

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ002383/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 11/10/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR056090/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.210652/2023-97
DATA DO PROTOCOLO: 09/10/2023

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 DOS CLUBES DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, CNPJ n. 40.180.028/0001-72, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). KARLA VALERIA PINAUD;

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 junho de 2023 a 31 de maio de 2025 e a data-base da categoria em 01º de junho.

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, Italva/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, Rio de Janeiro/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

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE, PISO SALARIAL E PROPORCIONALIDADE

Os Empregadores farão incidir sobre os salários de seus empregados vigentes em Maio de 2023, o percentual de 4,20% (quatro vírgula vinte por cento) perfazendo assim o salário a ser pago a partir de 1º de Junho de 2023. Esta Cláusula tem validade até 31/05/2024.

Parágrafo Primeiro - Não terão direito à correção salarial prevista nesta Cláusula, aqueles empregados que percebem o Salário Mínimo Nacional ou o Piso Regional de Salário do Estado do Rio de Janeiro, já que obtiveram aumento em razão da legislação específica.

Parágrafo Segundo – O piso salarial que rege a categoria é o Salário Mínimo Nacional e a jornada normal de trabalho é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Parágrafo Terceiro - Fica estabelecido que o pagamento das diferenças salariais por venturas existentes, poderá ser quitado em até 03 (três) parcelas iguais, sendo obrigatório constar dos contracheques ou recibos salariais a informação sobre qual parcela desta diferença, por ventura existente, está sendo quitada.

PROPORCIONALIDADE - Os admitidos após a data base anterior, 1º de junho de 2022, terão seus aumentos calculados proporcionalmente pelos meses trabalhados, na base de 1/12 (um doze avos) da correção salarial da Cláusula Primeira, por cada mês trabalhado, respeitada a exceção prevista no parágrafo primeiro da mesma.

COMPENSAÇÃO - Não haverá compensação de reajustes ou aumento salariais concedidos a título de promoção, merecimento, equiparação salarial, implemento de idade ou término de aprendizagem.

EMPREGADO SUBSTITUTO - Conceder ao empregado substituto, igual salário do empregado de menor salário, na mesma função do empregado substituído, enquanto perdurar a substituição.

Parágrafo único: Em não havendo outro empregado na mesma função, serão adotados os critérios do item abaixo, para apurar o salário do empregado substituído que deverá ser pago ao empregado substituto.

SALÁRIO IGUAL - Garantir ao empregado admitido para a função de outro dispensado sem justa causa, igual salário do empregado de menor salário na mesma função, apurando-se esse menor salário através do desconto no salário referência das vantagens pessoais do empregado paradigma, tais como dissídios incidentes pelo tempo de serviço, espontâneos, gratificações, etc.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA QUARTA - HORAS EXTRAS E INTERVALO INTRAJORNADA

HORAS EXTRAS - Quando necessárias, serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) as 2 (duas) primeiras horas extras realizadas diariamente no período de Terça à Domingo, a 3ª (terceira) hora extra na mesma jornada em 60% (sessenta por cento) e a partir da 4ª (quarta) hora extra na mesma jornada, o adicional será de 70% (setenta por cento). As horas extraordinárias trabalhadas em Domingos de Repasse (escala de 12x36), folgas e feriados serão remunerados com acréscimo de 100% (cem por cento) do valor da hora normal.

Parágrafo Único - Para evitar qualquer dúvida nesta Cláusula, os adicionais diversos para as horas extras prestadas além da segunda diária, fica ressaltado que tal previsão não importa em autorização para a exigência de labor extraordinário além dos limites constitucionais e legais.

INTERVALO INTRAJORNADA - Não se caracteriza como tempo à disposição do empregador, o interstício intra-jornada (exceto o intervalo para refeições) entre o horário matutino e o horário vespertino ou noturno do exercício do trabalho vinculado as modalidades esportivas que impõem tal exceção para seu desempenho, ficando pelo presente Termo acordado que será, neste caso específico, inaplicável a Súmula 118 do TST, desde que registrados os dois horários da jornada, ficando o empregado naquele intervalo diário, liberado para novos contratos de trabalho com outro empregador, sem prejuízo do contrato vigente.

Outros Adicionais

CLÁUSULA QUINTA - GORJETAS, AUXÍLIO CRECHE, FUNERAL, ALIMENTAÇÃO, FARMÁCIA E OUTROS

DA GORJETA ESPONTÂNEA DADA DIRETAMENTE PELO CLIENTE AO EMPREGADO - (art. 611-A, inciso IX da CLT)

Fica reconhecido pela presente Convenção que Gorjeta não é salário e não constitui receita própria do Empregador, as Entidades que tenham restaurantes e/ou bar, lanchonete, etc. próprio, departamento ou setor e que não adotam a sistemática de cobrança de gorjetas compulsórias inseridas na nota/conta, enquadrar-se-ão no sistema de gorjetas espontâneas que é aquela entregue pelo consumidor diretamente ao empregado sem qualquer ingerência, controle e interferência do empregador sob qualquer aspecto e de qualquer espécie.

