CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

CATEGORIA PROFISSIONAL DOS EMPREGADOS EM ACADEMIAS, ESCOLAS DE DANÇA, NATAÇÃO, ESTÚDIO DE PILATES, TREINAMENTO FUNCIONAL, CROSSFIT, CENTROS ESPORTIVOS E DEMAIS ENTIDADES DE NATUREZA ANÁLOGA

Período de vigência:

01-04-2026 até 31-03-2027

FESENALBA/RS – FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, estabelecida na av. Dr. Carlos Barbosa, n° 608, Medianeira (cep 90880-000), nesta Capital, inscrita no CNPJ sob n° 05.208.719/0001-36, neste ato representado por seu Presidente, sr. ANTONIO JOHANN, brasileiro, casado, advogado, inscrito no CPF/MF sob o n° 078.119.500-49, residente e domiciliado nesta Capital/RS; e

SECRASO/RS – SINDICATO DAS ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, estabelecido na av. Ipiranga, n.º 550, Porto Alegre (CEP 90160-090), RS, telefones: (51) 3212-3133 inscrito no CNPJ/MF sob n.º 93.013.670/0001-23, neste ato representado pelo Presidente, Sr. FRANCISCO RENATO CASTRO PEIXOTO, inscrito no CPF sob n.º 542.893.780-72, residente e domiciliado na cidade Porto Alegre/RS. A Carta Sindical foi obtida em 19/06/1973, através do processo MTPS n.º 300.832/1972, no Livro nº 70, fls. 20.

Cláusula 1ª. VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01° de abril de 2026 a 31 de março de 2027 e a data-base da categoria em 01° de abril.

Cláusula 2ª. ABRANGÊNCIA

A presente convenção coletiva de trabalho abrangerá a categoria de empregados em entidades recreativas identificadas como academias, escolas de dança, natação, estúdio de pilates, treinamento funcional, crossfit, centros esportivos e demais entidades de natureza análoga, com abrangência territorial em todo o Estado do Rio Grande do Sul, a exceção do município de Caxias do Sul.

Assessoria FENALBA/RS Jurídica

Capitulo I- SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

❖ PISO SALARIAL

Cláusula 3ª. Salário normativo

A partir de **01º de abril de 2026** o salário normativo da categoria vigorará segundo os valores e funções a seguir aduzidos, pelo que, a partir desta data, os(as) empregados(as) representados(as) não poderão receber salário inferior ao ora estabelecido:

I. **R$ 1.730,00 (um mil, setecentos e trinta reais),** em uma carga horária mensal de 220hs, para os cargos de Auxiliar Administrativo, Consultor de venda, recepcionista, recreacionista, porteiro e empregados em geral, que não tenham outro cargo/função expressamente fixadas na presente convenção;

II. **R$ 1.701,00 (um mil, setecentos e um reais)** em uma carga horária mensal de 220hs, para os cargos de auxiliar de manutenção, auxiliar de limpeza e tratador de piscinas;

III. **R$ 2.359,42 (dois mil, trezentos e cinquenta e nove reais e quarenta e dois centavos)**, em uma carga horária mensal de 220hs, para os cargos de Gerente, Coordenador, Supervisor e demais cargos de chefia.

§1º. Em 2027, quando for instituído o novo salário mínimo nacional, caso hajam empregados que fiquem com salário base inferior ao determinado pelo Governo Federal, os empregadores deverão automaticamente adimplir com o valor Nacional até a formalização da nova convenção coletiva de trabalho, quando será aplicado reajuste salarial aos pisos da categoria e atualizados os valores.

§2º. Os empregados cujo cargo e/ou função não estejam nominados no quadro acima deverão observar o piso salarial designado aos empregados em geral.

§3º. Os profissionais e provisionados de educação física possuem sindicato próprio e, portanto, inaplicável a eles o teor da presente negociação coletiva.

❖ 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 2026,** em percentual equivalente **4,77% (quatro inteiros e setenta e sete centésimos porcento),** a incidir sobre os salários reajustados segundo a Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre a FESENALBA/RS e o SECRASO/RS no ano de 2025 (Processo nº 10264.204102/2025-11 e MR nº 025621/2025) compensados, após, todos os aumentos salariais espontâneas ou coercitivos havidos no período de 02/04/2025 até 31/03/2026.

§ único. O reajuste salarial entabulado na presente cláusula é devido a todo empregado albergado pela presente negociação coletiva de trabalho, que receba salário superior ao piso salarial

Assessoria FENALBA/RS Jurídica

entabulado na cláusula 3ª.

Cláusula 5ª. Proporcionalidade do reajustamento

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

§ único. 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 devido 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.

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.

❖ PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

Cláusula 7ª. Comprovante salarial

Os 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 8ª. 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). A multa prevista somente poderá ser cobrada quando notificada a entidade empregadora e o SECRASO/RS para em 72hs regularizar o pagamento em mora.

❖ SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA

Cláusula 9ª. 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 piso mínimo salarial, terão direito 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.

Assessoria ENALBA/RS Jurídica

❖ DESCONTOS SALARIAIS

Cláusula 10ª. Descontos em folha de pagamento dos empregados

Ficam os empregadores autorizados a descontar de seus empregados(as), em folha de pagamento e/ou na rescisão do contrato de trabalho, os valores relativos a empréstimos – em especial aqueles contraídos com base na Medida Provisória nº 130 de 17/09/2003 e Decreto nº 4.840 de 17/09/2003 - ou adiantamentos concedidos, assistência médica através de empresas especializadas, mensalidades sindicais, plano de saúde, plano odontológico, contribuições sindicais, telefonemas particulares, desde que tais descontos sejam autorizados por escrito e individualmente pelo(a) empregado(a) e não excedam a 70% (setenta por cento) do salário básico.

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

❖ OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

Cláusula 11ª. 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.

Capitulo II- GRATIFICAÇÕS, ADICIONAIS, AUXILIOS E OUTROS

❖ ADICIONAL DE HORA-EXTRA

Cláusula 12ª. 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 DE INSALUBRIDADE / PERICULOSIDADE

Cláusula 13ª. Adicional de insalubridade | periculosidade

Os(as) trabalhadores(as) que laborem em locais ou em condições perigosas e/ou insalubres deverão perceber os respectivos adicionais, incumbindo-se a empresa em contratar profissional habilitado (médico do trabalho ou engenheiro do trabalho) para realizar perícia técnica, a fim de avaliar os agentes envolvidos, bem como o grau de exposição do(a) trabalhador(a).

§1º. No caso de omissão da entidade empregadora é facultado a entidade sindical exercer o direito facultado no parágrafo 1º e 2º do artigo 195 da CLT.

Assessoria ENALBAIRS Jurídica

§2º. As partes esclarecem que, face decisão proferida nos autos da Reclamação Constitucional nº 6266, que suspende a afasta, em parte, a aplicação da sumula 228 do TST, o salário mínimo nacional será utilizado como base de cálculo para a percepção do adicional de insalubridade.

❖ PRÊMIOS

Cláusula 14ª. Concessão de prêmio

O empregador poderá, a seu exclusivo critério e de forma facultativa, instituir programa interno de premiação destinado aos empregados, vinculado ao atingimento de metas, resultados, produtividade ou desempenho previamente estabelecidos, individuais ou coletivos.

§1º. O prêmio de que trata o caput possui natureza jurídica indenizatória, nos termos do artigo 457, §2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, não se incorporando à remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais.

§2º. Em razão de sua natureza não salarial, os valores eventualmente pagos a título de prêmio não integrarão a base de cálculo de quaisquer encargos trabalhistas e previdenciários, não repercutindo, portanto, em férias acrescidas de um terço constitucional, décimo terceiro salário, aviso prévio, horas extras, adicionais legais ou convencionais, depósitos de FGTS ou contribuições previdenciárias.

§3º. A concessão do prêmio não possui caráter obrigatório, podendo ser instituída, alterada, suspensa ou suprimida a qualquer tempo pelo empregador, sem que tal fato implique alteração contratual lesiva ou direito adquirido, ainda que haja habitualidade em sua concessão.

§4º. O pagamento do prêmio estará condicionado ao efetivo cumprimento das metas e critérios previamente fixados pelo empregador, os quais deverão ser comunicados aos empregados de forma clara e objetiva, podendo variar conforme o setor, função ou unidade de trabalho.

§5º. O prêmio não se confunde, em nenhuma hipótese, com comissões, gratificações ajustadas, participação nos lucros ou resultados (PLR) ou qualquer outra parcela de natureza salarial ou contraprestativa, constituindo liberalidade do empregador, vinculada exclusivamente ao desempenho superior ao ordinariamente esperado.

§6º. A eventual percepção do prêmio não gera direito à sua manutenção em períodos subsequentes, tampouco constitui base para qualquer equiparação ou isonomia remuneratória.

Cláusula 15ª. Prêmio assiduidade

Os empregadores deverão manter programa de premiação pela assiduidade, a qual visa recompensar os empregados que cumprem rigidamente com a jornada de trabalho contratual, sem ausências ao emprego.

§1º. As partes estabelecem que esta premiação tem caráter indenizatório e será paga mediante a concessão mensal de uma cesta básica ao trabalhador, na razão mínima de **R$ 100,00 (cem reais),** ficando facultado ao empregador a possibilidade de inserção em folha de pagamento em rubrica indenizatória, a qual não estará sujeito a repercussões trabalhistas e/ou fiscais.

Assessoria ENALBA/RS Jurídica

§2º. A entrega da respectiva cesta básica deve ser efetuada até o dia 10 do mês subsequente a apuração da assiduidade.

