

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RJ000968/2020  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 04/08/2020  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR030038/2020  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19964.106960/2020-74  
**DATA DO PROTOCOLO:** 29/06/2020

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CLUBES, FEDERACOES E CONFEDERACOES ESPORTIVAS E ATLETAS PROFISSIONAIS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, CNPJ n. 33.966.441/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE PINHEIRO DOS SANTOS;

E

FEDERACAO NACIONAL DE CULTURA FENAC, CNPJ n. 37.138.096/0001-69, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE ALMERO MOTA;

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

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

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2020 a 30 de abril de 2021 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Empregados em Academias, Associações Esportivas e Sociais, Clubes Empresas, Clubes Esportivos e Sociais, Atletas Profissionais, Clubes Empresas, Clubes Esportivos, Clubes Sociais, Federações e Confederações Esportivas, Ligas Esportivas e Grêmios**, com abrangência territorial em Angra dos Reis/RJ, Aperibé/RJ, Araruama/RJ, Areal/RJ, Armação dos Búzios/RJ, Arraial do Cabo/RJ, Barra do Pirai/RJ, Barra Mansa/RJ, Belford Roxo/RJ, Bom Jardim/RJ, Bom Jesus do Itabapoana/RJ, Cabo Frio/RJ, Cachoeiras de Macacu/RJ, Cambuci/RJ, Campos dos Goytacazes/RJ, Cantagalo/RJ, Carapebus/RJ, Cardoso Moreira/RJ, Carmo/RJ, Casimiro de Abreu/RJ, Comendador Levy Gasparian/RJ, Conceição de Macabu/RJ, Cordeiro/RJ, Duas Barras/RJ, Duque de Caxias/RJ, Engenheiro Paulo de Frontin/RJ, Guapimirim/RJ, Iguaba Grande/RJ, Itaboraí/RJ, Itaguaí/RJ, Itaiva/RJ, Itaocara/RJ, Itaperuna/RJ, Itatiaia/RJ, Japeri/RJ, Laje do Muriaé/RJ, Macaé/RJ, Macuco/RJ, Magé/RJ, Mangaratiba/RJ, Maricá/RJ, Mendes/RJ, Mesquita/RJ, Miguel Pereira/RJ, Miracema/RJ, Natividade/RJ, Nilópolis/RJ, Niterói/RJ, Nova Friburgo/RJ, Nova Iguaçu/RJ, Paracambi/RJ, Paraíba do Sul/RJ, Paraty/RJ, Paty do Alferes/RJ, Petrópolis/RJ, Pinheiral/RJ, Pirai/RJ, Porciúncula/RJ, Porto Real/RJ, Quatis/RJ, Queimados/RJ, Quissamã/RJ, Resende/RJ, Rio Bonito/RJ, Rio Claro/RJ, Rio das Flores/RJ, Rio das Ostras/RJ, Santa Maria Madalena/RJ, Santo Antônio de Pádua/RJ, São Fidélis/RJ, São Francisco de Itabapoana/RJ, São Gonçalo/RJ, São João da Barra/RJ, São João de Meriti/RJ, São José de Ubá/RJ, São José do Vale do Rio Preto/RJ, São Pedro da Aldeia/RJ, São Sebastião do Alto/RJ, Sapucaia/RJ, Saquarema/RJ, Seropédica/RJ, Silva Jardim/RJ, Sumidouro/RJ, Tanguá/RJ, Teresópolis/RJ, Trajano de Moraes/RJ, Três Rios/RJ, Valença/RJ, Varre-Sai/RJ, Vassouras/RJ e Volta Redonda/RJ.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE**

Os salários dos Empregados deverão ser reajustados a partir de 1º maio de 2020 no percentual de **2% (Dois por cento)** sobre os salários legalmente devidos em 1º de maio de 2019.

São fixados os seguintes salários de admissão a partir de 1º de maio de 2020:

**1) SALÁRIO DE ADMISSÃO PARA MENSALISTAS E HORISTAS:**

- a) Auxiliar de Serviços Gerais, Contínuo e Serventes - **R\$ 1.071,00** (Hum mil e setenta e um reais) por mês;
- b) Auxiliar da Administração, Assistente de Pessoal, Recepcionista, Vendedora, Agente de Apoio, Assistente Administrativo, Auxiliar de Manutenção, Vigias, Porteiros, Piscinheiros, Guardião de Piscina, Recreadores e demais

funções não especificadas abaixo – **R\$ 1.143,00** (Hum mil, cento e quarenta e três reais) por mês;

**c)** Gerente - **R\$ 1.143,00** (Hum mil, cento e quarenta e três reais) + **40%** (Quarenta por cento) por mês para não incidir horas extras;

**d)** Caso o Gerente acumule o cargo de coordenação técnica, deverá o empregador pagar o piso da alínea "e", conforme a formação do colaborador;

**e)** Profissionais de Educação Física **sem mestrado**: Instrutor de Ginástica Localizada, de Step, de Alongamento, de RPG, de Musculação, de Hidroginástica, de Fisioterapia, de Bicicleta In Door, de Spinning, de RPM, de Jump Fit, de Fitball; Instrutores Desportivos: Instrutor de Natação, de Futebol, de Basquete, etc; Instrutores de Artes Marciais: Instrutor de Karatê, de Boxe, de JiuJitsu, de Capoeira, de Tae-Kwen-Do, de Kung-Fú, de Box-Tailandês, de Judô, de Luta-GrecoRomana, de Krav-Magá; Instrutores de Danças: Instrutor de Dança de Salão, de Jazz, de Ballet, de Lambaeróbica, de Forró, de Tango, de Dança Flamenca; Instrutores de Yoga: Instrutor de Power Yoga, de Ashtanga Yoga, de Hatha Yoga, de Iyengar Yoga; Profissionais de: Fisioterapia, de Hidroterapia, de Cinesioterapia, de Pilates; Outras Categorias: Massoterapeuta, Terapeuta Corporal, Instrutor de Tai-chi-chuan, Agente de Marketing, Mestre de Ensino, Monitor, Coordenador de Atividades Físicas, Gerente Administrativo, Gerente Financeiro, Gerente de Marketing e Gerente de Vendas - **R\$ 11,00** (Onze reais) já incluído o DSR;

