ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS002701/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 27/07/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR040100/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.115571/2023-82
DATA DO PROTOCOLO: 25/07/2023

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

1.- CATEGORIA PROFISSIONAL:
SENALBA/CAXIAS- SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES CULTURAIS,RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO MUNICÍPIO DE CAXIAS DO SUL/RS, estabelecido na Avenida Júlio de Castilhos, nº 2020, Edifício Jaguaribe, Sala 605, bairro Centro, Caxias do Sul/RS, CEP 95010-000, CNPJ nº CNPJ n. 00.638.872/0001-80, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr. Claiton AugustoVargas Melo, residente e domiciliado em Caxias do Sul/RS;

2.- CATEGORIA ECONÔMICA:
CLUBE JUVENIL, associação civil, sem finalidade lucrativa, com sede na Av. Julio de Castilhos, n.º 1.677, Centro, em Caxias do Sul/RS, e inscrito no CNPJ sob n.º 88.664.305/0001-49, nesteato representada, nos termos do Estatuto Social, pelo presidente do Conselho Executivo, Sr. Guilherme Acauan de Filippis, brasileiro, casado, portador do documento de identidade n.º 4066155039 e CPF sob n.º 816.889.200-30.

CLÁUSULA 1ª – VIGÊNCIA E DATA-BASE
As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01ºdeabril de 2023 a 31 de março de 2024 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 os empregados em entidade culturais, recreativas, de assistência social, de orientação e formação profissional, com abrangência territorial no município de Caxias do Sul/RS.

CAPÍTULO I
SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

SEÇÃO I
PISO
SALARIAL

CLÁUSULA 3ª – SALÁRIO NORMATIVO
Fica garantido aos empregados contratados para cumprimento de jornada inferior a 220h (duzentos e vinte horas) mensais o salário normativo proporcional ao tempo de trabalho, segundo o valor mínimo previsto na presente cláusula.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A partir de **01º de abril de 2023** o salário normativo da categoria

vigorará segundo o valor mínimo de **R$ 1.443,94 (um mil quatrocentos e quarenta e três reais com noventa e quatro centavos)** correspondente a jornada máxima de 220h (duzentas e vinte horas) mensais / 44h (quarenta e quatro horas) semanais.

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

SEÇÃO II
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA 4ª – REAJUSTAMENTO SALARIAL

Os salários dos empregados contemplados com a presente negociação, inclusive as categorias diferenciadas, observando a Súmula nº 374 do Tribunal Superior do Trabalho, terão seus salários majorados em percentual **equivalente a 6% (seis por cento),** a incidir sobre os salários vigentes a partir de 1º de abril de 2023, compensados, após, todas as majorações salariais espontâneas ou coercitivas ocorridas anteriormente.

CLÁUSULA 5ª – PROPORCIONALIDADE DO REAJUSTAMENTO

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

CLÁUSULA 6ª – PROIBIÇÃO DE COMPENSAÇÕES

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

CLÁUSULA 7ª – PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS

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

SEÇÃO III
PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA 8ª – COMPROVANTE SALARIAL

Os clubes empregadores ficam obrigados a entregar ou disponibilizar, podendo ser exclusivamente na via digital, para o empregado, no ato do pagamento de seu salário, envelope ou comprovante de pagamento salarial, contendo a denominação das parcelas salariais pagas, bem como os respectivos descontos e o valor a ser depositado no FGTS. **CLÁUSULA 9ª – PRAZO E FORMA DE PAGAMENTO DO SALÁRIO MENSAL E INADIMPLEMENTO**

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

PARÁGRAFO ÚNICO: Ocorrendo atraso na data deste pagamento o empregador pagará multa em valor

equivalente a 1% (um por cento) da respectiva remuneração por dia de atraso, em favo do(as) empregado(as) prejudicado(as).

