o valor mínimo de **R\$ 1.308,20 (um mil e trezentos e oito reais e vinte centavos)** correspondente a jornada máxima de 220h (duzentas e vinte horas) mensais / 44h (quarenta e quatro horas) semanais, não sendo devido o respectivo reajuste sobre os salários anteriores a esta data.

PARÁGRAFO SEXTO: Aos empregados que recebem salário superior ao piso normativo ora fixado é devida a incidência do índice de reajustamento salarial fixado pela presente convenção coletiva de trabalho, segundo reza a cláusula quarta.



**SEÇÃO II**  
**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

**CLÁUSULA 4ª – REAJUSTAMENTO SALARIAL**

Fica perfeitamente esclarecido que a majoração salarial ora pactuada o foi de forma transacional e que leva em consideração o recrudescimento da economia e, em especial, o impacto que o estado de calamidade pública, decorrente da pandemia do coronavírus, trouxe às atividades econômicas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** De modo a retomar as negociações coletivas não ocorridas nos anos de 2020 e 2021, recuperando o poder econômico dos trabalhadores, os salários dos empregados contemplados com a presente negociação, inclusive as categorias diferenciadas, observando a sumula 374 do TST, terão seus salários majorados em percentual final de **8% (oito por cento)**, segundo o percentual e forma a seguir declinados:

I – Em 1º de setembro de 2021, em percentual equivalente a **2% (dois por cento)**, a incidir sobre os salários vigentes em 31/08/2021;




II – Em 1º de dezembro de 2021, em percentual equivalente a **2,50% (dois inteiros e cinquenta centésimos por cento)**, a incidir sobre os salários decorrentes da majoração estipulada no inciso anterior, isto é, sobre os salários reajustados em setembro de 2021.

II – Em 1º de março de 2022, em percentual equivalente a **3,30% (três inteiros e trinta centésimos por cento)**, a incidir sobre os salários decorrentes da majoração estipulada no inciso anterior, isto é, sobre os salários reajustados em dezembro de 2021.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os empregadores deverão realizar a devida atualização salarial, segundo as disposições do parágrafo anterior, realizando o adimplemento das retroatividades em até 30 (trinta) dias da data em que restar assinado o presente instrumento coletivo de trabalho, ficando autorizada a compensação dos aumentos salariais espontâneos ou coercitivos ocorridos no período de 01/04/2020 a 31/03/2022.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Como resultado da negociação com data-base em 01 de abril de 2022, os salários dos empregados contemplados com a presente negociação, inclusive as categorias diferenciadas, observando a sumula 374 do TST terão seus salários majorados em percentual final de **11,73% (onze inteiros e setenta e três centésimos por cento)**, segundo o percentual e forma a seguir declinados:

I – Em 1º de abril de 2022, em percentual equivalente a **9% (nove por cento)**, a incidir sobre os salários vigentes a partir de 01/03/2022, observando os aumentos entabulados no parágrafo primeiro da presente cláusula, possibilitado a compensação de aumentos espontâneos já ocorridos desde 01/04/2022 até a assinatura da presente.



II – Em 1º de setembro de 2022, em percentual equivalente a **2,50% (dois inteiros e cinquenta centésimos por cento)**, a incidir sobre os salários decorrentes da majoração estipulada no inciso anterior, isto é, sobre os salários reajustados em abril de 2022.

**PARÁGRAFO QUARTO:** As majorações salariais ora pactuadas não se constituem em parcelamento de reajuste e, sim, de majorações salariais negociadas.

**PARÁGRAFO QUINTO:** No caso de rescisões de contratos de trabalho que venham a ocorrer ou que já tenham ocorrido, se observará o salário devido, segundo os valores entabulados na presente cláusula, no último dia de trabalho ou de aviso prévio, independentemente de seu cumprimento ou não.

**PARÁGRAFO SEXTO:** O salário a ser tomado por base, quando de reajustamentos coercitivos futuros, inclusive por ocasião da revisão da presente, será o vigente em 1º de setembro de 2022.

#### **CLÁUSULA 5ª – PROPORCIONALIDADE DO REAJUSTAMENTO**

O reajustamento salarial devido para o empregado admitido após a data-base revisanda terá como limite o salário reajustado do empregado exercente do mesmo cargo ou função admitido até o dia anterior a data-base revisanda.

#### **CLÁUSULA 6ª – PROIBIÇÃO DE COMPENSAÇÕES**

Não será admitido como aumento espontâneo ou coercitivo as majorações salariais decorrentes de término de aprendizagem, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo ou função, estabelecimento ou de localidade, bem assim de equiparação salarial determinada por sentença judicial transitada em julgado.

#### **CLÁUSULA 7ª – PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS**

As diferenças salariais retroativas decorrentes da presente negociação coletiva de trabalho deverão ser, impreterivelmente, saldadas até 30 (trinta) dias após a assinatura desta convenção, sob pena de incidência de multa na razão de 1 (um) dia de salário por dia de atraso em seu pagamento.

### **SEÇÃO III**

#### **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

#### **CLÁUSULA 8ª – COMPROVANTE SALARIAL**

Os clubes empregadores ficam obrigados a entregar ou disponibilizar, podendo ser exclusivamente na via digital, para o empregado, no ato do pagamento de seu salário, envelope ou comprovante de pagamento salarial, contendo a denominação das parcelas



salariais pagas, bem como os respectivos descontos e o valor a ser depositado no FGTS.

#### **CLÁUSULA 9ª – PRAZO E FORMA DE PAGAMENTO DO SALÁRIO MENSAL E INADIMPLEMENTO**

O salário ajustado para pagamento mensal deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

PARÁGRAFO ÚNICO: Ocorrendo atraso na data deste pagamento o empregador pagará multa em valor equivalente a 1% (um por cento) da respectiva remuneração por dia de atraso, em favor do(as) empregado(as) prejudicado(as).

#### **SEÇÃO IV SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA**

#### **CLÁUSULA 10ª – EMPREGADOS COM SALÁRIO MISTO**

Os(as) empregados(as) que percebem o pagamento dos seus salários de forma mista, ou seja, salário fixo mais comissão ou ainda, salário sob comissão, sempre assegurado o salário normativo, terão direito:

I - Ao pagamento do repouso semanal remunerado calculado sobre o total das comissões auferidas no mês, dividido pelos dias efetivamente trabalhados e, o resultado, multiplicado pelos domingos e feriados existentes no mês;

II - Ao pagamento das férias, 13º Salário (Gratificação de Natal), aviso prévio e demais parcelas rescisórias, efetuado com base na média das comissões pagas nos últimos 12 (doze) meses, garantida a atualização monetária pelo INPC/IBGE das parcelas que servirão de base ao cálculo, somando-se o salário fixo do mês correspondente;

III - Anotação no e-social do percentual devido pelas comissões ajustadas.

