

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

O “SINDESPORTE” SINDICATO DOS EMPREGADOS DE CLUBES ESPORTIVOS E RECREATIVOS E EM FEDERAÇÕES, CONFEDERAÇÕES E ACADEMIAS ESPORTIVAS, NO ESTADO DE SÃO PAULO com sede nesta Capital à Rua Senador Feijó, 69, 1º andar, CEP 01006-001, Registro Sindical N° 46219.024764/93 e CNPJ N° 62.654.496/0001-74 e, o **“SEEAATESP” SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE ESPORTES AÉREOS, AQUÁTICOS E TERRESTRES DO ESTADO DE SÃO PAULO**, com sede nesta Capital à Rua Dona Germaine Burchard, 365, CEP 05002-061, Registro Sindical N° 24440.047033/90 e CNPJ N° 61.398.905/0001/56, ambos devidamente qualificados, representados pelos seus respectivos presidentes e advogados infra assinados, havendo entrado em composição amigável, vêm, mui respeitosamente, trazer ao conhecimento de Vossa Excelência as seguintes bases e cláusulas da...

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2006/2007

01 - REAJUSTE SALARIAL

Sobre os salários de fevereiro de 2006, será aplicado em 1º de março de 2006, o percentual de inflação acumulada de março de 2005 a fevereiro de 2006 de 4,63% conforme apurado pelo INPC/IBGE.

01A – AUMENTO REAL

Os salários já reajustados conforme estabelecido na cláusula 01 acima, serão acrescidos do percentual de 1,31% (um vírgula trinta e um por cento), totalizando reajuste de 6% (seis por cento).

02 - REAJUSTE DE SALÁRIOS

Os empregadores reajustarão os salários de seus empregados sem limites de faixas salariais, sempre que seja criada lei específica na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, ou em decorrência de livre negociação, podendo ser compensados, ou não, na época do reajuste legal.

03 - ALCANCE DOS AUMENTOS

Os aumentos beneficiarão a todos os empregados da categoria profissional, 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 - PISO SALARIAL

Os pisos salariais vigentes no mês de fevereiro de 2006, serão reajustados a partir de 1º de março de 2006, para os seguintes valores:

a) O piso da categoria, exceto o contido na letra "b", será de R\$ 411,43 (quatrocentos e onze reais e quarenta e três centavos) mensais (base 220 horas), inclusive para as funções de manutenção e atendente, sendo o valor da hora de R\$ 1,87 (um real e oitenta e sete centavos), mais acréscimo de 15% (quinze por cento) para as funções de mão-de-obra qualificada.

b) O piso para as funções destinadas aos Profissionais de Educação Física será de R\$ 822,86 (oitocentos e vinte e dois reais e oitenta e seis centavos) mensais (base 220 horas), sendo o valor da hora de R\$ 3,74 (três reais e setenta e quatro centavos), assim como, também, os cargos administrativos de direção, coordenação e supervisão.

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 na mesma função, após 90 dias, sem considerar as vantagens pessoais.

07 – UNINTER - UNIÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA

Os integrantes das categorias representadas pelos signatários da presente Convenção Coletiva ficam obrigados a submeterem as controvérsias existentes na relação de trabalho, obrigatoriamente, nas localidades onde já estejam instaladas as Seções Intersindical de Conciliação Trabalhista, antes de ingressarem com reclamação trabalhista na Justiça do Trabalho.

a) Já se encontra instalada a primeira Seção Intersindical de Conciliação Trabalhista da Uninter à Rua Amador Bueno, nº 646 - Centro, Ribeirão Preto, SP, para atender Ribeirão Preto e a região;

b) Os Empregadores ficam obrigados a apresentarem nas audiências de conciliação a homologação de rescisão contratual de seus empregados demitidos com mais de 1 (um) ano de serviços prestados. A não observância, além das multas previstas no Parágrafo Único da Cláusula 32 desta Convenção, o empregador será penalizado, também, com o pagamento de mais um salário nominal com as integralizações que servirem de base para pagamento das verbas rescisórias, a favor do empregado reclamante.