SEÇÃO IV

SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA

CLÁUSULA 10ª – EMPREGADOS COM SALÁRIO MISTO

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

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

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

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

SEÇÃO V
SALÁRIO ESTÁGIO/MENOR APRENDIZ

CLÁUSULA 11ª – PROGRAMA DE 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 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, aplicável à jornada de 220h mensais, guardada, contudo, a proporcionalidade salarial segundo as horas contratuais efetivamente trabalhadas.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os(as) empregados(as) admitidos(as) neste programa ficam excluídos das majorações (reajustamentos ou aumentos) determinados para os demais empregados(as) da categoria profissional em geral.

SEÇÃO VI - ISONOMIA SALARIAL

CLÁUSULA 12ª – IGUALDADE SALARIAL

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

SEÇÃO VII DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA 13ª – DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO DOS EMPREGADOS

Ficam os empregadores autorizados a descontar de seus empregados(as), em folha de pagamento e/ou na rescisão do contrato de trabalho, os valores relativos a empréstimos – em especial aqueles contraídos com base na Lei nº 10.820/2003 e Decreto nº 4.840 de 17/09/2003 - ou adiantamentos

concedidos, assistência médica através de empresas especializadas, mensalidades sindicais, plano de saúde, plano odontológico, 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.

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

SEÇÃO VIII
OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARACÁLCULO

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, AUXILIOS E OUTROS

SEÇÃO I
ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA 15ª – ADICIONAL DE HORAS EXTRAS EM SERVIÇOS INADIÁVEIS

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

SEÇÃO II
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.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O percentual aplicado será sempre sobre os salários básicosvigentes 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.

SEÇÃO III
OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA 17ª – 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.

PARÁGRAFO 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 acessaçãodo exercício do mister.

SEÇÃO IV
AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA 18ª – PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR

Os clubes que tiverem mais de 20 (vinte) 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$ 5,00 (cinco reais) por refeição;

II– Conceder vale alimentação ou vale refeição ao empregado no valor diário de R$25,00 (vinte e cinco reais), ficando autorizado o desconto em folha de até 20% (vinte por cento) do correspondente valor do benefício;

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica expressamente ajustado que o benefício ora entabulado, em qualquer das duas hipóteses, não será considerado como salário para nenhum efeito, inclusive quanto ao FGTS e Previdência Social, pelo que não poderá ser integralizada no salário dos empregados.

SEÇÃO IV
AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA 19ª – 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 seuendereço 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 escritoe mediante protocolo junto ao recurso humano.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Aos empregados que façam uso de veículo próprio para se deslocar ao

trabalho, o empregador poderá, mediante solicitação do trabalhador, disponibilizar o valor do vale transporte em vale combustível, o qual será creditado em cartão conveniado àempresa do ramo, a livre escolha do empregador, e tomado recibo do obreiro mensalmente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso seja mais conveniente para as partes, e desde que a pedido do empregado, o vale combustível poderá ser pago em dinheiro, a titulo de ajuda decusto, conforme autoriza o artigo 457, §2º da CLT, desde que a quantia paga seja, no mínimo, omesmo valor que seria devido ao empregado em caso de utilização de transportepúblico. PARÁGRAFO TERCEIRO: O fornecimento do vale-transporte ou vale combustível não tem natureza salarial e nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, também não se constituindo em base de incidência da contribuição previdenciária e ao FGTS.

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

PARÁGRAFO QUINTO: Os valores eventualmente pagos em excesso pelo empregador a títulode 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 acompensação seja operada no mês imediatamente subsequente ao excesso, ou, ainda, no ato da rescisão, na hipótese deste ocorrer no mês seguinte ao do sobejo.

PARÁGRAFO SEXTO: É assegurado ao empregado(a) não se habilitar ao benefício do vale-transporte no caso do percentual de desconto sobre o seu salário básico, a título de coparticipação, se caracterizar como mais oneroso do que o pagamento direto do transporte coletivo público nas suas locomoções residência-trabalho e vice-versa.

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

PARÁGRAFO OITAVO: Na hipótese do empregado utilizar cartão de transporte depropriedadedo 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.

PARÁGRAFO NONO: 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*.

SEÇÃO V
AUXÍLIO
SAÚDE

CLÁUSULA 20ª – PLANO DE SAÚDE

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

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

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

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os empregados contribuintes poderão se associar ao SENALBA e fazer

uso dos médicos disponibilizados na sede social e/ou, ainda, de convênio mantido pela instituição sindical, em qualquer de suas unidades.

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

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

PARÁGRAFO SEXTO: Os convenentes 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 21ª – PLANO ODONTOLÓGICO

As empresas poderão contratar, na qualidade de estipulante subsidiária, planoodontológico, podendo, ainda, custear plano odontológico oferecido pela entidade sindical. PARÁGRAFO PRIMEIRO: Neste caso, os empregados poderão optar, individualmente, pela contratação do referido plano, assumindo o custeio do valor mensal ajustado, o qual será descontado mensalmente em folha de pagamento pela empresa estipulante.

PARAGRAFO SEGUNDO: Os empregados contribuintes poderão se associar ao SENALBA e fazer uso dos dentistas disponibilizados na sede social.

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

CAPÍTULO III
CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

SEÇÃO I
DESLIGAMENTO / DEMISSÃO

CLÁUSULA 22ª - 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, parafins da seguridade social.

CLÁUSULA 23ª - 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 homologaçãoe 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 Centraldo Brasil.

CLÁUSULA 24ª - PRAZOS DE PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL

Ante a prevalência da negociação coletiva de trabalho, levada a êxito pela Lei nº13.467/2017, e por ser mais vantajoso ao empregado, o pagamento da rescisão contratualdeve observar os seguintes prazos:

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 25ª - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

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

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

CLÁUSULA 26ª - 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 1º de abril de cada exercício,contribuinte, terá o direito de receber o pagamento de indenização adicional equivalente a remuneração mensal.

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

SEÇÃO II
AVISO
PRÉVIO

CLÁUSULA 27ª - 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, nestahipótese, o horário do seu cumprimento;
IV - Local, data e horário do pagamento das parcelas rescisórias; V - entrega da CTPS para atualização com contra recibo.
PARÁGRAFO ÚNICO: No caso do(a) empregado(a) recusar-se a dar recibo ao empregador na segunda via do aviso prévio ou não comparecer na entidade, o fato será atestado por 2 (duas) testemunhas ou, não comparecer no sindicato profissional para assinar a rescisão contratual, o fato deverá ser atestado pelo sindicato profissional para elidir qualquer pena.

CLÁUSULA 28ª – DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO TRABALHADO
O(a) empregado(a) que pedir demissão está dispensado do cumprimento do aviso prévio trabalhado, sem qualquer desconto, se comprovar documentalmente novo emprego.
PARÁGRAFO ÚNICO: Ao(a) empregado(a) despedido(a) imotivadamente, por iniciativa da empresa, que for incutido 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 PESSOALE ESTABILIDADES

SEÇÃO I
PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

CLÁUSULA 29ª – PLANOS DE CARGOS E SALÁRIOS
A adoção, revisão e/ou modificação de Planos de Cargos e Salários pelo empregador terá a participação dos(as) empregados(as) através de 1 (um) delegado eleito especialmente para tal fim em Assembléia Geral promovida pela entidade sindical profissional, sempre que referido plano for protocolado nos órgãos competentes.

SEÇÃO II
QUALIFICAÇÃO / FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA 30ª – 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 31ª – CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO
Os(as) empregados(as) poderão realizar cursos de aperfeiçoamento e formação, sem prejuízo salarial, visando o aprimoramento do trabalho que executam no emprego, desde que dispensado para tanto

pelo respectivo empregador. O fato de o empregador dispensar o(a) empregado(a) durante turno laboral e o curso se estender além deste horário, não importará em qualquer obrigação para o empregador, inclusive no que tange à jornada de trabalho diária/semanal/mensal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Se referido curso for custeado pelo empregador, o(a) empregado(a) beneficiado(a), mediante assinatura de termo de compromisso para a concessão do programa de aperfeiçoamento, obriga-se a permanecer vinculado contratualmente à empregadora pelo prazo mínimo de 24 (vinte e quatro) meses, contadosda conclusão do referido curso, não se desligando espontaneamente ou dando justo motivo para seu desligamento, nos termos do artigo 482 da CLT e outros previstos no ordenamento jurídico vigente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso o empregado participante não cumpra a obrigação estabelecidano 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 quantiana rescisão contratual.

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

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

SEÇÃO III ESTABILIDADES

CLÁUSULA 32ª – ESTABILIDADE DA GESTANTE E PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO

A empregada gestante tem assegurada a estabilidade provisória no emprego desde a confirmação da gravidez e até 6 (seis) meses após o parto.

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

CLÁUSULA 33ª – ESTABILIDADE NA PRÉ-APOSENTADORIA

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

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

SEÇÃO I
JORNADA DE TRABALHO E COMPENSAÇÃO

CLÁUSULA 34ª – JORNADA DE TRABALHO, REMUNERAÇÃO E BANCO DE HORAS

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A jornada de trabalho incluída no banco de horas deve ser compensada

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

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

PARÁGRAFO TERCEIRO: É facultado aos empregadores adotarem o sistema da jornada de 12h (doze horas) de trabalho, com intervalo intrajornada de 1h (uma hora) para alimentação erepouso, 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 asmulheres. 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.

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 35ª – SUPLEMENTAÇÃO EXCEPCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO

Na forma prevista no artigo 61 da CLT, estabelecem as partes convenentes, 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 emeventos 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 feitio legal e regulamentar-se-á pelos parágrafos quese seguem:
PARÁGRAFO PRIMEIRO: A suplementação da jornada de trabalho, na hipótese descrita nocaput, poderá ser de no máximo 6hs (seis horas) diárias.
PARÁGRAFO SEGUNDO: Como regra geral, ressalvado o disposto no parágrafo quarto, as 4 (quatro) primeiras horas de trabalho suplementares poderão ser incluídas no banco dehoras para compensação de jornada e, obrigatoriamente, as 2 (duas) horas remanescentesdeverão ser adimplidas com o adicional de hora extra na razão de 100%.
PARÁGRAFO TERCEIRO: As horas descritas no presente dispositivo e que tenham sido excepcionalmente incluídas no banco de horas deverão ser compensadas com o gozo de folga no decorrer dos 45 (quarenta e cinco) dias subsequentes ao trabalho extraordinário.
PARÁGRAFO QUARTO: Inobstante a vedação legal de trabalho além de 10 (dez) horas por dia, nos casos emergenciais e incontornáveis em que isto ocorrer, o tempo – minuto/hora – superior a este limite será remunerado com o adicional de 100% (cem por cento).

SEÇÃO II FALTAS

CLÁUSULA 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 (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	7 dias corridos
II	Casamento ou escritura de união estável	4 dias corridos
III	Nascimento de filho ou adoção (para o pai)	7 dias corridos
IV	Acompanhar filho (até 14 anos) ao médico	8 dias por ano
V	Acompanhar filho PCD (qualquer idade)ao médico	40 horas por semestre

V	Acompanhar cônjuge/companheiro médico/ hospitalizado	3 dias úteis por ano
VII	Acompanhar pai e/ou mãe ao médico	20 horas por ano
VII I	Doação de Sangue	1 dia por ano
IX	Alistamento militar e eleitoral	2 dias corridos
X	Falecimento de Familiares (avós e sogros)	3 dias corridos
XI	Doença	Segundo atestado médico
XII	Acidente do Trabalho (Guia CAT)	Segundo atestado médico
XII I	Comparecimento em Juízo	Segundo comprovante judicial
XI V	Vestibular e exames escolares	Dias de prova
XV	Vacinação da COVID-19 e potenciais pandemias/endemias	1 dia por dose, mediante comprovação