Parágrafo Primeiro - Os Sindicatos signatários, reconhecendo a impossibilidade de serem apurados os valores das gorjetas espontâneas porventura entregues pelo consumidor diretamente ao empregado, resolvem deliberar pela fixação de critérios de apuração para as

gorjetas espontâneas definidos na Tabela de Estimativa para Gorjetas Espontâneas constante desta Clausula, para o fim de exclusivamente servir de base de cálculo para a incidência das contribuições previdenciárias, bem como os depósitos do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), férias e o 13º salário, estes, enquanto não houver mudança na legislação ou for sumulada de forma diversa pelos Tribunais Superiores.

Parágrafo Segundo - Considerando que as gorjetas espontâneas são legalmente aquelas dadas diretamente pelo cliente ao empregado, sem qualquer tipo de participação, interferência, controle, fiscalização ou, ingerência do Empregador e que inexistência do Empregador dos valores dados espontaneamente pelo cliente ao empregado, os Sindicatos signatários estabelecem que o rateio e distribuição da gorjeta espontânea recebida diretamente do cliente pelo empregado é de definição autônoma dos mesmos, sem qualquer tipo de participação, interferência, controle, fiscalização ou ingerência do Empregador.

Parágrafo Terceiro – Tendo em vista que o §3º e §7º do artigo 457 da CLT com a redação dada pela Lei 13.419 declaram e definem que gorjeta espontânea é aquela entregue pelo consumidor diretamente ao empregado, e reconhecendo os subscritores que nas gorjetas espontâneas não há qualquer participação, ingerência, controle, fiscalização ou interferência do empregador de qualquer espécie no seu recebimento ou rateio pelos empregados, fica estabelecido pelo presente, que a Tabela de Estimativa de Gorjetas espontâneas, na forma da Lei, somente se aplica aos empregados do setor/departamento de Restaurante, Bar e/ou lanchonete, que atendam diretamente o cliente, podendo, entretanto os empregadores alterar o critério de estimativa da Tabela através de Termo Aditivo a presente Convenção Coletiva firmado com o Sindicato de Empregados signatário e com anuência e/ou interveniência do Sindicato Patronal.

Parágrafo Quarto - O valor da estimativa de gorjeta constante da Tabela não será computado para fins de cálculo e pagamento do aviso prévio, do repouso semanal remunerado, das horas extras e do adicional noturno, conforme Sumula 354 do TST.

Parágrafo Quinto. - O empregador não está obrigado a pagar o valor apurado na Tabela de Estimativa de Gorjetas espontâneas, mas, apenas incluí-lo com o fim exclusivo de formar a base de cálculo da remuneração básica para fins das incidências discriminadas nos parágrafos anteriores e efeitos supramencionados, ficando autorizado aos empregadores, na forma do disposto no §7º c/c incisos I e II, do §6º, inciso II do art. 457 da CLT com a redação dada pela Lei 13.319/17, a descontar da remuneração dos empregados beneficiados até 33% ou até 20%, (conforme o enquadramento legal) sobre o valor apurado pela Tabela de Estimativa de Gorjetas espontâneas, aplicado e lançado, com a finalidade exclusiva de custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas definidos e descritos na presente Cláusula,

Parágrafo Sexto - Fica estabelecido pela presente convenção, para fins do §9º do art. 457 com a redação da Lei 13.419/17, considerando as especificidades da categoria patronal, que, deixando o empregador de possuir restaurante, bar ou lanchonete de modo próprio, ou havendo transferência, alteração de cargo, função, departamento ou setor do empregado ou extinção do contrato de trabalho, a qualquer tempo, implicando na inexistência de gorjetas de qualquer espécie, a gorjeta e/ou sua média não se incorporará ao salário ou remuneração do empregado, para qualquer fim, em especial considerando-se a Sumula 354 do TST.

Parágrafo Sétimo - Os empregadores deverão fazer constar da CTPS, a partir da presente convenção as anotações correspondentes em cumprimento ao §8º do artigo 457 da CLT com a redação dada pela Lei 13.419/17, assim como deverá ser destacado no recibo de pagamento

o valor utilizado como base de cálculo das incidências e integrações porventura cabíveis que foi apurado pela Tabela de Estimativa de gorjetas espontâneas e o desconto efetuado para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas já aqui definidos.