08 - RECEBIMENTOS QUE COMPÕEM A REMUNERAÇÃO

Os prêmios de qualquer natureza, desde que pagos habitualmente ou quando contratados, no início ou durante a vigência do contrato de trabalho, deverão ser anotados na CTPS, de acordo com artigo 29 parágrafos 1º, 2º e 3º da CLT.

09 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Fica assegurado ao empregado substituto o direito ao mesmo salário do cargo do substituído.

10 - HORA EXTRA

As horas extras serão remuneradas da seguinte forma:

a) 60% de acréscimo em relação à hora nominal, quando trabalhadas em dias normais;

b) 100% de acréscimo em relação à hora nominal, quando trabalhadas em dia de folga, domingos ou feriados, salvo se houver compensação.

11 - PERMUTA DE HORÁRIO DE TRABALHO

É permitido aos empregados, de um mesmo estabelecimento, a troca ou permuta de horário de trabalho permanentemente, temporariamente ou eventualmente, desde que, com a prévia e expressa autorização do seu empregador.

12 - JORNADA DE TRABALHO

O empregador poderá alterar ou estabelecer novos critérios sobre a jornada de trabalho de seus empregados, desde que os novos acordos, tais como, compensação de horas, mudança de horário, etc., sejam assistidos pelo Sindicato da Categoria Profissional, salvo condições mais favoráveis já existentes.

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

b) Os empregadores poderão adotar intervalo intra-jornada superior a 2 (duas) horas, sem que o referido tempo seja computado para fins remuneratórios.

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 ou em conformidade com a cláusula 50 desta convenção.

c) os empregadores poderão adotar a flexibilização da jornada de trabalho prevista no Art. 59, § 2º da CLT, nos estritos termos desta cláusula, mediante notificação prévia ao SINDESPORTE e ao SEEAATESP, sindicatos signatários desta convenção, através de carta com "AR", 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 previsto na cláusula 10 letra "a" 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 à jornada diária de trabalho contratual.

3.4 As faltas, atrasos e saídas antecipadas, havendo acordo prévio entre o empregado e empregador, poderão ser compensadas.

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

3.6 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.

3.7 Não poderá ser utilizado o banco de horas para o empregado contratado sob o regime de tempo parcial.

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 março de 2006 a 28 de fevereiro de 2007.

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.

4.4 Havendo acordo escrito entre empregado e empregador, poderá ocorrer mesmo antes da rescisão contratual, pagamento parcial ou total do saldo do banco de horas, servindo como base, neste caso, o salário da data do efetivo pagamento.

5. DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

5.1 O número de horas previstas nos itens 3.5 e 3.6, e aquelas dos itens 4.2 e 4.3, 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.

d) Os empregadores poderão adotar a marcação de ponto por exceção conforme estabelecido na Portaria Nº 1.120, de 08/11/95, editada pelo Ministério do Trabalho e, nos termos desta cláusula, mediante notificação prévia ao SINDESPORTE e ao SEEAATESP, sindicatos signatários desta convenção, através de carta com "AR", cujas condições serão as seguintes:

1. DO CONTOLE DE PONTO

1.1 Os empregados continuarão exercendo a sua jornada normal de trabalho, mas sem a necessidade de anotar os horários de entrada, saída ou horário de descanso para refeição previsto no contrato de trabalho, sempre respeitando a carga de trabalho contratual, com limite de 220 (duzentas e vinte) horas mensais;

1.2 Os empregadores ficam dispensados de manter qualquer controle de ponto diário (artigo 74 parágrafo 2º da CLT), devendo apenas registrar as exceções, tais como faltas (justificadas ou não), atrasos e horas extras, mediante formulário próprio.