§3º. As partes estabelecem que o alcance das regras e mecanismos, estabelecidos para aferir a premiação, deve estar presente no âmbito de todos os setores de trabalho da empresa.

§4º. Para que o empregado possa receber o prêmio assiduidade, o trabalhador não deve possuir atrasos (respeitada a tolerância legal diária), faltas, ausências, licenças, dispensas e demais afastamentos legais, justificados ou não; **EXCETO** nos seguintes casos:

I. Acidente de trabalho;
II. Licença maternidade;
III. Licença paternidade;
IV. Liberação sindical;
V. Dispensa amamentação;
VI. Dispensa para acompanhar filhos excepcionais;
VII. Licença gala;
VIII. Licença nojo;
IX. Licença doação de sangue;
X. Licença gestante;
XI. Dispensa eleitoral;
XII. Convocação para comparecimento à justiça;
XIII. 1 (um) dia por mês ou dois turnos, comprovadamente para realizar tratamento de saúde;

§5º. Fica perfeitamente estabelecido que a apuração da assiduidade e a concessão da cesta básica deve ser realizado mensalmente pelo empregador.

§6º. Exclusivamente no âmbito de empregadores caracterizados como academias, centros de treinamento ou atividades afins, fica facultado ao empregador, mediante solicitação expressa e formal do empregado, substituir a concessão da cesta básica ou do valor correspondente previsto no §1º pela disponibilização de utilização dos serviços oferecidos pelo próprio estabelecimento, tais como acesso às instalações, programas de treinamento ou atividades correlatas, desde que o valor atribuído a tal benefício seja igual ou superior ao da cesta básica estipulada nesta cláusula. A referida substituição mantém natureza indenizatória, não se incorporando à remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais, tampouco gerando reflexos trabalhistas ou previdenciários.

❖ PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

Cláusula 16ª. Participação nos lucros e/ou resultados

Fica facultado ao empregador, desde que por intermédio de acordo coletivo de trabalho específico, instituir Programa de Remuneração Variável, denominado de **Programa de Participação nos Resultados**, na forma da Lei 10.101/2000, como ferramenta de reconhecimento pelo alcance de

Assessoria ENALBA/RS Jurídico

metas, que visa estimular o atingimento dos resultados organizacionais, das equipes e de cada um dos empregados.

❖ AUXÍLIO TRANSPORTE

Cláusula 17ª. 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.

§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 titulo 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.

Assessoria ENALBA/RS Jurídica

§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*".

❖ AUXÍLIO SAÚDE

Cláusula 18ª. 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. É facultado ao empregador a cobrança da participação do empregado no custeio mensal do plano de saúde para aqueles empregados que dele optarem por participar, devendo ser observado 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 poderão se associar ao SENALBA e fazer uso dos médicos disponibilizados na sede social e/ou, ainda, nos convênios mantidos pela entidade sindical.

§4º. Os empregados, sócios do SENALBA, poderão, ainda, aderir a alguma das modalidades de plano de saúde hospitalar/ambulatorial oferecidas pela entidade sindical, ficando, nesta hipótese, mediante prévia autorização, o empregador obrigado a descontar em folha de pagamento e fazer o repasse do respectivo valor, correspondente ao plano, à entidade sindical.

§5º. Na hipótese do parágrafo quarto, o empregador deverá descontar do empregado e pagar a guia encaminhada à entidade até o dia 5 (cinco) do mês subsequente, sob pena de recolhimento do valor acrescido de multa na razão de mais 1% (um por cento) por dia de atraso.

§6º. 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 19ª. 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 mantido/gerido pela entidade sindical.

Assessoria ENALBA/RS Jurídica

§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.

Capitulo III- CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

❖ DESLIGAMENTO / DEMISSÃO

Cláusula 20ª. 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 21ª. 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 22ª. Prazos de pagamento da rescisão contratual

O pagamento dos salários e demais verbas devidas pela rescisão do contrato de trabalho será efetuado em até 10 (dez) dias, conforme artigo 477, §6º, da CLT, contados a partir do término do contrato.

§1º. 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.

§2º. 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;

§3º. 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.

§4º. 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

Assessoria ENALBA/RS Jurídica

não caracteriza inadimplência.

§5º. Sem prejuízo do estabelecido nas cláusulas anteriores, a multa devida será compensada com aquela estabelecida no parágrafo 8º do art. 477 da CLT.

Cláusula 23ª. 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 junto ao sindicato profissional das rescisões contratuais para todos os trabalhadores associados da entidade sindical, 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.

❖ AVISO PRÉVIO

Cláusula 24ª. Aviso prévio

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 ou se por justa causa em cuja hipótese deverá indicar o(s) motivo(s), sob pena desta se converter em despedida imotivada;
II. Indicação da dispensa ou da exigência do cumprimento do aviso prévio, indicando, nesta hipótese, o horário do seu cumprimento;
III. Local, data e horário do pagamento das parcelas rescisórias;
IV. entrega da CTPS para atualização com contra recibo.