Parágrafo Oitavo – Às empresas que adotarem exatamente o sistema previsto na Tabela de Estimativa de Gorjetas espontâneas constante desta Clausula, dispensar-se-á a necessidade de Termo Aditivo a presente Convenção. Fica, entretanto facultado e autorizado aos empregadores de, individualmente, firmarem Termo Aditivo a presente Convenção Coletiva com o Sindicato Profissional e anuência e/ou interveniência do Sindicato Patronal, para o fim de alterar ou fixar critérios de forma diversa dos definidos na Tabela de Estimativa de Gorjetas espontâneas constantes desta Cláusula.

Parágrafo Nono- A adoção pela empresa da modalidade de pagamento de gorjetas compulsórias inseridas em nota de serviço isenta a Entidade e exclui dos empregados quaisquer direitos à aplicação da Tabela de Estimativa de Gorjetas Espontâneas constantes da presente Cláusula.

Parágrafo Décimo - Declaram os Signatários da convenção que a aplicação da presente Cláusula pelas Entidades não configura qualquer tipo de admissão, reconhecimento ou afirmação por parte das Entidades de que seus empregados por ela beneficiados recebem gorjetas espontâneas diretamente e de todos os clientes.

Parágrafo Décimo Primeiro - Fica assim pelo presente estabelecida a Tabela de Estimativa de Gorjetas Espontâneas na forma abaixo, que fixa os critérios de estimativa de gorjetas espontâneas dada pelo cliente diretamente ao empregado, para os fins previstos e estabelecidos na presente Clausula e seus parágrafos e Parágrafo 5º e §7º do art. 457 da CLT na redação dada pela Lei 13.419/17, que será calculada com base no piso da categoria que é o Piso Nacional de Salário conforme definido no presente Convenção Coletiva, ficando facultado aos Empregadores de, individualmente, firmarem Termo Aditivo a presente Convenção Coletiva com o Sindicato De Empregados signatário e anuência e/ou interveniência do Sindicato Patronal, para o fim de alterar ou fixar critérios de forma diversa dos constantes na Tabela de Estimativa de Gorjetas espontâneas abaixo:

FUNÇÃO	BASE DE CÁLCULO	Estimativa de gorjeta sobre a base de cálculo
Garçons e Maitres	Piso nacional de salário	20%
Pessoal de Apoio que atenda diretamente o cliente do Restaurante, Bar, Lanchonete, etc.	Piso nacional de salário	10%

Parágrafo Décimo Segundo - Para os empregados contratados para o trabalho com duração semanal inferior a 44 horas, a estimativa de gorjetas espontâneas será aplicada de acordo com a proporcionalidade da jornada.

Parágrafo Décimo Terceiro- Para os fins de aplicação dos direitos previstos na Tabela e nesta Cláusula, e na forma da Lei, é considerado como pessoal de apoio, apenas os empregados registrados no setor ou no departamento que abrange restaurante, bar ou lanchonete, e que atendam diretamente o cliente, podendo a estimativa de porcentagem de gorjeta espontânea e funções serem alterados ou modificados através Termo Aditivo a presente Convenção Coletiva com o Sindicato De Empregados signatário e anuência e/ou interveniência do Sindicato Patronal.

Clausula Trigésima Quinta - GORJETAS COMPULSÓRIAS -(ART. 611-A , inciso IX da CLT)

Fica reconhecido pela presente Convenção que Gorjeta não é salário e não constitui receita própria do Empregador, as Entidades que tenham restaurantes e/ou bar, lanchonete, etc. próprio, com departamento ou setor específico e que adotarem a sistemática de cobrança de gorjetas obrigatórias ou compulsórias, que são aquelas inseridas nas contas de consumo/notas de despesas ou cupons fiscais acompanhadas dos dizeres “gorjeta”, “taxa de serviço”, etc., que são distribuídas entre os empregados do setor, serão regidas pelo disposto na presente Cláusula.

Parágrafo Primeiro - A adoção pela empresa da modalidade de pagamento de gorjetas compulsórias, inseridas em conta/nota de serviço, isenta a Entidade dos deveres e exclui dos empregados quaisquer direitos relativos e previstos na Clausula de Gorjetas espontâneas, inclusive da aplicação da Tabela de Estimativa de Gorjetas Espontâneas.

Parágrafo Segundo – Às empresas que adotarem exatamente o sistema previsto na Tabela de Estimativa de Gorjetas espontâneas constante desta Clausula, dispensar-se-á a necessidade de Termo Aditivo a presente Convenção. Fica, entretanto facultado e autorizado aos empregadores de, individualmente, firmarem Termo Aditivo a presente Convenção Coletiva com o Sindicato de Empregados signatário e anuência e/ interveniência do Sindicato Patronal, para o fim de alterar ou fixar critérios de forma diversa dos definidos na Tabela de Gorjetas Compulsórias/Obrigatórias constantes desta Clausula.

Parágrafo Terceiro - Na modalidade de cobrança de gorjetas obrigatórias ou compulsórias, do resultado obtido com a cobrança destas, as entidades ficam autorizadas a reter, para pagamento dos encargos fiscais, trabalhistas e previdenciários correspondentes até 20% ou até 30% do valor bruto das mesmas, conforme seu enquadramento no disposto no inciso I ou II do §6º do art. 457 da CLT com a redação dada pela Lei 13.419/17,

Parágrafo Quarto - O valor da Gorjeta a ser rateada e distribuída ao empregado na forma e critérios constantes da Tabela de Rateio e Distribuição de Gorjetas Compulsório-Obrigatórias constante desta Clausula, é o valor remanescente, estabelecendo-se que valor remanescente, é o resultante após a retenção efetuada pelo empregador para pagamento dos encargos fiscais, trabalhistas e previdenciários.

Parágrafo Quinto - O valor das gorjetas não será computado para fins de cálculo e pagamento do aviso prévio, Repouso semanal remunerado, horas extras e adicional noturno, conforme Sumula 354 do TST.

Parágrafo Sexto– O valor da gorjeta será computado ao salário fixo para fins de cálculo, pagamento e incidência das contribuições previdenciárias e depósitos do FGTS (Fundo de

Garantia por Tempo de Serviço), bem como de férias e do 13º salário, estes, enquanto não houver mudança na legislação ou for sumulada de forma diversa pelos Tribunais Superiores.

Parágrafo Sétimo - O FGTS e o INSS serão calculados e pagos de acordo com o valor efetivamente recebido pelo empregado com o rateio e distribuição do saldo remanescente no mês de competência respectiva.

Parágrafo Oitavo - Para os empregados contratados para o trabalho com duração semanal inferior a 44 horas, a gorjeta será rateada e distribuída de acordo com a proporcionalidade da jornada.

Parágrafo Nono - Fica estabelecido pela presente convenção, para fins do §9º do art. 457 com a redação da Lei 13.419/17, considerando as especificidades da categoria patronal, que, deixando o empregador de possuir setor ou departamento de Restaurante, bar ou lanchonete de modo próprio, ou ainda havendo a transferência, alteração de cargo, função, departamento ou setor do empregado ou extinção do contrato de trabalho, a qualquer tempo, implicando na inexistência de gorjetas de qualquer espécie, a gorjeta e/ou sua média não se incorporará ao salário e/ou remuneração do empregado, para qualquer fim, em especial considerando-se a Sumula 354 do TST.

Parágrafo Décimo - Os empregadores deverão fazer constar da CTPS, a partir da presente convenção as anotações correspondentes em cumprimento ao §8º do artigo 457 da CLT com a redação dada pela Lei 13.419/17, assim como deverá ser destacado no recibo de pagamento o valor da gorjeta recebida e utilizado como base de cálculo das incidências e integrações porventura cabíveis e o desconto efetuado para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas já definidos e autorizados pela presente Cláusula.

Parágrafo Décimo Primeiro - Para fins de aplicação da Tabela, não havendo a função de garçom ou mitre, poderá o valor destinado àquelas funções ser distribuído aos demais funcionários no setor ou Departamento de Restaurante, Bar e Lanchonete.

Parágrafo Décimo Segundo - Fica assim pela presente Convenção estabelecida a Tabela de Rateio e Distribuição de Gorjetas Compulsórias e/ou obrigatórias na forma abaixo, que fixa os critérios de rateio e distribuição de gorjetas compulsórias cobradas na conta/nota pelo empregador, para os fins previstos e estabelecidos na presente Clausula e seus parágrafos e no §5º e §6º do art. 457 da CLT na redação dada pela Lei 13.419/17, ficando facultado aos Empregadores de individualmente, firmarem Termo Aditivo a presente Convenção Coletiva com o Sindicato de Empregados signatário e anuência e/ou interveniência do Sindicato Patronal, para o fim de alterar ou fixar critérios, subdivisões, funções, critérios de distribuição ou rateios, etc. de forma diversa dos constantes na Tabela de Rateio e Distribuição de Gorjetas Compulsórias/obrigatórias abaixo estabelecida:

TIPOS DE FUNÇÃO	BASE DE CÁLCULO	% DE RATEIO TOTAL sobre a base de cálculo	DISTRIBUIÇÃO
Garçons/Maitres	Receita bruta referente à cobrança de gorjeta na conta/nota menos a porcentagem de	70%	Entre os Garçons/Maitres que trabalharam no turno/dia

	retenção autorizada (20% ou 33%)		
Pessoal de Apoio	Receita bruta referente à cobrança de gorjeta na conta/nota menos a porcentagem de retenção autorizada (20% ou 33%)	30%	Entre os empregados do setor e/ou departamento de Restaurante, Bar ou Lanchonete que trabalharam no turno/dia.

