ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Artigo 7º, inciso XXVI / CF
Artigo 611 ao 625 / CLT

Específico para os empregados do
GRÊMIO NAÚTICO UNIÃO

01-04-2020 até 31-03-2022

1.- CATEGORIA PROFISSIONAL:

SENALBA / RS - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, estabelecida na av. Dr. Carlos Barbosa, nº 608, Medianeira (cep 90880-000), nesta Capital, inscrita no CNPJ sob nº 92.965.664/0001-03, neste ato representado por seu Presidente, sr. ELTON BOZZETTO, brasileiro, casado, jornalista, inscrito no CPF/MF sob o nº 556.205.319-53, residente e domiciliado nesta Capital/RS;

2.- CATEGORIA ECONÔMICA:

GRÊMIO NÁUTICO UNIÃO, pessoa jurídica de direito privado, com sede matriz estabelecida na Rua João Obino, nº 300, bairro Petrópolis, CEP 90.470-150, cidade de Porto Alegre, inscrito no CNPJ sob o nº 92.841.279/0001-54, neste ato representado por seu Presidente, Sr. PAULO JOSÉ KOLBERG BING, brasileiro, casado, inscrito no CPF/MF sob o nº XXX.XXX.XXX-XX, residente e domiciliado nesta Capital.

CLÁUSULA 1ª – VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de abril de 2020 a 31 de março de 2022 e a **data-base da categoria em 01º de abril.**

CLÁUSULA 2ª – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrangerá a categoria dos empregados em clube social e recreativo com prática desportiva formal e não formal, com abrangência territorial em Porto Alegre/RS.

CAPÍTULO I
SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

SEÇÃO I
PISO SALARIAL

CLÁUSULA 3ª – SALÁRIO NORMATIVO

A partir de 01º de abril de 2021 o salário normativo da categoria vigorará segundo o valor mínimo de **R$ 1.159,25 (um mil e cento e cinquenta e nove reais e vinte e cinco centavos)** correspondente a jornada máxima de 220h (duzentas e vinte horas) mensais / 44h (quarenta e quatro horas) semanais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: 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 SEGUNDO: Aos empregados que recebem salário superior ao piso normativo ora fixado é devida a incidência do índice de reajustamento salarial fixado pelo presente acordo coletivo 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 sumula 374 do TST, terão seus salários majorados em percentual final de **8% (oito por cento)**, segundo o percentual e forma a seguir declinados, sem retroatividades:

I – Em **1º de setembro de 2021,** em percentual equivalente a **2% (dois por cento),** a incidir sobre os atuais salários;

II – Em **1º de dezembro de 2021,** em percentual equivalente a **2,50% (dois inteiros e cinquenta centésimos por cento),** a incidir sobre os salários decorrentes da majoração estipulada no inciso anterior, isto é, sobre os salários reajustados em setembro de 2021.

II – Em **1º de março de 2022,** em percentual equivalente a **3,30% (três inteiros e trinta centésimos por cento),** a incidir sobre os salários decorrentes da majoração estipulada no inciso anterior, isto é, sobre os salários reajustados em dezembro de 2021.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica perfeitamente esclarecido que a majoração salarial ora pactuada o foi de forma transacional e que leva em consideração o recrudescimento da economia e, em especial, o impacto que o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, decorrente da pandemia do coronavirus,

trouxe às atividades econômicas em que o empregador está inserido.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As majorações salariais ora pactuadas não se constituem em parcelamento de reajuste e, sim, de majorações salariais negociadas.

PARÁGRAFO TERCEIRO: No caso de rescisões de contratos de trabalho que venham a ocorrer durante a vigência deste acordo coletivo, se observará o salário devido, conforme estipulado nos incisos do "caput" desta cláusula, no último dia de trabalho ou de aviso prévio, independentemente de seu cumprimento ou não.

PARÁGRAFO QUARTO: O salário a ser tomado por base, quando de reajustamentos coercitivos futuros, inclusive por ocasião da revisão do presente acordo, será o vigente em 1º de março de 2022.

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.

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.

SEÇÃO III
PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA 7ª – COMPROVANTE SALARIAL

O empregador fica obrigado 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 8ª – PRAZO E FORMA DE PAGAMENTO DO SALÁRIO MENSAL E MORA

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 favor do(as) empregado(as) prejudicado(as).

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

SEÇÃO V
SALÁRIO ESTÁGIO/MENOR APRENDIZ

CLÁUSULA 10ª – PROGRAMA DE ADOLESCENTE APRENDIZ

Caso o empregador mantenha programa próprio ou conveniado 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, poderá contratá-los 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.

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 11ª – IGUALDADE SALARIAL

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

SEÇÃO VII
DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA 12ª – DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO DOS

EMPREGADOS

Fica o empregador autorizado 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 nº4.840 de 17/09/2003 - ou adiantamentos concedidos, assistência médica através de empresas especializadas, mensalidades sindicais, plano de saúde, plano odontológico, contribuição sindical, contribuição de inclusão social, telefonemas particulares, desde que tais descontos 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 PARA CÁLCULO

CLÁUSULA 13ª – 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 14ª – 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
OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA 15ª – 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.

SEÇÃO III
AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA 16ª – PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR

O Grêmio Náutico União deverá instrumentalizar meios apropriados de concessão de refeição aos empregados que exerçam jornada laboral diária igual ou superior a 6hs (seis horas), concedendo vale alimentação ou vale refeição ao empregado no valor diário de **R$ 18,00 (dezoito reais)**, ficando autorizado o desconto em folha de até 15% (quinze 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 17ª – VALE TRANSPORTE / VALE COMBUSTÍVEL

O empregador expressamente assume o compromisso de fornecer o respectivo subsidio para o deslocamento do trabalhador, conforme estabelecido 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 possibilitar o deslocamento do empregado no trajeto residência-trabalho e vice–versa, mediante prévia informação do empregado do seu endereço residencial, os serviços e meios de transporte no seu deslocamento da residência-trabalho e vice-versa, o que será obrigatoriamente renovado anualmente pelo empregado por escrito e mediante protocolo junto ao recurso humano.

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 à empresa 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 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.

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-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.

PARÁGRAFO QUINTO: 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.

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 SETIMO: Considerando as alterações estabelecidas pelas Administrações Municipais no sistema de vale-transporte com a adoção de cartões pessoais, é facultado ao Grêmio Náutico União 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 de propriedade do empregador, a exemplo do cartão "TEU" ou similares, a fim de aprovisionar o deslocamento próprio, mas cuja contribuição de 6% seja regularmente realizada pelo trabalhador, eventual saldo remanescente, quando da rescisão contratual, deve ser adimplido pela empresa ao respectivo empregado, lançando-se tal rubrica na rescisão, oportunidade em que compete ao trabalhador a devolução do cartão ao empregador.

SEÇÃO V
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.

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.

CLÁUSULA 19ª – PLANO ODONTOLÓGICO

O Grêmio Náutico União poderá contratar, na qualidade de estipulante subsidiária, plano odontológico, 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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 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 7 (sete) dias, a relação de seus salários relativos ao período de até 36 (trinta e seis) meses trabalhados, para fins da seguridade social.

CLÁUSULA 21ª - PRAZOS DE PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL

Ante a prevalência da negociação coletiva de trabalho, levada a efeito pela Lei nº 13.467/2017, e por ser mais vantajoso ao empregado, o pagamento da rescisão contratual deve 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 31° (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, desde que, após o 30° 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 devida será compensada com aquela estabelecida no parágrafo 8° do art. 477 da CLT.

CLÁUSULA 22ª - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS
Em observância a natural hipossuficiência da relação de emprego, os acordantes estabelecem expressamente a OBRIGATORIEDADE do ato de assistência e homologação sindical das rescisões contratuais para todos os trabalhadores pagantes da contribuição sindical, sob pena de nulidade formal do rompimento contratual.

CLÁUSULA 23ª - INDENIZAÇÃO ADICIONAL ANTERIOR A DATA-BASE
O(a) empregado(a), com um ano ou mais de emprego, dispensado(a) sem justa causa no período de 30 (trinta) dias que anteceder a data-base de 1.° 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 n° 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 24ª - CARTA AVISO DA RESCISÃO CONTRATUAL
Sempre que a rescisão do contrato de trabalho for de iniciativa do empregador este fica obrigado a entregar para o(a) empregado(a), mediante recibo, carta do aviso prévio comunicando:
I - A rescisão do contrato de trabalho sem justa causa;
II- A rescisão do contrato de trabalho por justa, em cuja hipótese deverá indicar o(s) motivo(s), nos termos da lei;
III – Indicação da dispensa ou da exigência do cumprimento do aviso prévio, indicando, nesta hipótese, o horário do seu cumprimento;

IV - Local, data e horário do pagamento das parcelas rescisórias;
V - entrega da CTPS para atualização com contra recibo.
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 25ª - ANOTAÇÃO DO AVISO PREVIO NA CTPS

Quando o aviso prévio for indenizado, por força da Instrução Normativa nº 15/2010 do MTE, o último dia da data projetada do aviso deve ser anotada na página relativa ao Contrato de Trabalho; e nas anotações gerais deve ser registrada a data do último dia efetivamente trabalhado.
PARÁGRAFO ÚNICO: O período referente ao aviso prévio, inclusive quando indenizado, integra o tempo de serviço para todos efeitos legais.

CLÁUSULA 26ª – 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.

SEÇÃO III
OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA 27ª - RECONTRATAÇÕES NOS CASOS DE RESCISÃO SEM JUSTA CAUSA

Durante exclusivamente a vigência do presente acordo coletivo de trabalho, seja em função do estado de calamidade pública decorrente da pandemia do COVID-19, decretado no ano de 2020, seja em função das consequências que ela causou sobre a economia, tanto nos anos de 2020 e 2021, o empregador poderá efetivar a dispensa de funcionários e recontratá-los a qualquer tempo.
PARÁGRAFO ÚNICO: A recontratação de que trata o caput poderá ser no mesmo cargo anteriormente exercido e com salário diverso daquele anteriormente adimplido, fixando-se, assim, termos diversos do contrato rescindido; ou, ainda, a recontratação poderá ocorrer em outro cargo, diverso daquele exercido anteriormente e desde que, em ambas as hipóteses, o empregado manifeste expressa e individual concordância.

CAPÍTULO IV
RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

SEÇÃO I
PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

CLÁUSULA 28ª – 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 29ª – PROGRAMA DE INCENTIVO AO ESTUDO

O Grêmio Náutico União é estimulado, segundo princípios deste *"Acordo Coletivo de Trabalho"*, a viabilizar para os seus empregados a educação em estabelecimentos de ensino, mediante o pagamento dos valores relativos à matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático, valores estes que não serão considerados como salário utilidade ou *"in natura"* para quaisquer efeitos legais, inclusive para recolhimentos ao FGTS e Previdência Social, segundo literal disposição da Lei n.º 10.243 de 19 de junho de 2001 (DOU de 26-06-2001) que acrescentou novas disposições no art. 458 da CLT.

CLÁUSULA 30ª – CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO

Os(as) empregados(as) poderão realizar cursos de aperfeiçoamento e formação, sem prejuízo salarial, visando o aprimoramento do trabalho que executam no emprego, desde que dispensado para tanto pelo respectivo empregador. O fato de o empregador dispensar o(a) empregado(a) durante turno laboral e o curso se estender além deste horário, não importará em qualquer obrigação de pagamento de horas extras para o empregador, salvo se o curso de aperfeiçoamento for realizado por imposição patronal, 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, contados da conclusão do referido curso, não se desligando espontaneamente ou dando justo motivo para seu desligamento, nos termos do artigo 482 da CLT e outros previstos no ordenamento jurídico vigente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso o empregado participante não cumpra a obrigação estabelecida no parágrafo primeiro, compromete-se ele a indenizar a empregadora no valor correspondente a soma das parcelas faltantes para completar o período de 24 (vinte e quatro) meses após a conclusão do curso, ficando autorizado o desconto de referida quantia na rescisão contratual.

