

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ002055/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 11/09/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR047113/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.294698/2024-31
DATA DO PROTOCOLO: 14/08/2024

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

SINDICATO DAS ACADEMIAS DO RIO DE JANEIRO, CNPJ n. 07.546.139/0001-84, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RENATO HAROUCHE;

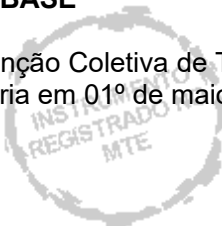
E

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;

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 Rio de Janeiro/RJ.

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

Parágrafo Primeiro – Os salários dos empregados referente ao período de 2024/2025 deverão ser reajustados a partir de 1º de maio de 2024 no percentual de 4% (quatro por cento).

Parágrafo Segundo – Fica acordado que para os empregados que foram admitidos e recebam abaixo do piso salarial de admissão prevista nesta CCT 2024/2025, deverão ser adequados estando dispensados de aplicar o reajuste de 4% citado no Parágrafo 1º da Cláusula 3ª.

Parágrafo Terceiro - Fica autorizado aos empregadores que concederam aumentos salariais voluntariamente ou corrigiram os salários nos períodos abrangidos nesta CCT 2024/2025, a devida compensação dos valores concedidos, em razão dos percentuais de reajustes ora convencionados.

Parágrafo Quarto - Fica estabelecido que o pagamento das diferenças salariais por venturas existentes, após ser observada a devida compensação descrita no Parágrafo Terceiro acima, poderá ser quitado em até 04 (quatro) parcelas iguais, vencendo a 1ª parcela em 30 dias após a assinatura do presente ajuste e as demais sucessivamente a cada trintídio, restando certo que é obrigatório constar dos contracheques ou recibos salariais a informação sobre qual parcela desta diferença, por ventura existente, está sendo quitada.

PISOS SALARIAIS

Fica acordado os seguintes pisos salariais de admissão a partir de 1º de maio de 2024:

I) SALÁRIO DE ADMISSÃO PARA MENSALISTAS COM CARGA HORÁRIA DE 220 HORAS/MÊS E HORISTAS NA MESMA PROPORCIONALIDADE JÁ INCLUINDO O DSR:

a) Auxiliar de Serviços Gerais, Atendente de Vestiários, Contínuos, Piscineiros, Servente, Vigias e Porteiros - **R\$ 1.440,00 (hum mil, quatrocentos e quarenta reais).**

b) Auxiliar da Administração, Assistente de Pessoal, Auxiliar de Manutenção, Recepcionista, Vendedora, Agente de Apoio, Assistente Administrativo, Guardião de Piscina, Recreadores e demais funções não especificadas abaixo - **R\$ 1.500,00 (hum mil, e quinhentos reais).**

c) Gerente - **R\$ 1.500,00 (hum mil, e quinhentos reais) + 40% (Quarenta por cento) por mês**, observado o disposto no art. 62, inc. II, da CLT, quanto à não incidência de horas extras para cargos de confiança;

d) Instrutores de Artes Marciais: Instrutor de Karatê, de Boxe, de Jiu-Jitsu, de Capoeira, de Tae-Kwon-Do, de Kung-Fu, de Box-Tailandês, de Judô, de LutaGreco-Romana, de Krav-Magá; Instrutores de Esportes: Futebol e demais atividades similares que não sejam exclusivas de Profissionais de Educação Física; Instrutores de Danças: Instrutor de Dança de Salão, de Jazz, de Ballet, de Zumba, de Forró, de Tango, de Dança Flamenca, de Estileto, de Pole Dance; 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, de RPG; Outras Categorias: Massoterapeuta, Terapeuta Corporal, Instrutor de Tai-chi-chuan, Agente de Marketing, Monitor, e demais atividades similares, que não sejam exclusivas de Profissionais de Educação Física - **R\$ 2.498,40 (dois mil, quatrocentos e noventa e oito reais e quarenta centavos).**