Parágrafo Décimo Terceiro - Para fins distribuição é considerado como "pessoal de apoio" os empregados registrados no setor ou no departamento que abrange restaurante, bar ou lanchonete, podendo o critério de distribuição de quaisquer dos tipos de função e/ou a porcentagem de rateio ser alterados através de Termo Aditivo a presente Convenção Coletiva com o Sindicato de Empregados signatário e anuência e/ou interveniência do Sindicato Patronal.

AUXILIO CRECHE

Fica facultado às entidades empregadoras, a seu critério e interesse e não obrigatório, conceder às Empregadas, após do retorno do auxílio-maternidade, um reembolso mensal de auxílio creche no valor de até 20% (vinte por cento) do Piso da Categoria previsto no parágrafo segundo da Clausula Primeira desta Convenção, pelo prazo máximo de até 6(seis) meses, e mediante a comprovação do bebê estar matriculado em creche paga, não integrando ou se incorporando à remuneração e/ou salário das empregadas a nenhum título ou finalidade, não se tratando de parcela de natureza salarial, in natura e/ou de contraprestação ao serviço, reconhecida a sua natureza indenizatória."

AUXILIO FUNERAL

As Entidades empregadoras é facultado e não obrigatório, a seu critério e interesse, conceder auxílio funeral aos Empregados que falecerem no valor de até 2 (dois) pisos da categoria, desde que apresentado o atestado de óbito e os demais documentos legais e exigíveis que habilitem os herdeiros ao recebimento, não integrando, sobre qualquer forma, o salário e/ou remuneração para quaisquer fins por seu caráter indenizatório.

ALIMENTAÇÃO/CESTA BASICA/VALE COMPRAS

O benefício de alimentação e/ou cesta básica porventura fornecida aos empregados, em qualquer de suas modalidades, não se configura como salário utilidade ou *in natura* e, ainda que por eles parcialmente subsidiadas tem caráter meramente indenizatório para qualquer efeito legal, não se constituindo como parte ou complemento do salário ou remuneração dos empregados, pelo que, sob qualquer forma, não integra a remuneração dos empregados a nenhum título ou finalidade, não se tratando de parcela de natureza salarial e/ou de contra-prestação ao serviço.

CONVÊNIO FARMÁCIA

As Entidades empregadoras, a seu critério e interesse, poderão realizar Convênios e/ou Contratos com Farmácias, onde os Empregados terão participação de 100% do custo, ficando desde já autorizado pelo Sindicato dos Empregados o desconto em folha de pagamento da

integralidade das despesas realizadas pelos empregados em razão do Convênio e/ou Contrato, quando a fatura mensal for paga pela Entidade, bem como o desconto e/ou compensação em caso de rescisão.

MEDICAMENTOS PARA ACIDENTADOS

As Entidades empregadoras, a seu único e exclusivo critério e interesse, poderão pagar ou reembolsar a seus funcionários vitimados de acidente do trabalho, os medicamentos ou parte dos medicamentos prescritos pelo médico responsável pelo tratamento, excluídas as doenças profissionais.

Parágrafo Único: As Entidades que optarem por conceder este benefício facultativo, somente cumprirão esta cláusula se o acidente ocorrer exclusivamente no local de trabalho, ou seja, no endereço do empregador.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA SEXTA - VALE TRANSPORTE E APOSENTADORIA

a - VALE TRANSPORTE

Havendo impossibilidade de emissão do Vale-Transporte por qualquer motivo, ou alheio a vontade do Empregador, ou ainda, quando o único meio de locomoção para determinada região seja o transporte alternativo comprovado por declaração expressa de cooperativa legalizada ou empresa exploradora, aquele poderá ser efetivado em espécie, mantida as garantias, descontos e benefícios estabelecidos pela Lei 7.418, de 16/12/85, regulamentada pelo Decreto 95.247, de 17/11/87 e demais aplicáveis.

Parágrafo Primeiro: No caso do *caput* deste artigo, os valores não se incorporarão ao salário ou demais itens da remuneração sob qualquer forma ou título, não tendo natureza salarial, e não se caracteriza como salário utilidade.

Parágrafo Segundo: Na ocorrência de aumento da tarifa de transporte, as entidades deverão complementar a diferença dentro do prazo máximo de 5 (cinco) dias.