#### **SEÇÃO V SALÁRIO ESTÁGIO/MENOR APRENDIZ**

#### **CLÁUSULA 11ª – PROGRAMA DE ADOLESCENTE APRENDIZ**

As entidades da categoria econômica que mantenham programas próprios ou conveniados com vistas à orientação e formação profissional de adolescentes a partir de 14 (quatorze) anos de idade completos e até aos 24 (vinte e quatro) anos de idade, poderão ser contratados para a prestação laboral, recebendo em contraprestação o pagamento do salário mínimo vigente, o qual será reajustado, automaticamente, sempre que o Governo Federal o majorar.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os(as) empregados(as) admitidos(as) neste programa ficam excluídos das majorações (reajustamentos ou aumentos) determinados para os demais



empregados(as) da categoria profissional em geral.

## **SEÇÃO VI ISONOMIA SALARIAL**

### **CLÁUSULA 12ª – IGUALDADE SALARIAL**

Fica estabelecido que não poderá haver desigualdade salarial entre homens e mulheres que prestem serviços ao mesmo empregador exercendo idêntica função, com mesma produtividade e tempo de serviço menor ou igual a 2 anos, conforme estabelece o artigo 461 da CLT.

## **SEÇÃO VII DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA 13ª – DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO DOS EMPREGADOS**

Ficam os empregadores autorizados a descontar de seus empregados(as), em folha de pagamento e/ou na rescisão do contrato de trabalho, os valores relativos a empréstimos – em especial aqueles contraídos com base na Lei nº 10.820/2003 e Decreto nº 4.840 de 17/09/2003 - ou adiantamentos concedidos, assistência médica através de empresas especializadas, mensalidades sindicais, plano de saúde, plano odontológico, contribuição sindical, contribuição de inclusão social, telefonemas particulares, desde que tais descontos sejam autorizados por escrito pelo(a) empregado(a) e não excedam a 70% (setenta por cento) do salário básico.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A qualquer tempo o empregado poderá, por escrito, tornar sem efeito esta autorização, ressalvados os débitos já contraídos inclusive na forma da Lei nº 10.820/2003 e Decreto nº 4.840 de 17/09/2003.

## **SEÇÃO VIII OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA 14ª – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

O(a) empregado(a) que substituir um colega de trabalho por prazo igual ou superior a 20 (vinte) dias, terá o direito de receber no período da substituição o pagamento de salário básico igual aquele percebido pelo(a) empregado(a) substituído(a), excluídas as vantagens de natureza pessoal deste.



## **CAPÍTULO II**

### **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

#### **SEÇÃO I**

##### **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

#### **CLÁUSULA 15ª – ADICIONAL DE HORAS EXTRAS EM SERVIÇOS INADIÁVEIS**

Ocorrendo necessidade imperiosa, seja para fazer, face motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto ao empregador, a jornada laboral excedente será remunerada com o adicional de 50% (cinquenta por cento) para as 2 (duas) primeiras horas e de 100% (cem por cento) para as demais, sobre o salário-hora do respectivo empregado.

#### **SEÇÃO II**

##### **OUTROS ADICIONAIS**

#### **CLÁUSULA 16ª – QUEBRA DE CAIXA**

O(a) empregado(a) que exercer função de caixa ou tesoureiro, receberá juntamente com o pagamento do salário mensal, à título de quebra de caixa, a quantia equivalente a 10% (dez por cento) sobre o respectivo salário básico. Fica ressalvado o direito do(a) empregado(a) que já receber este adicional em percentual ou valor superior ao ora ajustado.

#### **SEÇÃO III**

##### **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

#### **CLÁUSULA 17ª – PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR**

Os clubes empregadores deverão instrumentalizar meios apropriados de concessão de refeição aos empregados que exerçam jornada laboral diária igual ou superior a 6hs (seis horas), optando por uma das seguintes hipóteses:

I – Manter refeitório/restaurante próprio ou terceirizado, próximo ao local de trabalho, subvencionando alimentação ao trabalhador, ficando autorizado o desconto em folha de pagamento de até 20% (vinte por cento) do correspondente valor do benefício, até o limite de R\$ 2,80 (dois reais e oitenta centavos) por refeição;

II – Conceder vale alimentação ou vale refeição ao empregado no valor diário de R\$22,00 (vinte e dois reais), ficando autorizado o desconto em folha de até 20% (vinte por cento) do correspondente valor do benefício;

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Fica expressamente ajustado que o benefício ora entabulado, em qualquer das duas hipóteses, não será considerado como salário para nenhum efeito,



inclusive quanto ao FGTS e Previdência Social, pelo que não poderá ser integralizada no salário dos empregados.

#### **SEÇÃO IV AUXÍLIO TRANSPORTE**

##### **CLÁUSULA 18ª – VALE TRANSPORTE / VALE COMBUSTÍVEL**

A obrigação patronal estabelecida pela Lei n.º 7.418 de 16-12-1985 que “Institui o Vale-Transporte e dá Outras Providências” e seu regulamento aprovado pelo Decreto n.º 95.247, de 17-11-1987, instituindo a obrigação no fornecimento de vale-transporte no sistema de transporte público urbano ou intermunicipal e/ou interestadual, com características semelhantes aos urbanos, no sentido de subsidiar o deslocamento do empregado no trajeto residência-trabalho e vice-versa mediante prévia informação do empregado do seu endereço residencial, os serviços e meios de transporte no seu deslocamento da residência-trabalho e vice-versa, o que será obrigatoriamente renovado anualmente pelo empregado por escrito e mediante protocolo junto ao recurso humano.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Aos empregados que façam uso de veículo próprio para se deslocar ao trabalho, o empregador poderá, mediante solicitação do trabalhador, disponibilizar o valor do vale transporte em vale combustível, o qual será creditado em cartão conveniado à empresa do ramo, a livre escolha do empregador, e tomado recibo do obreiro mensalmente.


