

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001608/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/07/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR032310/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.210580/2024-92
DATA DO PROTOCOLO: 02/07/2024

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;

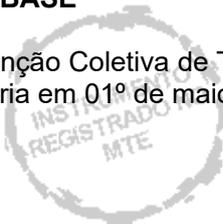
E

SINDICATO ESTAB CULT FIS E ESP TER AQUA E AER DO EST RJ, CNPJ n. 40.163.529/0001-40, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RICARDO MOREIRA DA SILVA;

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 2024 a 30 de abril de 2025 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 Esportivas 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****SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL**

Os salários dos Empregados deverão ser reajustados a partir de 1º maio de 2023 no percentual de **4% (Quatro por cento)** sobre os salários legalmente devidos em 1º de maio de 2024.

São fixados os seguintes salários de admissão a partir de 1º de maio de 2024:

- a)** Auxiliar de Serviços Gerais, Contínuo e Serventes - **R\$ 1.440,00** (Hum mil, quatrocentos e quarenta reais) por mês.
- b)** Auxiliar da Administração, Assistente de Pessoal, Recepcionista, Vendedora, Agente de Apoio, Assistente Administrativo, Auxiliar de Manutenção, Vigias, Porteiros, Piscineiros, Guardião de Piscina, Recreadores e demais funções não especificadas abaixo – **R\$ 1.500,00** (Hum mil e quinhentos reais) por mês;
- c)** Gerente - **R\$ 1.500,00** (Hum mil e quinhentos 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: 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 Jiu-Jitsu, 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 que recebem por hora **R\$ 11,60** (onze reais e treze centavos) + DSR;

Parágrafo Primeiro – Considerando o reajuste do salário-mínimo nacional a ser realizado em janeiro de 2025, fica convencionado que no caso de o piso ficar inferior ao salário mínimo, será garantida uma diferença de R\$ 60,00 (Sessenta reais) a mais para os pisos da alínea “b” em relação ao piso da alínea “a”.

Parágrafo Segundo - 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 Terceiro - 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.

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 da Economia, 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.

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 - AUXÍLIO COMBUSTÍVEL - Para os empregados que fizerem uso de veículo próprio para o deslocamento ao trabalho, mediante acordo individual, a empresa poderá implantar plano de benefício de auxílio combustível em valor pré-fixado e não inferior aos custos do vale-transporte, mediante cartão vale combustível a ser contratado por empresa interposta.

Parágrafo Quarto - O empregado será descontado em folha de pagamento, o valor de até 6%(seis por cento) de seu salário básico, ou vencimento, a título de Vale Transporte ou vale combustível, 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.

Parágrafo Quinto - Para os valores pagos a título de vale combustível não se atribui natureza salarial não incidindo encargos trabalhistas e previdenciários.

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

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA QUINTA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

As Entidades Convenientes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Norma Coletiva de Trabalho, o plano Benefício Social Familiar e Empresarial, definido e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada.

Parágrafo Primeiro – A prestação do plano Benefício Social Familiar e Empresarial iniciará a partir do primeiro dia do mês do vencimento do custeio, informado no parágrafo segundo deste, e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao.

Parágrafo Segundo – Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e Empresarial e com expreso consentimento das entidades convenientes, as empresas, pagarão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, **iniciando no mês da homologação desta, desde que a partir de 10/05/2024**, o valor **total de R\$ 15,00 (quinze reais)**, por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website www.beneficiosocial.com.br e será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores. Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório.

Parágrafo Terceiro – Em caso de afastamento de trabalhador motivado por 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 deste custeio a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

Parágrafo Quarto – Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao benefício, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas.

Parágrafo Quinto – O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios prestados por empresas terceirizadas que possuam faturamento unitário

mensal. Neste caso, o trabalhador e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios. Assim, o empregador responderá, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração em favor do trabalhador ou seus beneficiários, além de reembolsar às Entidades os valores devidos à que os trabalhadores e seus beneficiários têm direito e que estão descritos nessa cláusula. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização.

I – Fica acordado que as ações judiciais que envolvam esta cláusula, propostas pelas entidades, o corpo jurídico da gestora deverá ser habilitado nos autos por meio de instrumento de mandato ou substabelecimento, com poderes específicos de acompanhamento, ficando vedado a discussão de qualquer outra cláusula ou obrigação nestas ações.

II - Todo e qualquer levantamento de valores judiciais, ou recebimento de acordos referentes a esta cláusula deverão obrigatoriamente ser quitados através dos boletos disponibilizados pela gestora, sob pena de configurar crime de apropriação indébita pelo recebedor.

III – Caso haja o acordo para regularização total da empresa perante esta cláusula, a mesma fica desobrigada ao pagamento das multas por descumprimento de CCT, vinculados à esta cláusula.

IV – Fica vedado o abono dos débitos existentes para custeio desta cláusula, em detrimento do pagamento das multas por descumprimento de CCT.

Parágrafo Sexto: O não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês, acarretará a incidência em multa de 10% (dez por cento) pelo atraso do pagamento, e juros mensais de 1% (um por cento), conforme previsão legal, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito, bem como seu registro nos cartórios de protestos competentes.

Parágrafo Sétimo – Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fatos novos constantes nesta norma coletiva, e em consonância à instrução normativa em vigência, 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 Oitavo – Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula do plano Benefício Social Familiar e Empresarial, referente aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante, as entidades sindicais, e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.

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

Parágrafo Décimo – Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados é para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e objetos da presente prestação de serviços, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade.

Parágrafo Décimo Primeiro – Na hipótese de este instrumento coletivo de trabalho perder sua eficácia e em caso de a empresa não dar continuidade dos pagamentos para cumprimento desta cláusula, a empresa, seus trabalhadores e familiares terão seus direitos aqui descritos suspensos até o retorno de sua eficácia.

Caso as empresas entendam e optem pela continuidade do pagamento para manter o cumprimento desta cláusula específica, devido ao seu baixo custo, caráter social, emergencial, apoio imediato, natureza alimentar e solidário, prestado aos trabalhadores e seus familiares, bem como cientes da redução de custos operacionais e agilidade na gestão da empresa, terão seus direitos aqui descritos preservados, observando que a disponibilização, valores e parcelas dos benefícios sociais está vinculada pelo valor pago, independente de eventual reajuste em futura convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Quando da renovação deste instrumento coletivo, em havendo um período em que a CCT anterior ficou vencida (ultratividade), as empresas deverão recolher de uma única vez, os valores em aberto desta cláusula específica constante na CCT anterior, até a disponibilização do novo boleto com o novos benefícios e valores, a não ser que haja disposições específicas em contrário.

Todos e quaisquer avisos informativos ou de cobranças emitidos pelas entidades ou sua gestora, vinculados a esta cláusula recebidos pelas empresas neste período de vacância, terão caráter meramente informativo, com o intuito de evitar passivos e discussões judiciais.

Parágrafo Décimo Segundo – Para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles serão disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade dos benefícios a serem disponibilizados e deverá ser rigorosamente observado, devido ao seu caráter social, emergencial e de natureza alimentícia.

A íntegra do Manual de Orientação e Regras e **decisões judiciais em âmbito nacional**, que validam os procedimentos implementados pela gestora contratada, aprovada e detentora das marcas Benefício Social Familiar B.S.F. do seu sindicato e Benefício Social Familiar - BSF, estão disponíveis nos links www.beneficiosocial.com.br e www.beneficiosocial.com.br/info/decisoesjudiciais

