

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2012/2014

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS002236/2012  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 25/10/2012  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR062614/2012  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46218.013072/2012-14  
**DATA DO PROTOCOLO:** 19/10/2012

SINDICATO DOS EMP EM CLUB ESP E EM FED ESP NO EST DO RS, CNPJ n. 89.523.336/0001-42, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MIGUEL SALABERRY FILHO;

E

GREMIO FOOTBALL PORTO ALEGRENSE, CNPJ n. 92.797.901/0001-74, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PAULO ODONE CHAVES DE ARAUJO RIBEIRO;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 02 de maio de 2012 a 1º de maio de 2014 e a data-base da categoria em 02 de maio.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Empregados em Clubes Esportivos, Empregados em Empresas que prestam serviços para Clubes e Federações Esportivas e Empregados em Empresas que tenham autorização para explorar (bingos), jogos de diversões previstos nos artigos 59 e seguintes da Lei 9615/98**, com abrangência territorial em RS.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

A partir de 2 (dois) de Maio de 2012 o salário normativo dos trabalhadores atingidos pelo presente Acordo Coletivo fica fixado na quantia mensal:

**Piso I - R\$ 864,00 (Oitocentos e sessenta e quatro reais).**

**Piso II – R\$ 974,16 (Novecentos e setenta e quatro reais, dezesseis centavos).**

## Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - REPOSIÇÃO SALARIAL

É concedida aos trabalhadores representados pelo Sindicato acordante, a partir de 2 de maio de 2012, inclusive, majoração salarial no período revisando, no percentual de 8% (oito por cento) a incidir sobre os salários praticados em 01.05.2012.

### CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL PROPORCIONAL

A taxa de reajustamento do salário do trabalhador que tenha ingressado na empresa após a data-base será proporcional ao tempo de serviço e terá como limite o salário reajustado do empregado exercente da mesma função, admitido até 12 (doze) meses antes da data-base.

Na hipótese de o trabalhador não ter paradigma será adotado o critério proporcional ao tempo de serviço, com adição ao salário de admissão conforme tabela abaixo:

CLÁUSULA	<u>ADMISSÃO</u>	<u>REAJUSTE %</u>	SEXTA -
	MAIO/12	8,00%	
JUNHO/12	7,33%		
JULHO/12	6,66%		
AGOSTO/12	6,00%		
SETEMBRO/12	5,33%		
OUTUBRO/12	4,66%		
NOVEMBRO/12	4,00%		
DEZEMBRO/12	3,33%		
JANEIRO/13	2,66%		
FEVEREIRO/13	2,00%		
MARÇO/13	1,33%		
ABRIL/13	0,66,%		

### COMPENSAÇÕES

Após calculada a recomposição salarial serão compensados os aumentos salariais, espontâneos ou coercitivos, concedidos durante o prazo de vigência do acordo coletivo anterior, exceto os provenientes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade, e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

### CLÁUSULA SÉTIMA - DO PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS

Ajustam as partes que o Clube acordante pagará aos trabalhadores todos os valores devidos resultantes das cláusulas reajustadas no presente acordo, desde maio de 2012.

**Parágrafo Primeiro:** Fixam as partes, que tendo em vista a antecipação do percentual de 6% (seis por cento) pago pelo clube no período de Maio a Setembro do corrente ano, será pago aos trabalhadores, na forma de abono, até o dia 30 do mês de Novembro/2012, o percentual de 2% (dois por cento) não pago nos meses de Maio a Setembro.

**Parágrafo Segundo:** O percentual de 8% (oito por cento) será implantado em folha de pagamento a partir do mês de Outubro/2012.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO SALARIAL**

O empregador fica obrigado ao pagamento salarial até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.

#### **Salário produção ou tarefa**

#### **CLÁUSULA NONA - EMPREGADO DESDOBRADO**

Os trabalhadores, além das horas de expediente efetivas prestadas em decorrência de suas funções normais, poderão exercer as mesmas ou outras atividades, em proveito do mesmo empregador, vinculadas a eventos esportivos, caracterizando o emprego desdobrado.

