MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO ESTADO DE SÃO PAULO
Setor de Mediação

PROCESSO Nº 46219.033422/2002-37

SUSCITANTE: SINDICATO DOS EMPREGADOS DE CLUBES ESPORTIVOS E EM FEDERAÇÕES, CONFEDERAÇÕES E ACADEMIAS ESPORTIVAS NO ESTADO DE SÃO PAULO.
SUSCITADAS: SINDI-CLUBE SINDICATO DOS CLUBES DO ESTADO DE SÃO PAULO E O ROL DE SUSCITADOS.
ATA DA MESA RODONDA: aos dezesseis dias do mês de janeiro de 2003, em uma das salas de reuniões da Seção de Mediação da DRT/SP, sob a coordenação do Mediador Auditor Fiscal do Trabalho JOSÉ GERALDO LEITE, compareceu o Suscitante acima, representado por seu vice-presidente , Sr. ALMIR FRACCA, assistido pelo advogado Dr. ELPIDIO RIBEIRO DOS SANTOS FILHO e a suscitada presente, SINDI-CLUBE, pelo diretor Sr. VALTER PICCINO, e as Federações, a saber: Federação Paulista de Atletismo, Federação Paulista de Futebol de Salão, Federação Paulista de Bocha e Balão, Federação Paulista de Hipismo, Federação Paulista de Motociclismo, Federação Paulista de Musculação, Federação Paulista de Tiro Esportivo, Federação Paulista de Hoquel e Patinação, Federação Paulista de Pesca e Lançamento, Federação Paulista de Tênis de Mesa, Federação Paulista de Judô, Federação Paulista de Xadrêz, Federação Universitária Paulista de Esportes, Federação Paulista de Vela do Estado de São Paulo, Confederação Nacional de Futebol de Salão, Federação Paulista de Atletismo, Sr. José Antonio Martins Fernandes, todas representadas pelo Sr. MAUZLER PAULINETTI, Está sendo juntada a ata da Assembléia da Federação de Automobilismo de São Paulo, e Ata da Assembléia Geral da Federação Paulista de Tiro e procuração da Federação Paulista de Judô. Aberto os trabalhos, pelo suscitante foi justificada a ausência do SINDI-CLUBE devido ao mesmo Ter firmado Convenção Coletiva de Trabalho junto ao SINDESPORTE para o ano de 2003.Com referência aos demais suscitados, que são as Confederações e Federações no Estado de São Paulo, neste ato representada pelo Sr. Mauzler Paulinetti, aderem à convenção coletiva de trabalho firmada, em todos seus itens inclusive a data-base do SINDESPORTE, neste ato, o suscitante requer o desentranhamento de todos os documentos juntados no presente processo para ser protocolizado junto com a convenção firmada para o devido registro e arquivamento nesta DRT-SP, produzindo assim, todos os efeitos legais, permanecendo nestes autos apenas a petição inicial e cópia da presente ata. Pelo mediador foi deferido o requerimento, após o que o suscitante pede o arquivamento do processo. NADA MAIS.,

DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO S. PAULO

EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR DELEGADO REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO ESTADO DE SÃO PAULO.

O "SINDESPORTE" SINDICATO DOS EMPREGADOS DE CLUBES ESPORTIVOS E EM FEDERAÇÕES, CONFEDERAÇÕES E ACADEMIAS ESPORTIVAS, NO ESTADO DE SÃO PAULO e o SINDICATO DOS CLUBES DO ESTADO DE SÃO PAULO - "SINDI-CLUBE", ambos devidamente qualificados, representados pelos seus respectivos presidentes e advogados infra assinados, nos autos do processo em referência, havendo entrado em composição amigável, vêm, mui respeitosamente, trazer ao conhecimento de Vossa Excelência as seguintes bases e cláusulas da ...

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO PARA O ANO DE 2003

... cujas condições abaixo, aplicáveis à categoria profissional em toda base territorial do Estado de São Paulo que, reciprocamente aceitam e outorgam a saber;

01 - REAJUSTE SALARIAL

Sobre os salários de dezembro de 2002, será aplicado em 1º de janeiro de 2003, reajuste salarial negociado de 12% (doze por cento).

a) serão compensados todas as antecipações e aumentos compulsórios havidos de 01 de janeiro de 2.002 a 31 de dezembro de 2.002, exceto as decorrentes de promoções e mérito;

b) os empregados admitidos após a data base, terão reajuste salarial proporcional ao tempo de serviço.

02 - REAJUSTE DE SALÁRIOS

Os Empregadores, reajustarão os salários de seus Empregados, sem limite de faixas salariais, sempre que seja criada Lei específica na vigência desta Convenção Coletiva, ou em decorrência de livre negociação.

03 - ALCANCE DOS AUMENTOS

Os aumentos beneficiarão a todos os empregados da categoria profissional, em todo o Estado de São Paulo, sejam eles mensalistas, quinzenalistas, diaristas, horistas, tarefeiros, comissionistas, etc.

04 - INCIDÊNCIA DO AUMENTO

Sendo misto o salário, os aumentos incidirão somente sobre a parte fixa do mesmo.

05 - SALÁRIO NORMATIVO

Fica assegurado a partir de 1º de janeiro de 2003, aos trabalhadores da categoria um piso salarial que obedecerá aos seguintes critérios:

CAPITAL

a) os clubes da capital e municípios circunvizinhos, que tenham até 30 (trinta) empregados deverão pagar piso de RS 377,89 (trezentos e setenta e sete reais e oitenta e nove centavos) por mês;

b) os clubes da capital e municípios circunvizinhos, com mais de 30 (trinta) empregados pagarão o piso de R$ 419,53 (quatrocentos e dezenove reais e cinqüenta e três centavos), por mês;

INTERIOR e LITORAL

a) os clubes do interior e do litoral com até 30 (trinta) empregados deverão pagar piso de R$ 355,48 (trezentos e cinqüenta e cinco reais e quarenta e oito centavos) por mês;

b) os clubes do interior e do litoral com mais de 30 (trinta) empregados e menos de 60 (sessenta) empregados, pagarão piso de R$ 377,89 (trezentos e setenta e sete reais e oitenta e nove centavos) por mês;

c) os clubes do interior e do litoral com mais de 60 (sessenta) empregados, pagarão piso de R$ 419,53 (quatrocentos e dezenove reais e cinqüenta e três centavos) por mês.

06 - SALÁRIO ADMISSÃO

Fica assegurado ao empregado admitido para a mesma função de outro, cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido, sob quaisquer condições, igual salário pago ao empregado de menor salário na mesma função, após o período de 60 (sessenta) dias, sem considerar vantagens pessoais.

07 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Fica assegurado ao empregado substituto o direito ao mesmo salário do cargo do substituído, enquanto perdurar a substituição, nas seguintes condições:

a) desde que o empregado substituto execute plenamente todas as tarefas do substituído com a mesma perfeição e produtividade;

b) desde que a substituição ocorra por período superior a 60 (sessenta) dias consecutivos, o que acarretará a efetivação na função, aplicando-se à hipótese a cláusula "PROMOÇÕES";

c) ficam excluídas as substituições por motivo de férias, chefia, doença ou por acidente do trabalho;

d) ficam excluídas as substituições dos cargos de administração por período não superior a 60 (sessenta) dias.

08 - PAGAMENTO MENSAL DOS SALÁRIOS

O pagamento mensal de salários será efetuado até o quinto dia útil do mês subseqüente ao trabalhado, de acordo com a legislação vigente, ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes.

09 - RECEBIMENTOS QUE COMPÕEM A REMUNERAÇÃO

Os prêmios de qualquer natureza e as gorjetas, desde que pagos habitualmente, ou quando contratados, no início ou durante a vigência do contrato de trabalho, deverão ser anotados na CTPS.

10 - COMPLEMENTAÇÃO DE SALÁRIOS

As entidades concederão ao empregado afastado do serviço por motivo de saúde (doença ou acidente) a complementação do auxílio previdenciário para que perceba a mesma remuneração que receberia em atividade, durante o prazo de 90 (noventa) dias.

11 - CONCESSÃO DE VALES

As entidades concederão quinzenal e automaticamente adiantamento de, no mínimo, 30% (trinta por cento) do salário mensal bruto do empregado, ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes.

12 - HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas com acréscimo de 60% (sessenta por cento).

13 - TRABALHO EM FOLGAS E DIA FERIADO

As horas trabalhadas em dias considerados feriados e nos dias destinados ao repouso semanal remunerado, serão remuneradas com acréscimo de 100%.

a) Os dias de repouso semanal remunerado que coincidirem com feriado, quando trabalhados, serão remunerados com acréscimo de 140%.

14 - JORNADA DE TRABALHO

O empregador poderá alterar ou estabelecer critérios sobre a jornada de trabalho de seus empregados, desde que os empregados sejam assistidos pelo Sindicato.

a) para todos os casos e efeitos legais, o salário nominal será considerado com base na jornada contratual.

b) os empregadores deverão manter as jornadas ou condições de trabalho mais favoráveis já existentes aos seus empregados;

DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO SÃO PAULO

c) os empregadores poderão adotar jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso (12 x 36), para os trabalhadores de portaria, vigilância, departamento médico, bar, lanchonete e restaurante, observando:

I) – A Entidade integrante da categoria econômica que optar pela adoção da jornada de trabalho 12 x 36 (doze por trinta e seis), deverá notificar o SINDESPORTE, através de carta com "AR";

II) – Juntamente com o documento supra, deverão ser encaminhadas cópias dos respectivos termos de alteração de contrato de trabalho onde figure a adoção bilateral da nova sistemática de jornada de trabalho;

III) – Para todos os fins trabalhistas, aos empregados integrantes do regime de trabalho 12 x 36, a jornada de trabalho semanal equivalerá a 44 (quarenta e quatro) horas, em que pese a possibilidade de haver labor de 48 (quarenta e oito) horas em uma semana e de 36 (trinta e seis) horas em outra;

IV) – Os trabalhadores abrangidos pela jornada 12 x 36 (doze por trinta e seis) não poderão prestar serviços em regime de horas extras nos mesmos dias de jornada normal de trabalho;

V) – Será concedido intervalo para repouso e alimentação de no máximo 1 (uma) hora, não computado na jornada de trabalho;

VI) – Se a Entidade mantiver serviço de refeições para os trabalhadores, poderá, conceder intervalo de 30 (trinta) minutos, que serão computados na jornada de trabalho, sem que o restante do intervalo legal seja considerado como hora extra, caracterizando assim a " jornada corrida", sem prejuízo do descanso de 15 (quinze) minutos, se a jornada for contínua por mais de 6 (seis) horas;

VII) – As Entidades que adotarem a sistemática contida no item anterior, poderão dispensar os trabalhadores da marcação do ponto relativo ao intervalo, sendo considerado como tal o que constar do contrato de trabalho;

VIII) – Os trabalhadores que cumprirem jornada de trabalho 12 x 36 (doze por trinta seis) que se encerrar no período noturno, terão assegurado transporte por conta da Entidade, até suas residências, caso não haja mais transporte coletivo;

IX) – Para os trabalhadores que forem contratados após a adoção da jornada 12 x 36 (doze por trinta e seis) deverão ser observados todos os itens da presente norma.

c.1) os profissionais médicos poderão trabalhar em regime de plantão de até 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, observada sempre a jornada semanal legal.

d) os empregadores poderão adotar a flexibilização da jornada de trabalho prevista no Art. 59, § 2º da CLT, mediante notificação prévia ao SINDESPORTE e ao SINDICLUBE, cujas condições serão as seguintes:

1. DA JORNADA DE TRABALHO

1.1 Será aplicada a flexibilização da jornada de trabalho, observados os impedimentos legais.

2. DA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

2.1 As horas que serão acrescidas à jornada normal de trabalho, assim como as que serão compensadas, serão estabelecidas em escalas semanais, quinzenais, ou mensais, comunicadas por escrito ao empregado com antecedência mínima de uma semana.

