CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/2013

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001256/2012
DATA DE REGISTRO NO MTE: 04/07/2012
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR031381/2012
NÚMERO DO PROCESSO: 46215.017963/2012-70
DATA DO PROTOCOLO: 28/06/2012

Confira a autenticidade no endereço http://www3.mte.gov.br/internet/mediador.

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CLUBES ESTABELECIMENTOS DE CULTURA FISICA , DESPORTOS E SIMILARES DO ESTADO DO RIO DE, 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 1º de junho de 2012 a 31 de maio de 2013 e a data-base da categoria em 1º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Empregados de Clubes, Federações e Confederações Esportivas, exceto a categoria profissional atletas do futebol**, com abrangência territorial em **RJ**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE E PISO SALARIAL

CORREÇÃO SALARIAL

Os Empregadores farão incidir sobre os salários de seus empregados vigentes em Maio de 2012, o percentual de 7% (Sete por cento) perfazendo assim o salário a ser pago a partir de 1º de Junho de 2012. Esta Cláusula tem validade até 31/05/2013.

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.

PROPORCIONALIDADE

Os admitidos após a data base do Dissídio anterior, 1° de Junho de 2011, terão seus aumentos calculados proporcionalmente pelos meses trabalhados, na base de 1/12 (um doze avos) da correção salarial da Cláusula Primeira, aplicados a cada parcela por cada mês trabalhado, respeitada a exceção prevista no parágrafo primeiro da mesma.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA QUARTA - HORAS EXTRAS

HORAS EXTRAS

Quando necessárias, serão remuneradas com adicional de 50% (cinqüenta 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 12/36), Folgas e Feriados serão remunerados com acréscimo de 100% (cem por cento) do valor da hora normal.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA QUINTA - VALE TRANSPORTE E APOSENTADORIA

VALE TRANSPORTE

No caso de impossibilidade de emissão do Vale-Transporte por qualquer motivo alheio a vontade do Empregador, ou ainda, quando o único meio de locomoção para ou de determinada região seja o transporte alternativo comprovado por declaração expressa de cooperativa legalizada ou empresa, 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.

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 dessa Cláusula, somente 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.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA SEXTA - ALIMENTAÇÃO

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, não se constitui como parte ou complemento do salário ou remuneração dos empregados, tendo caráter meramente indenizatório para qualquer efeito legal, 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.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA SÉTIMA - RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho sujeita a homologação, o pagamento dos direitos resultantes da rescisão deverá ser feito dentro do prazo de lei, sob pena, de arcar o empregador com multa de valor correspondente à 1(um) dia da remuneração do empregado por cada dia de atraso, independente das demais cominações legais.

Parágrafo Primeiro: O comparecimento do empregador para a homologação e o não comparecimento ou recusa do empregado no prazo estipulado, isentará o Empregador do pagamento das multas estabelecidas e o Sindicato atestará por escrito o não comparecimento ou recusa do empregado.

Parágrafo Segundo: No ato das homologações de Rescisões de Contrato de Trabalho, as Entidades se obrigam a apresentar devidamente quitadas, as guias de Contribuição

Sindical, de ambos os sindicatos, **sem prejuízo da assintência na rescisão**.

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 58A 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.

Paragrafo 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. 130A, seus incisos e parágrafo, da CLT.

Parágrafo Quarto: Fica vedada, na forma do parágrafo 4º do art. 59 da CLT, a prestação de horas extras por empregado sob o regime do Contrato a tempo parcial.

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, EMPREGADO SUBSTITUTO E UNIFORME

COMPENSAÇÃO

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

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. Esta Cláusula tem validade até 31/05/2012.

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: 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 Segundo: 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.

EMPREGADO SUBSTITUTO

Conceder ao empregado substituto, o mesmo salário contratual do empregado substituído, enquanto perdurar a substituição.

UNIFORME

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

Fica estabelecido que é gratuito e obrigatório o fornecimento aos empregados, de uniforme em bom estado e outros equipamentos quando exigidos pelo empregador na prestação de serviços.

CLÁUSULA DÉCIMA - ESCALA DE HORÁRIO E ESCALA DE REVEZAMENTO

ESCALA DE HORÁRIO DE TRABALHO

Fica estabelecido que é admitido pelo presente Acordo a escala de horário de Trabalho de 12(doze) horas por 36(trinta e seis) horas de descanso, aplicando-se a compensação capitulada na cláusula oitava sempre que couber, desde que não ultrapassadas as 44(quarenta e quatro) horas semanais e desde que comunicado ao Sindicato de Empregados através de relação nominal onde constará nome do funcionário, data de admissão, função, horário, e folgas, sem prejuízo dos intervalos legais.

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.

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%(cinqüenta por cento) em relação à hora normal.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - GRATIFICAÇÃO E INTERVALO

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 e de Manutenção, e outro aqui não 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 de 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.

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 Sumula 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.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

FALTAS

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS

INSTRUMENTO REGISTRADO NO

Parágrafo Primeiro - 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.

Parágrafo Segundo - 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, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas." (PRECEDENTE NORMATIVO TST Nº 95 ABONO DE FALTAS PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO).

Cumpre salientar que quando o empregado necessitar de ausências para levar o filho ao médico, além das amparadas pelo Precedente Normativo ou previsão em Convenção Coletiva, ou até mesmo de filho maior de 6 (seis) anos de idade, o empregador deverá fazer uso do bom-senso e analisar a situação em questão.

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

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.

RELAÇÕES SINDICAIS

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL

DESCONTO DO SINDICATO DE EMPREGADOS

Fica o empregador obrigado a recolher o desconto dos empregados no valor de R$ 15,00, a título de Contribuição Assistencial Negocial, conforme aprovação da Assembléia Extraordinária e nos termos do Art. 8º, item IV da CF/88, até o dia 10 de julho de 2012.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

DESCONTO DO SINDICATO PATRONAL

Por decisão da Assembléia Geral Extraordinária, todos os Clubes, Associações, Grêmios, Federações e Confederações Esportivas, Sociais, recreativas e Culturais, integrantes da categoria deverão recolher até o dia 20 de julho de 2012, a Contribuição Assistencial em favor do SINDICATO DOS CLUBES DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO DA SEGUINTE FORMA:

a) **R$ 100,00** (CEM REAIS), quando se tratar de Entidade associada ao Sindicato;

b) **R$ 150,00** (CENTO E CINQUENTA REAIS), quando se tratar de Entidade não associada ao Sindicato.

DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - OPOSIÇÃO

Fica assegurado aos empregados o direito de prévia oposição ao desconto da contribuição Assistencial Negocial aprovada pela AGE da categoria, manifestada de próprio punho por escrito

em 3 (três) vias na forma prevista pela legislação em vigor.

DISPOSIÇÕES GERAIS

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - GERAIS

MURAIS

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.

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.

COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Fornecimento obrigatório de comprovante de pagamento aos

empregados com a discriminação das importâncias pagas, FGTS e data do pagamento.

EMPREGADO 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 de empresa.

REGULAMENTO INTERNO

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

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

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.

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(cinqüenta) empregados, de grau de risco até 2 (dois), ficam desobrigados de indicar médico coordenador do PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.

PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL

Os Clubes, Associações, Grêmios, 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.

COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

INSTRUMENTO EXTRADO NO

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 ã Comissão de Conciliação constituída entre os Sindicatos convenentes, nos termos da Lei 9.958/2000.

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.

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.

JOSE PINHEIRO DOS SANTOS
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CLUBES ESTABELECIMENTOS DE CULTURA FISICA , DESPORTOS E SIMILARES DO ESTADO DO RIO DE

KARLA VALERIA PINAUD
PRESIDENTE
SINDICATO DOS CLUBES DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO