CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS000811/2017
DATA DE REGISTRO NO MTE: 15/05/2017
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR026505/2017
NÚMERO DO PROCESSO: 46218.006362/2017-16
DATA DO PROTOCOLO: 10/05/2017

Confira a autenticidade no endereço http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/.

FEDERACAO DOS EMPREG.EM ENT.CULT.RECR.DE ASSIST.SOC. DE ORIENT. E FORM. PROF.DO EST. DO RGS, CNPJ n. 05.208.719/0001-36, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO JOHANN;

E

SINDICATO DOS CLUBES SOCIAIS E RECREATIVOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, CNPJ n. 07.597.730/0001-60, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). NELSON JOAO HECK;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de abril de 2017 a 31 de março de 2018 e a data-base da categoria em 01º de abril.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em entidades recreativas**, com abrangência territorial em **RS**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

A partir de 01º de abril de 2017 o salário normativo da categoria vigorará segundo o valor mínimo de **R$ 1.000,48 (um mil reais e quarenta e oito centavos)** correspondente a jornada máxima de 220h (duzentas e vinte horas) mensais / 44h (quarenta e quatro horas) semanais.

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

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTAMENTO SALARIAL

Em 01º de abril de 2017 os salários dos empregados contemplados com a presente negociação serão reajustados em valor **equivalente a 5% (cinco por cento).**

O correspondente percentual de reajuste será aplicado sobre os salários vigentes a partir de 1º de abril de 2016, já reajustados por norma coletiva de trabalho em favor da categoria profissional ora contemplada, compensadas todas as majorações salariais espontâneas ou coercitivas havidas de 02/04/2016 ate 31/03/2017.

CLÁUSULA QUINTA - PROPORCIONALIDADE DO REAJUSTAMENTO

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

Na hipótese do empregado não ter paradigma ou em se tratando de entidade empregadora constituída após a data-base revisanda, será adotado o critério de proporcionalidade do reajustamento e do aumento devidos à razão de 1/12 (um doze avos) destes por mês trabalhado, contando-se como mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

ADMISSÃO	PERCENTUAL	ADMISSÃO	PERCENTUAL
Abril de 2016	5%	Outubro de 2016	2,50%
Maio de 2016	4,58%	Novembro de 2016	2,08%
Junho de 2016	4,16%	Dezembro de 2016	1,66%
Julho de 2016	3,75%	Janeiro de 2017	1,25%
Agosto de 2016	3,33%	Fevereiro de 2017	0,83%
Setembro de 2016	2,91%	Março de 2017	0,41%

CLÁUSULA SEXTA - 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.

Pagamento de Salário Formas e Prazos

CLÁUSULA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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.

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 NONA - 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:

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;

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 das parcelas que servirão de base ao cálculo, somando-se o salário fixo do mês correspondente;

Anotação na CTPS do(a) empregado(a) do percentual devido pelas comissões ajustadas.

Salário Estágio/Menor Aprendiz

CLÁUSULA DÉCIMA - PROGRAMA DE ADOLESCENTE APRENDIZ

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

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 DÉCIMA PRIMEIRA - 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 DÉCIMA SEGUNDA - 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 nº130 de 17/09/2003 e Decreto nº4.840 de 17/09/2003 - ou adiantamentos concedidos, assistência médica através de empresas especializadas, mensalidades sindicais, 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.

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 DÉCIMA TERCEIRA - 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.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Gratificação de Função

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CARGO EM COMISSÃO E FUNÇÃO GRATIFICADA

O(a) empregado(a) que exercer cargo em comissão ou função gratificada por 10 (dez) anos ininterruptos na mesma entidade empregadora, caso deixar de exercê-la, terá o valor desta comissão ou gratificação incorporado ao seu salário básico.

Ao readquirir outra função comissionada ou gratificada, a nova comissão ou gratificação será compensada com o valor da comissão ou gratificação já incorporada ao seu salário básico.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 DÉCIMA SEXTA - 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 DÉCIMA SÉTIMA - PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR

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

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);

Conceder vale alimentação ao empregado no valor diário de R$ 12,00 (doze reais), ficando autorizado o desconto em folha de até 15% (quinze por cento) do benefício;

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

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, desde que inscrito no “Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT)”, como forma de incentivo do empregador para que propicie melhores condições de alimentação e saúde aos seus empregados.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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.

Aos empregados que façam uso de veículo próprio para se deslocar ao trabalho, o empregador poderá, facultativamente, 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.

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.

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

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.

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 emprego, lançando-se tal rubrica na rescisão, oportunidade em que compete ao trabalhador a devolução do cartão ao empregador.

É assegurado ao empregado(a) não habilitar-se ao benefício do vale-transporte no caso do percentual de 6% (seis por cento) sobre o seu salário básico se caracterizar como mais oneroso do que o pagamento direto do transporte coletivo público nas suas locomoções residência-trabalho e vice-versa.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PLANO DE SAÚDE E ODONTOLÓGICO

O empregador poderá instituir plano de saúde e odontológico para seus empregados, observados os termos de contrato a ser firmado com empresa que preste serviço desta natureza.

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

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

Este benefício não terá natureza salarial ou remuneratória para nenhum efeito, e tampouco sofrerá incidência das contribuições previdenciárias e depósitos do FGTS.

Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 24h (vinte e quatro horas), a relação de seus salários relativos ao período de até 36 (trinta e seis) meses trabalhados, para fins da seguridade social.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL

O pagamento da rescisão contratual 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 VIGÉSIMA SEGUNDA - PRAZOS DE PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL

O pagamento dos salários e demais verbas devidas pela rescisão do contrato de trabalho será efetuado:

até o 1º (primeiro) dia útil imediato ao término do contrato, em caso de aviso prévio trabalhado;

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

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

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

Após o 31º (trigésimo primeiro) dia de inadimplemento das verbas rescisórias esta multa será acrescida em valor equivalente a 1 (um) dia de salário do(a) empregado(a), multiplicada pelos dias vencidos, até a data do efetivo pagamento destas obrigações.

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

No ato do pagamento das verbas rescisórias, o empregador deverá entregar, para ter direito a assistência sindical, os seguintes documentos:

Carta de Preposto com poderes específicos para representar a empresa no ato da homologação;

Apresentação da carta-aviso (aviso prévio);

Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, em 5 vias, segundo o modelo de TRCT previsto no anexo I da portaria nº 1.057, de 06 de julho de 2012, do MTE (**HOMOLOGNET**), acompanhado do Termo de Homologação, em 05 vias, consoante anexo VII da mesma portaria, **obrigatória a partir de 31/01/2013**, sob pena de não ser realizado o ato de assistência sindical;

Ficha ou Livro de Registro de Empregados devidamente atualizado;

Guias de Recolhimentos (GR) do FGTS e de Contribuição Social, prevista no art. 1º, da Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001, devidos na vigência do contrato de trabalho;

Comprovante de pagamento, na rescisão sem justa causa, da indenização do FGTS, na alíquota de 40% (quarenta por cento), e da Contribuição Social, na alíquota de 10% (dez por cento), incidentes sobre o montante de todos os depósitos de FGTS devidos na vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros remuneratórios, não se deduzindo, para o cálculo, saques ocorridos;

Relação de Empregados (RE) e o extrato do FGTS atualizado;

CTPS do empregado devidamente atualizada;

Seguro-desemprego - CD;

Exame médico demissional na forma do inciso 7.1, da NR-7 - Exame Médico, com a redação dada pela Portaria n.º SSMT 12, de 06.06.83 (Portaria n.º 3214 de 08.06.78) e Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP do empregado exposto e/ou sujeito a agentes nocivos, químicos, físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou a integridade física, para fins de concessão de aposentadoria especial,

segundo determinação da Instrução Normativa INSS/DC nº 78, de 16/07/2002 (DOU de 18/07/02), art. 188, inciso VI;

Será obrigatória a apresentação da “Chave de Conectividade”, atualizada, relativa ao FGTS, fornecida pela Caixa Econômica Federal.

No caso do(a) empregado(a) receber remuneração variável (horas extras, adicional noturno, comissões, etc.), o empregador deverá elaborar no verso do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, no mínimo em 3 (três) vias, demonstrativo destas parcelas pagas nos últimos 12 (doze) meses para demonstrar o cálculo das integrações feitas no salário do(a) empregado(a).

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL ANTERIOR A DATA-BASE

O(a) empregado(a) 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. 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 VIGÉSIMA QUINTA - 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:

A rescisão do contrato de trabalho sem justa causa ou se por justa causa em cuja hipótese deverá indicar o(s) motivo(s), sob pena desta se converter em despedida imotivada;

Indicação da dispensa ou da exigência do cumprimento do aviso prévio, indicando, nesta hipótese, o horário do seu cumprimento;

Local, data e horário do pagamento das parcelas rescisórias;

entrega da CTPS para atualização com contra recibo.

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 VIGÉSIMA SEXTA - ANOTAÇÃO DO AVISO PREVIO 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.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

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

Relações de Trabalho Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Plano de Cargos e Salários

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PLANOS DE CARGOS E SALÁRIOS

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

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 TRIGÉSIMA - 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.

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.

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.

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

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

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

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

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 sua intenção e não a concretizar no prazo estipulado.

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

A jornada de trabalho incluída no banco de horas deve ser compensada no período máximo de **6 (meses)**, computando-se, nesta hipótese, as horas incluídas no banco de horas no período de 1º de janeiro a 30 de junho e, na sequencia, as horas incluídas no banco de horas no período de 1º de julho a 31 de dezembro 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).

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

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.

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.

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 titulo de horas efetivamente laboradas.

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.

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.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 TRIGÉSIMA QUINTA - FALTAS JUSTIFICADAS (DIVERSAS)

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

	MOTIVOS	Nº DE DIAS
I -	Falecimento de cônjuge, pais filhos e irmãos	2 dias corridos
II -	Casamento ou escritura de união estável	3 dias corridos
III -	Nascimento de filho ou adoção (para o pai)	5 dias corridos
IV -	Levar filho (até 6 anos) ao médico	20 horas por semestre
V -	Doação de Sangue	1 dia por ano
VI -	Alistamento militar e eleitoral	2 dias corridos
VII -	Falecimento de Familiares (avós e sogros)	2 dias corridos
VIII -	Doença	Segundo atestado médico
IX -	Acidente do Trabalho (Guia CAT)	Segundo atestado médico
X -	Comparecimento em Juízo	Segundo comprovante judicial
XI -	Vestibular e exames escolares	Dias de prova

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - INICIO DAS FÉRIAS

O empregador deverá comunicar por escrito o 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, 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 TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

Remuneração de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - SALÁRIO DOS DIAS ANTERIORES AO PAGAMENTO DAS FÉRIAS

Quando o(a) empregado(a) entrar em gozo de férias, mesmo que em período igual ou superior a 20 (vinte) dias, receberá juntamente com o pagamento do respectivo período de férias o salário dos dias anteriormente trabalhados, ressalvando-se os descontos legais e inerentes ao pagamento das verbas salariais.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - MATERIAL DE TRABALHO

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

Uniforme

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

O empregador deve permitir que o(a) empregado(a) coloque ou retire referido uniforme durante a jornada de trabalho.

CIPA composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ELEIÇÕES NAS CIPA S

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

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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.

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - OBRIGATORIEDADE DA ENTREGA DA RAIS

O empregador deverá fornecer ao sindicato profissional da base territorial em que tenha sede, a FESENALBA/RS e ao SINDICLUBE/RS, cópia da “RAIS - Relação Anual de Informações Sociais", até 30 (trinta) dias após o prazo legal de entrega deste documento, para fins de controle e estudo das categorias que os respectivos sindicatos representam.

O inadimplemento desta obrigação acarretará multa no valor equivalente a 2% (dois por cento) do total da folha de pagamento dos salários pagos no mês de fevereiro anterior a vigência desta Convenção, para os respectivos Sindicatos.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL AO SINDICLUBES/RS

Os clubes sociais e recreativos empregadores ficam obrigados a recolher para o SINDICLUBES/RS, às suas expensas, a quantia correspondente a 4% (quatro por cento) do total bruto da folha de pagamento dos seus empregados, já reajustada pela Convenção Coletiva de Trabalho.