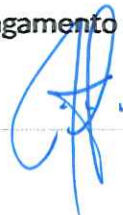
**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Caso seja mais conveniente para as partes, e desde que a pedido do empregado, o vale combustível poderá ser pago em dinheiro, a título de ajuda de custo, conforme autoriza o artigo 457, §2º da CLT, desde que a quantia paga seja, no mínimo, o mesmo valor que seria devido ao empregado em caso de utilização de transporte público.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O fornecimento do vale-transporte ou vale combustível não tem natureza salarial e nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, também não se constituindo em base de incidência da contribuição previdenciária e ao FGTS.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Os(as) empregados(as) participarão do custeio do vale-transporte ou vale combustível com o percentual de até 6% (seis por cento) do respectivo salário básico, cumprindo ao empregador o pagamento do valor excedente.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Os valores eventualmente pagos em excesso pelo empregador a título de vale-transporte, nos casos de demissão e férias, poderão ser compensados no ato da quitação ou por ocasião do pagamento salarial do trabalhador, desde que a compensação seja operada no mês imediatamente subsequente ao excesso, ou, ainda, no ato da rescisão, na hipótese deste ocorrer no mês seguinte ao do sobejo.

**PARÁGRAFO SEXTO:** É assegurado ao empregado(a) não se habilitar ao benefício do vale-transporte no caso do percentual de desconto sobre o seu salário básico, a título de coparticipação, se caracterizar como mais oneroso do que o pagamento direto do transporte





coletivo público nas suas locomoções residência-trabalho e vice-versa.

**PARÁGRAFO SETIMO:** Considerando as alterações estabelecidas pelas Administrações Municipais no sistema de vale-transporte com a adoção de cartões pessoais é facultado aos empregadores pagá-lo em espécie juntamente com o salário do mês que antecede a sua utilização, sem que isso caracterize salário *"in natura"*.

**PARÁGRAFO OITAVO:** Na hipótese do empregado utilizar cartão de transporte de propriedade do empregador, a exemplo do cartão "TEU" ou similares, a fim de aprovisionar o deslocamento próprio, mas cuja contribuição de 6% seja regularmente realizada pelo trabalhador, eventual saldo remanescente, quando da rescisão contratual, deve ser adimplido pela empresa ao respectivo empregado, lançando-se tal rubrica na rescisão, oportunidade em que compete ao trabalhador a devolução do cartão ao empregador.

## **SEÇÃO V AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA 19ª – PLANO DE SAÚDE**

É facultado ao empregador instituir plano de saúde para seus empregados, observados os termos de contrato a ser firmado com empresa que preste serviço desta natureza.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os empregados que optarem por participar do plano de saúde obrigatoriamente deverão participar do custeio mensal, observados os termos do contrato firmado pelo empregador com a operadora do plano de saúde.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Aqueles empregados atualmente vinculados a planos de saúde poderão optar por aquele que vier a ser instituído pelo empregador, observadas as condições e os benefícios deste último.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os empregados contribuintes poderão se associar ao SENALBA e fazer uso dos médicos disponibilizados na sede social e/ou, ainda, de convênio mantido pela instituição sindical, em qualquer de suas unidades.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Os empregados contribuintes, sócios do SENALBA, poderão, ainda, aderir a alguma das modalidades de plano de saúde hospitalar/ambulatorial oferecidas pela entidade sindical, ficando, nesta hipótese, mediante prévia autorização, o empregador obrigado a descontar em folha de pagamento e fazer o repasse do respectivo valor, correspondente ao plano, à entidade sindical.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Na hipótese do parágrafo quarto, o empregador deverá descontar do empregado e pagar a guia encaminhada à entidade até o dia 5 (cinco) do mês subsequente, sob pena de recolhimento do valor acrescido de multa na razão de 2% (dois por cento) ao mês, atualização monetária pelo IGP-M e juros moratórios de 0,033% ao dia.



**PARÁGRAFO SEXTO:** Os convenientes expressamente esclarecem que este benefício não terá natureza salarial ou remuneratória para nenhum efeito, e tampouco sofrerá incidência das contribuições previdenciárias e depósitos do FGTS.

#### **CLÁUSULA 20ª – PLANO ODONTOLÓGICO**

As empresas poderão contratar, na qualidade de estipulante subsidiária, plano odontológico, podendo, ainda, custear plano odontológico oferecido pela entidade sindical.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Neste caso, os empregados poderão optar, individualmente, pela contratação do referido plano, assumindo o custeio do valor mensal ajustado, o qual será descontado mensalmente em folha de pagamento pela empresa estipulante.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** Os empregados contribuintes poderão se associar ao SENALBA e fazer uso dos dentistas disponibilizados na sede social. Caso não resida na Capital/RS, poderá o empregado associado fazer uso de plano odontológico mantido pela entidade sindical.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Estabelecem as partes que este benefício não terá natureza salarial, não integrando o salário ou remuneração dos empregados para qualquer efeito, não sendo base de cálculo para as contribuições previdenciárias, fiscais ou depósitos do FGTS.

### **CAPÍTULO III**

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES**

### **SEÇÃO I**

#### **DESLIGAMENTO / DEMISSÃO**

#### **CLÁUSULA 21ª - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA E SALÁRIOS**

No ato do pagamento das verbas rescisórias o empregador deverá entregar para o empregado, quando por ele expressamente solicitado com antecedência de 7 (sete) dias, a relação de seus salários relativos ao período de até 36 (trinta e seis) meses trabalhados, para fins da seguridade social.

#### **CLÁUSULA 22ª - PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL**

Nas hipóteses de realização do ato de assistência e homologação da rescisão contratual pela entidade sindical, nos termos previstos na presente convenção, o pagamento da rescisão pode ser operada, a escolha do empregador, em dinheiro no ato da homologação e na presença do representante sindical ou, ainda, é facultada a comprovação do pagamento por meio de ordem bancária de pagamento, ordem bancária de crédito, transferência eletrônica disponível ou depósito bancário em conta corrente do(a) empregado(a), desde que comprovada a compensação bancária, sendo inadmitido o depósito por envelope sem o devido acompanhamento do extrato bancário do trabalhador. É facultada, ainda, a utilização



da conta não movimentável (conta salário), prevista na Resolução nº 3.402, do Banco Central do Brasil.

### **CLÁUSULA 23ª - PRAZOS DE PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL**

Ante a prevalência da negociação coletiva de trabalho, levada a êxito pela Lei nº 13.467/2017, e por ser mais vantajoso ao empregado, o pagamento da rescisão contratual deve observar os seguintes prazos:

I - até o 5 (cinco) dias corridos após o término do contrato, em caso de aviso prévio trabalhado;

II – até o 10º (décimo) dia, cuja contagem é iniciada no dia seguinte a data do aviso prévio indenizado, ressalvando-se que se o último dia do prazo recair em dia não útil, o pagamento poderá ser postergado até o próximo dia útil;

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Quando o aviso prévio for cumprido parcialmente, o prazo para pagamento das verbas rescisórias ao empregado será de 10 (dez) dias contados a partir da dispensa expressa de cumprimento do aviso prévio, salvo de o termo final do aviso ocorrer primeiramente.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** No caso de o empregador não pagar as verbas rescisórias nos prazos anteriormente estabelecidos, pagará multa equivalente a 1 (um) salário mensal do empregado até o 30º (trigésimo) dia do vencimento da obrigação;

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Após o 31º (trigésimo primeiro) dia de inadimplemento das verbas rescisórias esta multa será acrescida em valor equivalente a 1 (um) dia de salário do(a) empregado(a), multiplicada pelos dias vencidos, até a data do efetivo pagamento destas obrigações, desde que, após o 30º dia de atraso, seja notificada empresa e sindicato patronal para a quitação do débito no impreterível de 72hs e mesmo assim permaneça inadimplente.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O empregador não responderá pela multa anteriormente estabelecida, caso o atraso no pagamento tenha ocorrido por culpa do(a) próprio(a) empregado(a). O erro de cálculo da rescisão não caracteriza inadimplência.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Sem prejuízo do estabelecido nas cláusulas anteriores, a multa devida será compensada com aquela estabelecida no parágrafo 8º do art. 477 da CLT.

### **CLÁUSULA 24ª - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

Em observância a natural hipossuficiência da relação de emprego, os convenientes estabelecem expressamente a OBRIGATORIEDADE do ato de assistência e homologação sindical das rescisões contratuais para todos os trabalhadores pagantes da contribuição sindical, em contrapartida, sob pena de nulidade formal do rompimento contratual.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As instituições deverão apresentar no ato de assistência e homologação sindical das rescisões contratuais a relação de documentos elencados no site da entidade sindical.



### **CLÁUSULA 25ª - INDENIZAÇÃO ADICIONAL ANTERIOR A DATA-BASE**

O(a) empregado(a), com um ano ou mais de emprego, dispensado(a) sem justa causa no período de 30 (trinta) dias que anteceder a data-base de 1.º de abril de cada exercício, contribuinte, terá o direito de receber o pagamento de indenização adicional equivalente a remuneração mensal.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Para efeitos do presente artigo, cumpre esclarecer que o aviso prévio trabalhado e/ou indenizado projetam o contrato por mais 30 (trinta) dias, conforme súmula nº 182 do TST, sendo devido ao empregado(a) todos os direitos advindos desta projeção, considerando, ainda, que a contagem do prazo fixado se inicia no término do aviso prévio.

## **SEÇÃO II AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA 26ª - CARTA AVISO DA RESCISÃO CONTRATUAL**

Sempre que a rescisão do contrato de trabalho for de iniciativa do empregador este fica obrigado a entregar para o(a) empregado(a), mediante recibo, carta do aviso prévio comunicando:

- I - A rescisão do contrato de trabalho sem justa causa;
- II- A rescisão do contrato de trabalho por justa, em cuja hipótese deverá indicar o(s) motivo(s), nos termos da lei;
- III – Indicação da dispensa ou da exigência do cumprimento do aviso prévio, indicando, nesta hipótese, o horário do seu cumprimento;
- IV - Local, data e horário do pagamento das parcelas rescisórias;
- V - entrega da CTPS para atualização com contra recibo.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** No caso do(a) empregado(a) recusar-se a dar recibo ao empregador na segunda via do aviso prévio ou não comparecer na entidade, o fato será atestado por 2 (duas) testemunhas ou, não comparecer no sindicato profissional para assinar a rescisão contratual, o fato deverá ser atestado pelo sindicato profissional para elidir qualquer pena.

### **CLÁUSULA 27ª – DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO TRABALHADO**

O(a) empregado(a) que pedir demissão está dispensado do cumprimento do aviso prévio trabalhado, sem qualquer desconto, se comprovar documentalmente novo emprego.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Ao(a) empregado(a) despedido(a) imotivadamente, por iniciativa da empresa, que for inculido a cumprir aviso prévio trabalhado e se enquadrar na situação descrita na presente cláusula, fará gozo da mesma vantagem.



**CAPÍTULO IV**  
**RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL**  
**E ESTABILIDADES**

**SEÇÃO I**  
**PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

**CLÁUSULA 28ª – PLANOS DE CARGOS E SALÁRIOS**

A adoção, revisão e/ou modificação de Planos de Cargos e Salários pelo empregador terá a participação dos(as) empregados(as) através de 1 (um) delegado eleito especialmente para tal fim em Assembléia Geral promovida pela entidade sindical profissional, sempre que referido plano for protocolado nos órgãos competentes.

**SEÇÃO II**  
**QUALIFICAÇÃO / FORMAÇÃO PROFISSIONAL**




**CLÁUSULA 29ª – PROGRAMA DE INCENTIVO AO ESTUDO**

As entidades empregadoras são estimuladas, segundo princípios desta “*Convenção Coletiva de Trabalho*”, a viabilizarem para os seus empregados a educação em estabelecimentos de ensino próprio ou de terceiros, mediante o pagamento dos valores relativos à matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático, valores estes que não serão considerados como salário utilidade ou “*in natura*” para quaisquer efeitos legais, inclusive para recolhimentos ao FGTS e Previdência Social, segundo literal disposição da Lei n.º 10.243 de 19 de junho de 2001 (DOU de 26-06-2001) que acrescentou novas disposições no art. 458 da CLT.

**CLÁUSULA 30ª – CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO**

Os(as) empregados(as) poderão realizar cursos de aperfeiçoamento e formação, sem prejuízo salarial, visando o aprimoramento do trabalho que executam no emprego, desde que dispensado para tanto pelo respectivo empregador. O fato de o empregador dispensar o(a) empregado(a) durante turno laboral e o curso se estender além deste horário, não importará em qualquer obrigação para o empregador, inclusive no que tange à jornada de trabalho diária/semanal/mensal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Se referido curso for custeado pelo empregador, o(a) empregado(a) beneficiado(a), mediante assinatura de termo de compromisso para a concessão do programa de aperfeiçoamento, obriga-se a permanecer vinculado contratualmente à empregadora pelo prazo mínimo de 24 (vinte e quatro) meses, contados da conclusão do referido curso, não se desligando espontaneamente ou dando justo motivo para seu



desligamento, nos termos do artigo 482 da CLT e outros previstos no ordenamento jurídico vigente.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Caso o empregado participante não cumpra a obrigação estabelecida no parágrafo primeiro, compromete-se ele a indenizar a empregadora no valor correspondente a soma das parcelas faltantes para completar o período de 24 (vinte e quatro) meses após a conclusão do curso, ficando autorizado o desconto de referida quantia na rescisão contratual.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Caso o valor da rescisão contratual não seja suficiente para o ressarcimento referido, o saldo remanescente será parcelado, através da emissão de bloquetes. As parcelas corresponderão até o número de meses faltantes para completar o período de 24 (vinte e quatro) meses.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da empregadora, sem justa causa, o empregado participante do benefício previsto no parágrafo primeiro fica isento da indenização prevista no presente artigo.

### **SEÇÃO III ESTABILIDADES**

#### **CLÁUSULA 31ª – ESTABILIDADE DA GESTANTE E PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO**

A empregada gestante tem assegurada a estabilidade provisória no emprego desde a confirmação da gravidez e até 5 (cinco) meses após o parto.

**PARÁGRAFO UNICO:** A mulher nutriz terá o direito de requerer ao seu empregador, no interesse de seu filho e no seu próprio, que os descansos especiais para amamentação de seu próprio filho em cada jornada de trabalho, seja utilizado em um só período de 1h (uma hora) sem qualquer prejuízo de natureza salarial ou no tempo de serviço.

#### **CLÁUSULA 32ª – ESTABILIDADE NA PRÉ-APOSENTADORIA**

O(a) empregado(a) que contar mais de 1 (um) ano no emprego e que comunicar ao seu empregador, por escrito, que falta 1 (um) ano para implementar a sua aposentadoria por tempo de serviço, por idade ou especial, não poderá ser demitido, salvo se cometer falta grave, a qual será suscetível de apreciação judicial mediante inquérito. Perderá este direito o empregado que comunicar por escrito sua intenção e não a concretizar no prazo estipulado.

## **CAPÍTULO V JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS**

### **SEÇÃO I JORNADA DE TRABALHO E COMPENSAÇÃO**



### **CLÁUSULA 33ª – JORNADA DE TRABALHO, REMUNERAÇÃO E BANCO DE HORAS**

Os empregadores ficam autorizados a prorrogar a duração normal da jornada de trabalho em mais 2h (duas horas) suplementares diárias, sem pagamento de acréscimo do adicional de horas extras, cujo excesso em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A jornada de trabalho incluída no banco de horas deve ser compensada no período máximo de **12 (doze) meses**, computando-se, nesta hipótese, as horas incluídas no banco de horas no período de abril a março de cada ano, devendo ser adimplida ao empregado(a) os eventuais saldos positivos no término de tais prazos na razão do valor da hora normal do trabalho acrescida do adicional de 50% (cinquenta por cento).

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O sistema de jornada acima estabelecido (Banco de Horas) deverá estar disponível ao controle e fiscalização pelo respectivo empregado.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** É facultado aos empregadores adotarem o sistema da jornada de 12h (doze horas) de trabalho, com intervalo intrajornada de 1h (uma hora) para alimentação e repouso, o qual já estará nesta computado, por 36h (trinta e seis horas) de descanso, respeitado o limite de 44h (quarenta e quatro horas) semanais e o gozo do repouso semanal remunerado coincidente com um domingo por mês, para os homens e dois domingos para as mulheres. Nesta hipótese não haverá incidência do pagamento do adicional de horas extras.



**PARÁGRAFO QUARTO:** Os(as) empregados(as) horistas, seja qual for a quantidade de horas contratadas, receberão o repouso semanal remunerado na razão de 1/6 (um sexto) do valor adimplido a título de horas efetivamente laboradas.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Fica proibida a prorrogação da jornada de trabalho do empregado(a) estudante que comprovando a sua situação escolar, manifestar, por escrito, o seu desinteresse na referida prorrogação, desde que cursando ensino oficial ou oficializado, reconhecido pelo MEC.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Havendo rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da entidade empregadora e sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma acima estabelecida, o trabalhador(a) terá o direito de receber o pagamento das horas excedentes às 8h (oito horas) diárias não compensadas, acrescidas do adicional de horas extras de 50% (cinquenta por cento) devidos na data da rescisão do contrato de trabalho. No caso do trabalhador encontrar-se em débito com a jornada e pedir demissão, antes do fechamento do período, as horas não trabalhadas serão descontadas das verbas a que o(a) empregado(a) tiver direito na rescisão.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** Sendo a prestação laboral devida em atividade insalubre a presente prorrogação com compensação de jornada de trabalho dispensa a prévia verificação ou inspeção da autoridade competente em matéria de higiene e segurança do trabalho.

**PARÁGRAFO OITAVO:** O intervalo intrajornada dos empregados com jornada superior a 6 horas diárias poderá ser reduzido para 30 minutos em dias de eventos, desde que mediante



mútuo acordo.

#### **CLÁUSULA 34ª – SUPLEMENTAÇÃO EXCEPCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO**

Na forma prevista no artigo 61 da CLT, estabelecem as partes convenientes, com inteiro conhecimento de causa e como forma de regulamentação e melhor disciplinamento deste dispositivo, que os empregados lotados ou que venham a exercer suas atividades em eventos presididos e/ou sediados pelos clubes empregadores poderão ter, de modo eventual, em função do evento, o limite máximo legal da jornada diária de trabalho alargada para a conclusão da tarefa designada. Na ocorrência da hipótese, o excesso será considerado como serviço inadiável, no feitiço legal e regulamentar-se-á pelos parágrafos que se seguem:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A suplementação da jornada de trabalho, na hipótese descrita no caput, poderá ser de no máximo 6hs (seis horas) diárias.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Como regra geral, ressalvado o disposto no parágrafo quarto, as 4 (quatro) primeiras horas de trabalho suplementares poderão ser incluídas no banco de horas para compensação de jornada e, obrigatoriamente, as 2 (duas) horas remanescentes deverão ser adimplidas com o adicional de hora extra na razão de 100%.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** As horas descritas no presente dispositivo e que tenham sido excepcionalmente incluídas no banco de horas deverão ser compensadas com o gozo de folga no decorrer dos 15 dias subsequentes ao trabalho extraordinário.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Inobstante a vedação legal de trabalho além de 10 (dez) horas por dia, nos casos emergenciais e incontornáveis em que isto ocorrer, o tempo – minuto/hora – superior a este limite será remunerado com o adicional de 100% (cem por cento).

## **SEÇÃO II FALTAS**

#### **CLÁUSULA 35ª - EXAMES ESCOLARES**

São consideradas faltas justificadas aquelas decorrentes de exames ou provas obrigatórias que coincidirem com o horário de trabalho do(a) empregado(a), desde que realizadas em cursos oficiais ou oficializados, mediante prévio comunicado por escrito ao empregador, com antecedência mínima de 24h (vinte e quatro horas) e, no prazo de 72h (setenta e duas horas), comprovadas através de atestado expedido pelo respectivo estabelecimento de ensino.

#### **CLÁUSULA 36ª - FALTAS JUSTIFICADAS (DIVERSAS)**

São consideradas faltas justificadas e não sujeitas a desconto aquelas abaixo relacionadas, mediante comunicado ao empregador, o qual deve ser realizado, impreterivelmente, até o prazo de 72h (setenta e duas horas) após ao retorno ao trabalho:





	MOTIVOS	Nº DE DIAS
I -	Falecimento de cônjuge, pais filhos e irmãos	3 dias corridos
II -	Casamento ou escritura de união estável	3 dias corridos
III -	Nascimento de filho (para o pai)	5 dias corridos
IV -	Acompanhar filho (até 12 anos) ao médico	32 horas por ano
V -	Acompanhar filho PCD (qualquer idade) ao médico	32 horas por ano
VI -	Acompanhar cônjuge/companheiro hospitalizado	3 dias corridos
VII -	Acompanhar pai e/ou mãe ao médico	8 horas por ano
VIII -	Doação de Sangue	1 dia por ano
IX -	Alistamento militar e eleitoral	2 dias corridos
X -	Falecimento de Familiares (avós e sogros)	2 dias corridos
XI -	Doença	Segundo atestado médico
XII -	Acidente do Trabalho (Guia CAT)	Segundo atestado médico
XIV -	Comparecimento em Juízo	Segundo comprovante judicial
XV -	Vestibular e exames escolares	Dias de prova
XVI -	Vacinação para pandemias/endemias	1 dia por dose, mediante comprovação

#### **CLÁUSULA 37ª – INTERNAÇÃO HOSPITALAR DE FILHO MENOR**

O(a) empregado(a) que tiver filho menor de idade e, portanto, dependente, internado em hospital, desde que tenha comprovante médico, está dispensado do trabalho, sem prejuízo da remuneração, pelo período de até 7 (sete) dias por semestre.

### **CAPÍTULO VI FÉRIAS E LICENÇAS**

#### **SEÇÃO I**

#### **DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA 38ª – INICIO DAS FÉRIAS**

O empregador deverá comunicar por escrito início das férias, coletivas ou individuais, com antecedência mínima de 30 dias da data de seu início, não podendo coincidir com o sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal, devendo observar o §3º do artigo 134 da CLT, aplicável inclusive para os empregados que trabalham em regime de escala, à exceção dos(as) empregados(as) cuja jornada contratada coincida com os dias acima referidos.



### **CLÁUSULA 39ª - FÉRIAS DE EMPREGADOS COM MENOS DE 1 ANO**

Os clubes que concederem férias coletivas aos seus empregados(as), contratados(as) há menos de 12 (doze) meses, oportunizarão à eles o gozo, tão-somente, de férias proporcionais acrescida do terço constitucional, iniciando-se, então, novo período aquisitivo, conforme disposto no art. 140 da CLT.

## **CAPÍTULO VII SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

### **SEÇÃO I CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA 40ª – MATERIAL DE TRABALHO**

Os empregadores são obrigados a fornecer para os seus empregados os materiais ou ferramentas necessárias para a execução do trabalho.

#### **CLÁUSULA 41ª – EXAMES CLÍNICOS NA ADMISSÃO E DISPENSA**

Os exames médicos, radiológicos, laboratoriais e outros exigidos para a admissão e dispensa de empregado, serão pagos pelo empregador e efetuados nos locais determinados pelo mesmo.

#### **CLÁUSULA 42ª– USO OBRIGATÓRIO DE UNIFORME**

Se exigido o uso de uniforme no trabalho este será fornecido e pago pelo empregador não sendo considerado como salário utilidade. A higiene e conservação é encargo do(a) empregado(a), que o devolverá no ato da rescisão do contrato de trabalho no estado em que esteja, sem qualquer ônus para o empregado.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Considerando que a troca do uniforme no local de trabalho não é indispensável, o empregado deve estar devidamente uniformizado, quando do início da jornada de trabalho, bem como somente poderá se trocar após o encerramento da jornada laboral.

### **SEÇÃO II COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES**

#### **CLÁUSULA 43ª – ELEIÇÕES NAS CIPA'S**

O empregador deverá comunicar ao ente sindical profissional, em cuja base territorial tiver a sua sede, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, a data da realização das eleições para a administração da "Comissão Interna de Prevenção de Acidentes -CIPA", a fim de que este



motive os seus associados a dela participarem.

## **CAPÍTULO VIII RELAÇÕES SINDICAIS**

### **SEÇÃO I**

#### **ACESSO A INFORMAÇÕES E LOCAL DE TRABALHO**

##### **CLÁUSULA 44ª – ACESSO AS INFORMAÇÕES SOBRE A CATEGORIA PROFISSIONAL**

O empregador deverá obrigatoriamente fornecer ao sindicato profissional da base territorial em que tenha sede ou à FESENALBA/RS, mediante protocolo, até o dia **01 de setembro de 2022**, relatório contendo os dados do corpo funcional (nome, e-mail e telefone de contato).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Em sendo atribuição Constitucional da entidade sindical a defesa e representação da categoria profissional, as informações são imprescindíveis para o livre exercício regular do direito a que lhe é atribuído, estando em perfeita sintonia com hipótese prevista no artigo 7º da LGPD.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A entidade sindical profissional signatária, ao receber os dados, se compromete a utilizá-los com a única finalidade de conhecer e informar a categoria, realizando o devido tratamento dos dados, nos termos da LGPD, não os repassando para nenhum outro agente ou utilizando-o para finalidade diversa.

PARÁGRAFO ÚNICO: O inadimplemento desta obrigação acarretará multa no valor equivalente a **3% (três por cento)** do total da folha de pagamento dos salários do mês de abril de 2022.

##### **CLÁUSULA 45ª – QUADRO DE AVISOS**




As entidades representativas de classe da base territorial poderão utilizar os quadros de aviso das unidades operacionais, desde que comuniquem a direção do clube previamente, para fazer divulgações sindicais e aproximar a classe operária da vida sindical, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

### **SEÇÃO II**

#### **REPRESENTANTE SINDICAL**

##### **CLÁUSULA 46ª – DIRETORES SINDICAIS**

Serão dispensados da assinatura ou registro de frequência ao trabalho os diretores da FESENALBA/RS e/ou dos sindicatos de empregados associados em entidades culturais, recreativas, de assistência social, de orientação e formação profissional no Estado do Rio Grande do Sul quando se afastarem para atender obrigações inerentes ao exercício do

mandato sindical, sem prejuízo do salário ou do tempo de serviço, mediante comprovação no prazo de 48h (quarenta e oito horas) após o retorno ao trabalho.

#### **CLÁUSULA 47ª – DELEGADO SINDICAL**

Na entidade empregadora que contar com 30 (trinta) ou mais empregados associados do sindicato da respectiva base territorial, os trabalhadores poderão eleger entre si, em processo realizado pelo competente órgão de classe, 1 (um) delegado sindical por Empregador, o qual terá mandato de 1 (um) ano a contar da sua eleição e posse, e estabilidade provisória no emprego por mais 1 (um) ano após o término do mandato, desde que comunicado por escrito pela entidade sindical profissional à entidade empregadora, no prazo de 7 (sete) dias úteis após a eleição e posse.

#### **CLÁUSULA 48ª – COMISSÃO DE REPRESENTANTES**

Em função das características inerentes a categoria dos empregados em clubes, com lastro no artigo 611-A, inciso VII, da CLT, prevalecendo o ora negociado em detrimento do legislado, os convenentes estabelecem inaplicável à categoria representada as disposições elencadas nos artigos 510-A, 510-B, 510-C e 510-D da CLT, sendo, no âmbito da categoria profissional e patronal ora representada, ilegal, inócua e atentatória à estrutura sindical a constituição de referida comissão.

### **SEÇÃO III CUSTEIO SINDICAL**

#### **CLÁUSULA 49ª – CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO DA ATIVIDADE SINDICAL PROFISSIONAL (INCLUSÃO SOCIAL)**

Por decisão assemblear prévia, na qual foi permitida a ampla participação de filiados e não filiados, atendendo edital publicado na página inicial do site e em jornal de ampla circulação, aprovada por maioria simples, ficam todos os empregadores representados pelo SINCERGS, obrigados a descontar dos empregados pertencentes à categoria profissional, anuentes e beneficiados, no todo ou em parte, com a presente convenção, ante a “autonomia de vontade privada coletiva” tomada a termo em assembleia geral de trabalhadores, a respectiva Contribuição de Inclusão Social devida à FESENALBA/RS, obedecendo, assim, TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUITA firmado com o MPT, com eficácia e força de título executivo extrajudicial.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A contribuição a que se refere o *caput* da presente cláusula será de **APENAS 2% (dois por cento)** da remuneração do mês de AGOSTO de 2022 e de **2% (dois por cento)** da remuneração do mês de NOVEMBRO de 2022.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O recolhimento da Contribuição de Inclusão Social devida a



FESENALBA/RS deverá ser efetuado em guia própria fornecida pela Federação e com vencimento, respectivamente, nos dias **15/09/2022** e **15/12/2022**, devendo o empregador informar o valor do desconto, antes da data do respectivo vencimento, pelo e-mail [fesenalba@gmail.com](mailto:fesenalba@gmail.com).

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Em observância a Nota Técnica (CONALIS) nº 02/2018 do Ministério Público do Trabalho, órgão oficial de controle da atuação sindical, que entende perfeitamente legal a previsão, em norma coletiva, de contribuição devida pela categoria, desde que aberto prazo para manifestação em contrário dos trabalhadores, os convenentes estabelecem o prazo de **25/07/2022** a **05/08/2022**, para que os empregados apresentem eventuais manifestações diretamente no 3º andar (salão de eventos) da Avenida Dr. Carlos Barbosa, nº 608, cidade de Porto Alegre/RS em documento entregue pessoalmente, escrito de próprio punho, contendo o nome completo, CPF, telefone pessoal, e-mail, razão social e CNPJ do empregador.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Apenas nas localidades onde não exista representação da FESENALBA//RS é permitido o envio de correspondência INDIVIDUAL, através de carta com AR (Aviso de Recebimento) físico, servindo este AR físico, que será assinado por um representante da entidade sindical, como comprovante de entrega e protocolo, ficando vedado o ar digital.

**PARÁGRAFO QUINTO:** No acaso do empregador se imiscuir de solicitar a guia, informando o valor do desconto, conforme parágrafo segundo, poderá ser instado a fornecer a folha de pagamento do mês de agosto e será calculada a contribuição, a suas expensas, nos termos da presente cláusula.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Cabe ao empregado apresentar ao empregador sua manifestação, com protocolo da entidade sindical.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** O empregador que deixar de proceder aos recolhimentos da Contribuição de Inclusão Social devida à FESENALBA/RS, no prazo fixado, pagará, além do valor devido, juros de 1% (um por cento) ao mês, e multa em quantia equivalente a 2% (dois por cento) sobre o valor total devido, em favor da federação profissional.

## **CAPÍTULO IX DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **SEÇÃO I**

#### **REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO, PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

#### **CLÁUSULA 50ª – PRINCIPIOS GERAIS DE NEGOCIAÇÃO**

As entidades da categoria econômica desenvolverão programas internos para assegurar os princípios da *“Organização Internacional do Trabalho – OIT”* quanto ao trabalho decente; o



desenvolvimento sustentável considerando os princípios próprios das atividades econômicas, a qualificação profissional dos trabalhadores e o crescimento econômico e social; o respeito aos princípios e direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal, entre os quais a liberdade sindical, a livre negociação coletiva e a não discriminação; desenvolver práticas de proteção social, o diálogo social, a segurança no trabalho e a saúde do trabalhador.

#### **CLÁUSULA 51ª – CONDIÇÕES DA CONCILIAÇÃO**

A presente convenção coletiva de trabalho é resultado de ampla negociação coletiva em momento de muitas dificuldades para as categorias convenentes, de instabilidade política e legislativa e de claro enfraquecimento das entidades sindicais, o que visou, através do presente ajuste, proporcionar equilíbrio destas dificuldades. Assim, o disposto nas cláusulas 3ª, 4ª, 15ª, 16ª, 17ª, 18ª, 19ª, 20ª, 23ª, 24ª, 25ª, 27ª, 29ª, 30ª, 32ª, 36ª e 37ª se constituem vantagens não previstas em lei aos integrantes da categoria profissional e a cláusula 33ª, 34ª e 42ª se constitui em contrapartida às entidades da categoria econômica, em sintonia com os princípios da comutatividade e do conglobamento.

#### **CLÁUSULA 52ª – PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

Durante os últimos 90 (noventa) dias de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a entidade sindical Profissional se obriga a formular proposta para o SINCERGS, com as bases da prorrogação, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As negociações previstas no item anterior deverão ultimar-se até a data de 30/05/2023, inclusive na fase administrativa perante a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, sem que isso signifique a perda da data base.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Se até a data acima indicada as negociações não estiverem concluídas com a assinatura de nova Convenção Coletiva de Trabalho fica automaticamente autorizada a instauração do competente processo de Dissídio ou Revisão de Dissídio Coletivo de Trabalho, independentemente de comum acordo para a instauração do respectivo processo.

### **SEÇÃO II**

#### **APLICAÇÃO E SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

#### **CLÁUSULA 53ª – MANUTENÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO ANTERIORES**

Todas as condições de trabalho estabelecidas em Atos Normativos anteriores atinentes a categoria profissional representada e que não tenham sido reproduzidas, são ratificadas e mantidas, sendo vedado ao empregador extinguir ou reduzir vantagens que vêm concedendo aos seus empregados.



#### **CLÁUSULA 54ª – DIREITOS E DEVERES**

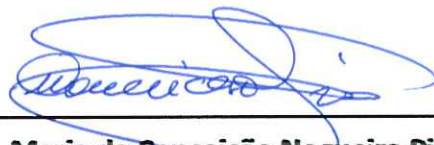
Além das cláusulas constantes da presente Convenção Coletiva de Trabalho, os demais direitos e deveres individuais e coletivos das partes Convenientes e representadas, são aqueles regidos pela Constituição Federal, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e legislação complementar.

Porto Alegre/RS, 01 de julho de 2022.



---

**Antonio Johann**  
Presidente da FESENALBA



---

**Maria da Conceição Nogueira Pires**  
Presidente do SINCERGS



AO MINISTÉRIO DA ECONOMIA

REQUERIMENTO DE REGISTRO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Nº DA SOLICITAÇÃO: MR033595/2022

FEDERACAO DOS EMPREG.EM ENT.CULT.RECR.DE ASSIST.SOC. DE ORIENT. E FORM. PROF.DO EST. DO RGS, CNPJ n. 05.208.719/0001-36, localizado(a) à Avenida Doutor Carlos Barbosa - lado par, 608, Casa, Medianeira, Porto Alegre/RS, CEP 90880-000, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO JOHANN, CPF n. 078.119.500-49, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 14/03/2022 no município de Porto Alegre/RS;

E

SINDICATO DOS CLUBES ESPORTIVOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, CNPJ n. 17.673.420/0001-31, localizado(a) à Rua Santana - de 101 a 849 - lado impar, 575, Santana, Porto Alegre/RS, CEP 90040-143, representado (a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). MARIA DA CONCEICAO NOGUEIRA PIRES, CPF n. 201.835.770-00, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 23/06/2022 no município de Porto Alegre/RS;

nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 16, de 2013, da Subsecretaria de Relações do Trabalho, reconhecem como válido e requerem o REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO transmitida ao Ministério da Economia, por meio do sistema MEDIADOR, sob o número MR033595/2022, na data de 04/07/2022, às 10:56.

PORTO ALEGRE, 04 de julho de 2022.

ANTONIO JOHANN  
Presidente

FEDERACAO DOS EMPREG.EM ENT.CULT.RECR.DE ASSIST.SOC. DE ORIENT. E FORM. PROF.DO EST. DO RGS

MARIA DA CONCEICAO NOGUEIRA PIRES  
Presidente

SINDICATO DOS CLUBES ESPORTIVOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL



**Recibo Eletrônico de Protocolo - 26270290**

**Usuário Externo (signatário):** Antonio Johann  
**Data e Horário:** 08/07/2022 15:04:47  
**Tipo de Peticionamento:** Processo Novo  
**Número do Processo:** 13041.108596/2022-74  
**Interessados:**

FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

**Protocolos dos Documentos (Número SEI):**

- **Documento Principal:**
  - Requerimento REGISTRO DE CONVENÇÃO COLETIVA 26270277
- **Documentos Complementares:**
  - Complemento PROCURAÇÃO SENALBA/LIVR 26270278
  - Complemento PROCURAÇÃO SENALBA/PF 26270279
  - Complemento PROCURAÇÃO SENALBA/PEL 26270280
  - Complemento PROCURAÇÃO SENALBA/RS 26270283
  - Complemento PROCURAÇÃO SENALBA/SR 26270285
  - Complemento PROCURAÇÃO SENALBA/SA 26270286

O Usuário Externo acima identificado foi previamente avisado que o peticionamento importa na aceitação dos termos e condições que regem o processo eletrônico, além do disposto no credenciamento prévio, e na assinatura dos documentos nato-digitaes e declaração de que são autênticos os digitalizados, sendo responsável civil, penal e administrativamente pelo uso indevido. Ainda, foi avisado que os níveis de acesso indicados para os documentos estariam condicionados à análise por servidor público, que poderá alterá-los a qualquer momento sem necessidade de prévio aviso, e de que são de sua exclusiva responsabilidade:

- a conformidade entre os dados informados e os documentos;
- a conservação dos originais em papel de documentos digitalizados até que decaia o direito de revisão dos atos praticados no processo, para que, caso solicitado, sejam apresentados para qualquer tipo de conferência;
- a realização por meio eletrônico de todos os atos e comunicações processuais com o próprio Usuário Externo ou, por seu intermédio, com a entidade porventura representada;
- a observância de que os atos processuais se consideram realizados no dia e hora do recebimento pelo SEI, considerando-se tempestivos os praticados até as 23h59min59s do último dia do prazo, considerado sempre o horário oficial de Brasília, independente do fuso horário em que se encontre;
- a consulta periódica ao SEI, a fim de verificar o recebimento de intimações eletrônicas.

A existência deste Recibo, do processo e dos documentos acima indicados pode ser conferida no Portal na Internet do(a) Ministério do Trabalho e Previdência.



Senalba RS <paulo@senalba-rs.com.br>

---

## Notificação referente ao Instrumento Coletivo transmitido pelo nº MR033595/2022

1 mensagem

---

Mediador - MTE <mediador@mte.gov.br>

13 de julho de 2022 09:56

Para: senalba@senalba.com

Prezado(a) Senhor(a),

Informamos a Vossa Senhoria que o instrumento coletivo transmitido pela Solicitação nº MR033595/2022 e protocolizado no da Economia sob nº 13041108596202274, foi registrado nesta Unidade do Ministério da Economia sob o número RS002246/2022.

Nesta data foi encaminhada Notificação para ciência das partes.

Atenciosamente,

SETOR DE RELAÇÕES DO TRABALHO  
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO DE RS/RS