Parágrafo Terceiro : Incluem-se também nos benefícios do *caput* deste artigo e seus parágrafos primeiro e segundo qualquer tipo de "vale-combustível" porventura fornecido pelo empregador, desde que os empregados declarem expressamente que utilizam somente transporte próprio para deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

b - DA APOSENTADORIA

Os empregados que tiverem contrato de trabalho há pelo menos 10 (dez) anos ininterruptos para o mesmo Empregador e que estejam há 12 (doze) meses da Aposentadoria por Tempo de Serviço, poderão ser dispensados, se obrigando o Empregador a efetuar o recolhimento mensal

do INSS restante referente a esse período, desde que o empregado tenha comunicado por escrito ao Empregador, no prazo de até 24 (vinte e quatro) meses que antecedem a aquisição do direito a Aposentadoria por tempo de serviço. A falta dessa comunicação pelo Empregado importa na perda do direito garantido nessa Cláusula.

Parágrafo Único – O Empregador, quando da dispensa, e se cumprida pelo Empregado a comunicação exigida na forma e prazo do caput desta Clausula, estará obrigado ao recolhimento mensal daquele período restante de 12 (doze) meses ou menos, enquanto o ex-empregado não obtiver novo emprego naquele período, o que deverá ser mensalmente comprovado pelo empregado através da CTPS, sendo este responsável por essa comunicação, sob pena de, não o fazendo, responder civil e penalmente, além do ressarcimento dos valores.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA SÉTIMA - RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

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.

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 clausula 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) quando o pagamento da rescisão ocorrer a partir do 181º dia da data legalmente prevista - multa equivalente a 04 salários base do empregado.

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.

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.

Parágrafo Quarto: Comprovante de Pagamento - Fornecimento obrigatório de comprovante de pagamento aos empregados com a discriminação das importâncias pagas, FGTS e data do pagamento.

Parágrafo Quinto: Empregados com menos de 1 (um) ano - Obrigação por parte da Entidade empregadora de fornecer ao Sindicato uma via de quitação dos empregados demitidos com menos de 1 (um) ano na Entidade.

Contrato a Tempo Parcial

CLÁUSULA OITAVA - TEMPO PARCIAL

CONTRATO A TEMPO PARCIAL

Por este Termo, as partes acordantes, na qualidade de representantes legais e processuais das categorias de empregados e empregadores representadas, em todo o Estado do Rio de Janeiro, firmam a presente Convenção Coletiva para autorizar e possibilitar a implantação do Contrato de Trabalho sob o regime a tempo parcial, na forma do disposto e definido no artigo 58-A da CLT.

Parágrafo Primeiro: No caso dos empregados atuais, será exigida opção expressa e de próprio punho do empregado que aceite ter seu Contrato de Trabalho alterado para o Contrato de Trabalho sob o regime a tempo parcial para que tenha validade aquela alteração, que deverá

ter uma via enviada e protocolada no Sindicato dos Empregados dispensada aquela opção quando tratar-se de novos empregados.

Parágrafo Segundo: Os empregadores, quando for o caso, obrigatoriamente farão constar na CTPS a anotação de tratar-se de Contrato de Trabalho sob o regime a tempo parcial.

Parágrafo Terceiro: O empregado contratado sob o regime de tempo parcial terá direito a férias nos termos e na forma do disposto no art. 58-A, parágrafos 6º e 7º da CLT e art. 130, da CLT.

Parágrafo Quarto: A prestação de horas extras pelo empregado sob o regime do Contrato a tempo parcial, poderá ocorrer na forma e hipótese previstas no art. 58A e seus parágrafos da CLT.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA NONA - COMPENSAÇÃO, REPOUSO E FERIADOS

a - COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

Por este Termo, as partes acordantes, na qualidade de representantes legais e processuais das categorias de empregados e empregadores de Clubes, etc., de todo o Estado do Rio de Janeiro respectivamente, firmam o presente Acordo a fim de que fique autorizado que o excesso de horas trabalhadas pelos empregados em um dia sejam compensadas pela correspondente diminuição em outros dias, a critério das entidades empregadoras, desde que dentro do período de 1(um) ano.

Parágrafo único: Quando houver compensação de excesso de horas relativas a jornada laborada em Feriado e/ou folga, deverá a compensação das horas ser efetuada com dobra.

b - REPOUSO SEMANAL E FERIADO

O Repouso Semanal da Categoria é às Segundas-Feiras, devendo o trabalho nesse dia ser remunerado na forma da Lei, sendo Domingo dia normal de trabalho para a categoria, facultado ao Empregador, entretanto, a substituição daquele repouso semanal pelo Domingo ou outro dia da semana, ratificando-se, com o presente Acordo, a instituição do dia 21 de Dezembro, "DIA DOS EMPREGADOS DE CLUBES", feriado da categoria devendo o trabalho neste dia ser remunerado em DOBRO.

Parágrafo Primeiro: Havendo necessidade do Empregador em trocar o Feriado da categoria de 21 de dezembro por outra data, esta alteração deverá ser comunicada antecipadamente ao Sindicato dos Empregados, ficando desde já convencionado que quando alterado para dia em

que seja a folga dos empregados, estes terão direito a uma gratificação correspondente a 1 (um) dia de trabalho.

