

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000034/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 10/01/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR065575/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.117680/2021-72
DATA DO PROTOCOLO: 20/12/2021

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 ;

E

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

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2020 a 30 de abril de 2022 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

Os salários dos Empregados referente ao período de 2020/2022 deverão ser reajustados a partir de 1º maio de 2021 no percentual de 3% (três por cento), sendo 0,5% (zero virgula cinco por cento) pertinente ao ano de 2020/2021 e 2,5% (dois virgula cinco por cento) pertinente ao ano de 2021/2022.

Parágrafo Primeiro – Fica acordado que para os empregados que foram admitidos e recebam abaixo do piso salarial de admissão prevista nesta CCT 2020/2022, deverão ser adequados, estando dispensados de aplicar os reajuste citados no “caput” da Cláusula 3ª.

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

Parágrafo Terceiro – Fica estabelecido que o pagamento das diferenças salariais por venturas existentes, após ser observada a devida compensação descrita no parágrafo segundo desta cláusula, poderá ser quitado em até 06 (seis) parcelas iguais, vencendo a 1º 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 2021:

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\$ 1.169,00 (Hum mil, cento e sessenta e nove reais) por mês;

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\$ 1.200,00 (Hum mil e duzentos reais) por mês;

c) Gerente - R\$ R\$ 1.200,00 (Hum mil e duzentos 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-Kwen-Do, de Kung-Fu, de Box-Tailandês, de Judô, de Luta-Greco-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\$ 2.112,00 (Dois mil, cento e doze reais) para os mensalistas;

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 Luta-Greco-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\$ 9,60 (Nove reais e sessenta centavos) já incluso DSR que deverá 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 no item "d" desta cláusula, 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 partir de 1º de maio de 2021, 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.

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.

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 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 E REGUL. INTERNO

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.

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.

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.

Substituição 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 por instrutores substitutos, aqueles que não fazem parte do quadro de funcionários da empresa, são considerados de natureza eventual e o pagamento será realizado através de RPA (Recibo de Pagamento Autônomo).

Mesma Função – Idêntica Remuneração

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.

Regulamento Interno

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

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 - Faculta-se aos empregadores a contratação autônoma de mestres/instrutores/ monitores, nos termos da Lei, quando não presentes os requisitos da relação de emprego.

Parágrafo Quinto - 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.

Gratuidade de Frequência

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

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 Primeiro - 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.

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

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

As entidades/empresas descontarão de todos os empregados da categoria, de acordo com o artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal, sejam filiados ou não ao Sindicato dos Empregados em Clubes e Academias do Estado do Rio de Janeiro, conforme deliberação em Assembleia, o

valor referente a 1% (Hum por cento) sobre os salários já reajustados em maio de 2021, a serem recolhidos na tesouraria do sindicato, ou através de depósito no Banco Bradesco – Ag. 0887-7 – C/C 47958-6 até o dia 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.

Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DIREITO DE OPOSIÇÃO

Conforme TAC 229/2005 assinado entre o Sindclubes e o Ministério Público do Trabalho, fica assegurado o Direito de Oposição, até 20 (vinte) dias contados a partir do registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho, através de carta protocolada na secretaria do Sindicato Laboral, escrita de próprio punho, em 3 (três) vias e individual. Da mesma forma, a carta de oposição das contribuições do Sindicato Patronal (SINDACAD), deverão ser entregues em sua secretaria dentro do mesmo prazo.

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 - SOLUÇÃO DE CONFLITOS

As partes convenientes ACORDARAM as presentes cláusulas desta CCT, através de exaustivas conversações, tendo justo e devidamente estabelecido que os conflitos, por venturas existentes, na aplicação das normas estabelecidas neste instrumento, deverão ser submetidas aos seus respectivos advogados a fim de buscarem uma solução harmônica e em caso de permanecerem divergências, as partes deverão levar suas posições ao Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução e Disputas da Capital (CEJUSC-CAP) de 1º grau a fim de buscarem um entendimento, ressalvando que, em caso de permanecer o impasse, este poderá ser submetido à apreciação do Tribunal Regional do Trabalho desta Primeira Região observadas as formalidades previstas na CLT.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VALIDADE DAS PRESENTES CLÁUSULAS NORMATIVAS

As presentes cláusulas que ampliarem 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.

Outras Disposições

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AJUSTE FINAL

E por estarem de acordo, as partes convenientes assinam a presente Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2022 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.

JOSE PINHEIRO DOS SANTOS

Presidente

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

RENATO HAROUCHE

Presidente

SINDICATO DAS ACADEMIAS DO RIO DE JANEIRO

ANEXOS

ANEXO I - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

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