e) Instrutores de Artes Marciais: Instrutor de Karatê, de Boxe, de Jiu-Jitsu, de Capoeira, de Tae-Kwon-Do, de Kung-Fu, de Box-Tailandês, de Judô, de LutaGreco-Romana, de Krav-Magá; Instrutores de Esportes: Futebol e demais atividades similares que não sejam exclusivas de Profissionais de Educação Física; Instrutores de Danças: Instrutor de Dança de Salão, de Jazz, de Ballet, de Zumba, de Forró, de Tango, de Dança Flamenca, de Estileto, de Pole Dance; 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, de RPG; Outras Categorias: Massoterapeuta, Terapeuta Corporal, Instrutor de Tai-chi-chuan, Agente de Marketing, Monitor, e demais atividades similares, que não sejam exclusivas de Profissionais de Educação Física - **R\$ 11,35 (onze reais e trinta e cinco centavos) já incluso o DSR – sendo (R\$ 9,72 salário hora + DSR aproximado de R\$ 1,63 por hora)** que deverá no entanto ser calculado na forma da lei, observado o disposto no parágrafo primeiro desta cláusula.

Parágrafo Primeiro - O valor do salário básico dos empregados cujo salário é pago por hora, corresponde ao valor do salário básico fixado para os mensalistas na cláusula terceira acima, dividido por uma jornada mensal de 220 (duzentas e vinte) horas, já se achando incluído neste valor resultante o descanso semanal remunerado, que deverá ser desmembrado no contracheque conforme previsão legal.

Parágrafo Segundo - Os empregadores ficam autorizados a desmembrar o valor pago a título de salário aos empregados horistas para que passe a constar o que efetivamente é pago a título de hora aula e de DSR (descanso semanal remunerado), discriminando-os, sendo certo que o desmembramento dessas parcelas, se adotado, não representará redução do valor da hora trabalhada.

Parágrafo Terceiro - Todo empregado mensalista que for contratado com jornada inferior a 220 (duzentas e vinte horas) mensais deverá receber, no mínimo, o valor de salário de admissão acima correspondente proporcional às horas mensais, já incluído o DSR (descanso semanal remunerado), na forma do Parágrafo Primeiro desta cláusula.

Parágrafo Quarto - 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 Quinto - 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 Sexto - 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 Sétimo - Quando, por interesse do empregador, a academia/estabelecimento fechar em feriados/enforcamentos, deverá pagar ao empregado o dia normal a que teria direito, não sendo considerado falta para cálculo de férias. Na hipótese da 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, caso devida, sob pena de falta e respectivo desconto, caso o empregado não compareça para trabalhar.

Parágrafo Oitavo - Considerando o reajuste do salário-mínimo nacional a ser realizado em janeiro de 2025, fica convencionado que no caso do piso ficar inferior ao salário mínimo, será garantida uma diferença de 1% a mais para os pisos da alínea "b" em relação ao piso da alínea "a".

Parágrafo Nono - Havendo majoração do salário mínimo nacional que venha a ultrapassar o piso salarial da categoria na vigência deste instrumento coletivo, as empregadoras adotarão imediatamente o salário mínimo como piso salarial das categorias profissionais aqui abrangidas, e o referido aumento será considerado "antecipação de reajuste salarial", podendo ser compensado quando da aplicação de reajuste salarial fixado por instrumento coletivo.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA QUARTA - CÁLCULO DE ADICIONAIS DIVERSOS, COMP. ESPORTIVAS E QUEBRA DE CAIXA

Cálculo de Adicionais Diversos

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

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.

Quebra de Caixa

Fica estabelecida a gratificação equivalente a 10% (dez por cento) do salário de admissão da categoria vigente, para os colaboradores que lidem com dinheiro, cheques ou tickets ou sejam lotados em Tesouraria ou similares.

Parágrafo Único - Neste item Quebra de Caixa, somente será aplicado nas empresas que executarem o desconto do mesmo.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA QUINTA - 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 deverão constar nos contracheques dos profissionais inseridos no programa.

Parágrafo Segundo - O Acordo de PLR poderá ser feito em um ou mais setores das academias.

Parágrafo Terceiro - A participação de que trata esta cláusula não constitui, em nenhuma hipótese, 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.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA SEXTA - PRAZO PARA PAGAMENTO SALARIAL, VALE TRANSPORTE E COMBUSTÍVEL

O pagamento do salário deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, considerando o sábado como dia útil.

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.

AUXÍLIO COMBUSTÍVEL

Parágrafo Quarto - 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 Quinto - O empregado será descontado em folha de pagamento, o valor referente ao custeio do benefício no importe de até 6% dos valores pagos de seu salário.