A quantia resultante desta obrigação deverá ser recolhida ao SINDICLUBES em 1 (uma) única parcela, devendo ser considerado como valor mínimo de contribuição a quantia de **R$ 130,00 (cento e trinta reais)**, já no mês da implantação do reajuste.

O recolhimento da Contribuição devida ao SINDICLUBES/RS deverá ser efetuado em guia própria fornecida pelo sindicato e com vencimento até o dia 10 (dez) de agosto de 2017.

O empregador que deixar de proceder ao recolhimento devido ao SINDICLUBES/RS, no prazo fixado, pagará, além do valor devido, juros de 1% (um por cento) ao mês, e multa em quantia equivalente a 2% (dois por cento) sobre o valor total devido em favor do sindicato patronal.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO DE INCLUSÃO SOCIAL À FESENALBA/RS

Por decisão assemblear e com lastro no estatuto da entidade de classe superior, ficam os clubes empregadores representados pelo SINDICLUBES/RS, obrigados a descontar dos empregados pertencentes à categoria profissional, a título de Contribuição de Inclusão Social devida a FESENALBA/RS, quantia equivalente a 2/30 (dois trinta avos) da remuneração já reajustada pela Convenção Coletiva de Trabalho, em 02 (duas) parcelas de 1/30 (um trinta avos) cada, nas folhas de pagamento dos meses de maio e novembro de 2017.

O recolhimento da Contribuição de Inclusão Social devida a FESENALBA/RS deverá ser efetuado em guia própria fornecida pela Federação e com vencimento até o dia 15 (quinze) de junho de 2017 e 15 (quinze) de dezembro de 2017, respectivamente.

Fica assegurado o direito dos empregados representados de, no prazo de até 10 (dez) dias corridos, contados a partir do 3º (terceiro) dia após a realização da assembleia geral de trabalhadores que apreciar o texto da

presente convenção, manifestarem, por escrito, perante a FESENALBA/RS a sua oposição ao pagamento da presente Contribuição de Inclusão Social.

A manifestação de oposição deve ser apresentada por escrito, de próprio punho, constando o nome e CPF do empregado, a razão social e o CNPJ do empregador, devidamente assinada pelo emitente.

A carta de oposição possui caráter pessoal e intransferível e deve ser entregue pessoalmente, mediante apresentação de documento de identificação, com foto, na sede da FESENALBA.

Nas localidades onde não existam FESENALBA//RS é permitido o envio da correspondência de oposição para a Avenida Dr. Carlos Barbosa, nº 926, cidade de Porto Alegre/RS, através de AR (Aviso de Recebimento) emitido pelos Correios, servindo este AR como comprovante de entrega e protocolo.

Cabe ao empregado apresentar ao empregador a correspondência de oposição, devidamente protocolada pela FESENALBA/RS, a fim de coibir o respectivo desconto em folha de pagamento.

O empregador que deixar de proceder aos recolhimentos da Contribuição de Inclusão Social devida à FESENALBA/RS, nos prazos fixados, pagará, além do valor devido, juros de 1% (um por cento) ao mês, e multa em quantia equivalente a 2% (dois por cento) sobre o valor total devido em favor da federação profissional.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PRINCIPIOS GERAIS DE NEGOCIAÇÃO

As entidades da categoria econômica desenvolverão programas internos para assegurar os princípios da *"Organização Internacional do Trabalho – OIT"* quanto ao trabalho decente; o desenvolvimento sustentável considerando os princípios próprios das atividades econômicas, a qualificação profissional dos trabalhadores e o crescimento econômico e social; o respeito aos princípios e direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal, entre os quais a liberdade sindical, a livre negociação coletiva e a não discriminação; desenvolver práticas de proteção social, o diálogo social, a segurança no trabalho e a saúde do trabalhador.

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

As negociações previstas no item anterior deverão ultimar-se até a data de 31/03/2018, inclusive na fase administrativa perante a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego.

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

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

NELSON JOAO HECK
Presidente
SINDICATO DOS CLUBES SOCIAIS E RECREATIVOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

ANEXOS
ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA

ATA DA ASSEMBLEIA Anexo (PDF)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço http://www.mte.gov.br.