§1º. 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.

§2º. 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.

§3º. O período referente ao aviso prévio, inclusive quando indenizado, integra o tempo de serviço para todos efeitos legais.

❖ OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

Cláusula 25ª. Trabalho intermitente

É facultado ao empregador adotar a modalidade de contrato de trabalho intermitente, conforme previsão entabulada no artigo 443 da CLT.

Assessoria ENALBA/RS Jurídica

Capitulo IV- RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

❖ PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Cláusula 26ª. 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.

❖ QUALIFICAÇÃO / FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Cláusula 27ª. 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 28ª. 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.

❖ POLÍTICAS DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO

Cláusula 29ª. Condições adversas do empregador

O empregador que não tiver condições temporárias de suportar os encargos decorrentes das relações de trabalho existentes poderá requerer ao SECRASO/RS, mediante comprovação do seu estado financeiro, a redução da jornada de trabalho dos seus empregados com proporcional redução salarial, o que poderá ser ajustado com a entidade sindical profissional através de "Convenção Coletiva de Trabalho" específica.

❖ ESTABILIDADES

Cláusula 30ª. 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.

§ único. A entidade empregadora fica autorizada, no ato da demissão, mediante autorização

Assessoria ENALBA/RS Jurídica

expressa da empregada demitida, a realizar exame de gravidez junto com o exame demissional.

Cláusula 31ª. Estabilidade na pré-aposentadoria

O(a) empregado(a) que contar mais de 1 (um) ano no emprego e que comunicar ao seu empregador, obrigatoriamente, 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.

Capitulo V- JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

❖ JORNADA DE TRABALHO E COMPENSAÇÃO

Cláusula 32ª. 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 **360 (trezentos e sessenta) dias**, devendo ser adimplida ao empregado(a) no término de tal prazo na razão do valor da hora normal 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. 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.

§4º. É facultado ao empregador adotar a jornada compensatória de 8h48min de trabalho de segunda à sexta, quando não houver trabalho aos sábados, o que implicará numa carga horária semanal de 44hs. O empregador deverá, obrigatoriamente, optar pela utilização de jornada compensatória ou banco de horas, não podendo fazer uso dos dois concomitantemente.

§5º. 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.

§6º. Havendo rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador 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

Assessoria Jurídica ENALBA/RS

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.

❖ INTERVALOS PARA DESCANSO

Cláusula 33ª. INTERVALO INTRAJORNADA

É facultado aos empregadores a adoção do intervalo intrajornada de 30 (trinta) minutos para jornadas superiores a seis horas, nos termos do inciso III, do art. 611-A, da CLT.

§1º. O intervalo contratual intrajornada continuará sendo de uma hora, no entanto seu gozo poderá ser reduzido em até meia hora para possibilitar a saída antecipada do empregado ou postergar o inicio da jornada; tal compensação deverá ser saldada no mesmo dia ou no primeiro dia útil subsequente.

§2º. O presente ajuste visa possibilitar a saída antecipada dos empregados ou o inicio da jornada mais tarde, em razão da redução do horário de intervalo, de forma que não poderá ser adotada quando houver prática habitual de horas extras, salvo nos casos sazonais para atendimento decorrente do crescimento de demanda.

❖ CONTROLE DE JORNADA

Cláusula 34ª. CONTROLE ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE PONTO

Os empregadores sujeitos a disciplina da presente convenção estão autorizados a adotar o Sistema Alternativo de Controle de Jornada, nos termos da Portaria nº 671, de 08 de novembro de 2021, do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, desde que observada as condições previstas no presente clausulamento.

§1º. Com a validação normativa do sistema alternativo eletrônico de ponto, os empregadores ficam desobrigados a usar o REP – Registro Eletronico de Ponto – conforme Portaria nº 671, de 08 de novembro de 2021, do MTE, respeitada a garantia jurídico constitucional do ato jurídico perfeito.

§2º. Para a admissão do controle alternativo eletrônico de ponto, mister assegurar à entidade sindical profissional franqueada fiscalização, independente da fiscalização dos órgãos competentes, e que o sistema alternativo eletrônico não poderá admitir:

I. restrições à marcação do ponto;
II. marcação automática do ponto;
III. exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e
IV. alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

§3º. Para fins de fiscalização, o sistema eletrônico adotado pelos empregados verá observar as seguintes condições:

I. estar livremente disponível no local de trabalho, em local de fácil acesso;
II. permitir a identificação de empregado e empregador;

Assessoria ENALBA/RS Jurídico

III. possibilitar acesso diário aos empregados nos registros de ponto no decorrer do mês através de terminal de consulta;

IV. permitir a impressão eletrônica do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado;

§4º. No ato de fiscalização por parte da entidade sindical profissional ou, ainda, por órgãos de fiscalização competentes, deverá o empregador apresentar Termo de Responsabilidade Técnica, que garanta o cumprimento técnico das disposições contidas na presente cláusula, assim como as exigências da Portaria nº 671/2021 do Ministério do Trabalho e Emprego.