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

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA SÉTIMA - AUXÍLIO-FUNERAL

Os empregadores deverão pagar a título de auxílio- funeral o valor de R\$1.200,00 (hum mil e duzentos reais) em caso de óbito do seu colaborador(a) abrangido na Cláusula Segunda desta Convenção, quitando diretamente esta verba na seguinte ordem, ao cônjuge/companheiro(a) deste colaborador(a) falecido(a) ou ao filho deste. Caso o colaborador seja solteiro, este auxílio deverá ser pago ao pai ou a mãe, quando for o caso, para auxiliar na organização do funeral do falecido.

Parágrafo Primeiro - Os empregadores que já concederem ao seu empregado um plano de seguro de vida onde já esteja contemplado a rubrica relativa ao auxílio funeral, estarão dispensados do pagamento direto, estipulado no caput desta cláusula, garantindo, outrossim, que o seguro promova o pagamento do valor mínimo de R\$1.200,00 (hum mil e duzentos reais) em favor, pela ordem, do cônjuge/companheiro(a) do colaborador falecido, ao filho, ao pai ou a mãe deste colaborador falecido, quando for o caso, a fim de auxiliar na organização do funeral do empregado falecido.

Parágrafo Segundo - No caso do falecimento do empregado, o valor previsto no Caput desta Cláusula será pago ao beneficiário indicado pelo falecido constante de sua ficha de empregado e na inexistência de pessoa indicada na ficha de empregado, o benefício deverá ser pago ao cônjuge/companheiro(a) e na ausência de cônjuge ou companheiro(a), deverá ser pago pela ordem aqui estabelecida, ao filho, ao pai, ou à mãe do colaborador falecido, respeitando-se, no caso de existência de apólice de seguro de vida, os beneficiários indicados pelo segurado.

Parágrafo Terceiro - Se o empregado for empregado em várias academias, a academia empregadora cujo contrato de trabalho for o mais antigo será a única responsável pelo pagamento do benefício, cabendo aos beneficiários apresentarem a comprovação desta antiguidade ao Empregador responsável por este pagamento.

Parágrafo Quarto - Este benefício somente será devido a partir da assinatura deste instrumento.

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

CLÁUSULA OITAVA - 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.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA NONA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO, SUBSTITUIÇÃO, MESMA FUNÇÃO

I - CONTRATO POR TEMPO 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.

II - CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO PARA SUBSTITUIÇÕES

Parágrafo Terceiro - A academia poderá contratar profissionais autônomos para fins de substituição de férias, licença maternidade, licença por motivo de doenças e substituição de folgas mediante contrato de prestação de serviço, devidamente formalizado e registrado no e-social, com regular emissão de RPA por parte da empresa, lançamento em folha de pagamento e desconto do INSS e IRPF incidentes na fonte, nos termos do art. 442-b da CLT.

Parágrafo Quarto - O contrato de prestação de serviço deverá ser formalizado com prazo de vigência máximo de 06 (seis) meses, podendo ser renovado uma única vez, pelo mesmo período, se devidamente justificado.

Parágrafo Quinto - Caso o contrato ultrapasse o prazo máximo de 12 (doze) meses, e seja interesse das partes, a empresa deverá realizar o registro como empregado, se na mesma função, mediante contrato de trabalho por prazo indeterminado, tendo data de admissão o primeiro dia útil após vencimento do contrato de prestação de serviço, devendo ser mantido o mesmo valor de pagamento vigente.

Parágrafo Sexto - A efetivação do profissional como empregado da empresa em virtude do vencimento do contrato de prestação de serviço não caracteriza unicidade contratual para qualquer fim de direito.

III - MESMA FUNÇÃO - IDÊNTICA REMUNERAÇÃO

Parágrafo Sétimo - Os empregados que exercem a mesma função, no mesmo estabelecimento, 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 4 (quatro) anos e a diferença de tempo na função não seja superior a 2 (dois) anos, ou que estejam organizados em quadro de carreira.

IV - 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 Oitavo: 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 Nono: 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 Oitavo, devendo o Sindicato de Empregados atestar por escrito o não comparecimento ou recusa do empregado, quando o ato rescisório for a ele submetido.

Parágrafo Décimo: 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.

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA - CONDIÇÕES DE TRABALHO

Duração das Sessões de Aula e Hora Extra

Parágrafo Primeiro - Para todos os efeitos, a duração das sessões de aulas para as academias será de 60 (sessenta minutos), sendo possível o seu fracionamento e respectivo pagamento proporcional.

Parágrafo Segundo - 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.

Parágrafo Terceiro - 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.

Autônomos e Parceiros na Atividade – Exceto Profissional de Educação Física

Parágrafo Quarto - As Academias poderão celebrar a contratação autônoma de mestres/ instrutores/ monitores, nos termos do art.442-B da CLT, mediante contrato de prestação de serviço devidamente formalizado e registrado no e-social, com regular emissão de RPA por parte da empresa, lançamento em folha de pagamento e desconto do INSS e IRPJ incidentes na fonte, nos termos do art. 442- b da CLT.

Parágrafo Quinto - Os profissionais contratados como autônomos deverão ter ingerência da sua prestação de serviço, podendo pactuar horários da prestação de serviço, ser responsável pela subcontratação de seus substitutos por sua conta, fiscalizar a manutenção do espaço e dos equipamentos, obter participação nos resultados com base na sua produção, participando dos riscos do empreendimento e respondendo solidariamente quanto a eventual resultado, não havendo entre as partes qualquer vínculo empregatício.

Parágrafo Sexto - 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.

Local para refeições em condições higiênicas

Parágrafo Sétimo - 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 DÉCIMA PRIMEIRA - CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO E BANCO DE HORAS

A POSSIBILIDADE DE ADOÇÃO DO "SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO" DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

As EMPRESAS estão autorizadas a adotar o Sistema de Registro Eletrônico de Ponto Alternativo (“Sistema Alternativo”) nos termos da Portaria/MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021, do Ministério do Trabalho e Previdência.

Parágrafo Primeiro - As empresas poderão ainda adotar outros meios de controle de ponto, inclusive através de programas e aplicativos, nos termos da Portaria/MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021, do Ministério do Trabalho e Previdência.

SEMANA ESPANHOLA

Parágrafo Segundo - Ficam os empregadores autorizados a adotar a compensação de horário denominada “semana espanhola”, que permite em uma determinada semana que o número de horas ultrapasse a jornada semanal com a devida compensação na semana seguinte, e desde que o período compreendido pela compensação não extrapole a soma das jornadas semanais e seja respeitado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias. Desta forma, por exemplo, os empregados contratados para módulo

semanal de 17 (dezesete) horas poderão ter a jornada de trabalho com o sistema de compensação de horário que alterna a prestação de 15 (quinze) horas em uma semana e 19 (dezenove) horas na seguinte, da mesma forma os empregados contratados para módulo semanal de 44 (quarenta e quatro) horas poderão ter a jornada de trabalho com o sistema de compensação de horário que alterna a prestação de 40 (quarenta) horas em uma semana e 48 (quarenta e oito) horas na seguinte.

Da administração do banco de horas

Parágrafo Terceiro - Fica estabelecido o banco de horas, por meio do qual o excesso de trabalho em um dia poderá ser compensado pela correspondente diminuição em data posterior, ou vice-versa, ficando as academias desobrigadas de pagar o acréscimo de salário quando houver a compensação pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 1 (um) ano, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 horas diárias, na forma do parágrafo 2º do artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Parágrafo Quarto - Para os fins desta cláusula, são consideradas como crédito as horas extras trabalhadas pelo empregado e como débito as horas correspondentes à sua jornada normal de trabalho que deixaram de ser trabalhadas em função da presente convenção.

Parágrafo Quinto - As ausências injustificadas, atrasos e saídas antecipadas não serão contabilizadas no banco de horas. Do mesmo modo, as ausências justificadas com atestados médicos que sejam validados pela empresa também não serão contabilizadas no Banco de Horas.

Parágrafo Sexto - Da proporcionalidade da compensação. Cada hora de sobre jornada trabalhada na forma deste instrumento e inserida no banco de horas será compensada com 1(uma) hora de descanso e vice-versa.

Parágrafo Sétimo - No caso de rescisão contratual do empregado, ele terá direito de receber as horas extras não compensadas, com os acréscimos previstos na cláusula de horas extras desta convenção.

Parágrafo Oitavo - Desconto de saldo negativo. Ao final do período de compensação, caso o empregado esteja com saldo negativo de horas, a empresa efetuará o correspondente desconto na remuneração devida no mês subsequente ao da apuração.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO INTERVALO INTRAJORNADA

Nos termos do art. 71, caput, da CLT, fica garantida a concessão de uma hora destinada ao repouso e alimentação dos trabalhadores, sempre que a jornada superar seis horas diárias, não integrando este intervalo na duração do trabalho. Será, contudo, de quinze minutos, o intervalo intrajornada caso a duração do trabalho seja inferior a seis horas, mas superior a quatro horas.

Parágrafo Primeiro: Nos termos permitidos no art. 611-A e 611-B, da Lei nº 13.467/17, o empregador poderá modificar o período do intervalo intrajornada, podendo reduzi-lo para trinta minutos, ou estendê-lo acima de uma hora, desde que assim previamente estipulado no contrato individual de trabalho.

Parágrafo Segundo: O intervalo intrajornada poderá ser gozado em dois períodos, desde que assim previsto em contrato individual de trabalho.

FÉRIAS E LICENÇAS OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - FALTA EM VIRTUDE DE CASAMENTO

FALTA EM VIRTUDE DE CASAMENTO – O empregado (a) poderá faltar até 5 (cinco dias) úteis consecutivos, em virtude de seu casamento, sem prejuízo do recebimento de seu salário relativos a tais dias de falta.

Parágrafo Único - O empregado(a) deverá apresentar ao seu empregador, mediante recibo, a competente Certidão de Casamento, a fim de obter a concessão do pagamento das faltas previstas no Caput desta

Cláusula em até 5 (cinco) dias após seu retorno ao trabalho, sob pena de não fazer jus a tal benefício.

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÕES PARA OS SINDICATOS

CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DO SINDICATO LABORAL

Parágrafo Primeiro - 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 duas parcelas de R\$ 10,00 (Dez reais) cada, sobre os salários já reajustados em maio de 2024, a serem recolhidos na tesouraria do sindicato, ou através de depósito no Banco Bradesco – Ag. 0887-7 – C/C 47958-6 ou através do Pix – chave 33966441000100 (CNPJ) de até o 10º dia após o desconto, e na hipótese da empresa ter que ressarcir o empregado por conta deste desconto, o Sindicato Laboral reembolsará a empresa, sendo verificada as condições previstas no Direito de Oposição.

CONTRIBUIÇÕES AO SINDICATO PATRONAL

Parágrafo Segundo - As Empresas representadas pelo SINDACADRIO efetuarão o pagamento das seguintes contribuições ao sindicato patronal:

I - Contribuição Associativa Sindical Única - CASU, onde toda e qualquer Academia, Studio de Atividade Física, Boxe de Crossfit, e demais empresas correlatas, poderão se associar ao SINDACADRIO, tendo direito a participar das Assembleias Gerais Ordinárias e Extraordinárias, com direito a voto e ainda aproveitar de todos os benefícios disponibilizados pelo sindicato.

a) A CASU é estipulada com a alíquota de 0,80% (zero vírgula oitenta por cento) incidente sobre o valor total bruto da folha de pagamento da empresa no mês de setembro de cada ano;

b) Fica estipulado um valor mínimo da CASU de R\$ 139,00 (cento e trinta e nove reais) e máximo de R\$ 414,00 (quatrocentos e quatorze reais) por CNPJ associado;

c) Para Associados com mais de 03 (três) unidades será dado um desconto de 10% sendo esse desconto registrado no boleto;

d) A CASU será devida mensalmente e sua data de vencimento será todo dia 20 (vinte) de cada mês, o pagamento deverá ser feito por meio de boleto bancário que será enviado em até 10 (dez) dias antes do seu vencimento;

e) Os recursos arrecadados pela CASU darão aos associados o direito de:

i. Participação nas assembleias que decidem o rumo do segmento;

ii. Participação nas negociações coletivas de trabalho decidindo o reajuste salarial a ser negociado;

iii. Consultas Jurídicas sobre questões trabalhistas e direito do consumidor, e assessoria jurídica para defesa de processos trabalhista com honorários com desconto de 50% na tabela da OAB/RJ;

iv. Gratuidade em palestras e eventos elaborados pelo SINDACADRIO;

v. Descontos em cursos e palestras apoiados pelo SINDACADRIO;

vi. Clube de benefícios, com diversos descontos e vantagens na aquisição de produtos e serviços com parceiros;

vii. Cobertura de ações coletivas favoráveis ao segmento;

viii. Isenção da Contribuição Assistencial Negocial, desde que em dia com as contribuições.

II - Contribuição Assistencial Negocial - Considerando o julgamento do Supremo Tribunal Federal no tema 935 em sede repercussão geral, (set/2023), que admitiu como constitucional a imposição da cobrança relativa a Contribuição Assistencial prevista no artigo 513, alínea "e", da Consolidação das Leis do Trabalho, inclusive aos não filiados ao sistema sindical, fica, portanto, instituída, nos termos do art. 8º IV da Constituição Federal c/c artigo 513, alínea "e" a contribuição assistencial nos seguintes termos:

- a) A Contribuição Assistencial Negocial será devida por todas empresas que prestarem serviços de atividade física (CNAE 9313-1/00 - Atividades de Condicionamento Físico) e estiverem com seu CNPJ ativo e com sede no Município do Rio de Janeiro, RJ;
- b) O valor da Contribuição Assistencial Negocial será no valor fixo de R\$ 100,00 (cem reais), cobrada mensalmente por boleto bancário, todo dia 01º de cada mês e com vencimento até o ultimo dia útil do respectivo mês de competência.
- c) Conforme art. 600 da CLT, o recolhimento fora do prazo será acrescido, de: multa de 10% (dez por cento) no primeiro mês, acrescida de 1% (um por cento) a cada mês subsequente de juros e correção monetária.
- d) Após dois meses de atraso os respectivos boletos bancários poderão ser protestados e a empresa incluída no banco de dados de sistemas de proteção ao crédito, bem como, cobrada judicialmente com adicional de honorários advocatícios de 15% (quinze por cento).
- e) A falta de recolhimento da Contribuição sujeita a empresa à multa por parte da Fiscalização do Ministério do Trabalho, de valor até 7.565,6943 UFIR (art. 598 CLT e 578/610) e demais cominações legais.
- f) As empresas associadas ao SINDACADRIO com todas as contribuições em dia ficarão isentas desta contribuição.
- g) Os recursos arrecadados com a Contribuição Assistencial Negocial serão direcionados para o custeio das despesas gerais do SINDACADRIO que passará a fornecer a todas academias filiadas ou não, acesso a Orientação Jurídica sobre os termos da CCT, Cópia da Convenção Coletiva, disponibilidade da Comissão de Conciliação Prévia para soluções de conflitos trabalhistas extrajudiciais, e custear ações e representações perante os poderes Executivos, Legislativos e Judiciários em favor de toda categoria representada.

DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DIREITO DE OPOSIÇÃO

I. Para as Contribuições devidas ao SINDECLUBES: 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 CONDOTA 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.

II. Para as Contribuições devidas ao SINDACADRIO: as empresas que desejarem manifestar sua oposição a contribuição assistencial negocial, deverão enviar pedido formal nesse sentido para o endereço sindicadrj@sindicadrj.org.br, no prazo máximo de 05 (cinco) dias corridos após a protocolo e registro dessa CCT no Portal mediador da Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho, e que será amplamente divulgado por e-mail e redes sociais.

a) As Empresas deverão informar razão social, CNPJ, nome e CPF do sócio responsável e breve justificativa do motivo que se opõe a contribuir com o custeio da entidade sindical que o representa perante as negociações coletivas, direitos coletivos, sociais e demais causas em trâmite perante os poderes públicos.

b) Transcorrido o prazo acima de oposição não serão mais aceitos pedidos de oposição e todas as empresas que não o fizeram estarão tacitamente de acordo com a cobrança e se comprometem a realizar o devido pagamento sob pena de incorrer nas penalidades previstas nesta convenção.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

Fica estabelecida a multa de R\$ 60,00 (sessenta reais) por infração e por empregado envolvido em caso de descumprimento de qualquer das cláusulas contidas nesta Convenção por qualquer uma das partes signatárias.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

A partir da data de registro e publicação da presente convenção coletiva, fica instituído a instalação da Comissão de Conciliação Prévia Intersindical, para suporte na resolução dos conflitos individuais de interesses surgidos entre empregados, prestadores de serviços e empregadores, advindos das relações de emprego ou de trabalho, sejam ditos conflitos surgidos durante o pacto laboral, com a finalidade de extinguir o Contrato de Trabalho, poderão ser submetidos previamente a Comissão de Conciliação constituída entre os Sindicatos convenientes, nos termos da Lei 9.958/2000.