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

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES			
BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X	R\$ 576,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA À FAMÍLIA DO RECÉM-NASCIDO EM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, PARA CONTRIBUIR COM O CONFORTO E ADAPTAÇÃO NA CHEGADA DO NOVO MEMBRO FAMILIAR, SEM QUALQUER COMPROVAÇÃO DE GASTO.
BENEFÍCIO ALIMENTAR POR AFASTAMENTO	2X	R\$ 330,00	EM CASO DE AFASTAMENTO DE TRABALHADOR(A), POR AUXÍLIO-DOENÇA OU ACIDENTE, SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, MEDIANTE SIMPLES APRESENTAÇÃO DA CARTA DE CONCESSÃO.
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	1X	R\$ 1.200,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, CURSOS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NA ÁREA DE INTERESSE DO BENEFICIÁRIO, PARA MANUTENÇÃO E MELHORIA DA RENDA FAMILIAR. TAL VALOR SERÁ ENCAMINHADO DIRETAMENTE AO ÓRGÃO DE CAPACITAÇÃO ESCOLHIDO PELO BENEFICIÁRIO, EM CASO DE SALDO, ESTE SERÁ DISPONIBILIZADO PARA CUSTEIO DE LOCOMOÇÃO E ALIMENTAÇÃO.
BENEFÍCIO FARMÁCIA	1X	R\$ 500,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, COM OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS, PODENDO SER DISPONIBILIZADO UMA VERBA ADICIONAL, PARA QUE OS MEDICAMENTOS NÃO TENHAM CUSTOS.
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	3X	R\$ 660,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO A ELE OU AOS FAMILIARES, UM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	3X	R\$ 330,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ

			ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA OU DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R\$ 4.000,00	EM CASO DE FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ AS PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS AO FUNERAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORÁRIO DO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SALDO REMANESCENTE SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL		SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES DO SEGMENTO ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS. COM INTUITO DE REDUZIR AS DESPESAS DO TRABALHADOR COM TARIFAS BANCÁRIAS.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO		SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.
BENEFÍCIO PRÉ-INVENTÁRIO	1X	R\$ 550,00	SERÁ ENCAMINHADO UMA VERBA AO ARRIMO DA FAMÍLIA, COM O INTUITO DE MINIMIZAR AS DESPESAS COM AS DOCUMENTAÇÕES E PROCEDIMENTOS DE INVENTÁRIO.
BENEFÍCIO PSICOSSOCIAL E NUTRICIONAL		SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, SOCIAL E NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO VALE EMERGENCIAL		SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR, UMA ANTECIPAÇÃO SALARIAL EMERGENCIAL DE FORMA RÁPIDA E COM JUROS MENORES QUE OS PRATICADOS NO MERCADO. SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)		SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.
CONSULTA MÉDICA ONLINE		SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO CONSULTAS MÉDICAS ON-LINE COM CLÍNICO GERAL AOS TRABALHADORES, SEUS FAMILIARES E PESSOAS DE SEU RELACIONAMENTO, SEM NENHUM CUSTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL, MODERNO E DESBUROCRATIZADO, ATRAVÉS DE APLICATIVO QUE SEGUE TODAS AS NORMAS REGULAMENTADAS PELO MINISTÉRIO DA SAÚDE. TAMBÉM FICARÁ DISPONÍVEL UMA REDE DE LABORATÓRIOS CONVENIADOS PARA REALIZAÇÃO DE EXAMES COM CUSTO ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO.
BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIÇÃO
BENEFÍCIO REEMBOLSO RESCISÃO	1X	R\$ 1.320,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA ATÉ O VALOR LIMITE DEFINIDO PELAS ENTIDADES. O BENEFÍCIO SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA OU POR OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS.
BENEFÍCIO REEMBOLSO LICENÇA PATERNIDADE	1X	R\$ 396,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR, SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA ATÉ O VALOR LIMITE DEFINIDO PELAS ENTIDADES. O BENEFÍCIO SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA OU POR OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA

		GESTORA, APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS
BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	PARTICIPATIVO SEM UNIDADE MÓVEL	SERÁ DISPONIBILIZADO DESCONTOS SIGNIFICATIVO PARA TODOS OS SERVIÇOS RELACIONADOS À MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO.
BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, PARA QUE AS EMPRESAS POSSAM CONTATAR OS TRABALHADORES DE FORMA RÁPIDA E SEGURA.
BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AS EMPRESAS SISTEMA ON-LINE, PARA INSERÇÃO DAS VAGAS DISPONÍVEIS, TAIS VAGAS SERÃO DIVULGADAS AOS TRABALHADORES PELO BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO.
BENEFÍCIO FOLHA DE PAGAMENTO VIRTUAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UM SISTEMA ON-LINE DE CADASTRAMENTO E PAGAMENTO, JUNTAMENTE COM O BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL. VISANDO AGILIZAR O ENVIO DAS REMUNERAÇÕES AOS COLABORADORES DAS EMPRESAS
BENEFÍCIO COMPRA DIRETA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UMA REDE DE FORNECEDORES, COM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS EM SEUS PRODUTOS E SERVIÇOS, DEVIDO A INEXISTÊNCIA DE INTERMEDIÁRIOS.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL PAGO PELAS ENTIDADES	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS EMPREGADORES CERTIFICADOS DIGITAIS SEM CUSTOS, PROPORCIONANDO ECONOMIA E COMODIDADE DEVIDO A POSSIBILIDADE DE ATENDIMENTO VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.

Parágrafo Décimo Terceiro - A critério da gestora, poderão ser disponibilizados outros benefícios para redução do custo operacional das empresas e o bem-estar dos trabalhadores e seus beneficiários, desde que, não onerem o custo mensal do benefício aqui praticado.

Parágrafo Décimo Quarto - As empresas acordantes que já disponibilizarem: Auxílio Funeral ou Vale Refeição ou Plano de Saúde a seus trabalhadores, poderão substituir o Benefício Social Familiar constante da Convenção Coletiva de Trabalho firmada, estando desobrigadas à continuidade de seu pagamento junto à organização gestora do BSF, desde que as empresas comprovem a concessão do benefício junto ao sindicato laboral.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA SEXTA - RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

Tendo em vista a plena vigência e eficácia da Súmula 330 do TST e os artigos 500 e 507-B da CLT, o Sindicato dos Empregados continuará a realizar as homologações de TRTC e de Termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, objetivando a segurança jurídica de empregados e empregadores que desejarem fazer uso deste instituto homologatório.

Parágrafo Primeiro: Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho homologada ou não, o pagamento dos direitos resultantes da rescisão deverá ser feito dentro do prazo do §6º do art. 477 da CLT, sob pena de arcar o empregador com a multa fixada no §8º do art. 477 da CLT, além de multa a favor do empregado, incidente de forma escalonada, não cumulativa e variável conforme a data do pagamento dos direitos resultantes da rescisão conforme neste parágrafo definido, multa essa sempre limitada ao valor da obrigação principal, conforme disposto na OJ no 54 da SBDI-1 do TST e artigo 412 do Código Civil, e que, por sua natureza de cláusula penal/indenizatória, não integra a base de cálculo para qualquer fim de direitos trabalhistas e/ou incidência de contribuições de quaisquer espécies, ficando assim estipulada e fixada a multa nos parâmetros e valores seguintes:

- a)** Quando o pagamento da rescisão ocorrer entre o 31º dia ao 90º dia da data legalmente prevista – multa equivalente a 1 (um) salário base do empregado;
- b)** Quando o pagamento da rescisão ocorrer entre o 91º dia ao 150º dia da data legalmente prevista – multa equivalente a 2 (dois) salários base do empregado;
- c)** Quando o pagamento da rescisão ocorrer entre o 151º dia e o 180º dia da data legalmente prevista – multa equivalente a 3 (três) salários base do empregado;
- d)** A contagem do prazo para aplicação da multa penal/indenizatória cessará na data em que houver protocolização de Ação Judicial visando o recebimento de valores dos direitos rescisórios.
- e)** No caso de pagamento ou composição extrajudicial antes da interposição da ação judicial, ou ainda, até realização da primeira audiência, os efeitos e multas previstas acima, serão reduzidos no percentual de 50% (cinquenta por cento), sendo no entanto tal benefício revogado caso descumprimento do acordo e necessário execução judicial dos valores devidos.
- f)** No caso de falta de pagamento por motivo de falência e/ou fechamento da empresa por dificuldades financeiras, fica convencionado a não aplicação das multas previstas nesta cláusula.

Parágrafo Segundo: O comparecimento do empregador para o ato rescisório e o não comparecimento ou recusa do empregado no prazo estipulado, isentará o Empregador do pagamento das multas estabelecidas, no Parágrafo Primeiro, devendo o Sindicato de Empregados atestar por escrito o não comparecimento ou recusa do empregado, quando o ato rescisório for a ele submetido.

Parágrafo Terceiro: Na realização de rescisões de Contrato de Trabalho perante o Sindicato de Empregados, as Entidades Empregadoras se obrigam, no ato da rescisão, a apresentarem, devidamente quitadas, cópias das Guias de Contribuição Sindical Patronal e do Empregado do ano de 2017, bem como cópia das demais taxas/contribuições quitadas fixadas nas Convenções Coletivas dos últimos 5 (cinco) anos, sem prejuízo da assistência na rescisão ao empregado.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA SÉTIMA - 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, 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, não podendo em hipótese alguma fazer horas extraordinárias, exceto os empregados contratados para trabalharem até 26 (vinte e seis) horas semanais.
- 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.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA OITAVA - 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.

d) Os Profissionais de Educação Física empregados não podem ter sob a sua supervisão mais de 50 clientes dentro de um mesmo estabelecimento, no mesmo horário, com exceção das sessões coletivas, em razão da sua responsabilidade profissional pela saúde dos clientes os quais supervisiona, sob pena do empregador pagar multa ao empregado equivalente a remuneração que faz jus no mês em que ocorrer a infração, ressalvada as exceções tratadas diretamente em acordos coletivos. A apuração dessa infração poderá ser feita por fiscal do Sindicato Laboral ou do Ministério do Trabalho, e a reincidência poderá ocasionar nova multa em dobro no mês em que ocorrer a infração, destinada ao empregado, além da interdição do estabelecimento.

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 NONA - 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 2024 a 30 de abril de 2025.
- 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 LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA DÉCIMA - LICENÇA CASAMENTO

Será concedida licença remunerada para casamento de 5 (dias) dias, a contar do 1º dia útil após o casamento.

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL E ASSISTENCIAL

CONTRIBUIÇÕES PARA OS SINDICATOS

Contribuição Negocial do Sindicato dos Empregados

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 R\$ 20,00 (Vinte reais) em 2 (Duas) parcelas de R\$ 10,00 (Dez reais) 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 útil subsequente ao desconto.

CONTRIBUIÇÕES AO SINDICATO PATRONAL

Considerando o disposto no artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal c/c art. 513, da CLT, e, ainda, o entendimento do ARE 1018459, todas as pessoas jurídicas integrantes da categoria econômica, de acordo com o que foi aprovado em Assembleia Geral Ordinária realizada em **06.05.2024** recolherão **contribuição assistencial**, no percentual de **4% (quatro por cento)** a ser recolhida em guia própria emitida pelo SECFETAARJ, da seguinte forma:

- a) **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 agosto do ano corrente;
- b) **2% (dois por cento)** sobre a folha de pagamento bruta do mês de setembro 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\$ 300,00 (Trezentos reais)**;
- e) Fica assegurado o direito de oposição às empresas que, comprovadamente, não possuam funcionários.
- f) 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.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: MODALIDADE ASSOCIATIVA – Às entidades podem associar-se ao SECFETAARJ e, neste caso, gozarão dos seguintes benefícios:

1. Participação nas negociações coletivas de trabalho deliberando sobre o reajuste salarial da SUA empresa/entidade;
2. Participação nas assembleias que decidem o rumo do segmento;
3. Cobertura de ações coletivas favoráveis ao segmento;
4. Isenção do pagamento da contribuição assistencial patronal.

PARÁGRAFO SEGUNDO: VALORES, PERÍODO E FORMA DE PAGAMENTO – As academias e/ou entidades que se associarem ao SEECFETAARJ obrigam-se aos pagamentos da Contribuição Associativa conforme abaixo descrito:

1. Os valores cobrados terão como referência o ano de **2024** na modalidade de anuidade, que poderão ser parceladas em 12 vezes mediante a solicitação da empresa/entidade;
2. O parcelamento é uma facilidade concedida às empresas/entidades, porém por ser tratar de benefícios já concedidos e referência de anuidade, caso haja inadimplemento das parcelas, após 30 dias de vencimento as mesmas serão protestadas e antecipadas as parcelas à vencer.
3. Valores por CNPJ, independente de matriz ou filial:
 - a) De 1 à 9 unidades por grupo econômico = **R\$ 2.100,00 (dois mil e cem reais)** por ano, por unidade, podendo ser parcelada em até 12 x **R\$ 175,00 (cento e setenta e cinco reais)** mês;
 - b) de 10 à 19 unidades por grupo econômico = **R\$ 1.680,00 (um mil, seiscentos e oitenta reais)** por ano, por unidade, podendo ser parcelada em até 12 x **R\$ 140,00 (cento e quarenta reais)** mês;
 - c) de 20 à 29 por grupo econômico = **R\$ 1.380,00 (um mil, trezentos e oitenta reais)** por ano, por unidade, podendo ser parcelada em até 12 x **R\$ 115,00 (cento e quinze reais)** mês;
 - d) Acima de 30 unidades por grupo econômico = **R\$ 1.260,00 (um mil duzentos e sessenta reais)** por ano, por unidade, podendo ser parcelada em até 12 x **R\$ 105,00 (cento e cinco reais)** mês.

DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DIREITO DE OPOSIÇÃO

É assegurado o **Direito de Oposição** através de carta protocolada na secretaria do sindicato dos empregados com as regras previstas no TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA Nº. 229/2005, assinado em 21 de outubro de 2005, juntamente com o MM. PROCURADOR DO TRABALHO, DR. JOÃO HILÁRIO VALENTIM, garantido o direito de oposição para o empregado se opor ao desconto das contribuições assistenciais, confederativa e outras de mesma natureza, mas de denominações diversas.

a) O trabalhador poderá exercer o direito de oposição ao desconto das contribuições assistencial/negocial/confederativa ou qualquer outra excetuando a contribuição sindical, não mais prevista na legislação trabalhista como obrigatória para toda a categoria, estabelecida em norma coletiva ou em assembleia, sem qualquer restrição, encaminhando o seu pedido de oposição à cobrança da referida contribuição por entrega pessoal no Sindicato, sem necessidade de reconhecimento de firma.

b) O direito de oposição poderá ser exercido no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da data do registro do instrumento coletivo, vedada, contudo, a condução patronal.

c) O trabalhador poderá exercer o direito de oposição ao desconto da contribuição negocial ou qualquer contribuição com outra denominação, exceto a contribuição sindical, protocolando a sua carta de oposição na sede do Sindicato, de forma individual e de próprio punho, em três vias.

c.1) Não poderão ser enviadas e nem serão aceitas as oposições por meio de listas, cartas via correios, cartório ou de qualquer outra forma, inclusive e-mail, seja individual e/ou **COLETIVA**, sendo consideradas nulas na forma do que estabelece o artigo 9º. da CLT.

c.2) A validade da carta de oposição entregue pelo empregado, terá a mesma da vigência da Convenção Coletiva de Trabalho, firmada entre os sindicatos da categoria profissional e econômica, ou seja, de 12 (doze) meses, ou outra Norma Coletiva, pelo prazo de vigência da mesma.

c.3) O Sindicato receberá a carta de oposição do trabalhador em três vias, encarregando-se o próprio interessado (trabalhador) de entregar uma via na empresa em que trabalha.

d) O empregado que se opuser ao pagamento das contribuições previstas no presente T.A.C., terá direito à assistência na homologação e à orientação jurídica do Sindicato, além dos serviços e benefícios previstos na legislação como obrigatórios por parte do sindicato.

e) Os recolhimentos em atraso estarão sujeitos a multa de 10% (dez por cento) e juros de mora de 1% ao mês.

f) Os empregadores fornecerão ao Sindclubes, relação nominal de seus empregados, com as respectivas remunerações e descontos efetuados, até o dia 10 (dez) do mês subsequente aos descontos.

g) Os empregadores que, por qualquer motivo, deixarem de descontar a contribuição prevista nesta cláusula, deverão repassar ao Sindclubes, com recursos próprios, os valores que deveriam ter descontado.

DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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

RICARDO MOREIRA DA SILVA
PRESIDENTE
SINDICATO ESTAB CULT FIS E ESP TER AQUA E AER DO EST RJ

ANEXOS
ANEXO I - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

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