2. PRÁTICA DE ESPORTES E UTILIZAÇÃO DA ESTRUTURA DO EMPREGADOR

2.1 Os Empregadores poderão facultar aos Profissionais de Educação Física, mediante concordância escrita, o direito de praticar esportes e usufruir da estrutura da empregadora para sua prática esportiva e lazer, conforme abaixo:

a) Não será considerado benefício salarial e nem à disposição do empregador, para todos os efeitos legais, a utilização fora do horário de trabalho;

b) Os empregadores também poderão estender o previsto na letra “a” desta cláusula para os horários em que os Profissionais de Educação Física ficam à disposição do empregador, porém, entre os horários de sessões físicas destinadas aos clientes, constantes da programação estabelecida pelo empregador.

12-A – CONTRATO DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL

As empresas poderão contratar empregados em regime de tempo parcial cuja duração não exceda a 25(vinte e cinco) horas semanais, nos estritos termos desta cláusula, mediante notificação prévia ao SINDESPORTE e ao SEEAATESP, sindicatos signatários desta convenção, através de carta com "AR", cujas condições serão as seguintes:

a) - O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

b). - Os empregados contratados sob o regime de trabalho a tempo parcial terão expressamente ajustados em seus contratos os dias e os horários de trabalho para os quais foram contratados, não podendo em hipótese alguma fazer horas extraordinárias.

c) - Os empregados contratados sob este regime especial, terão controle de jornada escrito.

d) - Nos termos do art. 130 – A da CLT, os empregados contratados sob o regime a tempo parcial, após cada período de 12(doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I) 18(dezoito) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 22(vinte e duas) horas até 25(vinte e cinco) horas;

II) 16(dezesseis) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 20(vinte) horas, até 22(vinte e duas) horas;

III) 14(quatorze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 15(quinze) horas, até 20(vinte) horas;

IV) 12(doze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 10(dez) horas, até 15(quinze) horas;

V) 10(dez) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 5(cinco) horas, até 10 (dez) horas;

VI) 8(oito) dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a 5(cinco) horas.

VII) O empregado contratado sob o regime a tempo parcial que tiver mais de 7(sete) faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá seu período de férias reduzido à metade.

e) A empresa, descumprindo o acima ajustado, o contrato a tempo parcial estará descaracterizado e, conseqüentemente será considerado contrato normal de trabalho, regido pelas regras gerais da CLT e não mais pelas previstas nos arts. 58-A e seus parágrafos, 59, par. 4º. e 130-A da CLT.

13 - PROMOÇÕES

O empregado promovido para cargo de nível superior ao que exercia, será submetido a 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.

Parágrafo Único - Não havendo paradigma, o aumento pela promoção não poderá ser inferior a 15% e vigora a partir do vencimento do prazo experimental a que se refere o “*caput*” desta cláusula.

14 - ADMISSÕES APÓS A DATA BASE

O reajuste salarial dos empregados admitidos após data base, que não tenham paradigma, será proporcional aos meses trabalhados, contados a partir da admissão até 28 de fevereiro de 2006 e pelo índice negociado em vigência, não podendo o empregado mais novo receber salário superior ao mais antigo na mesma função. Será aplicado o mesmo critério após a data base, devendo ser observada a isonomia salarial, após 90 dias.

15 - PREENCHIMENTO DE VAGAS

Os empregadores a seu exclusivo critério observarão as seguintes condições para preenchimento de vagas:

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

b) Utilizar-se da bolsa de empregos do Sindicato representativo da categoria profissional;

c) Dar preferência à readmissão dos ex-empregados dispensados imotivadamente.

16 - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, até (Um) dia, em caso de falecimento de sogra ou sogro e no caso de internação hospitalar da esposa ou companheira, esta designada como tal na Previdência Social, desde que coincidente com a jornada de trabalho e mediante comprovação, salvo condições mais favoráveis estabelecidas entre as partes.

17 - ABONO DE FALTAS

Os empregados investidos em mandato sindical, não afastados de suas funções no emprego, poderão se ausentar do trabalho até 45 (quarenta e cinco) dias por ano, não podendo cada convocação exceder a 5 (cinco) dias consecutivos por mês, sem prejuízo do salário, férias, 13o. salário, do descanso semanal remunerado, desde que pré-avisada a empresa, por escrito, pelo Sindicato, com antecedência mínima de 48 horas.