Parágrafo Segundo: Para os efeitos legais de remuneração, são considerados como Feriados, os dias fixos de 1° de Janeiro, 21 de Abril, 1° de Maio, 7 de Setembro, 12 de Outubro, 2 de Novembro, 15 de Novembro, 21 de Dezembro e 25 de dezembro, os feriados móveis Sexta-Feira da Paixão, Corpus Christis, Dia de Eleições, e os fixados como feriados em Lei Estadual e/ ou Municipal.

Parágrafo Terceiro: Os empregados contratados para trabalhar exclusivamente nos finais de semana e feriados, não têm direito a folga dominical a cada 7(sete) semanas para os homens e mensal para as mulheres, direito este que fica garantido exclusivamente aos empregados que laboram a jornada de 30(trinta) dias.

CLÁUSULA DÉCIMA - ESCALA DE HORÁRIO E ESCALA DE REVEZAMENTO

a - ESCALA DE HORÁRIO DE TRABALHO DE 12 X 36

Nos termos do Art. 59 da CLT, fica estabelecido pelo presente Acordo, que é admitido o horário de Trabalho de 12 (doze) horas por 36 (trinta e seis) horas de descanso, aplicando-se a compensação capitulada na Cláusula Nona sempre que couber.

Parágrafo Único: Os empregados que trabalham em escala 12 (doze) horas por 36 (trinta e seis) horas, quando a escala cair em Feriados, terão direito ao acréscimo de 100% (cem por cento) previsto legalmente para trabalho em feriados, se não compensados na forma da Cláusula da Compensação.

b - ESCALA DE REVEZAMENTO

Os empregados plantonistas e os demais sujeitos a escala de revezamento terão cada hora normal de serviço prestado em dias de folga ou Domingos de Repasse acrescidos de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - GRATIFICAÇÃO

COMPETIÇÕES ESPORTIVAS

Todos os funcionários que trabalharem em competições esportivas oficiais ou amistosas, fora de seu horário de trabalho, (Técnicos, Atletas, Coordenadores, Preparadores Físicos, Seguranças, Médicos, Massagistas, Roupeiros, Funcionários Administrativos, de Manutenção, e outros aqui não nominados ou especificados), terão direito a uma Gratificação, a ser estipulada a critério do Clube, em substituição as horas extras, tendo em vista a dificuldade e impossibilidade de controle sobre a duração do tempo de atividade nas competições, não

podendo ser inferior ao correspondente a 70% (setenta por cento) de um dia de remuneração do funcionário, inclusive em competições realizadas fora do local de trabalho, ou em outro Município, ou em outro Estado ou em outro País.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Faltas

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS E CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

FALTAS

a - Desde que haja incompatibilidade no horário e apresentarem documentos hábeis, serão abonadas pelo empregador as horas de ausência ao serviço do empregado que estiver realizando provas de vestibular, supletivo ou concurso público, bem como comparecimento ao serviço médico e odontológico do Sindicato, desde que a comunicação se faça por escrito com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

b - Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao empregado (a), para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, desde que haja comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas."

CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

a - 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.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PARCELAMENTO DE FÉRIAS

Poderá ser parcelado o gozo de férias na forma do Art. 134 da CLT, mediante concordância do empregador, e na forma prevista na legislação, sendo que, em caso de parcelamento, o empregador deverá, obrigatoriamente, conceder o segundo período do gozo de férias dentro do prazo legal do período concessivo.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - EPI E UNIFORME

Os empregadores fornecerão aos seus empregados, gratuitamente, os EPIs e uniformes, quando exigidos pelo empregador ou quando legalmente exigidos pelas condições de trabalho.

a - Os EPIs quando utilizados por determinação legal, visarão melhor adaptação ao empregado para minimizar o desconforto natural do seu uso, se obrigando os empregados a utilizá-los de forma correta de acordo com a orientação recebida;

b - Em caso de perda, não devolução, estrago voluntário ou por má utilização pelos empregados dos EPIs e/ou uniformes, fica assegurado a Entidade o direito ao reembolso do valor correspondente, autorizado pela presente Convenção a ser descontado no salário ou nas verbas rescisórias;

c - Havendo recusa do empregado ao uso de EPIs e uniformes, submeter-se-á às penalidades legais cabíveis.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DESCONTOS DAS CONTRIBUIÇÕES PARA OS SINDICATOS

DESCONTO DO SINDICATO DE EMPREGADOS

Em cumprimento aos termos do TCAC nº 229/2005 do Ministério Público do Trabalho do Rio de Janeiro, e em cumprimento ao mesmo,

Contribuição Negocial: As entidades descontarão dos empregados da categoria como contribuição negocial, o valor referente a 0,5% (Zero vírgula cinco por cento) sobre o salário já reajustado em Junho de 2023, a ser recolhido na tesouraria do sindicato, ou através de depósito no Banco Bradesco – Ag. 0887-7 – C/C 47958-6 em até 10 (dez) dias da efetivação do desconto.

