

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

CATEGORIA PROFISSIONAL DOS EMPREGADOS EM CLUBES
ESPORTIVOS DE PRÁTICA DESPORTIVA FORMAL E NÃO FORMAL

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, nº 608, 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; e

S INCERGS – SINDICATO DOS CLUBES ESPORTIVOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, estabelecida na Rua Santana, nº 575, sl. 201, bairro Farroupilha, CEP 90.040-371, Porto Alegre/RS, fone (51) 3084-2684, inscrito no CNPJ sob o nº 17.673.420/0001-31, neste ato representado por sua Presidente, sra. MARIA DA CONCEIÇÃO NOGUEIRA PIRES, inscrita no CPF/MF sob o nº 201.835.770-00;

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 esportivos de prática desportiva formal e não formal, com abrangência territorial em todo o Estado do Rio Grande do Sul, a exceção do município de Caxias do Sul/RS.

Capítulo I- SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

❖ PISO SALARIAL

Cláusula 3ª. SALÁRIO NORMATIVO

Fica garantido aos empregados contratados para cumprimento de jornada inferior a 220h (duzentos



CCT - FESNALBA | INCERGS
2025/2026

e vinte horas) mensais o salário normativo proporcional ao tempo de trabalho, segundo o valor mínimo 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)**, a partir de 1º de abril de 2025.

§ **único.** 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 coletiva de trabalho, inclusive as categorias diferenciadas, observando a sumula 374 do TST, serão majorados, a **partir de 1º de abril de 2025**, em percentual equivalente a **5,25% (cinco inteiros e vinte e cinco centésimos por cento)**, a incidir sobre os salários reajustados segundo a convenção Coletiva de Trabalho firmada entre a FESENALBA/RS e o SINCERGS no ano de 2024 (Processo nº 10264.204637/2024-10 | MR nº 030616/2024), 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 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.

❖ 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.



A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'A' followed by a flourish.

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).

❖ 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.

❖ SALÁRIO ESTÁGIO/MENOR APRENDIZ

Cláusula 11ª. PROGRAMA DE JOVEM 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 efetivar a contratação de aprendizes para a prestação laboral, estes recebendo em contraprestação o pagamento do salário mínimo vigente, o qual será reajustado, automaticamente, sempre que o Governo Federal o majorar, aplicável à jornada de 220h mensais, guardada, contudo, a proporcionalidade salarial segundo as horas contratuais efetivamente trabalhadas.

§ **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.

❖ 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 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, farmácias e supermercados conveniados, compra de materiais/produtos, 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.

§ **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.

❖ **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

❖ **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.

❖ **ADICIONAL TEMPO SERVIÇO**

Cláusula 16ª. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Resta pactuado por meio da presente negociação coletiva de trabalho a expressa previsão de pagamento do correspondente adicional por tempo de serviço ("quinquênio") à categoria profissional, a ser devido em valor correspondente a 2% (dois por cento do salário básico mensal do empregador beneficiado por quinquênio de tempo de serviço prestado ao mesmo empregador, a



partir de 1º de abril de 2023, o que significa dizer que o adicional de que trata esta cláusula só será exigível a partir de 1º de abril de 2028.

§1º. Para fins de apuração do tempo de serviço, não serão somados os períodos correspondentes aos diferentes contratos de trabalho, ainda que para o mesmo empregador, considerando-se, tão somente, tempo de serviço correspondente ao contrato de trabalho em vigor e transcorrido a partir de 1º de abril de 2023.

§2º. O percentual aplicado será sempre sobre os salários básicos vigentes na data de concessão. Os valores do adicional serão computados nominalmente de forma não cumulativa, restando isolados cada quinquênio, limitados ao período de 30 (trinta) anos.

❖ OUTROS ADICIONAIS

Cláusula 17ª. 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.

§ único. Quando o referido adicional for instituído por liberalidade do empregador, o contrato de trabalho deverá prever que a percepção do adicional será pelo tempo que o empregado exercer a função, podendo, pois, ser suprimido se houver a cessação do exercício do mister.

❖ PRÊMIOS

Cláusula 18ª. PRÊMIO ASSIDUIDADE

É facultado aos clubes integrantes da categoria econômica, mediante acordo prévio com seus empregados e com ampla divulgação interna, como estímulo àqueles empregados que prestam serviços em domingos e feriados, a instituição de um valor, a título de prêmio de natureza indenizatória (art. 457, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho), que não integra a remuneração do trabalhador para qualquer fim, pago a título de assiduidade e pontualidade, ou seja, que não registrem faltas, atrasos e saídas antecipadas sem autorização do empregador.

§1º. O pagamento será preferencialmente mensal, ou de acordo com as condições de cada clube, sob a forma de crédito ou cesta básica, condicionado à inoccorrência de faltas ou atrasos em qualquer dia que estiver na escala de trabalho.

§2º. O período de apuração da assiduidade se dará conforme critério a ser estabelecido pelo clube que instituir a vantagem.

❖ AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Cláusula 19ª. PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR

Os clubes empregadores que tiverem 20 (vinte) 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, ficando autorizado o desconto em folha de pagamento de até 20% (vinte por cento) do correspondente valor do benefício, até o limite de R\$ 5,40 (cinco reais e quarenta centavos) por refeição;
- II. Conceder vale alimentação ou vale refeição ao empregado no valor diário de **R\$30,00 (trinta reais)**, ficando autorizado o desconto em folha de até 20% (vinte por cento) do correspondente valor do benefício;

§1º. 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 20ª. 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.

§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% (seis por cento) 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 o direito à suspensão do pagamento do benefício de vale-transporte/vale-combustível no período em que o trabalhador permanecer laborando em home office.

❖ AUXÍLIO SAÚDE

Cláusula 21ª. 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 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 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.

§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 22ª. 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. Caso não resida na Capital/RS, poderá o empregado associado fazer uso de plano odontológico mantido pela entidade sindical.

§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 23ª. 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 24ª. 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 25ª. PRAZOS DE PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL

O pagamento das verbas rescisórias previstas no termo de rescisão do contrato de trabalho (TRCT) será efetuado até **10 (dez) dias** contados a partir do término do contrato de trabalho, sob pena do empregador responder por multa equivalente a 01 (um) salário base mensal do empregado para atrasos de até 30 (trinta) dias e mais a quantia equivalente a 1/30 (um trinta avos) do mesmo salário base mensal por dia de atraso a partir do trigésimo dia de atraso, limitada ao valor de 7 (sete) salários base mensais do empregado, salvo se o pagamento não se realizar por culpa do próprio empregado.

§ **único**. Sem prejuízo do estabelecido no *caput*, a multa devida será compensada com aquela estabelecida no parágrafo 8º do art. 477 da CLT.

Cláusula 26ª. 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.

§ **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 27ª. 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.

§ **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 28ª. 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 29ª. 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 30ª. 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 31ª. 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 32ª. 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 bloquitos. 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 33ª. 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.

Cláusula 34ª. 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 35ª. 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 **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).

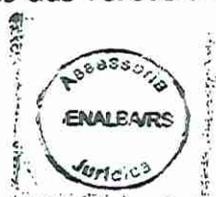
§2º. O sistema de jornada acima estabelecido (Banco de Horas) deverá estar disponível ao controle e fiscalização pelo respectivo empregado.

§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 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. Para todos os fins trabalhistas, aos empregados que cumprirem jornada de trabalho em regime de 12x36, a mesma equivalerá a 44h (quarenta e quatro horas) semanais, em que pese a possibilidade de haver labor de 48h (quarenta e oito horas) em uma semana e de 36h (trinta e seis horas) em outra, devendo, portanto, ser considerada a jornada mensal.

§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 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. 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.

§8º. 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 36ª. 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:

§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 45 (quarenta e cinco) dias subsequentes ao trabalho extraordinário.

§4º. 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).

❖ FALTAS

Cláusula 37ª. 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 38ª. 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 e filhos	7 dias corridos
II -	Falecimento de pais e irmãos	5 dias corridos
III -	Casamento ou escritura de união estável	4 dias corridos
IV -	Nascimento de filho ou adoção (para o pai)	7 dias corridos
V -	Acompanhar filho (até 14 anos) ao médico	8 dias por ano (ou 64 horas)
VI -	Acompanhar filho PCD (qualquer idade) ao médico	40 horas por semestre
VII -	Acompanhar cônjuge/companheiro ao médico ou em caso de hospitalização	3 dias uteis por ano
VIII -	Acompanhar pai e/ou mãe ao médico	20 horas por ano
IX -	Doação de Sangue	1 dia por ano
X -	Alistamento militar e eleitoral	2 dias corridos
XI -	Falecimento de Familiares (avós e sogros)	3 dias corridos
XII -	Doença	Segundo atestado médico
XIII -	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 da COVID-19 e potenciais pandemias/endemias	1 dia por dose, mediante comprovação

Cláusula 39ª. 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 40ª. 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 41ª. 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 42ª. MATERIAL DE TRABALHO

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

Cláusula 43ª. 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 44ª. 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.

§ **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.

❖ COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

Cláusula 45ª. ELEIÇÕES DAS 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

❖ ACESSO A INFORMAÇÕES E LOCAL DE TRABALHO

Cláusula 46ª. ACESSO AS INFORMAÇÕES SOBRE A CATEGORIA PROFISSIONAL

O empregador, com autorização do empregado, poderá fornecer ao sindicato profissional da base territorial em que tenha sede ou à FESENALBA/RS, mediante protocolo, até o dia **5º dia útil do mês de agosto de 2025**, relatório contendo os dados do corpo funcional (nome, e-mail e telefone de contato).



§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 abril de 2025.

Cláusula 47ª. 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

Cláusula 48ª. 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 49ª. 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 50ª. 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 convenientes 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 51ª. CONTRIBUIÇÃO PARA O CUSTEIO DA ATIVIDADE SINDICAL PROFISSIONAL (CONTRIBUIÇÃO DE INCLUSÃO SOCIAL)

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.

§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 subsídio 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, PRORROGAÇÃO E REVISÃO

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 convenientes, de instabilidade política e legislativa e de claro enfraquecimento das entidades sindicais, o que visou, através do presente ajuste, proporcionar equilíbrio destas dificuldades. Assim, as cláusulas negociadas se 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 SINCERGS, 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 30/05/2026, inclusive na fase administrativa perante a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, sem que isso signifique a perda 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 E SOLUÇÃO DE CONFLITOS

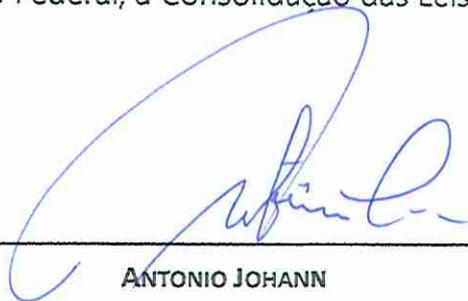
Cláusula 55ª. MANUTENÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO ANTERIORES

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 Convenientes 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



MARIA DA CONCEIÇÃO NOGUEIRA PIRES

Presidente do SINCERGS