§5º. A adoção do sistema alternativo de controle de jornada de trabalho, na forma antes definida, decreta a inexigibilidade da utilização do Registro Eletrônico de Ponto – REP, em face do que dispõe a Portaria nº 671/2021.

❖ FALTAS

Cláusula 35ª. Atestados médicos e/ou odontológicos

Os atestados médicos ou odontológicos, emitidos pelo SUS, pela área médica/odontológica das entidades sindicais, bem como aqueles emitidos por profissionais de empresas médicas/odontológicas que mantém convênio com as entidades empregadoras, são considerados válidos para justificar a ausência do(a) empregado(a) ao trabalho.

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:

	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 (para o pai)	5 dias corridos
IV -	Levar filho (até 14 anos) ao médico	16 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

Assessoria ENALBA/RS Jurídica

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

§ único. A comunicação ao empregador deve ser realizado, impreterivelmente, até o prazo de 72h (setenta e duas horas) após ao retorno ao trabalho. Todavia, excepcionalmente na hipótese do afastamento ser superior a 7 (sete) dias, o empregado fica OBRIGADO **a comunicar o empregador imediatamente** quando da concessão do respectivo atestado.

❖ SOBREAVISO

Cláusula 38ª. E-MAILS, MENSAGENS DE TEXTO E AFINS

O empregado poderá responder e-mails, mensagens de texto e afins encaminhadas pelo empregador ou demais colegas, referente ao trabalho, fora jornada de trabalho, sem que seja considerado tempo à disposição do empregador.

Capitulo VI- FÉRIAS E LICENÇAS

❖ DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

Cláusula 39ª. INÍCIO 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, sendo vedado que o período de férias tenha inicio dois dias antes de feriados ou dia de repouso semanal remunerado.

§1º. Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

§2º. As férias são concedidas por ato do empregador, conforme artigo 134 da CLT, e, portanto, sua concessão se dará sempre na época em que melhor atenda os seus interesses.

Cláusula 40ª. FÉRIAS DE EMPREGADOS COM MENOS DE 1 ANO

As empresas 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.

Capitulo VII-SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

❖ CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

Cláusula 41ª. PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL E ACIDENTE DO TRABALHO

O SECRASO/RS em parceria com a FESENALBA/RS incentivará as empresas na promoção de palestras

Assessoria ENALBA/RS Jurídico

sobre o tema "Assédio Moral" e "Acidente do Trabalho (típica e ocupacional)", bem como na adoção de campanhas e atividades informativas e preventivas sobre o tema.

Cláusula 42ª. Uso obrigatório de uniforme e Epi's

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

§1º. O uso de EPI'S fornecidos pelo empregador é obrigatório e a injustificada não utilização implica em falta grave, passível de advertência disciplinar. O acumulo de advertências e suspensões pela reincidência na mesma falta poderá gerar a dispensa por justa causa.

§2º. Caso não haja a devolução do uniforme quando da rescisão contratual, o valor da vestimenta poderá ser descontada das verbas rescisórias.

§3º. O empregador deve permitir que o(a) empregado(a) coloque ou retire referido uniforme durante a jornada de trabalho.

❖ COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

Cláusula 43ª. Eleições das Cipa's

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

❖ EXAMES MÉDICOS

Cláusula 44ª. Exames clínicos na admissão e dispensa

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

Capitulo VIII- RELAÇÕES SINDICAIS

❖ ACESSO A INFORMAÇÕES E LOCAL DE TRABALHO

Cláusula 45ª. Acesso as informações sobre a categoria profissional

O empregador deverá obrigatoriamente fornecer ao sindicato profissional da base territorial em que tenha sede ou à FESENALBA/RS, mediante protocolo, podendo ser encaminhado por e-mail, até o dia **5º dia útil do mês de agosto de 2026,** cópia da folha de pagamento da competência do mês de **julho de 2026**, bem como relatório contendo os dados do corpo funcional (nome, CPF, endereço residencial, CEP, e-mail e telefone de contato), conforme modelo anexo ao presente instrumento.

§ único. O inadimplemento desta obrigação acarretará multa no valor equivalente a 1% (um por cento) do total da folha de pagamento dos salários do mês de julho de 2026.

Assessoria Jurídica FENALBA/RS

Cláusula 46ª. Quadro de avisos

A FESENALBA/RS, o SECRASO/RS e/ou os sindicatos profissionais da base territorial, com prévia autorização do empregador, poderão utilizar os quadros de aviso das unidades operacionais 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 47ª. Diretores sindicais

Serão dispensados da assinatura ou registro de frequência ao trabalho os diretores da FESENALBA/RS e/ou dos sindicatos de empregados em entidades culturais, recreativas, de assistência social, de orientação e formação profissional quando se afastarem para atender obrigações inerentes ao exercício do mandato sindical, sem prejuízo do salário ou do tempo de serviço, mediante comprovação no prazo de 48h (quarenta e oito horas) após o retorno ao trabalho.