**Parágrafo Primeiro** - Os colaboradores admitidos após a data base da Convenção Coletiva anterior terão seus reajustes calculados proporcionalmente pelos meses trabalhados, na base de 1/12 da correção salarial;

**Parágrafo Segundo** - Profissionais de Educação Física / Instrutores. "Os Profissionais de Educação Física deverão ser registrados como "Profissional de Educação Física instrutor de (atividade específica)", e em nada se alterará na essência da função, não sendo cabível pedido de equiparação salarial somente pela questão da nomenclatura.

**a)** Para o empregado já registrado na nomenclatura disposta nas convenções anteriores, poderá o mesmo solicitar a alteração no seu contracheque e na carteira de trabalho mediante requerimento dirigido ao Sindicato Laboral, que por sua vez encaminhará o pedido ao empregador.

**Parágrafo Terceiro** - O enquadramento do piso em relação ao grau de instrução do profissional deve ser feito a requerimento do empregado, não cabendo enquadramento retroativo por não ter a empresa condições de ter conhecimento dessa informação;

**Parágrafo Quarto** - Nos termos do artigo 71 da CLT, é facultado às empresas estabelecer intervalo para repouso e alimentação, superior a 2 (duas) horas, ante as características das atividades da categoria patronal, sem implicação de horas extras, sendo estas devidas somente no caso de a jornada laboral ultrapassar 44 horas semanais;

**Parágrafo Quinto** - Substituições – Caráter Eventual - Ante a necessidade contínua de substituições dos empregados ausentes em razão de férias e demais casos previstos no artigo 131 da CLT e considerando-se a necessidade de manutenção das atividades das empresas, os serviços prestados pelos instrutores substitutos são considerados de natureza eventual;

**Parágrafo Sexto** - Mesma Função – Idêntica Remuneração - Os empregados que exercem a mesma função, na mesma localidade, com igual produtividade e perfeição técnica, devem receber a mesma remuneração, com exceção dos empregados cuja diferença de tempo de serviço na mesma empresa for superior a 2 (dois) anos, ou que estejam organizados em quadro de carreira homologado pelo Ministério do Trabalho, e desde que preenchidos os requisitos legais que configuram a equiparação salarial, nos termos dos parágrafos 1º e 2º do artigo 461 da CLT;

**Parágrafo Sétimo** - Regulamento Interno - As empresas poderão criar Regulamento Interno, observando as características das atividades exercidas;

**Parágrafo Oitavo** - Nos termos do § 1º do artigo 142 da CLT, quando o salário for pago por hora, com jornadas variáveis, apurar-se-á a média do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias;

**Parágrafo Nono** - Nos termos do inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, faculta-se a redução da jornada de trabalho dos empregados contratados por hora, em razão de extinção de turma, decorrente de baixa frequência de alunos, assim considerada caso não tenha no mínimo uma média superior a 5 (cinco) clientes por mês, podendo de igual forma ser aplicado o presente dispositivo aos empregados contratados para laborar em regime normal de trabalho (jornada de 44 horas semanais);

**Parágrafo Décimo** - Para efeito de fiscalização no cumprimento dos direitos trabalhistas dos empregados em empresas abrangidas pela presente convenção, institui-se a figura do Fiscal Sindical, que será contratado e subordinado ao Sindicato dos Empregados em Clubes e Academias;

**Parágrafo Décimo Primeiro** - Quando, por interesse do empregador, fechar a academia/estabelecimento em feriados/enforcamentos, deverá pagar ao empregado o dia normal a que teria direito, não sendo considerado falta

para cálculo de férias. Na hipótese de a academia não fechar, e for dia de trabalho do empregado no quadro de horário da empresa, a mesma poderá solicitar que o empregado cumpra a sua carga horária, com o pagamento das horas extras respectivas, sob pena de falta e respectivo desconto, caso o empregado não compareça para trabalhar;

**Parágrafo Décimo Segundo - (Quebra de Caixa)** - Fica estabelecida a gratificação equivalente a 10% (dez por cento) do piso da categoria vigente, para os colaboradores que lidem com dinheiro, cheques ou tickets ou sejam lotados em Tesouraria ou similares.

**Parágrafo Décimo Terceiro - ACORDO EM SEPARADO** - Considerando a mudança de paradigma introduzida pela reforma trabalhista – Lei 13.467/2017, com a nova dicção do art. 620 da CLT as partes reconhecem que os direitos contidos no presente instrumento não podem não podem prejudicar a importância do princípio fundamental da proteção ao emprego, razão pela qual expressamente reconhecem que as empresas/entidades que não tenham condições de cumprir integralmente este instrumento coletivo, podem, demonstrando essa condição, solicitar junto aos seus sindicatos a celebração de acordo coletivo de trabalho em separado, que, para ter validade, deverá ter sua celebração conjunta pelo sindicato dos empregados: SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CLUBES, FEDERAÇÕES E CONFEDERAÇÕES ESPORTIVAS E ATLETAS PROFISSIONAIS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO e pelo sindicato dos empregadores: SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE CULTURA FISICA E DE ESPORTES TERRESTRES, AQUÁTICOS E AÉREOS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO – SECFETAARJ, que necessariamente atuará como assistente.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

### CLÁUSULA QUARTA - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS, COMISSÕES, ADICIONAIS E EMPRÉSTIMOS

O cálculo da remuneração de férias, 13º salário, aviso prévio e todas as demais verbas rescisórias, terá a integração pela média das horas e adicionais dos últimos 12 meses anteriores ao pagamento.

### PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

Fica facultada aos empregadores a implantação do sistema da PLR - Participação nos Lucros e Resultados, nos termos da Lei 10.101/00.

**Parágrafo Primeiro** - As verbas provenientes da PLR, quando implantadas, deverão constar dos contracheques dos profissionais inseridos no programa.

**Parágrafo Segundo** - O Acordo de PLR poderá ser feito em um ou mais setores da empresa.

**Parágrafo Terceiro** - A participação de que trata esta cláusula não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se aplicando o princípio da habitualidade, nos termos da lei.

**Parágrafo Quarto** - Em caso de urgência, força maior e necessidade premente dos empregados, poderão as empresas, excepcionalmente, antecipar valores de PLR aos mesmos, compensando, posteriormente, essas quantias, até os limites que seriam devidos ao final de cada semestre/ano.

### VALE TRANSPORTE

**Parágrafo Primeiro** - É obrigatória a concessão de vale-transporte a todos os empregados das academias que, expressamente, declarem a necessidade da utilização do referido benefício, em função de despesas para o deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através de transporte coletivo público.

**Parágrafo Segundo** - Estão autorizadas a efetuar o pagamento do custo do transporte, em espécie, as empresas que possuírem declaração expressa de cooperativa legalizada, ou empresa de transporte coletivo, que mencione que o único meio de locomoção para determinada região é o transporte alternativo. A declaração deverá estar assinada pelo representante de uma das entidades citadas e ser chancelada pelo Sindicato da categoria econômica, para que as empresas possam efetuar o pagamento do transporte de seu(s) empregado(s) em espécie. Por analogia, estarão mantidas as garantias e descontos provenientes da Lei do Vale Transporte.

**Parágrafo Terceiro** - Os empregados sofrerão um desconto de até 6%(seis por cento) de seu salário básico, ou vencimento, a título de Vale Transporte, sendo o valor excedente suportado pelo empregador, tudo nos termos do art. 7º, XXVI, da Constituição da República e na Lei 7.418/85, regulamentada pelo Decreto nº 95.247/87.

## EMPRÉSTIMO CONSIGNADO

Os gestores das empresas ou entidades, ou seus representantes legais, firmarão convênios com bancos credenciados pelo Sindicato Laboral para contratação de empréstimos consignados aos seus funcionários e colaboradores, mediante desconto em folha de pagamento. Previsão legal na Lei 10.820 de 17.12.2003 e no Decreto 4.840, de 17.12.2003

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA QUINTA - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PERMANENTE, OUTROS AUXÍLIOS

**a)** No caso de invalidez, atestada pela Previdência Social, ou na ocorrência de morte, a empresa pagará ao próprio empregado, no primeiro caso, e aos seus dependentes na segunda hipótese, uma indenização equivalente ao salário nominal do empregado. No caso de invalidez esta indenização será paga somente se ocorrer a rescisão contratual;

**b)** Esta indenização será paga em dobro no caso de morte ou invalidez causadas por acidente do trabalho ou doença profissional, definidos de acordo com a legislação específica e atestada pelo INAMPS. Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização será feito aos dependentes com as facilidades previstas na Lei nº 6.858/80, no Decreto 85.858/81 e na OS nº INPS/SB-053.40, de 16.11.81;

**c)** As empresas que mantiverem plano de Seguro de Vida em Grupo, ou Planos de Benefícios Complementares, ou assemelhado à Previdência Social, por elas inteiramente custeados, com empresas credenciadas pelo Sindicato, ficam isentas do cumprimento desta cláusula;

**d)** No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa deverá cobrir a diferença.

**e) BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR:** As Entidades Sindicais prestarão indistintamente a todos os trabalhadores e/ou empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, por meio de organização da gestora especializada e aprovada pelas Entidades Sindicais Convenientes, benefícios sociais, conforme tabela definida pelas Entidades e discriminadas no Manual de Orientação e Regras.

**Parágrafo primeiro** – A prestação dos benefícios iniciará a partir de **01/08/2020** e terá como base, para seus procedimentos, como parte integrante desta cláusula, o Manual de Orientação e Regras, o qual deverá estar disponível no site da gestora. Para lisura do processo e conservação de direitos, este Manual deverá ser registrado em cartório em momento oportuno.

**Parágrafo segundo** - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresso consentimento das entidades convenientes, as empresas, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e a partir de **10/08/2020**, o valor **total de R\$ 10,00 (dez reais)** por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br). O custeio do Benefício Social Familiar será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto no salário do trabalhador.

**Parágrafo terceiro** - Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho, quanto então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

**Parágrafo quarto** – Devido à natureza social e emergencial dos benefícios disponibilizados, na ocorrência de evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá comunicar formalmente a gestora através do seu site, no prazo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias a contar do fato gerador, e no caso de nascimento de filhos, este prazo será de 150 (cento e cinquenta) dias, sob pena do empregador arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador prejudicado, como se inadimplente estivesse.

**Parágrafo quinto** – O empregador, que estiver inadimplente com o recolhimento desta contribuição, ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados. Na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores, estes não perderão direito aos benefícios, e o empregador deverá indenizar o trabalhador ou seus familiares, o equivalente a 20 (vinte) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação formal feita pela gestora, ficará isento desta indenização.

**Parágrafo sexto** - Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos devido a fatos novos constantes nesta CCT e em consonância à instrução normativa vigente, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

**Parágrafo sétimo** - Estará disponível no site da gestora, a cada pagamento mensal, o Comprovante de Regularidade do Benefício Social Familiar, o qual deverá ser apresentado ao contratante e a órgãos fiscalizadores quando solicitado.

**Parágrafo oitavo** - O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial.

**Parágrafo nono** - O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imprudência ou imperícia de prestador de serviços (administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933, do Código Civil Brasileiro.

Segue em anexo, planilha com os serviços oferecidos aos beneficiários.

BENEFÍCIO	TRABALHADOR	CÔNJUGE	FILHOS MENORES	EMPRESA	Nº DE PARCELAS	UNIDADE (VALOR)	TOTAL
Natalidade	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	01	450,00	450,00
Farmácia	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	01	500,00	500,00
Capacitação	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	01	1.000,00	1.000,00
Manutenção da Renda Familiar	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	03	500,00	1.500,00
Alimentar	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	03	170,00	510,00
Serviço Funeral	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	01	3.500,00	3.500,00
Alimentar por Afastamento	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	02	170,00	340,00
Pré Inventário	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	01	500,00	500,00
Reembolso de rescisão	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	01	1.000,00	1.000,00
Reembolso de licença paternidade	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	01	300,00	300,00
paternidade							

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

**OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO****CLÁUSULA SEXTA - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA, CONTRATO DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL E OUTRO****DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA**

Quando ocorrer demissão por justa causa, o empregador, quando solicitado pelo empregado demitido, fornecerá documento no qual conste o enquadramento legal da dispensa.

**CONTRATO A TEMPO PARCIAL**

As empresas poderão contratar empregados em regime de tempo parcial cuja duração não exceda a 30 (trinta) horas semanais sem possibilidade de realização de horas extras, ou contratar com duração de 26 (vinte e seis) horas semanais com possibilidade de realização de até 6 (seis) horas extras semanais, nos estritos termos desta cláusula, cujas condições serão as seguintes:

- a) O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.
- b) Os empregados contratados sob o regime de trabalho a tempo parcial terão expressamente ajustados em seus contratos os dias e os horários de trabalho para os quais foram contratados.
- c) Os empregados contratados sob este regime especial, terão controle de jornada escrito.
- d) A empresa, descumprindo o acima ajustado, o contrato a tempo parcial estará descaracterizado e, conseqüentemente será considerado contrato normal de trabalho, regido pelas regras gerais da CLT e não mais pelas previstas nos arts. 58-A e seus parágrafos, 59, § 4º e 130-A da CLT.

**Contrato a Prazo Determinado**

Faculta-se aos empregadores a contratação de empregados por prazo determinado, de que trata a Lei 9601/98, independentemente das condições estabelecidas no § 2º do art.443 da CLT, em qualquer atividade, nas hipóteses de admissões que representem acréscimo no número de empregados, sendo estabelecido para limites de contratação os percentuais previstos no artigo 3º da Lei 9601/98.

**Parágrafo Primeiro** - na hipótese de rescisão antecipada do contrato de trabalho por prazo determinado, por quaisquer das partes contratantes, será devida pela parte que teve a iniciativa da rescisão, à outra parte, indenização equivalente a 10% dos salários a que teria direito o empregado até o término do contrato por prazo determinado.

**Parágrafo Segundo** - Em caso de descumprimento do contrato de trabalho por prazo determinado será devida multa equivalente a 1 (um) salário mínimo, pela parte infratora, não se considerando infração a rescisão antecipada, por qualquer das partes.

**Personal Trainer**

O "Personal Trainer" (com exceção do Profissional de Educação Física), que desenvolva seu trabalho nas dependências dos estabelecimentos referidos na cláusula segunda, que não estiver subordinado diretamente às ordens da empresa; que não tiver horário pré-determinado pela empregadora e que usar identificação profissional diferenciada de "Personal Trainer", mesmo que com o logotipo da empresa, não estará enquadrado nos termos da Cláusula 3º desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Primeiro** - Não configura enquadramento do profissional na Cláusula 2ª desta Convenção Coletiva, a simples intermediação, por parte das academias, dos proventos auferidos pelos "personal trainers".

**Parágrafo Segundo** - É facultada aos Profissionais de Educação Física, empregados dos estabelecimentos referidos na Cláusula Segunda, a prestação de serviços como "personal trainer". Neste caso, não se consideram tais serviços de "personal trainer" como sendo horas extraordinárias dos Profissionais de Educação Física; tampouco os proventos auferidos por eles como "personal trainer" têm natureza salarial, não se integrando à remuneração para qualquer efeito legal.

**Parágrafo Terceiro** - Os Profissionais de Educação Física que pretenderem locar espaços para treinamento direto com os alunos, na qualidade de "personal trainers", são responsáveis por quaisquer danos ou lesões por ato ou omissão decorrentes de negligência, imperícia ou imprudência, que eles ou seus alunos derem causa.

## **DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E REDUÇÃO DE JORNADA ATRAVÉS DO LAY OFF**

### **a) OBJETIVO DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

A presente Convenção Coletiva tem por objeto autorizar a suspensão temporária dos contratos de trabalho dos empregados das empresas, com fundamento no artigo 476-A da CLT, regulamentado pela Medida Provisória nº 2.164-41 de 2001, observado o disposto no artigo 17 da MP 936/2020 sobre a duração do programa de qualificação profissional e a possibilidade de oferta na modalidade não presencial, conforme adiante descritos, que representam o teor discutido e aprovado por representantes dos empregados presentes na Assembleia Online ocorrida no dia 08/06/2020.

A presente Convenção Coletiva permite o exercício do direito individual de oposição à participação neste programa do empregado que não concordar com os termos, ficando as empresas desde já autorizada a proceder com a demissão por comum acordo prevista na nova lei trabalhista, caso defina por isto, sem que tal ato venha a ser entendido como represália, tendo em vista a impossibilidade da continuidade normal da prestação do serviço em função da incerteza do momento atual diante da COVID-19, doença causada pelo novo coronavírus.

O direito de oposição acima previsto deverá ser exercido formalmente pelo empregado opositor ao setor de Recursos Humanos em até 48 (quarenta e oito) horas contadas da convocação pela empresa a ele para adesão ao programa. Em razão do isolamento social, fica desde já autorizada a oposição seja realizada por e-mail.

### **b) DO PRAZO DA SUSPENSÃO DOS CONTRATOS**

O prazo da presente suspensão será de 1 (um) até 3 (Três) meses com ou sem intervalo, em função da incerteza do momento atual diante da COVID-19, podendo ser suspenso a qualquer momento.

Fica autorizada a prorrogação do prazo inicial até o limite total de 05 (cinco) meses, conforme artigo 476-A da CLT, já computados o período inicial e de eventual prorrogação, salvo disposição legal contrária.

No caso de vir a ser autorizado prazo menor ou maior que os prazos previstos no artigo 17 da MP 936/2020, as empresas acordantes ficam desde já autorizadas a implementar.

Caso a prorrogação atinja empregados que não atendam aos requisitos legais para percepção da bolsa de qualificação profissional pelo período prorrogado, conforme resultado do requerimento individual feito pelo funcionário, poderão as empresas excluí-los do programa ou, se entender conveniente, conforme critérios seus, arcar com o valor da bolsa pelo período da prorrogação, cuja verba não terá natureza salarial.

O prazo da presente suspensão poderá também ser antecipado, individualmente, em grupos ou na totalidade dos empregados, a critério da empresa, quando então esta fará a comunicação formal diretamente ao empregado para retorno às atividades com, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

Caso o empregado não retorne ao trabalho após a devida comunicação, serão computados como faltas os dias ausentes, sem prejuízo da aplicação das penalidades previstas na Convenção Coletiva, bem como as previstas em lei.

Em caso de prorrogação ou antecipação da suspensão do contrato de trabalho, as empresas farão comunicação formal ao sindicato acordante e à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego.

Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado durante o período acordado de suspensão do contrato de trabalho e após o encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho (ou da comunicação formal para o retorno ao trabalho o que ocorrer primeiro), por período equivalente ao acordado para a suspensão, sob pena de o empregador pagar ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação, multa em caráter de indenização compensatória correspondente a 100% (cem por cento) do valor do salário anterior à suspensão do contrato.

### **c) DO PROGRAMA DE SUSPENSÃO**

Para a validade do programa de suspensão, bem como da presente Convenção Coletiva, as empresas promoverão cursos de qualificação profissional relacionados às atividades das empresas, para todos os empregados aderentes

ao programa, conforme carga horária mínima estabelecida na Resolução nº 591 de 2009 da Secretaria de Trabalho, do Ministério da Economia.

Na hipótese de não concessão do curso de qualificação profissional nos termos acima por culpa da empresa ou por eventual continuidade de prestação de serviços pelo empregado à empregadora, a suspensão restará descaracterizada, cabendo neste caso, à empresa proceder ao pagamento dos salários e encargos correspondentes ao período de suspensão do contrato daquele funcionário.

Caso o programa de suspensão venha a ser descaracterizado por culpa das empresas e, além das consequências legais pelo não cumprimento, a Secretaria de Trabalho vier formalmente manifestar que cobrará da empregadora os gastos com a bolsa de qualificação profissional e não do empregado em parcelas futuras do seguro-desemprego, fica desde já autorizada a empresa a proceder desconto do empregado do valor da bolsa percebido por ele durante a vigência da suspensão para repasse à Secretaria de Trabalho.

#### **d) DA AJUDA COMPENSATÓRIA MENSAL**

As empresas poderão oferecer uma ajuda compensatória mensal, durante o período de suspensão contratual, ao seu exclusivo critério, aos empregados que aderirem ao programa de lay-off. Esta ajuda poderá ser oferecida individualmente, em grupos ou na totalidade dos empregados, a critério das empresas.

Sobre o eventual valor da Ajuda Compensatória Mensal serão efetuados os descontos normais de participação nos benefícios, como por exemplo, mas não se limitando a estes, plano de saúde, desconto de mensalidade de dependentes no plano de saúde, empréstimo consignado, dentre outros.

Com relação aos descontos de pensão alimentícia, caberá ao próprio empregado, ao receber a bolsa de qualificação profissional, proceder ao pagamento ou depósito bancário da pensão alimentícia, excluindo toda e qualquer responsabilidade das empresas pelo não pagamento da pensão alimentícia durante o período de suspensão do contrato de trabalho. Caso haja pagamento de Ajuda Compensatória Mensal como muito provavelmente não será suficiente para quitação de tal verba, bem como pelo risco, inclusive de prisão em caso de inadimplência a responsabilidade por proceder o pagamento caberá também ao próprio empregado, também ficando as empresas isentas de qualquer responsabilidade.

Tendo em vista que os adicionais legais, como por exemplo, não se limitando a estes, adicional noturno, de insalubridade, de periculosidade, de produtividade não são devidos pelo fato de não estar havendo prestação dos serviços em hora noturna, nem em ambiente insalubre, nem periculoso, nem estar as empresas em produção, os mesmos não serão computados para eventual cálculo da Ajuda Compensatória Mensal.

Sobre eventual valor pago a título de Ajuda Compensatória Mensal não incidirão quaisquer encargos trabalhistas, previdenciários ou fiscais, conforme artigo 476-A, §3º, da CLT.

As faltas do empregado ao curso de qualificação profissional serão descontadas proporcionalmente no valor da bolsa de qualificação profissional, sem prejuízo das demais penalidades, quando cabíveis.

Durante o período de gozo do benefício bolsa de qualificação profissional, o contrato de trabalho ficará com seus efeitos suspensos com relação aos direitos e obrigações das Partes, conforme artigo 476-A da CLT, combinado com artigo 63 da Lei nº 8213/91, retomando-se a contagem quando do retorno ao trabalho.

#### **e) DA ANUÊNCIA OU RENÚNCIA AO PROGRAMA DE SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

As empresas comunicarão ao sindicato acordante o início do prazo de suspensão, conforme previsão legal.

As empresas se encarregarão de fazer a comunicação aos empregados que deverão participar do programa de suspensão por contato telefônico ou e-mail e, caso não tenha retorno, o fará por meio de telegrama, requisitando o comparecimento do mesmo à empresa, munido de sua CTPS.

Caso não obtenha sucesso na convocação por meio telefônico, e-mail nem por telegrama, as empresas farão publicação de edital de convocação em jornal local de grande circulação, notificando somente os incomunicáveis para comparecimento ao setor de Recursos Humanos da empresa em até 48 (quarenta e oito) horas da publicação.

O empregado será convocado para comparecimento ao setor de Recursos Humanos da empresa, em até 48 (quarenta e oito) horas, quando então será informado dos principais pontos do programa, bem como receberá uma cartilha informativa contendo perguntas e respostas para facilitação de seu entendimento quanto ao programa.

Neste momento, o empregado será indagado se persiste alguma dúvida e, caso não, decidirá pela anuência ao programa ou renúncia, formalizando sua decisão por meio de termo específico, bem como, de imediato, fará sua inscrição no curso de qualificação profissional.



Formalizando o empregado sua anuência ao programa, as empresas procederão à anotação na CTPS da suspensão do contrato de trabalho, devolvendo-a no ato, juntamente com cópia dos 03 (três) últimos contracheques e comprovante de inscrição no curso de qualificação profissional, para que, munido destes documentos, juntamente com sua carteira de identidade, CPF e PIS, se dirija ao SRTE ou faça o requerimento via internet, solicitando a bolsa de qualificação profissional, devendo informar a empresa em até 48 (quarenta e oito) horas do recebimento da resposta para comprovação junto à empresa da concessão ou não da bolsa de qualificação profissional, bem como para o cálculo da Ajuda Compensatória Mensal.

Caso o empregado opte por não aderir ao programa, deverá neste ato formalizar Termo de Renúncia, quando então poderá a empresa tomar as medidas cabíveis com previsão nesta Convenção Coletiva.

Caso o empregado não entre em contato para anuir ou renunciar ao programa, ou comparecendo, não apresente sua CTPS, ou ainda, não tome suas providências para requerimento da bolsa de qualificação profissional, fica a empresa desobrigada de remunerar o empregado durante o período de sua omissão, sendo considerada sua ausência como falta ao trabalho, sem prejuízo de aplicação das penalidades cabíveis.

Caso o empregado que aderir ao programa, ao requerer a bolsa de qualificação profissional junto à SRTE, tenha a mesma negada por qualquer motivo, comunicará à empresa no mesmo prazo de (48 horas), ficando à disposição da empresa para, ao exclusivo critério desta, mantê-lo no programa ou proceder com o desligamento.

#### **f) DA BOLSA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

Cumpridas pelo empregado as providências a ele cabíveis no tópico acima, a bolsa de qualificação profissional será paga diretamente a ele pela Secretaria do Trabalho, através do FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador, nos termos da legislação aplicável.

O recebimento será feito pelo empregado diretamente na agência central da Caixa Econômica Federal ou nos correspondentes bancários da CEF, através da apresentação de seu Cartão Cidadão ou documentos exigidos pelo banco para a liberação dos valores.

Fica desde já ciente o empregado que o recebimento de qualquer parcela da bolsa de qualificação profissional de forma indevida, assim entendida pela Secretaria do Trabalho, poderá ser a mesma descontada de eventuais futuras parcelas de seguro-desemprego, pela SRTE, para compensação e ressarcimento junto ao órgão, conforme critérios deste

#### **g) VIGÊNCIA, PRORROGAÇÃO OU SUSPENSÃO**

As Partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva no período de 1 de maio de 2020 a 30 de abril de 2021, e as suspensões de contratos e reduções de jornada com as consequentes reduções de salários terão validade de 17/06/2020 a 31/12/2020, podendo seus efeitos serem prorrogados mediante novo acordo para atender aos efeitos da suspensão ou da reabertura parcial das atividades das academias, decorrente de ordem governamental e/ou receio da população de contaminação com o novo coronavírus (COVID -19).

#### **h) DA ABRANGÊNCIA QUANTO AOS EMPREGADOS**

A abrangência da presente Convenção Coletiva será parcial em relação aos contratos de trabalho vigentes nas empresas acordantes, conforme critérios a serem definidos por cada empresa de acordo com sua necessidade.

Empregados que eventualmente estejam afastados de suas funções durante o início do período de suspensão, seja por atestados médicos, auxílio doença, auxílio acidente, férias ou qualquer outra forma de afastamento temporário das atividades, e que venham a ter o retorno ao trabalho concedido durante o período de suspensão, poderão ser incluídos no programa a partir de então, a critério da empresa.

#### **i) OUTRAS MEDIDAS, COMO POSSIBILIDADE DE REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO**

As empresas poderão aplicar a redução da jornada e de salário dos contratos de trabalho após o término das medidas adotadas pelas empresas e previstas na Medida Provisória nº 936/2020, na hipótese de ser mantida a paralisação das atividades e/ou o funcionamento das academias com baixa frequência de clientes.

As empresas poderão optar pela redução de jornada e de salário de todos ou parte dos seus empregados, independente da classe salarial, inclusive dos empregados que ocupam cargos de confiança, ainda que não sujeitos ao controle de jornada.

A comunicação ao trabalhador deve ocorrer, com no mínimo 02 (dois) dias de antecedência, e deverá conter as seguintes informações: prazo de início, duração, formato da redução e percentual da jornada que será reduzido. Por questões de otimização, as empresas poderão, ao invés de manter a quantidade de dias de trabalho no mês (ex.: 30 dias) e redução da jornada diária do empregado (ex.: de 8 horas para 4 horas), reduzir a quantidade de dias de trabalho na semana ou no mês (ex.: de 30 dias para 15 dias), mantendo a jornada normal, atendendo, no somatório final, à mesma proporção de redução da jornada de trabalho.

Enquanto perdurar a redução da jornada de trabalho e salário se o empregado for dispensado sem justa causa fará jus a multa em caráter de indenização compensatória correspondente a 100% (cem por cento) do valor do último salário anterior à suspensão do contrato, exceto na hipótese de dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES**

### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - CONDIÇÕES DE TRABALHO**

##### **1. Duração das Sessões de Aula e Hora Extra**

- a)** Para todos os efeitos, a duração das sessões nas academias será de 60 (sessenta minutos), sendo possível o seu fracionamento e respectivo pagamento proporcional.
- b)** Serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) as horas extras realizadas diariamente, no período de segunda a sábado, que ultrapassarem 44 horas semanais. Aos domingos e feriados, as horas extraordinárias que ultrapassarem 44 horas semanais, serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento), considerando o sistema de trabalho em escala de revezamento.
- c)** Os empregados que forem obrigados a comparecer a reuniões fora do seu dia ou horário de trabalho, deverão ser remunerados como se estivessem na sua jornada normal de trabalho.

##### **2. Uniformes**

É obrigatório o uso de uniforme, quando fornecidos gratuitamente pela empresa, mesmo que tragam nomes, logotipos ou marcas de patrocinadores da empresa, sem que, para tanto, seja devido qualquer acréscimo remuneratório.

##### **3. Autônomos e Parceiros na Atividade**

- a)** Faculta-se aos empregadores a contratação autônoma de mestres/instrutores/monitores, nos termos da Lei, quando não presentes os requisitos da relação de emprego;
- b)** Os profissionais que tenham turma formada com recursos próprios, vinculados à sua imagem, sem controle de ponto, sem desconto nas faltas, sem substituição promovida pela empresa e que recebam percentual sobre o pagamento de cada aluno, não estão enquadrados na Cláusula 3ª desta Convenção Coletiva, pois não são considerados empregados.
- c)** Não se enquadram no parágrafo anterior os profissionais que prestem serviços vinculados à atividade-fim das empresas, compreendidas estas como aquelas expressamente constantes dos contratos sociais dos estabelecimentos (objeto social).

##### **4. Competições Esportivas**

Todos os empregados que trabalhem em competições esportivas oficiais ou amistosas (exceto de lazer dos próprios empregados), isto é, Técnicos, Preparadores Físicos, Médicos, Massagistas, Roupeiros, Funcionários Administrativos e de Manutenção, entre outros, terão direito a uma gratificação a ser estipulada a critério do empregador, não podendo, porém, ser inferior ao correspondente a um dia de remuneração dos empregados por cada dia de competição. Poderão os empregadores, ainda, compensar o tempo trabalhado além da jornada legal com redução da jornada em outro dia da semana, desde que haja o efetivo controle.

## **5. Gratuidade de Frequência**

É garantida aos empregados, após o período de experiência, frequência gratuita nas atividades físicas e /ou desportivas desenvolvidas pelos seus respectivos empregadores, respeitado o regimento interno de cada empresa, em relação a horários e demais condições estabelecidas.

## **6. Local para refeições em condições higiênicas**

Os empregadores com mais de 30 (trinta) empregados, com jornada de trabalho igual ou superior a 5 (cinco) horas, terão obrigatoriamente que instalar local para refeições de seus empregados, ao mesmo tempo que são obrigados a manterem o local na mais perfeita condição de higiene e limpeza e com instalação de equipamento para aquecimento das refeições.

# **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS CONTROLE DA JORNADA**

## **CLÁUSULA OITAVA - BANCO DE HORAS**

### **CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO**

Em conformidade com os artigos 1º e 2º da Portaria nº 373 de 25 de fevereiro de 2011 do Ministério do Trabalho e Emprego, fica autorizado pela presente Convenção Coletiva que os empregadores poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de Controle de Jornada de Trabalho.

**Parágrafo Único:** A adoção de sistema eletrônico de controle de jornada de trabalho, não é obrigatória na forma da legislação em vigor, sendo livre escolha do empregador a modalidade de controle de jornada.

### **Banco de Horas**

#### **DA ADMINISTRAÇÃO DO BANCO DE HORAS**

- a) O "banco de horas" consistirá na antecipação de horas de trabalho, não podendo apresentar saldo negativo.
- b) As folgas concedidas serão debitadas no "banco de horas" devendo o número de horas do dia da folga ser igual à jornada diária de trabalho contratual.
- c) As faltas, atrasos e saídas antecipadas, havendo acordo prévio entre o empregado e empregador, poderão ser compensadas.
- d) As horas trabalhadas em dia feriado não serão creditadas no "banco de horas", devendo ser pagas com os devidos acréscimos no mês de ocorrência.
- e) As horas trabalhadas em dia do DSR não serão creditadas no "banco de horas", devendo ser pagas com os devidos acréscimos no mês de ocorrência.
- f) Não poderá ser utilizado o banco de horas para o empregado contratado sob o regime de tempo parcial.

#### **DA VIGÊNCIA DO BANCO DE HORAS**

- a) A vigência do "banco de horas" será a mesma estipulada nesta Convenção Coletiva de Trabalho, ou seja, de 1º de maio de 2020 a 30 de abril de 2021.
- b) Um novo período de "banco de horas" somente será permitido se o anterior houver sido completamente "zerado" pelo pagamento do saldo credor das horas ou, "zerado" por concessão de folgas, dentro do período de vigência

anterior.

**c)** Na ocorrência de rescisão de contrato de trabalho, a qualquer título, durante a vigência do "banco de horas", o saldo credor será pago pelo empregador junto com as verbas rescisórias.

**d)** Havendo acordo escrito entre empregado e empregador, poderá ocorrer mesmo antes da rescisão contratual, pagamento parcial ou total do saldo do banco de horas, servindo como base, neste caso, o salário da data do efetivo pagamento.

## **FÉRIAS E LICENÇAS OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA NONA - LICENÇA CASAMENTO**

Será concedida licença remunerada para casamento de 3 (três) dias, a contar do 1º dia útil após o casamento.

## **RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL E ASSISTENCIAL**

#### **CONTRIBUIÇÕES PARA OS SINDICATOS**

##### **Contribuição Negocial**

As entidades/empresas descontarão de todos os empregados da categoria, de acordo com o artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal, sejam filiados ou não ao Sindicato dos Empregados em Clubes e Academias do Estado do Rio de Janeiro, conforme deliberação em Assembleia, o valor referente a 1% (Um por cento) sobre os salários já reajustados, a serem recolhidos na tesouraria do sindicato, ou através de depósito no Banco Bradesco – Ag. 0887-7 – C/C 47958-6 até o décimo dia subsequente ao desconto.

**Parágrafo Primeiro:** No advento das homologações realizadas no Sindicato dos Empregados, o empregador deve apresentar ao homologador os seguintes documentos: Contrato social atualizado ou última alteração contratual consolidada; Guias das contribuições sindicais devidas aos sindicatos dos empregados e dos empregadores, sem prejuízo na assistência da rescisão.

**Parágrafo Segundo:** Será afixado no Sindicato dos Empregados aviso contendo as exigências supra referidas.

#### **CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADORES**

Todas as pessoas jurídicas integrantes da categoria econômica, conforme Art. 8º, inciso IV, da Constituição Federal e aprovado em Assembleia Geral Extraordinária realizada em 16/06/2020, recolherão contribuição confederativa, o valor de **4% (quatro por cento)** a ser recolhido em guia própria a ser emitida pelo SECFETAARJ, da seguinte forma:

a) 2% (dois por cento) sobre a folha de pagamento bruta do mês de abril do ano corrente recolhida no último dia útil do mês de agosto do ano corrente;

b) 2% (dois por cento) sobre a folha de pagamento bruta do mês de maio do ano corrente recolhida no último dia útil do mês de outubro do ano corrente;

c) entende-se como folha de pagamento bruta o valor total pago pela empresa a todos os seus empregados, incluindo premiação, comissão, bonificação e todos os demais pagamentos realizados à qualquer título;

d) o valor mínimo de cada parcela não será nunca inferior a R\$ 400,00 (quatrocentos reais), ainda que a Empresa/Academia não mantenha empregados;

**Parágrafo Único:** Os recolhimentos das contribuições, mesmo com desconto, em atraso, estarão sujeitos à multa de 10% (dez por cento) nos primeiros 30 dias, acrescidos de 2% nos meses subsequentes, além de juros de mora de 1% ao mês.

## DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### DIREITO DE OPOSIÇÃO

**Parágrafo Único:** É assegurado o **Direito de Oposição**, após a assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, através de carta protocolada na secretaria do sindicato patronal, e na secretaria do sindicato dos empregados, através de e-mail ou através de carta registrada com aviso de recebimento. (AR)

## DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISO E DIA DO EMPREGADO EM ACADEMIAS

#### QUADRO DE AVISOS

Ficam as empresas obrigadas a disponibilizar um quadro de avisos para o SINDECLUBES divulgar as lutas, conquistas e benefícios para a categoria laboral, em local próximo ao ponto e visível para os empregados, no tamanho mínimo de 50cm de largura por 40cm de comprimento, sob pena de ação de cumprimento."

#### DIA DO EMPREGADO EM ACADEMIAS

Fica instituído o dia **1º de setembro**, como data consagrada aos empregados em academias, sendo a remuneração paga em dobro nesse dia, caso trabalhado e não compensado com folga em outro dia da semana.

JOSE PINHEIRO DOS SANTOS  
PRESIDENTE

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CLUBES, FEDERACOES E CONFEDERACOES ESPORTIVAS E ATLETAS PROFISSIONAIS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

JOSE ALMERO MOTA  
PRESIDENTE  
FEDERACAO NACIONAL DE CULTURA FENAC

## ANEXOS ANEXO I - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

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