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

LICENÇASSEÇÃO I
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

SEÇÃO I
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 – 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 43ª– USO OBRIGATÓRIO DE UNIFORME

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

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

SEÇÃO II
COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

CLÁUSULA 44ª – ELEIÇÕES NAS CIPA'S

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

CAPÍTULO VIII RELAÇÕES

SINDICAISSEÇÃO I
ACESSO A INFORMAÇÕES E LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA 45ª – 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 ao SENALBA/Caxias do Sul, mediante protocolo, até o dia 1º de junho de 2023, relatório contendo os dados do corpo funcional (nome, e- mail e telefone de contato).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Em sendo atribuição constitucional da entidade sindical a defesa e

representação da categoria profissional, as informações são imprescindíveis para o livre exercício regular do direito a que lhe é atribuído, estando em perfeita sintonia com hipótese prevista no art. 7º da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

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

PARÁGRAFO TERCEIRO: 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 2023.

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.

SEÇÃO II REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA 47ª – DIRETORES SINDICAIS

Serão dispensados da assinatura ou registro de frequência ao trabalho os diretores do SENALBA/Caxias 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 entidadeempregadora, 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, com lastro no artigo 611-A, inciso VII, da CLT, prevalecendo o ora negociado em detrimento dolegislado, os convenentes estabelecem inaplicável à categoria representada as disposições

elencadas nos artigos 510-A, 510-B, 510-C e 510-D da CLT, sendo, no âmbito da categoria profissional e patronal ora representada, ilegal, inócua e atentatória à estrutura sindical a constituição de referida comissão.

SEÇÃO III
CUSTEIO
SINDICAL

CLÁUSULA 50ª – CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO DA ATIVIDADE SINDICAL PROFISSIONAL
(Contribuição Negocial)

Por decisão assemblear prévia, ficam todos os empregadores representados pelo SENALBA CAXIAS dentro da demarcação do presente Acordo Coletivo de Trabalho (Caxias do Sul/RS, obrigados a descontar dos empregados pertencentes à categoria profissional, beneficiados, no todo ou em parte, com a presente Acordo coletivo de trabalho tomada a termo em assembleia geral de trabalhadores, a respectiva Contribuição negocial devida aoSENALBA/Caxias do Sul.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A contribuição a que se refere o caput da presente cláusula será de 6% (seis por cento) da remuneração do mês de firmamento desta Convenção Coletiva, com limite máximo de R$ 200,00 (duzentos reais), devendo ser paga via boleto único a ser emitido pelo Sindicato para a entidade correspondente. Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto, serão descontados no primeiro mês seguinte ao do reinício do trabalho, procedendo-se o recolhimento até o décimo dia do mês subsequente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O sindicato dos empregados consigna que conforme deliberado na assembleia da categoria profissional e assegurado o direito de oposição pelo empregado, manifestando individualmente e presencial em três vias e por escrito na sede do SENALBA/Caxias (Avenida Júlio de Castilhos, nº 2020, Edifício Jaguaribe, sala 605), a partir do dia 19/07/2023 a 29/07/2023.

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

CAPÍTULO IX DISPOSIÇÕES

GERAISSEÇÃO I
REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO, PRORROGAÇÃO E

REVISÃOCLÁUSULA 51ª – PRINCIPIOS GERAIS DE NEGOCIAÇÃO

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

CLÁUSULA 52ª – PRORROGAÇÃO E REVISÃO

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As negociações previstas no item anterior deverão ultimar-se até a data de 30/05/2024, inclusive na fase administrativa perante a Superintendência Regional doTrabalho e Emprego, sem que isso signifique a perda da data base.

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

SEÇÃO II
APLICAÇÃO E SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA 53ª– MANUTENÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO ANTERIORES

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

CLÁUSULA 54ª – DIREITOS E DEVERES

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

Caxias do Sul/RS, 07 de Julho de 2023.

Claiton Augusto Vargas Melo	**Clube Juvenil**
Presidente da SENALBA/Caxias do Sul	Presidente do clube