Parágrafo Único: Fica assegurado aos empregados o direito de prévia oposição aos descontos da contribuição Negocial aprovada pela AGE da categoria, manifestada de próprio punho por escrito em até 20 (vinte) dias contados do Registro do Acordo Coletivo, onde deverá ser entregue na secretaria do sindicato dos empregados em 3 (Três) vias pelo próprio.

DESCONTO DO SINDICATO PATRONAL

Os Clubes, Associações, Grêmios, Federações e Confederações esportivas, sociais, recreativos e culturais, integrantes da Categoria recolherão até o dia 17 de novembro de 2023, a contribuição Negocial em favor do SINDICATO DOS CLUBES DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO em parcela única de R\$ 400,00(quatrocentos reais).

Disposições Gerais

Outras Disposições

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - GERAIS

a - MURAIIS - Os Empregadores se comprometem, desde que solicitados, a ceder um local, de fácil acesso aos empregados, para instalação de um Quadro de Avisos a ser utilizado pelo Sindicato dos Empregados, na divulgação de temas de interesse da categoria, vedada a propaganda sob qualquer forma, inclusive comercial, religiosa e político partidária.

b - REGULAMENTO INTERNO - Ficam ratificadas todas as disposições constantes dos regulamentos internos das Entidades, cujas normas integram os Contratos de trabalho.

c - CURSOS E REUNIÕES - Os cursos e reuniões mantidos pelas Entidades para os empregados, mesmo os realizados após o horário normal de trabalho, por força de convênios ou por sua iniciativa para melhoria da qualidade profissional de seus empregados, não constituirão horas extras na jornada de trabalho.

d - NORMAS REGULAMENTADORAS - Conforme faculta a NR7, no item 7.3.1.1.1, os Sindicatos subscritores da presente Convenção Coletiva acordam que os Clubes com mais de 25 (vinte e cinco) empregados e com até 50 (cinquenta) empregados, de grau de risco até 2 (dois), ficam desobrigados de indicar médico coordenador do PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.

e - PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL - Os Clubes, Associações, Grêmios, Federações e Confederações, Esportivos, Sociais, Recreativos e Culturais, e os Empregados abrangidos pelo presente instrumento, cujos Sindicatos assinam, observado o princípio constitucional da unicidade sindical, reconhecem reciprocamente os respectivos Sindicatos, um ao outro, como únicos e legítimos representantes das respectivas categorias, para entendimentos, assinaturas de Acordos ou outros instrumentos legais que envolvam as categorias ou sua representatividade, inclusive Ações Judiciais, sob pena de nulidade.

f - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA - A partir da data de instalação da Comissão de Conciliação Prévia Intersindical, os conflitos individuais de interesses, surgidos entre empregados e empregadores, advindos da relação de emprego, sejam ditos conflitos surgidos durante o pacto laboral, sejam com a finalidade de extinguir o Contrato de Trabalho, deverão

ser obrigatoriamente submetidos previamente à Comissão de Conciliação constituída entre os Sindicatos convenientes, nos termos do artigo 625-D da CLT.

g - REPRESENTAÇÃO SINDICAL - Fica acordado, nos termos da Lei, que a representação Sindical é limitada a 1(um) representante ou delegado para cada grupo de 30 (trinta) empregados dentro da mesma Entidade.

h - SUBSTITUTOS PROCESSUAIS - Os SINDICATOS Acordantes, bem como todos os empregados e empregadores por eles representados, reconhecem, reciprocamente, de acordo com o inciso III do artigo 8o da Constituição Federal, que são os únicos e exclusivos substitutos processuais das categorias representadas para efeito de propositura de quaisquer ações judiciais, sendo desnecessárias, portanto, a outorga de poderes pelos substituídos, bem como a juntada da relação dos mesmos.

i - ALCANCE DA PRESENTE CCT - A presente Convenção Coletiva de Trabalho ora acordado alcança e tem vigência para todos os empregados que laborarem nas Entidades previstas na Cláusula 2ª desta CCT, independente do cargo, setor ou função exercida, excetuando-se, exclusivamente, aqueles empregados legalmente reconhecidos como pertencentes a categorias diferenciadas desde que existente Convenção Coletiva firmada entre com o Sindicato Patronal.

}

JOSE PINHEIRO DOS SANTOS

Presidente

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

KARLA VALERIA PINAUD

Presidente

SINDICATO DOS CLUBES DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO