

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

CATEGORIA PROFISSIONAL DOS EMPREGADOS EM
CLUBES SOCIAIS E RECREATIVOS

Período de vigência:
01-04-2025 até 31-03-2026

F ESENALBA/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, n.º 608, Medianeira (cep 90880-000), nesta Capital, inscrita no CNPJ sob n.º 05.208.719/0001-36, neste ato representado por seu Presidente, sr. ANTONIO JOHANN, brasileiro, casado, advogado, inscrito no CPF/MF sob o n.º 078.119.500-49, residente e domiciliado nesta Capital/RS; e

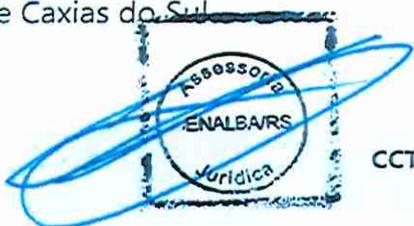
S INDICLUBES/RS – SINDICATO DOS CLUBES SOCIAIS E RECREATIVOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, estabelecido na Rua Rafael Saad, n.º 97, bairro Menino Deus, Porto Alegre (CEP 90110-310), RS, telefones: (51) 3178.4400, inscrito no CNPJ/MF sob n.º 07.597.730/0001-60, código sindical n.º 000.000.000.26842-9, neste ato representado por seu Presidente, Sr. FRANCISCO CARLOS VOGTH, inscrito no CPF sob o n.º 240.380.080-53, residente e domiciliado nesta Capital;

Cláusula 1ª. VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de abril de 2025 a 31 de março de 2026 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 sociais e recreativos, com abrangência territorial em todo o Estado do Rio Grande do Sul, a exceção do município de Caxias do Sul.



CCT - FESNALBA | SINDICLUBES
2025/2026

Capítulo I- SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

❖ PISO SALARIAL

Cláusula 3ª. SALÁRIO NORMATIVO

A partir de **01º de abril de 2025** o salário normativo da categoria vigorará segundo o valor do salário mínimo regional, conforme disciplinado na Lei nº 16.232/2024, inciso IV, alínea i, no valor de **R\$ 1.801,55 (um mil e oitocentos e um reais e cinquenta e cinco centavos)** correspondente a jornada máxima de 220h (duzentas e vinte horas) mensais / 44h (quarenta e quatro horas) semanais.

§1º. Fica garantido aos empregados contratados para cumprimento de jornada inferior a 220h (duzentas e vinte horas) mensais o salário normativo proporcional ao tempo de trabalho, segundo o valor mínimo previsto na presente cláusula.

§2º. 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.

❖ REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

Cláusula 4ª. REAJUSTAMENTO SALARIAL

Os salários dos empregados contemplados com a presente negociação, inclusive as categorias diferenciadas, observando a sumula 374 do TST, terão seus salários majorados no percentual de **5,20% (cinco inteiros e vinte centésimos por cento)**, a incidir sobre os salários reajustados segundo a Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre a FESENALBA/RS e o SINDICLUBES/RS no ano de 2024 (Processo ME-SRTE-RS nº 10264.204711/2024-90) compensados, após, todas as majorações salariais espontâneas ou coercitivas havidas no período de 02/04/2024 até 31/03/2025.

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 admitidos 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 60 (sessenta) 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.



❖ PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

Cláusula 8ª. COMPROVANTE SALARIAL

Os clubes empregadores ficam obrigados a entregar ou disponibilizar 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.

§ **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). A multa prevista somente poderá ser cobrada quando notificada a entidade empregadora e o SINDICLUBE para em 72hs regularizar o pagamento em mora.

❖ 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;
- III. Anotação na CTPS do(a) empregado(a) do percentual devido pelas comissões ajustadas.

❖ 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, aplicável à jornada de 220hs mensais, guardada, contudo, a proporcionalidade salarial segundo as horas contratuais e efetivamente trabalhadas, o qual será reajustado, automaticamente, sempre que o Governo Federal o majorar.

§ **único.** Os(as) empregados(as) admitidos(as) neste programa ficam excluídos das majorações



A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized initial 'A' followed by a smaller 'P'.

(reajustamentos ou aumentos) determinados para os demais empregados(as) da categoria profissional em geral.

❖ 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.

❖ 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 Medida Provisória nº 130 de 17/09/2003 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, farmácias conveniadas, contribuições, telefonemas particulares, perda/roubo/extravio de uniforme ou EPI, desde que tais descontos sejam autorizados por escrito pelo(a) empregado(a) e não excedam a 70% (setenta por cento) do salário básico.

§ único. A qualquer tempo o empregado poderá, por escrito, tornar sem efeito esta autorização, ressalvados os débitos já contraídos inclusive na forma da Medida Provisória nº 130 de 17/09/2003 e Decreto nº 4.840 de 17/09/2003.

❖ 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 30 (trinta) 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

❖ 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.



❖ OUTROS ADICIONAIS

Cláusula 16ª. ADICIONAL DE 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.

❖ AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Cláusula 17ª. PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR

Os clubes empregadores com 15 (quinze) ou mais empregados 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, podendo descontar do empregado, em folha de pagamento, o valor máximo mensal de até R\$ 20,00 (vinte reais);
- II. Conceder vale alimentação e/ou vale refeição ao empregado no valor diário de **R\$ 25,00 (vinte e cinco reais)**, a partir de **01/04/2025**, ficando autorizado o desconto em folha de até 20% (vinte por cento)-do correspondente valor do benefício;

§1º. Ficam ressalvados os direitos dos(as) empregados(as) que já percebem concessão de refeição mais vantajoso do que o ora ajustado.

§2º. Fica estabelecido entre os convenientes a possibilidade do empregador suspender o pagamento do vale alimentação/refeição para os trabalhadores em licença remunerada, ante o fato de não estarem laborando.

§3º. 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.

❖ 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.



A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized initial 'A' followed by a smaller 'P' and some additional strokes.

§1º. 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.

§2º. 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.

§3º. 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.

§4º. 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.

§5º. 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.

§6º. 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.

§7º. 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".

§8º. 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.

§9º. É assegurado ao empregador a legítima suspensão do pagamento do benefício de vale transporte / vale combustível no período em que o trabalhador permanecer laborando em home office, eis que se torna inexigível do empregador o deslocamento da residência-trabalho e vice-



versa, tal qual enunciado no *caput* da presente cláusula. Na hipótese em questão, é vedado ao empregador, por consequência, realizar o desconto de que trata o parágrafo quarto do presente dispositivo.

❖ 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.

§1º. 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.

§2º. 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.

§3º. Os empregados contribuintes que desejarem 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.

§4º. Os empregados, 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.

§5º. 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.

§6º. 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.

§1º. 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.

§2º. Os empregados contribuintes poderão se associar ao SENALBA e fazer uso dos dentistas disponibilizados na sede social.



A large, blue, handwritten signature.

§3º. 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

❖ 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 pix, 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

O prazo para pagamento das verbas rescisórias, independentemente da modalidade de extinção do contrato de trabalho, será de 10 (dez) dias do encerramento do contrato de trabalho, na forma do resta entabulado no artigo 477 da CLT, alterado pela Lei nº 13.467/2017.

Cláusula 24ª.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 terá o direito de receber o pagamento de indenização adicional equivalente a remuneração mensal.

§ 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.

❖ AVISO PRÉVIO

Cláusula 25ª.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.

§ 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 26ª. ANOTAÇÃO DO AVISO PRÉVIO NA CTPS

Quando o aviso prévio for indenizado, por força da Instrução Normativa nº 15/2010 do MTE, o último dia da data projetada do aviso deve ser anotada na página relativa ao Contrato de Trabalho; e nas anotações gerais deve ser registrada a data do último dia efetivamente trabalhado.

§ único. O período referente ao aviso prévio, inclusive quando indenizado, integra o tempo de serviço para todos efeitos legais.

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.

§ 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

❖ PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Cláusula 28ª. PLANO 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 Assembleia Geral promovida pela entidade sindical profissional, sempre que referido plano for protocolado nos órgãos competentes.

❖ 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.

§1º. 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.

§2º. 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.

§3º. 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.

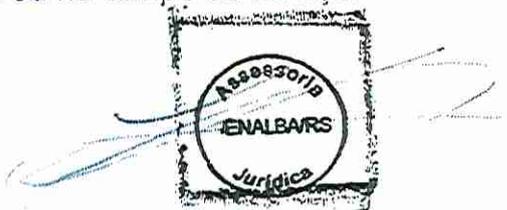
§4º. Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da empregadora, sem justa causa, o empregado participante do benefício previsto no parágrafo primeiro fica isento da indenização prevista no presente artigo.

❖ 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.

§ único. 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.



A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized, overlapping loops.

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

❖ 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.

§1º. A jornada de trabalho incluída no banco de horas deve ser compensada no período máximo de **18 (dezoito) meses**, computando-se, nesta hipótese, as horas incluídas no banco de horas no período de abril a março de cada ano, igual período de vigência da presente convenção, 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).

§2º. O sistema de jornada acima estabelecido (Banco de Horas) deverá estar disponível ao controle e fiscalização pelo respectivo empregado.

§3º. 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. O gozo do repouso semanal remunerado nesta jornada especial (12x36) deverá ser 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.

§4º. 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.

§5º. 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.

§6º. 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



A handwritten signature in blue ink is located at the bottom right of the page.

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.

§7º. Os empregados que exerçam jornada de trabalho mensal de 220 horas poderão, a critério do empregador, serem dispensados do registro de gozo do intervalo intrajornada, ficando presumido o gozo de repouso de 1h diária. O clube poderá optar, contudo, por manter a anotação.

§8º. Dada as características das atividades dos Clubes Sociais e Recreativos, cuja finalidade é a prática de lazer, recreação, eventos sociais e esportivos, resta autorizado por meio dos sindicatos convenientes, o funcionamento e o labor da categoria representada, aos domingos e, mediante o tratamento legal adequado, nos feriados.

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 feito legal e regulamentar-se-á pelos parágrafos que se seguem:

§1º. A suplementação da jornada de trabalho, na hipótese descrita no caput, poderá ser de no máximo 6hs (seis horas) diárias.

§2º. 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%.

§3º. 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 30 dias subsequentes ao trabalho extraordinário.

Cláusula 35ª. FOLGA COMPENSATÓRIA

No período de alta temporada dos Clubes Sociais e Recreativos do Estado do Rio Grande do Sul, compreendido dentre os meses de novembro de um ano a março do outro, é garantido a todos os empregados, sem distinção de sexo, folga compensatória na semana subsequente ao domingo trabalhado, sem pagamento de horas extraordinárias, sendo devido, no entanto, uma folga dominical por mês trabalhado a homens e folga dominical quinzenal às mulheres, observando, neste particular, a disciplina do artigo 386 da CLT, sob pena de pagamento conforme estabelece a Lei.

❖ FALTAS



A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized initials and a surname.

Cláusula 36ª. 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 37ª. FALTAS JUSTIFICADAS (HIPÓTESES 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 úteis e consecutivos
II -	Casamento ou escritura de união estável	3 dias corridos
III -	Nascimento de filho ou adoção (para o pai)	5 dias corridos e consecutivos
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 uteis por ano
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	1 dia
X -	Falecimento de Familiares (avós e sogros)	2 dias uteis e consecutivos
XI -	Doença	Segundo atestado médico
XII -	Acidente do Trabalho (Guia CAT)	Segundo atestado médico
XIII -	Comparecimento em Juízo	Segundo comprovante judicial
XIV -	Vestibular e exames escolares	Dias de prova
XV -	Terça-feira de carnaval	Considerado ponto facultativo

Cláusula 38ª. 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

❖ DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

Cláusula 39ª. 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 40ª. 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

❖ CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

Cláusula 41ª. MATERIAL DE TRABALHO

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

Cláusula 42ª. USO OBRIGATÓRIO DE UNIFORME E EPI

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.

§1º. 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.

§2º. O empregado mantém o dever de guarda e proteção do uniforme e EPI que lhes são entregues, mediante protocolo, e a eventual perda/furto/extravio lhe obriga ao devido ressarcimento ao empregador, mediante desconto em folha, desde que seja previamente instado por escrito pelo clube e seja devidamente comprovado, por documento idôneo, sobre o custo do material perdido/furtado/extraviado.

❖ COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

Cláusula 43ª. ELEIÇÕES DAS CIPA'S

O empregador deverá comunicar ao ente sindical profissional, em cuja base territorial tiver a sua



A blue ink signature, appearing to be a stylized letter 'A' or similar, written in blue ink.

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.

❖ EXAMES MÉDICOS

Cláusula 44ª. 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.

Capítulo VIII- RELAÇÕES SINDICAIS

❖ ACESSO A INFORMAÇÕES E LOCAL DE TRABALHO

Cláusula 45ª. ACESSO AS INFORMAÇÕES SOBRE A CATEGORIA PROFISSIONAL

O empregador deverá fornecer ao sindicato profissional da base territorial em que tenha sede ou à FESENALBA/RS, mediante protocolo, pelo dever de colaboração, podendo ser encaminhado por e-mail, até o dia **5º dia útil do mês de agosto de 2025**, cópia da folha de pagamento da competência do mês de **julho de 2025**, bem como relatório contendo os dados do corpo funcional, conforme modelo constante no **ANEXO 01** ao presente instrumento, a ser preenchido pelo próprio trabalhador representado. O trabalhador que não proceder o preenchimento, deverá informar por escrito ao empregador a sua discordância; documento este que deverá ser enviado à entidade sindical para conhecimento.

§1º. 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.

§2º. 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.

§3º. 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 julho de 2025, salvo discordância escrita do trabalhador no fornecimento das informações.

Cláusula 46ª. 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.

❖ REPRESENTANTE SINDICAL



A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized letters.

Cláusula 47ª. 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 48ª. 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 49ª. COMISSÃO DE REPRESENTANTES

Em função das características inerentes a categoria dos empregados em clubes sociais e recreativos, 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.

❖ CUSTEIO SINDICAL

Cláusula 50ª. CONTRIBUIÇÃO PARA O SINDICLUBES/RS – CUSTEIO DA ATIVIDADE SINDICAL PATRONAL

Diante da autonomia da vontade coletiva, tomada a termo em assembleia geral da categoria econômica e considerando a tese de repercussão geral fixada no Tema 935 pelo Supremo Tribunal Federal que declarou constitucional a contribuição assistencial prevista no art. 513 da CLT, os Clubes Sociais e Recreativos, filiados ou não, deverão recolher ao SINDICLUBES/RS, a quantia equivalente a 4% (quatro por cento) sobre a folha de pagamento bruta e integral do mês de abril de 2025, já devidamente reajustada em decorrência da Convenção Coletiva de Trabalho para o próximo período, sendo devida a respectiva contribuição assistencial a todos os Clubes Sociais e Recreativos do Estado do Rio Grande Sul, eis que representados sindicalmente pelo SINDICLUBES/RS.

§1º. A quantia referente a contribuição assistencial devida ao SINDICLUBES/RS deverá ser recolhida em 1 (uma) única parcela, devendo ser considerado como valor mínimo de contribuição a quantia de R\$ 400,00 (quatrocentos reais).



§2º. O recolhimento da contribuição assistencial devida ao SINDICLUBES/RS deverá ser efetuado em guia própria fornecida pelo sindicato e com vencimento até o dia 13 (treze) de setembro de 2025.

§3º. O clube social ou recreativo que deixar de proceder ao recolhimento devido, 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 ajustado em favor do sindicato patronal.

§4º. Os clubes sociais e recreativos poderão apresentar eventuais manifestações ao pagamento da contribuição assistencial devida pela categoria, dentre os dias 29/07/2025 a 07/08/2025, das 13h às 18h, devendo comparecer diretamente na Secretaria do sindicato, sito Rua Rafael Saadi, nº 97, bairro Menino Deus, Porto Alegre – RS, para entrega do documento, contendo a razão social, CNPJ, telefone, e-mail e assinatura do Presidente do respectivo exercício.

Cláusula 51ª. CONTRIBUIÇÃO PARA A FESENALBA/RS – CUSTEIO DA ATIVIDADE SINDICAL PROFISSIONAL

Na forma do art. 513, "e", da CLT e com fundamento no Tema 935 fixado pelo Supremo Tribunal Federal, na Súmula nº 86 do TRT-4, na Nota Técnica nº 09/2024 da CONALIS e, especialmente, na soberana 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, ficam os empregadores comprometidos a descontar de todos os empregados pertencentes à categoria profissional, não opositores, anuentes e beneficiados, no todo ou em parte, com a presente convenção, ante a "autonomia de vontade privada coletiva", a respectiva Contribuição de Inclusão Social devida à FESENALBA/RS, tendo o presente instrumento eficácia e força de título executivo extrajudicial.

§1º. Caberá aos empregadores descontar dos empregados o percentual de 2% (dois por cento) da remuneração do mês de julho de 2025 e de 2% (dois por cento) da remuneração do mês de novembro de 2025 em reconhecimento a negociação coletiva e ao seu alcance a todos empregados integrantes da categoria profissional.

§2º. Incumbirá aos empregadores o recolhimento / repasse da respectiva contribuição de inclusão social descontada dos empregados à FESENALBA/RS, sob pena de crime de apropriação indébita, o qual deverá ser efetuada em guia própria fornecida pela Federação e com vencimento, respectivamente, nos dias 15/08/2025 e 15/12/2025, devendo o empregador informar o valor do desconto, antes da data do respectivo vencimento, pelo e-mail fesenalba@gmail.com.

§3º. Em caso de atraso, além do valor devido, caberá a incidência de multa de 2% (dois por cento) e juro moratório de 0,033% ao dia, imputável ao empregador inadimplente.

§4º. O desconto e o repasse da importância devida pelo empregado, previsto na presente cláusula, é de inteira responsabilidade dos empregadores, sendo que a omissão institucional na efetivação do desconto e seu respectivo repasse, fará com que a obrigação pelo pagamento da importância se reverta ao empregador, no prazo de até 1 (um) mês do vencimento, sem permissão de desconto ou reembolso posterior do empregado.



A handwritten signature in blue ink.

§5º. Aos empregados representados, que não reconhecerem os direitos e benefícios garantidos pelo presente instrumento normativo dotado de força legal e pactuado segundo os princípios que norteiam as negociações coletivas, é garantido o exercício da oposição ao desconto, devendo fazê-lo por escrito entre os dias 30/06/2025 a 11/07/2025. Neste caso, fica ajustado que eventual manifestação deve ser entregue individualmente pelo próprio interessado, demonstrando inexistir vício de consentimento, diretamente no 3º andar (salão de eventos) da Avenida Dr. Carlos Barbosa, nº 608, cidade de Porto Alegre/RS, em documento escrito de próprio punho, contendo o nome completo, CPF, telefone pessoal, e-mail, razão social e CNPJ do empregador.

§6º. Além da entrega pessoal, é permitido o envio de correspondência individual, realizado pelo próprio empregado interessado, e às suas custas, para todos os empregados residentes em localidade que não detenha sede física da entidade sindical, através de carta com AR (aviso de recebimento) físico, servindo este AR, que será assinado por um representante da entidade sindical, como comprovante de entrega e protocolo, ficando vedado o ar digital. Fica consignada que a postagem da correspondência deve ocorrer no prazo entabulado no parágrafo anterior.

§7º. Ficam os empregadores advertidos quanto ao repúdio e punição nos casos de adoção de qualquer prática atentatória à organização sindical, tais como subsidio de condução coletiva e/ou uso de veículo institucional, promoção de comunicado interno com o claro intuito de fomentar a oposição sindical ou, ainda, envio de correspondências de forma coletiva, padronizadas, escritas e/ou postadas pelo próprio empregador e/ou com seu material de escritório. Nesta hipótese, o empregador incorrerá na responsabilidade por danos materiais e morais eventualmente causados à entidade sindical, além de ser denunciado por prática antissindical.

§8º. Na hipótese de o empregado ter sido admitido após a data assinalada no §5º, poderá apresentar a manifestação de que trata referido parágrafo em até 10 dias após sua admissão, devidamente acompanhado da CTPS, comprovando a data de início do vínculo de emprego.

§9º. Cabe ao empregado, sob sua inteira responsabilidade, apresentar ao empregador sua manifestação de oposição, com protocolo da entidade sindical.

Capítulo IX- DISPOSIÇÕES GERAIS

❖ REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

Cláusula 52ª. PRINCÍPIOS 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 53ª. 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, os dispostos nas cláusulas coletivas constituem vantagens não previstas em lei aos integrantes da categoria profissional e contrapartidas às entidades da categoria econômica, em sintonia com os princípios da comutatividade e do conglobamento.

Cláusula 54ª. 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 SINDICLUBES/RS, com as bases da prorrogação, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção.

§1º. As negociações previstas no item anterior deverão ultimar-se até a data de 31/05/2026, inclusive na fase administrativa perante a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, sem prejuízo da manutenção da data-base.

§2º. 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.

❖ APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

Cláusula 55ª. 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 56ª. DIREITOS E DEVERES

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

Porto Alegre/RS, 19 de maio de 2025.


ANTONIO JOHANN
Presidente da FESENALBA/RS

FRANCISCO CARLOS
VOGTH:24038008053

Assinado de forma digital por
FRANCISCO CARLOS
VOGTH:24038008053
Dados: 2025.05.20 10:49:22 -03'00'

FRANCISCO CARLOS VOGTH
Presidente do SINDICLUBES/RS