Cláusula 48ª. Delegado sindical

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

Cláusula 49ª. Comissão de representantes

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

❖ CUSTEIO SINDICAL

Cláusula 50ª. Contribuição de Inclusão Social

Na forma do art. 513, alínea "e", da Consolidação das Leis do Trabalho, em conformidade com a tese firmada no Tema 935 do Supremo Tribunal Federal, em harmonia com a Súmula nº 86 do TRT-4 e com as diretrizes constantes da Nota Técnica nº 09/2024 da CONALIS, bem como em estrita observância aos princípios constitucionais da liberdade sindical, da autonomia privada coletiva e da função social da negociação coletiva, e considerando deliberação assemblear regularmente convocada, amplamente publicizada e democraticamente realizada — com participação assegurada a filiados e não filiados —, fica instituída a Contribuição de Inclusão Social em favor da FESENALBA/RS.

Assessoria Jurídica FENALBA/RS

A contribuição ora instituída encontra fundamento direto na atuação efetiva da entidade sindical na condução do processo negocial coletivo, responsável pela obtenção, manutenção e ampliação de direitos de natureza econômica e social, os quais irradiam efeitos indistintamente sobre todos os integrantes da categoria profissional, independentemente de filiação. Tais benefícios compreendem, entre outros, reajustes remuneratórios, preservação do poder aquisitivo, melhorias nas condições de trabalho, garantias normativas e mecanismos de proteção coletiva, cuja fruição é universal no âmbito da categoria, evidenciando a existência de vantagem concreta, mensurável e difusa.

Para fins de evidenciar a correlação entre custeio e resultado coletivo, considera-se que:

I. o processo negocial foi precedido de levantamento de demandas da categoria, com registro formal de pautas e reivindicações;
II. as cláusulas pactuadas refletem ganhos reais ou manutenção de patamares normativos em cenário econômico adverso, passíveis de verificação objetiva;
III. a atuação sindical compreende, além da negociação, o acompanhamento da execução das normas coletivas, a mediação de conflitos e a promoção de mecanismos de proteção coletiva;
IV. os efeitos econômicos e sociais das cláusulas negociadas podem ser aferidos por comparação entre períodos normativos, evidenciando evolução ou preservação de direitos;
V. a estrutura sindical mobilizada para tais resultados demanda custeio proporcional e equitativo entre os beneficiários.

Nesse contexto, a contribuição se qualifica como instrumento legítimo de financiamento da atividade negocial e de equalização dos encargos entre todos aqueles que usufruem dos resultados obtidos, evitando a assimetria decorrente do benefício individual sem a correspondente participação no custeio coletivo, em consonância com o princípio da solidariedade e da vedação ao enriquecimento sem causa.

Ficam, portanto, os empregadores obrigados a proceder ao desconto da referida contribuição de todos os empregados beneficiados pelo presente instrumento coletivo, ressalvados exclusivamente aqueles que exercerem, de forma válida, regular e individual, o direito de oposição, nos termos desta cláusula, conferindo-se ao presente instrumento eficácia de título executivo extrajudicial.

§1º. O desconto corresponderá ao percentual de **2% (dois por cento)** sobre a remuneração dos meses de **julho de 2026** e **novembro de 2026**, observando-se a proporcionalidade com a extensão dos benefícios auferidos e com a periodicidade da atuação negocial.

§2º. O recolhimento dos valores descontados deverá ser efetuado pelos empregadores em favor da FESENALBA/RS, mediante guia própria fornecida pela entidade sindical, com vencimento em 20/08/2026 e 15/12/2026, respectivamente, devendo o empregador, previamente ao vencimento, informar os valores arrecadados por meio do endereço eletrônico **fesenalba@gmail.com**. O

Assessoria Jurídica FENALBA/RS

inadimplemento ou retenção indevida dos valores caracteriza descumprimento de obrigação legal e convencional.

§3º. O recolhimento efetuado fora do prazo implicará a incidência de multa de 2% (dois por cento), acrescida de juros moratórios de 0,033% ao dia.

§4º. O desconto e o respectivo repasse constituem obrigação exclusiva do empregador, que responderá integralmente por sua correta execução. A omissão implicará a assunção direta do encargo pelo empregador, vedada a compensação posterior.

§5º. Em observância à liberdade individual de associação e à vedação de compulsoriedade indevida, assegura-se ao empregado o direito de oposição ao desconto, desde que exercido de forma consciente, individual, inequívoca e livre de interferência externa, no período de 29/06/2026 a 10/07/2026. A manifestação deverá ser formalizada por escrito de próprio punho; com identificação completa do interessado (nome, CPF, telefone e e-mail); com indicação da razão social e CNPJ do empregador e mediante entrega pessoal pelo próprio empregado no endereço indicado (3º andar – salão de eventos da Av. Dr. Carlos Barbosa, nº 608, Porto Alegre/RS). Os requisitos visam assegurar a autenticidade da manifestação e a rastreabilidade do exercício do direito, resguardando a higidez da vontade individual.

§6º. Excepcionalmente, aos empregados residentes em localidades sem sede sindical, admite-se o envio de correspondência individual, às expensas do interessado, mediante carta registrada com aviso de recebimento físico (AR), vedadas formas coletivas ou digitais, devendo ser observado o prazo estabelecido para a postagem.

§7º. É vedada qualquer prática que configure interferência patronal na livre manifestação de vontade do empregado, inclusive estímulo à oposição coletiva ou padronizada, sob pena de caracterização de conduta antissindical e não recebimento do manifesto.

§8º. O empregado admitido após o prazo previsto poderá exercer o direito de oposição no prazo de até 10 (dez) dias contados do início do vínculo empregatício, mediante comprovação formal.

§9º. Caberá exclusivamente ao empregado comprovar perante o empregador o exercício regular do direito de oposição, mediante apresentação de protocolo emitido pela entidade sindical.

Cláusula 51ª. Contribuição Assistencial ao SECRASO/RS

Em conformidade com às regras previstas nos artigos 611 a 625 da CLT, que regulamentam os procedimentos para a negociação, celebração, aplicação e execução dos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho. pela autonomia coletiva da vontade que autoriza as Entidades sindicais a instituírem contribuições fixadas em assembleia, as Instituições integrantes da categoria representada pelo SECRASO/RS, obrigam-se ao recolhimento da contribuição assistencial patronal, conforme aprovado nas Assembleias Gerais Extraordinárias realizadas nos dias 10.03, 11.03, 12.03, 14.04 e 15.04 e 16.04 no ano de 2026, observadas as seguintes condições gerais de reposição correspondente a 4% (quatro por cento) do total bruto da folha de pagamento referente ao mês de abril de

Assessoria ENALBA/RS Jurídico

2026, acrescendo o cômputo do percentual de reposição salarial (5%), concedido por esta Convenção Coletiva de Trabalho.

§1º. Fica estabelecido o valor mínimo de R$ 500,00 (quinhentos reais) para as Instituições cuja folha de pagamento bruta, referente ao mês de abril de 2026, seja igual ou inferior ao valor de R$ 12.500,00 (doze mil e quinhentos reais). Bem como, as Instituições que não possuírem empregados, a obrigatoriedade do recolhimento no valor mínimo de R$ 500,00 (trezentos reais).

§2º. O recolhimento da contribuição assistencial deverá ser efetuado mediante guia própria fornecida pelo SECRASO/RS, com vencimento fixado para o dia 25 de maio de 2026, sendo de responsabilidade do Representante Legal da Pessoa Jurídica, solicitá-lo, caso não tenha recebido em até 48 horas, antes do vencimento.

§3º. Respeitando-se o princípio constitucional da liberdade de associação, bem como a autonomia da vontade coletiva manifestada pela categoria em assembleia, fica assegurado às instituições o direito de manifestação expressa de oposição à contribuição assistencial, nos termos e prazos definidos pelas Assembleias, conforme as seguintes condições:

I. A manifestação poderá ser apresentada de forma presencial, no ato da Assembleia Geral realizada para a aprovação da presente cláusula, mediante manifestação individualizada do representante legal da instituição;

II. Alternativamente, poderá ser formalizada por escrito, mediante carta assinada pelo Representante Legal ou Procurador devidamente constituído com Procuração registrada para os devidos fins, acompanhada de cópias da Ata de Eleição e Posse da Diretoria vigente e do Estatuto Social/Contrato Social, sendo auto declaração de pertencimento a sua categoria sindical patronal representada pelo SECRASO/RS;

III. A carta de oposição deverá ser entregue presencialmente na sede do SECRASO/RS, em horário comercial, no prazo preclusivo de até 10 (dez) dias contados da data do protocolo do depósito desta CCT, no sistema do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com emissão de protocolo formal de recebimento pela Tesouraria deste sindicato;

IV. Findo o prazo sem manifestação formal, será presumida a concordância tácita da instituição quanto à obrigatoriedade do recolhimento da contribuição assistencial patronal.

V. As entidades sediadas no interior do Estado, exceto na região metropolitana de Porto Alegre, poderão encaminhar sua manifestação por carta registrada. Nesse caso, deverão cumprir os requisitos previstos no item II desta cláusula e respeitar o prazo comum de 10 (dez) dias, considerando-se como data final aquela em que o Sindicato receber a correspondência. O protocolo de registro contendo a assinatura de representante deste sindicato serve como comprovante do recebimento. Sendo vedada a possibilidade de AR digital.