I - A Comissão de Conciliação Prévia Intersindical firmada entre o SINDECLUBES e SINDACAD-RJ, terá sua sede na Rua do Ouvidor, nº 63, 10º andar, sala 1010, Centro - Rio de Janeiro;

II - A CCP é instituída com dois membros, sendo 1 representante dos empregados e 1 representante dos empregadores, a serem eleitos nos termos do art. 625-B da CLT;

III - Havendo demanda a parte interessada deverá contactar um dos sindicatos convenientes para orientação do modo de preenchimento e protocolo de requerimento formal de convocação de audiência de conciliação.

IV - Da data do protocolo a CCP terá o prazo de 10 dias para agendamento e citação das partes interessadas para comparecimento com dia e horário agendado, devendo as partes confirmarem sua presença até 48 horas antes da realização. No caso de impossibilidade de comparecimento poderá a audiência ser remarcada para mais uma única oportunidade.

V - A audiência de conciliação ocorrerá com a participação das partes interessadas, bem como, dos membros da CCP, sendo a demanda reduzida a termo por qualquer dos membros da Comissão, e entregue uma cópia datada e assinada pelo membro aos interessados.

VI - Havendo conciliação será lavrado um termo específico assinado pelas partes, pelo preposto da empresa, pelos membros da CCP e entregue cópias para os interessados, com os detalhes do avençado e direitos e obrigações constituídos.

VII - Após total cumprimento do acordado, se atribui ao termo de conciliação os efeitos da coisa julgada;

VIII - Não chegando as partes a uma conciliação, será lavrado um termo específico assinado pelas partes, pelo preposto da empresa, pelos membros da CCP e entregue cópia ao empregado que no caso de interposição de ação judicial deverá obrigatoriamente citar e apresentar o termo lavrado junto a sua petição inicial.

IX - No caso de descumprimento do acordo lavrado pela CCP, se atribui ao termo celebrado os efeitos de título executivo extrajudicial, podendo o empregado cobrar judicialmente seu cumprimento.

X - A audiência de conciliação e demais processamentos da demanda pela CCP será custeada pela Empregadora mediante pagamento de taxa assistencial no valor de 148,16 UFIR-RJ, a ser feito no dia da audiência de conciliação.

XI - No caso de não comparecimento de ambas as partes ou apenas uma delas, será lavrado um termo em específico assinado pela parte presente -se for o caso - ou tão somente pelos membros da CCP e enviado cópia para as partes, junto a cobrança da taxa assistencial prevista no item X acima.

XII - No caso de não comparecimento do empregado, a taxa prevista no item X - será rateada entre as partes, sendo paga metade pelo empregador e metade devida pelo empregado, que fica dispensado uma vez suprido pelo sindicato laboral.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VALIDADE DAS PRESENTES CLÁUSULAS NORMATIVAS

As presentes cláusulas que ampliem os direitos já previstos em lei, terão sua validade e eficácia apenas a partir da assinatura da presente convenção, sem efeito retroativo, conforme especificado no bojo desta CCT.

REGULAMENTO INTERNO

As empresas poderão criar Regulamento Interno, observando as características das atividades exercidas.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AJUSTE FINAL

E por estarem de acordo, as partes convenientes assinam a presente Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2025 em três vias iguais e de mesmo teor, para todos os fins de direito, cabendo protocolizar uma delas junto ao Órgão Ministerial competente a fim de que produza seus efeitos.

}

**RENATO HAROUCHE
PRESIDENTE
SINDICATO DAS ACADEMIAS DO RIO DE JANEIRO**

**JOSE PINHEIRO DOS SANTOS
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CLUBES, FEDERACOES E CONFEDERACOES ESPORTIVAS E ATLETAS
PROFISSIONAIS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO**

**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>.