2.2 A flexibilização da jornada de trabalho será administrada através de sistema de crédito e débito, formando um "banco de horas".

3. DA ADMINISTRAÇÃO DO BANCO DE HORAS

3.1 O "banco de horas" consistirá na antecipação de horas de trabalho, não podendo apresentar saldo negativo.

3.2 As horas trabalhadas serão creditadas no "banco de horas" na mesma proporção estabelecida para o acréscimo remuneratório prevista na cláusula 12 da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

3.3 As folgas concedidas serão debitadas no "banco de horas" devendo o número de horas do dia da folga ser igual a jornada diária de trabalho contratual.

3.4 As horas trabalhadas em dia feriado não serão creditadas no "banco de horas", devendo ser pagas com os devidos acréscimos no mês de ocorrência.

3.5 As horas trabalhadas em dia do DSR não serão creditadas no "banco de horas", devendo ser pagas com os devidos acréscimos no mês de ocorrência.

3.6 A folga prevista na cláusula 15 da CCT, se eventualmente trabalhada, as horas não serão creditadas no "banco de horas", devendo ser pagas com os devidos acréscimos no mês de ocorrência.

4. DA VIGÊNCIA DO BANCO DE HORAS

4.1 A vigência do "banco de horas" será a mesma estipulada nesta Convenção Coletiva de Trabalho, ou seja, de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2003.

4.2 Um novo período de "banco de horas" somente será permitido se o anterior houver sido completamente "zerado" pelo pagamento do saldo credor das horas ou, "zerado" por concessão de folgas, dentro do período de vigência anterior.

4.3 Na ocorrência de rescisão de contrato de trabalho, a qualquer título, durante a vigência do "banco de horas", o saldo credor será pago pelo empregador junto com as verbas rescisórias.

5. DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

5.1 O número de horas previstas nos itens 4.2 e 4.3, e aquelas dos itens 3.4 a 3.6, integram a base de cálculo para apuração da média de horas extras para fins de cálculo de 13º salário, férias, aviso prévio e demais verbas rescisórias.

5.2 Será fornecido mensalmente aos empregados, junto com a entrega do holerite (recibo de pagamento de salário), extrato contendo a movimentação das horas creditadas e debitadas no "banco de horas" e o respectivo saldo.

e) os empregadores poderão adotar intervalo para repouso e alimentação de até 4 (quatro) horas, sem que referido tempo seja computado na jornada de trabalho;

1. adotada a faculdade, os empregadores deverão fornecer o vale transporte adicional para a saída e o retorno do trabalhador;

2. também deverá ser fornecida refeição adicional pelo sistema usual da Entidade, ou a entrega de ticket refeição no valor de R$ 6,00 (seis reais);

f) os trabalhadores poderão promover a marcação do ponto até 30 minutos antes do início da jornada, sem que com isso fique configurada a prestação de serviços em horas extras, para as Entidades que forneçam o desjejum, devendo haver comunicação prévia ao Sindesporte.

15 - ESCALA DE REVEZAMENTO

Os empregadores, dadas as características de suas atividades e finalidades de suas existências, que é a prática do esporte, recreação, lazer, eventos sociais e esportivos, autorizados, por isso mesmo, a funcionarem aos domingos e feriados, dias estes de maior afluência de seus sócios, deverão organizar escala de revezamento de folga de seus empregados, cujo trabalho é indispensável nesses dias da semana, para que, de acordo com a Portaria Nº 417, artigo 2º, letra "b", de 10/06/66, do MTB, para que possam folgar, pelo menos em um período máximo de sete semanas de trabalho, cada empregado usufrua um domingo de folga. No caso do empregado não usufruir dessa folga, esta lhe será paga com acréscimo de 160% (cento e sessenta por cento).

16 - DESCONTO DO DSR

Na ocorrência de faltas não justificadas durante a semana, o desconto do DSR será proporcional ao número de dias trabalhados durante a semana, qual seja, para as jornadas de cinco dias, o desconto será equivalente a 1/5 da remuneração do DSR por falta e para as jornadas de trabalho de seis dias, o desconto será equivalente a 1/6 da remuneração do DSR por falta.

a) a ocorrência de atraso ao trabalho durante a semana, desde que devidamente comprovado pelo empregado e por motivos relevantes, a critério do empregador, não acarretará o desconto do DSR da semana correspondente.

17 - PROMOÇÕES

A promoção de empregado para cargo de nível superior ao exercido, comportará um período experimental não superior a 60 dias, findo o qual a promoção e o aumento serão anotados na CTPS, sendo que o salário deverá ser igual ao do paradigma.

a) não havendo paradigma, o aumento pela promoção não poderá ser inferior a 5% (cinco por cento).

18 - TÉRMINO DA EXPERIÊNCIA

Terminado o contrato de experiência, o empregador equiparará o salário do empregado ao do empregado de menor salário na mesma função.

19 - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

Os empregadores considerarão como ausência justificada, além daquelas legais definidas pelo artigo 473 da CLT até um dia, em caso de falecimento de sogro ou sogra e no caso de internação hospitalar da(o) esposa(o) ou companheira(o), esta designada como tal na Previdência Social, desde que coincidente com a jornada de trabalho mediante comprovação.

DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO S. PAULO

20 - ABONO POR NÃO COMPARECIMENTO

Aos empregados investidos em mandato sindical, incluindo membros do conselho consultivo, não afastados de suas funções no empregador, haverá o abono por não comparecimento, até 45 dias por ano, sem prejuízo do salário, férias, 13º. salário, descanso semanal remunerado, desde que avisada a empresa, por escrito, pelo Sindicato, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

a) o afastamento não poderá ultrapassar a cinco dias consecutivos por mês.

21 - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

O empregador se obriga a remunerar 1 dia e o DSR correspondente e não considerar a repercussão do desconto nas férias, os casos de ausência do empregado motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais, mediante comprovação, desde que seja solicitada a licença específica por escrito, com antecedência mínima de 48 horas.

22 - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS, COMISSÕES, ADICIONAIS, ETC.

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

a) aos empregados que recebem a base de comissões e gorjetas, se for mais benéfico, o cálculo acima terá integração da média de comissões dos últimos 3 (três) meses anteriores ao pagamento.

23 - ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE

Os empregadores deverão observar a Lei N.º 7369/85, regulamentada pelo Decreto N.º 93.412/86, que estabeleceu o adicional de periculosidade de 30% aos eletricistas.

a) aos tratadores de animais caberá um adicional de insalubridade de 20% sobre o salário mínimo;

b) aos empregados em clubes de barco e pesca, cujas funções são exercidas em contato permanente com águas abrigadas (NR-15, anexo IV, 2.1, item I, da Portaria N.º 3.214/78 e legislação posterior), caberá um adicional de 20% sobre o salário mínimo.

24 - GARANTIA AO EMPREGADO COM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

É garantidos o emprego e salário ao empregado com idade de prestação serviço militar, desde o alistamento até 30 dias após a dispensa do engajamento, ou após o desligamento do serviço militar obrigatório, inclusive para o integrado na linha de tiro de guerra, salvo nos casos de rescisão contratual prevista no artigo 482 da CLT, ou por motivo de acordo entre as partes, ou decorrência do pedido de demissão ou ainda em virtude de contrato de trabalho por prazo determinado, ou em experiência, devidamente comprovado e com a assistência do respectivo Sindicato da categoria. O empregado não sofrerá nenhum desconto em seu salário, caso tenha que prestar o compromisso com a linha de tiro coincidente com o horário de trabalho.

25 - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE

Será garantidos o emprego e salário à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 150 dias após o parto, excluído o aviso prévio.

a) se rescindido o contrato de trabalho, a empregada, se for o caso, deverá comunicar por escrito, ao empregador, seu estado de gestação, devendo comprová-lo com atestado médico, dentro de 30 dias, contados da data da dispensa, sob pena de não o fazendo, decair de seu direito.

b) se rescindido o contrato de trabalho por mútuo acordo entre as partes, será obrigatória a assistência do Sindicato representante da categoria profissional.

c) ocorrida a hipótese constante no item "b" desta cláusula, os empregadores que não possuem creche ou convênio com entidades para uso de creche dos filhos das empregadas, deverão a título de ajuda, pagar um salário nominal, juntamente com as verbas rescisórias.

26 - GARANTIA AO EMPREGADO ESTUDANTE

Aos estudantes fica assegurado o abono dos períodos de ausência do trabalho, por ocasião dos exames escolares finais ou vestibulares, desde que coincidam com o horário de sua jornada normal de trabalho, mediante comprovação posterior.

a) aos empregados estudantes menores de 18 anos será garantida a dispensa de uma hora antes do final da jornada de trabalho para manutenção do horário escolar, sem prejuízo de seus salários.

27 - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR ACIDENTE DO TRABALHO OU DOENÇA.

O empregado que sofreu acidente do trabalho tem garantido, pelo prazo mínimo de 12 meses a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio doença acidentário, independentemente da percepção de auxílio acidente.

a) no caso de afastamento do empregado, por motivo de doença, desde que recebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantidos o emprego e salário, por 60 (sessenta) dias, após a alta médica.

DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO S. PAULO

28 - GARANTIA AO EMPREGADO EM CASO DE ENCERRAMENTO DAS ATIVIDADES DO EMPREGADOR

No caso de encerramento das atividades do empregador, fica garantido ao empregado que estiver a 12 meses para se aposentar e que tenha prestado dez anos ou mais de serviços ao mesmo empregador, os recolhimentos complementares à Previdência Social, até 12 contribuições que o mesmo venha a desembolsar como desempregado.

a) se o empregado demitido houver assumido outro emprego, não terá direito ao reembolso previsto nesta cláusula.

b) o empregado deverá comunicar por escrito no ato da dispensa, as condições acima e comprová-las, no ato da rescisão contratual.

29 - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTAR-SE

Na ocorrência de dispensa individual, sem justa causa, a um máximo de 18 meses antes da aquisição do direito à aposentadoria em seu prazo mínimo, o empregador se obriga a reembolsar ao empregado que esteja trabalhando ha mais de 10 anos consecutivos no mesmo empregador, o valor de até 18 contribuições previdenciárias como desempregado e no seu valor integral.

a) se o empregado demitido houver assumido outro emprego, não terá direito ao reembolso previsto nesta cláusula, sem prejuízo dos valores recebidos a título de seguro desemprego.

b) o empregado deverá comunicar ao empregador, por escrito no ato da dispensa a condição acima e, comprová-la no período de 30 dias subseqüentes, sob pena de não o fazendo decair desse seu direito.

c) aos empregados com mais de 55 anos de idade e 18 anos ou mais de serviços consecutivos no mesmo empregador, será garantido o emprego ou o salário, a critério do empregador, por um período de 12 meses, que antecederem a aposentadoria em seu prazo mínimo.

30 - GARANTIA DO EXERCÍCIO DA MESMA FUNÇÃO NO CURSO DO AVISO PRÉVIO

Deverão ser mantidas as condições de trabalho como deverá ser mantido o mesmo local de trabalho do empregado, durante o cumprimento do aviso prévio, sob pena de rescisão imediata do contrato, devendo o empregador pagar ao empregado o restante do aviso prévio, no prazo legal.

31 - TRANSFERÊNCIA

Aos empregados investidos em mandato sindical ou membros da CIPA, será vedada a transferência da sede ou subsede onde prestam seus serviços, para outras localidades do empregador.

32 - GARANTIA APÓS ELEIÇÕES DE DIRETORIA

É garantido o emprego ou o salário, a critério do empregador, após a posse de nova diretoria, aos empregados nas seguintes condições:

a) aos empregados com mais de 10 anos de serviços contínuos no mesmo empregador, 90 dias;

b) aos empregados com mais de 15 anos de serviços contínuos no mesmo empregador, 120 dias.

33 - GARANTIA APÓS RETORNO DE FÉRIAS

É garantido o emprego e/ou salário ao empregado, com 10 anos ou mais de serviços contínuos ao mesmo empregador, por 45 dias após o retorno do empregado das férias, excluído o prazo do aviso prévio.

a) ao empregado com mais de 15 anos de trabalho contínuo ao mesmo empregador, a garantia de emprego e/ou salário será de 60 dias, excluído o prazo de aviso prévio.

34 - GARANTIA APÓS LICENÇA DE CASAMENTO

É garantido o emprego e/ou salários ao empregado com 5 ou mais anos de serviços contínuos ao mesmo empregador, por 45 dias após o retorno de licença para casamento.

35 - AUXÍLIO POR MORTE OU INVALIDEZ

Em caso de falecimento do empregado, o empregador pagará a título de auxílio funeral ou auxílio por invalidez permanente, juntamente com o salário e outras verbas remanescentes, um salário nominal, em caso de morte natural ou acidental, e três salários nominais em caso de morte causada por acidente do trabalho, por uma única vez, à aqueles aos quais a Previdência Social reconheceu como dependentes beneficiários, nos termos da Lei, excluídos os empregados em experiência.

a) esses valores, não serão incluídos para cálculo das verbas remanescentes, não servindo portanto, para incidência em nenhuma verba.

36 - FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO

Os empregadores fornecerão gratuitamente refeição ou lanche equivalente, aos empregados que permanecerem no trabalho para realização de horas extraordinárias, desde que estas ultrapassem a 2:00 (duas) horas extras.

DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO S. PAULO

37 - VALE TRANSPORTE

Concessão de vale transporte na forma da lei, facultando-se ao empregador a antecipação do valor correspondente em pecúnia, até o dia do pagamento dos salários de cada mês, competindo ao trabalhador comunicar, por escrito ao empregador, as alterações nas condições declaradas inicialmente para a concessão do vale transporte. A concessão do vale transporte em pecúnia tem por fundamento o disposto no Artigo 7°, XXVI, da Constituição Federal, bem como os dispositivos da Lei 7.418/85, regulamentada pelo Decreto 95.247/87 e, ainda, acórdão proferido pela Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, nos autos do Processo TST-AA-366.360/97.4.

38 - DISPENSA POR JUSTA CAUSA

O empregado dispensado por justa causa, deverá receber carta aviso, devendo esta, explicar o motivo da dispensa, sob pena de gerar presunção de despedida injusta.

39 - RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO

Nas rescisões de contrato de trabalho, o empregador fica obrigado a liquidar os direitos trabalhistas, nos prazos e condições previstas no artigo 477 e parágrafos da CLT, ressalvadas as seguintes hipóteses:

a) se o empregado, ciente da homologação designada, deixar de comparecer ao ato;

b) se o empregado comparecer e suscitar dúvidas que impeçam sua realização.

c) o descumprimento desta cláusula acarretará ao empregador o pagamento de multa prevista no parágrafo 8º do artigo 477 da CLT e mais a multa de 1% (um por cento) sobre o salário nominal do empregado por dia de atraso, revertida em favor do empregado.

40 - AVISO PRÉVIO

Nos casos de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, por parte do empregador, o aviso prévio se projetará de acordo com os números de dias adquiridos, para todos os efeitos de direito nas férias e 13º salários, adotando-se os seguintes critérios:

a) será comunicado, por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado, indenizado ou cumprido em casa; se cumprido em casa, deverá ser pago em até 5 (cinco) dias da comunicação antecipação de 50% do valor do aviso prévio; se trabalhado não poderá ultrapassar a 30 (trinta) dias e os dias restantes serão indenizados;

b) observado o item "a" supra, será colocada a data e o local para pagamento das verbas rescisórias conforme o estabelecido pela Lei e na presente convenção;

c) a redução de duas horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo a conveniência do empregado, no início ou final da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida por escrito no ato do recebimento da carta de aviso prévio;

d) da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar por um dia livre por semana ou sete dias corridos durante o período de comum acordo com o empregador;

e) caso o empregado seja impedido pelo empregador de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, deverá ser observado o prescrito no artigo 477 parágrafo 6º, alínea "b" da CLT;

f) aos empregados com mais de 50 anos de idade e mais de dez anos de serviço prestados ao mesmo empregador, fica garantido um aviso prévio de 45 dias, sem prejuízo, quando for o caso das garantias estabelecidas nos itens "a" e "d" retro, e mais um dia por ano de idade acima deste limite;

g) o saldo de salário do período trabalhado antes do aviso prévio e do período do aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais empregados, se a homologação da rescisão não for antes do fato.

41 - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

Os empregadores deverão fornecer obrigatoriamente demonstrativo de pagamento, com a discriminação de todos os títulos que componham a remuneração dos empregados, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo identificação do empregador e o valor base do recolhimento do FGTS, podendo as folhas de pagamento elaboradas por computador, classificar os pagamentos e descontos por códigos, devidamente divulgados entre seus empregados.