**PARÁGRAFO Primeiro** – Os referido serviços serão remunerados conforme tabela que for ajustada entre o empregado e o empregador.

**PARÁGRAFO Segundo** – Não haverá qualquer vinculação entre o importe do salário pago pelo trabalho regular e a retribuição pelos serviços em desdobramento.

**PARÁGRAFO Terceiro** – As horas trabalhadas em desdobramento serão independentes do serviço regular, não havendo interferência nos direitos e obrigações correlatos, não sendo devido o adicional de horas extras, tendo em vista tratar-se de parcela desvinculada ou sem qualquer vinculação com o contrato de trabalho.

### **Remuneração DSR**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - FOLGA REMUNERADA**

Fica estabelecida uma folga remunerada em dia útil, na semana

subseqüente ao trabalho realizado em Domingo ou feriado, exceto nas hipóteses previstas na cláusula nona.

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DESCONTO POR FALTA NO CAIXA**

O empregador não poderá efetuar descontos dos trabalhadores exercentes da função de caixa ou equivalentes, por “ falta no caixa” , sem que a conferência dos valores tenha sido feita em sua presença.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DESCONTOS**

Serão considerados válidos os descontos salariais, desde já autorizados pelo empregado, efetuados pelo empregador a título de mensalidade de associação de empregados; empréstimos consignados em folha pgto, previdência privada; seguro de vida em grupo; farmácia; compras no próprio estabelecimento; convênios com clínicas, óticas, funerárias e laboratórios; convênios com lojas, supermercados e outros referentes a benefícios que forem, comprovadamente, utilizados pelo empregado em seu proveito.

**Parágrafo Único** - Fica ressalvado o direito do empregado de cancelar, a qualquer tempo e por escrito, a autorização para que se proceda aos descontos salariais acima especificados, respeitadas as obrigações já anteriormente assumidas pelo empregado.

#### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DA CESTA BÁSICA**

O Clube acordante concederá aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo coletivo, e que passarem a partir de **02.05.2012** a perceber o salário básico de até **R\$ 864,00 (Oitocentos e sessenta e quatro reais)** por mês, seis (6) cestas básicas de alimentos não perecíveis, cujo valor será disponibilizado através do Cartão Vale Refeição ou Vale Alimentação. Já os trabalhadores que a partir de **02.05.2012** passarem a perceber o salário básico mensal superior a **864,00 (Oitocentos e sessenta e quatro reais)**, o Clube acordante concederá três (3) cestas básicas de alimentos não perecíveis, cujo valor será disponibilizado através do Cartão Vale Refeição ou Vale Alimentação. Este benefício não terá natureza salarial, não se integrando ao salário ou remuneração para qualquer efeito.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - FORNECIMENTO DE CÓPIA DOS RECIBOS DAS CONTRAPRESTAÇÕES SALARIAIS**

O empregador fornecerá cópias dos recibos das contraprestações

salariais onde constarão, discriminadamente, as parcelas pagas, bem como os valores descontados, inclusive o valor a ser recolhido ao FGTS e à Previdência Social.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - EMPREGADO SUBSTITUTO**

Fica garantido o direito do trabalhador admitido, a receber salário igual ao percebido pelo trabalhador de menor salário exercente da mesma função, que tenha sido admitido nos últimos 12 (doze) meses, salvo vantagens pessoais.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DIA DO EMPREGADO EM CLUBES E EM FEDERAÇÕES ESPORTIVAS**

Fica desde já destinado o dia 13 de Novembro à comemoração do "Dia do Trabalhador em Clubes e Federações Esportivas, Bingos e Terceirizados", enaltecendo, assim, a data de assinatura da Carta Sindical outorgada ao Sindicato acordante, considerando feriado, **sendo remunerado em dobro, em forma de abono.**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PRAZO PARA ENTREGA DA RELAÇÃO DE SALÁRIOS E CONTRIBUIÇÕES "RSC"**