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 parágrafo primeiro fica isento da indenização prevista no presente artigo.

SEÇÃO III
ESTABILIDADES

CLÁUSULA 31ª – ESTABILIDADE DA GESTANTE E PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO

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

PARÁGRAFO UNICO: A mulher nutriz terá o direito de requerer ao seu empregador, até que a criança complete 6 (seis) meses, 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 32ª – ESTABILIDADE NA PRÉ-APOSENTADORIA

O(a) empregado(a) que contar mais de 3 (três) anos 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 33ª – JORNADA DE TRABALHO, REMUNERAÇÃO E BANCO DE HORAS

O Grêmio Náutico União fica autorizado 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 adimplidos 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 ao empregador adotar 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.

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

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 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.

PARÁGRAFO SÉTIMO: 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.

PARÁGRAFO OITAVO: O intervalo intrajornada dos empregados com jornada superior a 6

horas diárias poderá ser reduzido para 30 minutos em dias de eventos, desde que mediante mútuo acordo.

PARÁGRAFO NONO: No caso de serviço realizado fora da sede do Grêmio Náutico União em decorrência de viagem, onde o funcionário não tem a possibilidade de registrar o ponto, fará jus o empregado ao salário proporcional até o máximo de 8 horas diárias. O pernoite e horas de deslocamento não são considerados como horas trabalhas. Poderá, ainda, compensar eventuais horas extraordinárias, gestionadas com o superior hierárquico, até o limite de 2 (duas) diárias, executadas durante a viagem, com a redução da jornada de trabalho em outro dia da semana, via sistema de banco de horas.

CLÁUSULA 34ª – SUPLEMENTAÇÃO EXCEPCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO

Na forma prevista no artigo 61 da CLT, estabelecem as partes acordantes, com inteiro conhecimento de causa e como forma de regulamentação e melhor disciplinamento deste dispositivo, que os empregados lotados ou que venham a exercer suas atividades em eventos presididos e/ou sediados pelo Grêmio Náutico União 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 que se seguem:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A suplementação da jornada de trabalho, na hipótese descrita no caput, 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 de horas para compensação de jornada e, obrigatoriamente, as 2 (duas) horas remanescentes deverão ser adimplidas com o adicional de hora extra na razão de 100%.

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 15 dias subsequentes ao trabalho extraordinário.

SEÇÃO II
FALTAS

CLÁUSULA 35ª - 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 36ª - 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	3 dias corridos
II -	Casamento ou escritura de união estável	3 dias corridos
III -	Nascimento de filho (para o pai)	5 dias corridos
IV -	Acompanhar filho (até 12 anos) ao médico	32 horas por ano
V -	Acompanhar filho PCD (qualquer idade) ao médico	32 horas por ano
VI -	Acompanhar cônjuge/companheiro hospitalizado	3 dias corridos
VII -	Acompanhar pai e/ou mãe ao médico	8 horas por ano
VIII -	Doação de Sangue	1 dia por ano
IX -	Alistamento militar e eleitoral	2 dias corridos
X -	Falecimento de Familiares (avós e sogros)	2 dias corridos
XI -	Doença	Segundo atestado médico
XII -	Acidente do Trabalho (Guia CAT)	Segundo atestado médico
XIV -	Comparecimento em Juízo	Segundo comprovante judicial
XV -	Vestibular e exames escolares	Dias de prova

CLÁUSULA 37ª – INTERNAÇÃO HOSPITALAR DE FILHO MENOR

O(a) empregado(a) que tiver filho menor de idade e, portanto, dependente, internado em hospital, desde que tenha comprovante médico, está dispensado do trabalho, sem prejuízo da remuneração, pelo período de até 7 (sete) dias por semestre.

CAPÍTULO VI
FÉRIAS E LICENÇAS

SEÇÃO I
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA 38ª – INICIO DAS FÉRIAS

O empregador deverá comunicar por escrito o início das férias, coletivas ou individuais, com antecedência mínima de 30 dias, sendo vedado o início da licença no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado, conforme §3º do artigo 134 da CLT, aplicável inclusive para os empregados que trabalham em regime de escala.

CLÁUSULA 39ª - FÉRIAS DE EMPREGADOS COM MENOS DE 1 ANO

O Grêmio Náutico União, caso resolva conceder férias coletivas aos seus empregados(as), contratados(as) há menos de 12 (doze) meses, oportunizará a 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 40ª – MATERIAL DE TRABALHO

O empregador acordante é obrigado a fornecer para os seus empregados os materiais ou ferramentas necessárias para a execução do trabalho.

CLÁUSULA 41ª – 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 42ª– 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 ÚNICO: Considerando que a troca do uniforme no local de trabalho não é indispensável, o empregado deve estar devidamente uniformizado, quando do início da jornada de trabalho, bem como somente poderá se trocar após o encerramento da jornada laboral.

SEÇÃO II
COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

CLÁUSULA 43ª – ELEIÇÕES NAS CIPA'S

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

CAPÍTULO VIII
RELAÇÕES SINDICAIS

SEÇÃO I
ACESSO A INFORMAÇÕES E LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA 44ª – QUADRO DE AVISOS

A entidade sindical representativa poderá 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 45ª – DELEGADO SINDICAL

Se no Grêmio Náutico União houver 30 (trinta) ou mais empregados associados do sindicato, os trabalhadores poderão eleger entre si, em processo realizado pelo competente órgão de classe, 1 (um) delegado sindical, 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.

SEÇÃO III
CUSTEIO SINDICAL

CLÁUSULA 46ª – CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO DA ATIVIDADE SINDICAL PROFISSIONAL

O Grêmio Náutico União descontará dos empregados, que prévia e expressamente manifestaram concordância com os termos ajustados no presente acordo, quantia anual equivalente a **3% (três por cento)** incidente sobre a remuneração, a título de contribuição necessária ao custeio sindical devida ao SENALBA.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O desconto deverá ocorrer em 1 (uma) parcela na folha de pagamento do mês de novembro/2021.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O recolhimento da contribuição deverá ser efetuado em guia própria fornecida pelo SENALBA/RS com vencimento no dia 15/12/21, competindo ao Grêmio Náutico União, ao finalizar a folha de pagamento do mês de novembro/21, informar ao SENALBA, com antecedência mínima de 48 horas do vencimento da guia, o respectivo valor total descontado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Na hipótese do empregador deixar de descontar e de proceder ao recolhimento da contribuição devida ao SENALBA no prazo fixado, pagará, além do

valor devido, às suas expensas, juros de 1% (um por cento) ao mês, e multa em quantia equivalente a 2% (dois por cento) sobre o valor total devido.

CAPÍTULO IX
DISPOSIÇÕES GERAIS

SEÇÃO I
REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO, PRORROGAÇÃO E REVISÃO

CLÁUSULA 47ª – CONDIÇÕES DA CONCILIAÇÃO

O presente acordo coletivo de trabalho é resultado de ampla negociação coletiva em momento de muitas dificuldades para as categorias acordantes, de instabilidade política e legislativa e de claro enfraquecimento das entidades sindicais, o que visou, através do presente ajuste, proporcionar equilíbrio a estas dificuldades. Assim, as disposições clausulares regulamentam vantagens em prol da categoria profissional não previstas em lei e contrapartida à categoria econômica, em sintonia com os princípios da comutatividade e do conglobamento.

CLÁUSULA 48ª – PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Durante os últimos 90 (noventa) dias de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, o Grêmio Náutico União se obriga a formular proposta para o SENALBA/RS com as bases da prorrogação, denúncia ou revogação total ou parcial da presente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Se até 30 de abril de 2022 as negociações não estiverem concluídas com a firmatura de novo Acordo Coletivo de Trabalho, a empregadora cumprirá a Convenção Coletiva de Trabalho preponderante, vigente a partir de 1°de abril de 2022.

SEÇÃO II
APLICAÇÃO E SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA 49ª– MANUTENÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO ANTERIORES

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

CLÁUSULA 50ª– APLICAÇÃO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

As partes esclarecem que o Grêmio Náutico União possui diferentes sedes filiais na cidade de Porto Alegre/RS, com diferentes CNPJ's, mas que o regramento entabulado na presente negociação coletiva de trabalho é aplicável à todos os contratos de trabalho vinculados com a matriz e/ou com as filiais.

CLÁUSULA 51ª– DIREITOS E DEVERES

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

Porto Alegre/RS, 13 de setembro de 2021.

Elton Bozzetto	**Paulo José Kolberg Bing**
Presidente do SENALBA/RS	Presidente do GNU

AO MINISTÉRIO DA ECONOMIA

REQUERIMENTO DE REGISTRO DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Nº DA SOLICITAÇÃO: MR050835/2021

SINDICATO EMP ENT CULT REC ASS SOCIAL O F PROF EST RGS, CNPJ n. **92.965.664/0001-03**, localizado(a) à Avenida Doutor Carlos Barbosa - lado par, 608, 088000, Azenha, Porto Alegre/RS, CEP 90880-000, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). ELTON BOZZETTO, CPF n. 556.205.319-53, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 13/09/2021 no município de Porto Alegre/RS;

E

GREMIO NAUTICO UNIAO , CNPJ n. 92.841.279/0001-54, localizado(a) à Avenida João Obino, 300, Petrópolis, Porto Alegre/RS, CEP 90470-150, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). PAULO JOSE KOLBERG BING, CPF n. 264.554.040-68

nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 16, de 2013, da Subsecretaria de Relações do Trabalho, reconhecem como válido e requerem o REGISTRO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO transmitido ao Ministério da Economia, por meio do sistema MEDIADOR, sob o número MR050835/2021, na data de 16/09/2021, às 13:25.

_____, 16 de setembro de 2021.

Elton Bozzetto

ELTON BOZZETTO
Presidente
SINDICATO EMP ENT CULT REC ASS SOCIAL O F PROF EST RGS

PAULO JOSE KOLBERG BING
Presidente
GREMIO NAUTICO UNIAO

Recibo Eletrônico de Protocolo - 18970791

Usuário Externo (signatário): Antonio Johann
Data e Horário: 27/09/2021 11:55:28
Tipo de Peticionamento: Processo Novo
Número do Processo: 10264.107810/2021-81
Interessados:

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

Protocolos dos Documentos (Número SEI):

- **Documento Principal:**
  - Requerimento de Registro de Acordo Coletivo de Trabal 18970790

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) Ministério da Economia.

Sindicato dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas, de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional no Estado do Rio Grande do Sul
SENALBA/RS

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

Notificação referente ao Instrumento Coletivo transmitido pelo nº MR050835/2021

1 mensagem

Mediador - MTE <mediador@mte.gov.br> 27 de setembro de 2021 15:42
Para: senalba-rs@senalba-rs.com.br

Prezado(a) Senhor(a),

Informamos a Vossa Senhoria que o instrumento coletivo transmitido pela Solicitação nº MR050835/2021 e protocolizado no da Economia sob nº 10264107810202181, foi registrado nesta Unidade do Ministério da Economia sob o número RS003958/2021.

Nesta data foi encaminhada Notificação para ciência das partes.

Atenciosamente,

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