42 - PRÊMIO APOSENTADORIA

Por ocasião da rescisão do contrato de trabalho por aposentadoria, seja por tempo de serviço ou por idade, e no ato do pagamento da quitação, o trabalhador receberá da empresa o valor correspondente a 1 (um) salário nominal, sem prejuízo das verbas rescisórias a que fizer jus, desde que tenha prestado 10 (dez) anos ou mais de serviços contínuos ao mesmo empregador.

43 - RELAÇÃO MENSAL DE EMPREGADOS

Os empregadores fornecerão ao Sindicato representativo da categoria profissional, quando solicitado, no prazo de 15 (quinze) dias, úteis, informação sobre o número de empregados admitidos e demitidos no mês, separando-os em horistas, mensalistas e respectivas funções.

FEDERAÇÃO PROFISSIONAL DE TRABALHO S. PAULO

44 - VINCULAÇÃO AO SINDICATO

Todos os empregados da categoria profissional, deverão ficar vinculados ao Sindesporte, seja qual for a sua função, recolhendo sua contribuição ao mesmo, devendo prevalecer, por força desta cláusula, a categoria predominante.

45 - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

Nas rescisões de contrato de trabalho, procurarão os empregadores, dentro de suas possibilidades, fazê-las com a Assistência do Sindicato da categoria profissional, para os empregados com mais de um ano de serviço.

Parágrafo único: Por ocasião do ato homologatório, serão exibidos, exclusivamente para fins de constatação e conferencia, os comprovantes de quitação das Contribuições Sindicais e das Contribuições Negociais, tanto dos Empregados quanto dos Empregadores, sendo que a não apresentação não será fator impeditivo da realização do ato, devendo apenas ser ressalvada tal situação.

46 - FORNECIMENTO DE EPI's E UNIFORME

Os empregadores fornecerão aos empregados, gratuitamente, uniforme, macacões e outras peças de vestimenta como equipamento de proteção individual e de segurança, inclusive calçados especiais, quando pelos empregadores exigidos na prestação de serviços ou quando a atividade assim o exigir.

a) o equipamento de proteção individual, quando determinado por lei, será fornecido pelo empregador, mediante orientação prévia, visando a sua melhor adaptação ao empregado, que se obriga a utilizá-lo corretamente.

b) a perda ou estrago do EPI, por má utilização do empregado, será ressarcida pelo mesmo, que em caso de recusa de seu uso, submeter-se-á às penalidades cabíveis.

47 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Os empregadores reconhecerão os atestados médicos ou odontológicos, passados por facultativos do Sindicato profissional quando:

a) não houver no empregador médico ou convênios na especialidade;

b-) em havendo médicos ou convênios na especialidade, estes funcionem em horários e locais incompatíveis com a necessidade imediata e urgência dos empregados.

48 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS

O empregador deverá preencher os formulários exigidos para requerimento de benefícios e de aposentadoria, por completo (afastamento, salários, etc.) e entregá-lo em 60 (sessenta) horas ao empregado ativo, ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes.

a) os empregadores procurarão dentro de suas possibilidades entregar ao empregado demitido o atestado de afastamento e salários por ocasião do pagamento das verbas rescisórias.

49 - LOCAL PARA REFEIÇÃO EM CONDIÇÕES HIGIÊNICAS

Os empregadores com mais de 10 empregados terão obrigatoriamente que instalar local para refeições de seus empregados, ao mesmo tempo em que são obrigados a manterem o local na mais perfeita condição de higiene e limpeza e com instalação de equipamento para aquecimento das refeições.

50 - SINDICALIZAÇÃO

Os empregadores colocarão à disposição do Sindicato representativo da categoria profissional 3 (três) vezes por ano, local e meio para aumentar a sindicalização dos empregados.

51 - REVISÃO

As partes interessadas e signatárias da presente convenção, reunir-se-ão no mês de julho, para examinar exclusivamente as condições salariais vigentes.

a) fica mantida, para todos os efeitos, a data base da categoria em 01 DE JANEIRO.

52 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

Tendo em vista o disposto no Art. 513 do Digesto Celetista que assim se enuncia:

Art. 513 – São prerrogativas dos Sindicatos:

> *e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas;*

e a recente decisão do Supremo Tribunal Federal sobre a abrangência do referido dispositivo Celetista, assim enunciado:

> *CONTRIBUIÇÃO – CONVENÇÃO COLETIVA. A contribuição prevista em convenção coletiva, fruto do disposto no Artigo 513, alínea "e" da Consolidação das Leis do Trabalho, é devida por todos os integrantes da categoria profissional, não se confundindo com aquela versada na primeira*

REGIONAL DO TRABALHO S. PAULO

parte do inciso IV do artigo 8º da Carta da República". (RE 160960-3, relator Ministro Marco Aurélio, STF, 2ª T, decisão unânime, DJU 10.08.2.001).

deliberou a categoria econômica dos Clubes do Estado de São Paulo através das Assembléias Gerais Extraordinárias dos Clubes pertencentes a categoria, realizadas nos dias 25, 26, 27, 28, e 29 de novembro de 2.002, especialmente convocadas, que fica estipulada a contribuição negocial patronal de 6,00% (seis por cento) sobre a folha bruta de salários, que será paga da seguinte forma:

a) 1,00% incidente sobre a folha de janeiro de 2003, que deverá ser recolhida até o dia 08 de fevereiro de 2003;

b) 1,00% incidente sobre a folha de março de 2003, que deverá ser recolhida até o dia 08 do mês de abril de 2003;

c) 1,00% incidente sobre a folha de maio de 2003, que deverá ser recolhida até o dia 08 do mês de junho de 2003;

d) 1,00% incidente sobre a folha de julho de 2003, que deverá ser recolhida até o dia 08 do mês de agosto de 2003.

e) 1,00% incidente sobre a folha de setembro de 2003, que deverá ser recolhida até o dia 08 do mês de outubro de 2003.

d) 1,00% incidente sobre a folha de novembro de 2003, que deverá ser recolhida até o dia 08 do mês de dezembro de 2003.

e) entende-se como folha bruta o valor que servirá de base de cálculo para a incidência previdenciária;

f) O valor mínimo de cada parcela não será nunca inferior a R$ 40,00 (quarenta reais), ainda que o Clube não mantenha empregados;

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

53 - MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

Em caso de atraso no pagamento dos salários conforme determina a cláusula 08 desta convenção, fica o empregador obrigado a pagar 2% do salário nominal do empregado até o 20º dia de atraso, e dai em diante 0,15% ao dia, até o efetivo pagamento.

54 - MENSALIDADE ASSOCIATIVA

Os empregadores descontarão, da remuneração dos empregados sindicalizados, a mensalidade associativa aprovada em assembléia geral especifica dos empregados da categoria, em folha de pagamento, obedecendo o teto de 15 (quinze) salários mínimos vigentes à época do desconto.

a) os recolhimentos ao Sindesporte, por parte dos empregadores, deverão ocorrer impreterivelmente até o 5º. (quinto) dia útil do mês subseqüente ao desconto.

b) os recolhimentos deverão ser efetivados pela seguinte ordem: na rede bancária, na sede e subsedes do Sindicato ou por via postal através de cheque nominal cruzado.

c) os recolhimentos fora do prazo previsto na letra "a" desta cláusula serão corrigidos pelo indexador vigente à época do pagamento do dia do vencimento até a data do efetivo pagamento, mais multa de 10% (dez por cento) sobre o montante corrigido, acrescido do percentual equivalente à taxa referencial do SELIC, acumulada mensalmente, revertido a favor do Sindesporte.

d) os empregadores fornecerão ao Sindesporte, todos os meses, relação nominal de seus empregados, com as respectivas remunerações e descontos efetuados, até o dia 10 (dez) do mês subsequente aos descontos.

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

55 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL - CATEGORIA PROFISSIONAL

Os empregadores descontarão da remuneração de todos os seus empregados, sindicalizados ou não, mensalmente, em folha de pagamento, o percentual de 1,2% (um virgula dois por cento) aprovado pela assembléia geral específica dos empregados da categoria, obedecendo um teto sobre 15 (quinze) salários mínimos vigentes à época do desconto.

a) os recolhimentos ao Sindesporte por parte dos empregadores deverão ocorrer impreterivelmente até o 5º (quinto) dia útil do mês subseqüente ao desconto.

b) os recolhimentos deverão ser efetuados pela seguinte ordem: na rede bancária, na sede e subsedes do Sindicato ou por via postal através de cheque nominal cruzado.

c) os recolhimentos fora do prazo previsto na letra "a" desta cláusula serão corrigidos pelo indexador vigente à época do pagamento do dia do vencimento até a data do efetivo pagamento, mais multa de 10% (dez por cento) sobre o montante corrigido, acrescido do percentual equivalente à taxa referencial do SELIC, acumulada mensalmente, revertido a favor do Sindesporte.

d) os empregadores fornecerão ao Sindesporte, todos os meses, relação nominal de seus empregados, com as respectivas remunerações e descontos efetuados, até o dia 10 (dez) do mês subseqüente aos descontos.

e) as partes signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho entendem que o momento para os empregados se manifestarem, sobre o desconto referido nesta cláusula, são nas Assembléias Gerais Extraordinárias, convocadas para tratarem deste assunto.

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

56 - ABONO DE FALTAS PARA MÃE TRABALHADORA

O empregador abonará as faltas da mãe trabalhadora, no caso de necessidade de consulta ou tratamento médico do filho com até 6 anos de idade ou inválido sem limite de idade, mediante comprovação por declaração médica, até o máximo de 08 dias por ano e acima deste limite a seu critério.

57 - LICENÇA PARA MULHERES ADOTANTES

Os empregadores concederão licença remunerada de 30 (trinta) dias as empregadas que adotarem judicialmente crianças na faixa etária de 0 a 1 ano de idade.

58 - PEDIDO DE DEMISSÃO

O empregado que pedir demissão e que deu aviso prévio ao seu empregador, desde que já tenha cumprido 1/3 do referido prazo, ficará dispensado do cumprimento do restante do prazo, na hipótese de obter novo emprego.

59 - VALE REFEIÇÃO

Ficam mantidas as situações já existentes e estabelecimento de negociação entre o Sindesporte e as Entidades Clubísticas e Federacionais diretamente cada uma de per si, para nas suas próprias peculiaridades se examinar a possibilidade dessa concessão.

60 - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Aos empregados que rescindirem espontaneamente seu contrato de trabalho antes de completar um ano de serviço, serão pagas férias proporcionais, após o 4º (quarto) mês de serviço.

61 - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

O trabalhador que for dispensado no período de até 45 (quarenta e cinco) dias a contar de 1º de janeiro de 2003, ou seja, até 14 de fevereiro de 2.003, excluído o período de aviso prévio, terá direito a uma indenização adicional equivalente a um salário nominal, que não integrará a média dos cálculos rescisórios para nenhum efeito.

62 - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Em caso de acidente de trabalho ou auxílio doença durante o contrato de experiência, ficará o mesmo suspenso durante a concessão o benefício previdenciário, prorrogando-se seu termo final por período igual ao que faltar para completá-lo, ao término da suspensão.

63 - CESTA BÁSICA

Ficam mantidas as situações já existentes e estabelecimento de negociação entre o Sindesporte e as Entidades Clubísticas e Federacionais diretamente cada uma de per si, para nas suas próprias peculiaridades se examinar a possibilidade dessa concessão.

Os Empregadores que fornecem cesta básica, poderão optar pela entrega da cesta, de vale compras ou a entrega do valor equivalente em dinheiro, mediante inclusão no recibo de pagamento, sem que isso configure salário.

64 - EXAMES MÉDICOS OBRIGATÓRIOS

Os empregadores se obrigam a realizar por sua conta, sem ônus para os empregados, todos os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais nos termos da NR 07, da Portaria MTb nº 3.214/78, com redação da Portaria SSMT nº 24, de 29 de dezembro de 1994, devendo os resultados dos exames realizados serem fornecidos aos empregados examinados.

65 - INÍCIO DO GOZO DE FÉRIAS

Início das férias coletivas ou normais, não poderá coincidir com a folga do empregado, ou em dia de compensação de repouso semanal.

DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO S. PAULO

66 - FERIADOS PROLONGADOS

Quando, por interesse do empregador, for prolongado o feriado, este não poderá descontar os dias nas férias do empregado, salvo acordo firmado com assistência do Sindicato representativo da categoria.

67 - PERÍODO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência será fixado no período máximo de 90 dias.

a) readmitido o empregado no prazo de um ano, na função que exercia, não será celebrado novo contrato de experiência, desde que cumprido integralmente o anterior.

68 - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O empregado despedido fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, desonerando a entidade do pagamento dos dias não trabalhados.

69 - QUADRO DE AVISOS

Afixação de quadros de avisos próximos aos locais de marcação do ponto.

70 - PREENCHIMENTO DE VAGAS

Os empregadores procurarão, dentro de suas possibilidades, adotar os seguintes critérios para preenchimento de vagas:

a) dar preferência ao remanejamento interno de seus empregados para o preenchimento de vagas para níveis superiores;

b) utilizar-se do balcão de empregos do Sindicato representativo da categoria profissional;

c) dar preferência a readmissão dos ex-empregados com causa imotivada de demissão.

71 - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Para fins do artigo 872, parágrafo único, da CLT, bem como o "caput" do artigo 1º da Lei 8984/95, as partes podem requerer ação de cumprimento, face ao caráter normativo dado à Convenção Coletiva de Trabalho pelo artigo 611 da CLT.

72 - MULTA

Fica estabelecida a multa de 5% (cinco por cento) do maior piso salarial da categoria, por infração e por empregado envolvido no caso de descumprimento de qualquer das cláusulas contidas nesta convenção, convertendo-se o benefício a favor da parte prejudicada.

73 – REGIONALIZAÇÃO

As partes signatárias manifestam a intenção de futuramente, regionalizar as negociações coletivas, com o estabelecimento de grupos de entidades por número de empregados e por região geográfica dentro do Estado de São Paulo.

74 – CRECHES

Os empregadores poderão, como alternativa às exigências previstas no Art. 389 da CLT, pagar diretamente a mãe trabalhadora o valor equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo estabelecido na cláusula 5, até que a criança complete seis meses de idade. (Portaria 3.296 de 03/09/86 do Ministro do Trabalho, Almir Pazzianoto Pinto)

75 – MARCAÇÃO DE PONTO – HORÁRIO DE REFEIÇÃO

Quando não houver necessidade do empregado deixar, a seu critério, o recinto do Clube no horário estabelecido para descanso ou refeição, o Clube, igualmente a seu critério, poderá dispensar o registro de ponto no início e término do referido intervalo.

Convencionam as partes que os Clubes que preencherem os critérios técnicos e legais e que tiverem condições operacionais de adotar a redução do intervalo para repouso e alimentação para até 30 minutos poderão fazê-lo com os empregados, devendo para tanto, fornecerem alimentação a custo zero para os trabalhadores envolvidos na sistemática.

76 - FORO

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir qualquer divergência surgida na aplicação da presente convenção coletiva de trabalho.

77 - VIGÊNCIA

As cláusulas e condições da presente convenção coletiva vigorarão de 1º de janeiro de 2003 a 31 de dezembro de 2003.

DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO S. PAULO

Por estarem justos e acertados e para que produza os seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes a presente Convenção Coletiva de Trabalho e consoante o que dispõe o artigo 614 da CLT, REQUEREM a V. Exa. que determine o procedimento do registro e o devido arquivamento junto a esta Delegacia Regional do Trabalho e Emprego.

São Paulo, 13 de janeiro de 2.003 .

JACHSON SENA MARQUES
Presidente do Sindesporte

ARLINDO VIRGILIO MACHADO MOURA
Presidente do Sindi-Clube

Dr. ELPIDIO R. DOS SANTOS FILHO
- Advogado OAB/SP 48.292 -

Dr. VALTER PICCINO
- Advogado OAB/SP 55.180 -

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Delegacia Regional do Trabalho e Emprego em São Paulo
O presente instrumento de Convenção Coletiva de Trabalho foi depositado na DRTE/SP sob protocolo nº 01159/03-48 e registrado na Seção de Mediação, da Divisão de Relações do Trabalho, sob nº 039.03 às fls. 31 v.º do Livro nº XXI nos termos do Art. 1º, da Portaria GMT/MTb nº 865/95 (D.O.U. 15/09/95).

São Paulo 17 de janeiro de 2003

Assinatura

NEUTON MARTINS DE ARAUJO
Assistente Sindical
Matrícula 257 916

ATENÇÃO

A comprovação do Registro Sindical do(s) Sindicato(s) Convenente(s) ou Acordante(s) foi feita pelo(s) interessado(s) e está juntada às fls. 33, 34, 98, do processo nº 01159/03-48 pelo qual o depósito deste instrumento foi feito, nos termos do artigo 1.º, da portaria GM/MTb nº 865, de 14/09/95, DOU 15/09/95), da Ementa nº12, da Instrução de Serviço nº 1, de 17/06//99, SRT, DOU 18/06/99) e Parecer da ASS. Juridica (AGU) do Gab. - DRTE/SP, de 19/02/99, ficando os interessados cientes de que havendo omissão ou irregularidade quanto às formalidades legais na negociação coletiva de trabalho e na celebração deste instrumento é de inteira e exclusiva responsabilidade das partes.