Obriga-se o empregador a entregar aos empregados a Relação de Salários e Contribuições – RSC, quando solicitada até 5 (cinco) dias úteis contados de pedido escrito formulado pelo empregado.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INTEGRAÇÃO NO 13º SALÁRIO E NAS FÉRIAS**

As entidades empregadoras se obrigam a integrar no 13º salário e nas férias o cálculo da média duodecimal das horas extras habituais (noturnas ou não) e do adicional noturno, cujo valor deverá ser encontrado pela adoção da média física dessas rubricas.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SALÁRIO SUBSTITUTO**

Enquanto perdurar a substituição decorrente de férias e somente nesta hipótese, o trabalhador substituto fará jus, independente de sua remuneração normal, a 1/3 do salário contratual do substituído, como forma de gratificação pela função exercida e desde que previa e expressamente determinada a substituição pelo superior hierárquico.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ANTECIPAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO NATALINA**

O empregador pagará 50% (cinquenta) por cento da gratificação natalina entre os meses de abril e outubro, independentemente de requerimento do empregado, conforme escala de pagamento elaborada pelo clube.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - NÃO CUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES DO PIS**

Obriga-se o empregador a pagar os rendimentos do PIS, em caso de não cadastramento do trabalhador, ou de não fornecer as informações da RAIS no prazo de lei, inclusive para os casos de não informar corretamente os salários percebidos pelo empregado, exceto se o erro foi do funcionário ao informar e entregar o n.º do PIS ao empregador no ato de sua admissão, ou ainda, por erro de cadastro feito pela CEF.

#### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

Fica estabelecido o adicional de 50% (cinquenta) por cento para as duas primeiras horas extras e de 100% (cem) por cento para as subseqüentes, ressalvado o disposto na cláusula nona e trigésima sétima.

#### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - QUINQUÊNIO**

Fica assegurado ao trabalhador um adicional mensal equivalente a 4% (quatro por cento), calculado sobre o salário base, a cada cinco anos de trabalho prestado ao empregador.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO ADICIONAL DE VIAGEM**

Os empregados em viagem de serviço do empregador dentro do território nacional, ou ainda quando em regime de *concentração*, sempre que houver necessidade de pernoitar, terão direito a perceber 50% (cinquenta por cento) do salário-dia a cada dia de permanência, além do salário normal, a título de compensação pelas horas extras e adicional noturno porventura prestado nesta condição, dispensado o controle de horário, computando-se para fins de determinação o dia de início e o dia final da viagem ou concentração

Parágrafo Primeiro – Ficam excepcionados da regra do *caput* aqueles empregados que exercem funções de Gerente Executivo de Futebol e Esportes, Superintendente Administrativo e Superintendente de Futebol e seus cargos análogos, cuja previsão de viagens está intrínseca a natureza das funções, que são exercidas sem

controle de horário.

Parágrafo Segundo – Aos empregados que exercem as funções abaixo relacionadas, devido a necessidade de disponibilidade decorrente da natureza diferenciada de suas funções, terão o percentual de adicional de viagem estipulado no caput, majorado para 150% (cento e cinquenta por cento) de seu salário-dia, sendo aplicadas as mesmas regras de determinação de início e fim do regime de viagem ou concentração.

1. Vigilante
2. Motorista
3. **Massagista**

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO REFEIÇÃO**

O empregador concederá mensalmente a seus trabalhadores vale refeição ou alimentação, segundo opção efetuada pelo empregado, no valor de R\$ 14,00 (quatorze reais), em vinte e dois dias por mês, inclusive durante o período de férias.

**PARÁGRAFO Primeiro-** As diferenças a título de vale refeição ou vale alimentação apuradas na aplicação desta cláusula serão pagas nos seus valores nominais a partir de Maio de 2012, podendo ser antecipado o seu pagamento, conforme proposta a ser apresentada pela Diretoria do Clube acordante.

**PARÁGRAFO Segundo** – As faltas justificadas ou abonadas, bem como os períodos de gozo de férias ou benefícios previdenciários, não serão considerados para fins da presente cláusula não sendo considerados dias de efetivo trabalho.

**PARÁGRAFO Terceiro** -O empregador ficará desobrigado da concessão estipulada nesta cláusula, quando colocar à disposição de seus trabalhadores restaurante próprio ou de terceiro, onde seja fornecida alimentação, sob as expensas do empregador.

**PARÁGRAFO Quarto** – O auxílio-refeição não terá natureza salarial, não se integrando ao salário ou remuneração para qualquer efeito.

### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PLANO DE SAÚDE**

O Clube acordante manterá o Plano de Saúde de Assistência Médica e Internação Hospitalar, em benefício dos trabalhadores e extensivo aos seus dependentes diretos, que conste da declaração do Imposto de Renda dos últimos dois

anos.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AUXÍLIO FUNERAL**

O empregador pagará aos dependentes do trabalhador falecido Auxílio Funeral em quantia equivalente a duas vezes o valor do salário normativo.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AUXÍLIO CRECHE**

Caso o Clube não mantenha creche ou não celebre convênio para este fim, ficará obrigado ao pagamento de um auxílio mensal para a empregada mãe no valor de R\$ 540,60 (Quinhentos e quarenta reais e sessenta centavos) por cada filho, até a idade de quatro anos, limitado o referido auxílio ao valor global de R\$ 1.081,20 (Um mil e oitenta e um reais e vinte centavos). O auxílio-creche não terá natureza salarial, não se integrando ao salário ou remuneração para qualquer efeito.

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AUXÍLIO DE QUEBRA DE CAIXA**

Fica estabelecido o pagamento de um auxílio de quebra-de-caixa para os trabalhadores exercentes das funções de caixa ou similar, e ou tesoureiro, em valor equivalente a 10% (dez) por cento do salário-base percebido pelo empregado.

### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PRAZO P/ CUMPRIMENTO DOS DIR. DECORRENTES DA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRAB.**

Quando da rescisão do Contrato de trabalho ficará o empregador obrigado ao pagamento dos direitos rescisórios e anotações na CTPS, nos seguintes prazos:

a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato, ou

b) até o décimo dia, contado da notificação da demissão, quando da ausência de aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa do seu cumprimento.

**PARÁGRAFO Primeiro** - A inobservância dos prazos acima sujeitará o infrator ao pagamento da multa prevista no parágrafo oitava, do art. 477, da CLT;

**PARÁGRAFO Segundo** – Para efeito de aplicação dessa cláusula considerar-se-ão como direitos decorrentes da extinção do contrato aqueles incontroversos.

**PARÁGRAFO Terceiro** - Para exigir o direito assegurado nesta cláusula, deverá o empregado constituir o empregador em mora, por comunicação escrita, seja diretamente ou através do Sindicato Suscitante.

**PARÁGRAFO Quarto** - Não será devida a multa se o empregador no prazo estipulado nas alíneas “ a” e “ b” consignar o valor das rescisórias.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA**

Presume-se injusta a despedida, quando não especificado os motivos determinados, de forma escrita, na rescisão contratual.

### **Aviso Prévio**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO**

O trabalhador, no cumprimento do Aviso Prévio trabalhado dado pelo empregador, poderá escolher a redução da jornada de trabalho de 2hs (duas horas) em horário que lhe seja mais favorável para procurar novo emprego da sua escolha, a qual poderá recair ao início ou ao final da jornada diária. Feita a opção, o horário somente poderá ser alterado de comum acordo entre empregado e empregador.

**Parágrafo Primeiro: Fica assegurado ao trabalhador, um aviso prévio de 30 (trinta) dias acrescido de mais 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de 90 (noventa) dias.**

## **Estabilidades**

### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA ESTABILIDADE COMPLEMENTAR DA GESTANTE**

A trabalhadora gestante será assegurada 90 dias de estabilidade complementar no emprego durante a gravidez os quais fluirão após o esgotamento do prazo legal, atualmente estabelecido em 120 dias.

Resta esclarecido que caso o prazo legal seja estendido por alterações legislativas, permanecerá a soma da estabilidade legal com a complementar em, no máximo, 210 dias.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO APOSENTADORIA VOLUNTÁRIA**

Fica assegurada a estabilidade no emprego pelo período de 12 (doze) meses anteriores à aquisição do direito à aposentadoria, voluntária ou por idade, ao trabalhador que vinculado há mais de 5 (cinco) anos, desde que comunique o fato, formalmente, ao empregador.

### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FORNECIMENTO DE CÓPIAS DA RAIS**

Obriga-se o empregador a fornecer ao Suscitante, no prazo de 30 (trinta) dias após o vencimento do prazo legal, cópia autenticada da RAIS, quando solicitada por escrito.

### **Outras estabilidades**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTAB. PROV. P/ TRABALHADOR QUE RETORNA DE AUX. DOENÇA OU ACIDENTE DE TRAB.**

Fica garantida a estabilidade provisória de 90 (noventa) dias ao trabalhador que retorna de auxílio-doença, ou acidente do trabalho, desde que esse afastamento tenha sido por período igual ou superior a 180 (cento e oitenta) dias.

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Compensação de Jornada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA COMPENSATÓRIA**

O clube acordante poderá adotar jornada compensatória aos novos trabalhadores, ficando assegurado aos atuais trabalhadores que realizam jornada extraordinária a incorporação da média duodecimal no seu salário base em caso de supressão da jornada extraordinária.

### **Faltas**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTAS**

Concede-se a licença ao trabalho, sem prejuízos de salário, de um dia por ano, para o trabalhador assistir a esposa ou companheira no parto.

### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DO TRABALHADOR ESTUDANTE**

O empregador não poderá prorrogar o horário de trabalho do trabalhador estudante, que, comprovando a sua situação escolar, seja noturna ou diurna, manifestar seu desinteresse na referida prorrogação.

### **Outras disposições sobre jornada**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - RECEBIMENTO DO PIS**

Os trabalhadores serão dispensados, conforme escala estabelecida pelo empregador, durante ½ (meio) expediente da jornada de trabalho, sem prejuízo salarial, para saques das parcelas do PIS, e durante 1 (um) dia de expediente diário, quando o domicílio bancário for em município distinto da prestação de serviço, salvo hipótese de pagamento em folha por parte do empregador.

### **Férias e Licenças**

#### **Remuneração de Férias**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PRAZO PARA PAGAMENTO DAS FÉRIAS**

O empregador pagará ao trabalhador, a título de multa, o valor equivalente ao Piso I sempre que o salário concernente ao período de férias não

for pago até dois dias da data em que o empregado entrar em gozo das mesmas.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Equipamentos de Proteção Individual**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL "EPI"**

Obriga-se o empregador a fornecer Equipamento de Proteção Individual (EPI), a todo o trabalhador que estiver exposto a serviço de risco, sob pena de o mesmo negar-se a realizá-lo, sem que isto resulte em prejuízo de ordem salarial ou funcional.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PGTO. MENSAL AO TRABALHADOR ACIDENTADO POR FALTA DE FORNECIMENTO DE "EPI"**

O empregador fica obrigado a pagar ao trabalhador que se acidentar pela falta de fornecimento de Equipamento de Proteção Individual, inclusive os recomendados pela CIPA, importância mensal equivalente a 50% (cinquenta) por cento da remuneração deste até o término da estabilidade provisória.

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FORNECIMENTO GRATUITO DE UNIFORMES OU EQUIPAMENTOS DE TRABALHO**

O empregador, sempre que exigir o uso obrigatório de uniformes ou equipamentos de trabalho, deverá fornecê-los gratuitamente, restando ao empregado a obrigação de devolvê-los ao Clube, qualquer que seja o seu estado de conservação, sob pena de indenização pela não devolução do mesmo.

### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DA CIPA**

Os membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, Suplentes, representantes dos empregados, têm assegurado as mesmas garantias outorgadas pela legislação aos titulares dessa representação.

### **Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CURSOS PARA OS MEMBROS DA CIPA**

As entidades empregadoras ficam obrigadas a realizar, as suas expensas, os cursos de prevenção de acidentes no trabalho para os membros e suplentes da CIPA, previstos na legislação que disciplina a matéria.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADO MÉDICO**

Enquanto o trabalhador mantiver convênio médico com empresa especializada, somente serão aceitos atestados para justificação de ausência ao trabalho por motivos de saúde expedidos por profissionais conveniados.

### **Relações Sindicais**

#### **Garantias a Diretores Sindicais**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DISPENSA DO REGISTRO DE FREQUÊNCIA DOS DIRETORES DO SINDICATO**

O empregador dispensará o registro de frequência dos diretores do Sindicato Suscitante, até o limite de 48 (Quarenta e oito) horas mensais, ou por 6 (seis) dias úteis, para atendimento de obrigação inerente ao exercício do cargo sindical, mediante comprovação no retorno.

**PARÁGRAFO Único** - Tal limite de 48 (Quarenta e oito) horas ou 6 (seis) dias úteis, entende-se como de dispensa máxima, sendo que, caso o empregador mantiver em seus quadros mais de um dirigente, deverá a referida carga de dispensa ser rateada entre tais dirigentes, de acordo com o interesse do Suscitante, ou, se não manifestado previamente esse interesse, segundo a hierarquia desses dirigentes na Diretoria do Sindicato Profissional.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DESCONTO ASSISTENCIAL**

O clube Acordante pagará quatro (4) dias de trabalho de cada trabalhador, a título de

Taxa Assistencial, sem nada descontar dos trabalhadores, em uma única parcela a vencer em **30/10/2012**.

**PARÁGRAFO único** – Ajustam as partes que o Clube pagará os valores devidos aos empregados já despedidos até data de assinatura do presente acordo, em rescisão complementar.

### **Outras disposições sobre representação e organização**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DELEGADO SINDICAL**

Fica garantido o emprego para 1 (um) Delegado eleito em Assembléia Geral do Suscitante, salvo nas hipóteses de cometimento de falta grave. O mandato desse Delegado se extinguirá quando escoado o prazo de vigência deste acordo. Para validade da garantia assegurada nessa cláusula, será necessária a comunicação da eleição pelo Suscitante ou pelo empregado eleito.

### **Disposições Gerais**

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CAMPO DE APLICAÇÃO DO PRESENTE ACORDO**

Fica estabelecido que o presente ajuste não se aplica aos atletas profissionais de futebol, e nem aos trabalhadores pertencentes a categorias diferenciadas.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER OU DE DAR**

Aplicar-se-á multa pelo descumprimento de obrigação de fazer ou de dar por parte do empregador em favor do trabalhador prejudicado. A multa será equivalente a 10% (dez) por cento do salário normativo, ficando restritas aos casos de inobservância às cláusulas décima segunda, décima quarta, décima nona, vigésima, vigésima segunda e quadragésima segunda.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ASSISTENTES JURÍDICOS**

**ADENIR MAIATO DA COSTA**

OAB RS 45.985

CPF 550.978.980.87

**JORGE SANT'ANNA BOPP**

OAB RS 8.761

CPF 173.357.440-91

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DA REVISÃO DAS  
CLÁUSULAS ECONÔMICAS**

Acordam as partes que em 02 de maio de 2013, data base da categoria, deverão ser revisadas as cláusulas econômicas fixadas no presente Acordo Coletivo.

**MIGUEL SALABERRY FILHO**  
Presidente  
**SINDICATO DOS EMP EM CLUB ESP E EM FED ESP NO EST DO RS**

**PAULO ODONE CHAVES DE ARAUJO RIBEIRO**  
Presidente  
**GREMIO FOOTBALL PORTO ALEGRENSE**

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