ENALBA/RS Jurídico

§4º. O inadimplemento da obrigação de recolhimento da contribuição assistencial sujeitará a instituição empregadora ao pagamento de multa de 2% (dois por cento) sobre o valor devido, acrescida de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, calculados pro rata die.

Capitulo 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 de conciliação

A presente convenção coletiva de trabalho é resultado de ampla negociação coletiva em momento de muitas dificuldades para as categorias convenentes, de instabilidade política e legislativa e de claro enfraquecimento das entidades sindicais, o que visou, através do presente ajuste, proporcionar equilíbrio destas dificuldades. Assim, foram estabelecidas cláusulas que se constituem vantagens não previstas em lei aos integrantes da categoria profissional e cláusulas que se constituem em 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 SECRASO/RS, com as bases da prorrogação, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção.

§1º. As negociações previstas no item anterior deverão ultimar-se até a data de 31/05/2027, inclusive na fase administrativa perante a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, sem prejuízo da manutenção da data-base.

§2º. Se até a data acima indicada as negociações não estiverem concluídas com a 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.

❖ APLICAÇÃO E SOLUÇÃO DE CONFLITOS

Cláusula 55ª. Manutenção das condições de trabalho anteriores

Todas as condições de trabalho estabelecidas em Atos Normativos anteriores, especialmente os

ASSESSORIA ENALBA/RS Jurídica

firmados entre os SENALBA'S e/ou FESENALBA/RS e o SECRASO/RS, e que não tenham sido reproduzidas, são ratificadas e mantidas, sendo vedado ao empregador extinguir ou reduzir vantagens que vêm concedendo aos seus empregados excetuadas as novas composições estabelecidas nesta Convenção.

Cláusula 56ª. Direitos e deveres

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

Porto Alegre/RS, 06 de maio de 2026.

Antonio Johann
Presidente da FESENALBA/RS

Francisco Renato Castro Peixoto
Presidente do SECRASO/RS

Assessoria ENALBA/RS Jurídica

AO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

REQUERIMENTO DE REGISTRO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Nº DA SOLICITAÇÃO: MR025598/2026

FEDERACAO DOS EMPREG.EM ENT.CULT.RECR.DE ASSIST.SOC. DE ORIENT. E FORM. PROF.DO EST. DO RGS, CNPJ n. **05.208.719/0001-36**, localizado(a) à Avenida Doutor Carlos Barbosa - lado par, 608, Casa, Medianeira, Porto Alegre/RS, CEP 90880-000, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO JOHANN, CPF n. 078.119.500-49, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 13/03/2026 no município de Porto Alegre/RS;

E

SIND ENTID CULT RECR ASSOC ORIENT E FORM PROF EST RS, CNPJ n. 93.013.670/0001-23, localizado(a) à Avenida Ipiranga - até 1074 - lado par, 550, Praia de Belas, Porto Alegre/RS, CEP 90160-090, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). FRANCISCO RENATO CASTRO PEIXOTO, CPF n. 542.893.780-72, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 15/04/2026 no município de Porto Alegre/RS;

nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 16, de 2013, da Secretaria de Relações do Trabalho, reconhecem como válido e requerem o REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO transmitida ao Ministerio do Trabalho e Emprego, por meio do sistema MEDIADOR, sob o número MR025598/2026, na data de 08/05/2026, às 11:22.

_____, 08 de maio de 2026.

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

FRANCISCO RENATO CASTRO PEIXOTO
Presidente
SIND ENTID CULT RECR ASSOC ORIENT E FORM PROF EST RS

Recibo Eletrônico de Protocolo - 8621545

Usuário Externo (signatário): Antonio Johann
Data e Horário: 13/05/2026 16:37:53
Tipo de Peticionamento: Processo Novo
Número do Processo: 10264.203600/2026-28
Interessados:
FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTENCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

Protocolos dos Documentos (Número SEI):

- Documento Principal:

- Requerimento REGISTRO- CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO	8621538

- Documentos Complementares:

- Complemento Procuração SENALBA/LIVR	8621539
- Complemento Procuração SENALBA/PF	8621540
- Complemento Procuração SENALBA/PEL	8621541
- Complemento Procuração SENALBA/RS	8621542
- Complemento Procuração SENALBA/SR	8621543
- Complemento Procuração SENALBA/SA	8621544

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

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

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

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

Notificação referente ao Instrumento Coletivo transmitido pelo nº MR025598/2026

1 mensagem

Mediador - MTE <mediador@mte.gov.br> 19 de maio de 2026 às 17:21
Para: senalba@senalba.com

Prezado(a) Senhor(a),

Informamos a Vossa Senhoria que o instrumento coletivo transmitido pela Solicitação nº MR025598/2026 e protocolizado no Ministerio do Trabalho e Emprego sob nº 10264203600202628, foi registrado nesta Unidade do Ministerio do Trabalho e Emprego sob o número RS001209/2026.

Nesta data foi encaminhada Notificação para ciência das partes.

Atenciosamente,

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