18 -DESCONTOS 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.

19 - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

O empregador abonará 2 (dois) dias de ausência do empregado, e o DSR correspondente e não considerará a repercussão do desconto nas férias, nos casos de ausência do empregado motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais, mediante comprovação, desde que seja solicitada licença específica, por escrito, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

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

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

21 - GARANTIA DO EMPREGADO COM IDADE DE PRESTAÇÃO DO SERVIÇO MILITAR

É garantido a estabilidade provisória ao empregado com idade de prestação do serviço militar, desde o alistamento até 60 dias após a dispensa do engajamento, ou após o desligamento do serviço militar obrigatório, inclusive para a integração na linha de tiro de guerra, salvo nos casos de rescisão contratual prevista no art. 482 da CLT, ou por motivo de acordo entre as partes, ou em 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.

22 - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

Será garantido o emprego e o salário à empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, ficando excluídas as empregadas contratadas por prazo determinado ou experiência.

a) Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada, se necessário, deverá comunicar por escrito, ao empregador, seu estado de gestação, devendo comprová-lo com atestado médico do INSS ou outro Órgão Oficial, dentro de 30 (trinta) dias, contados da data da dispensa, sob pena de, não o fazendo decair desse seu direito.

b) Se rescindido o contrato de trabalho por mútuo acordo entre a empregada e o empregador, 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 dos filhos das empregadas, deverão, a título de ajuda, pagar um salário nominal, juntamente com as verbas rescisórias.

23 - ESTABILIDADE APÓS A LICENÇA PATERNIDADE

Será garantido o emprego e o salário, pelo prazo de 30 dias, aos empregados após o gozo da licença paternidade de 5 (cinco) dias, não podendo este prazo de estabilidade coincidir com o aviso prévio.

24 - GARANTIA AO EMPREGADO ESTUDANTE

Aos empregados estudantes fica assegurado o abono de faltas por ocasião dos exames escolares finais, quando comunicados previamente aos empregadores e desde que coincidam com o horário de sua jornada regular, mediante comprovação posterior. Os empregadores procurarão observar a manutenção dos horários de trabalho do empregado estudante, desde que matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o 1o. e 2o. graus, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante.

25 - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR ACIDENTE DE TRABALHO OU DOENÇA

Garantia estabelecida pelo artigo 169 do Decreto nº 611/92 de 21/07/92 "O segurado que sofreu acidente de trabalho tem garantia, pelo prazo mínimo de doze meses, à manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio acidentário, independentemente da percepção do auxílio acidentário".

Parágrafo Único - No caso de afastamento do empregado por motivo de doença, desde que recebendo o benefício previdenciário respectivo, exceto os empregados aposentados, será garantido o emprego e salário por período igual ao do afastamento e observado o prazo máximo de 12 (doze) meses, excluído o empregado em período de experiência.

26 - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTAR-SE

Será garantido o emprego e salário pelo tempo necessário à implementação do direito e obtenção do benefício previdenciário em seu período mínimo, aos empregados em condições próximas à aposentadoria, obedecendo ao seguinte critério:

- a) 12 meses, para os empregados que tenham permanecido a serviço do mesmo empregador por um período mínimo de 06 anos;
- b) 24 meses, para os empregados que tenham permanecido a serviço do mesmo empregador por um período mínimo de 08 anos;

Parágrafo Único - O empregado interessado deverá informar o empregador o momento em que atingiu a condição prevista nesta cláusula.

27 - 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.

28 - GARANTIA APÓS RETORNO DE FÉRIAS

É garantido o emprego e salário ao empregado com 10 (dez) anos ou mais de trabalho contínuo ao mesmo empregador até 45 (quarenta e cinco) dias após o retorno do empregado das férias, excluído o prazo do aviso prévio:

Parágrafo Único - Ao empregado com mais de 15 (quinze) anos de trabalho contínuo ao mesmo empregador, fica garantido o emprego e o salário por 60 (sessenta) dias, excluído o prazo do aviso prévio.

28-A – FÉRIAS COLETIVAS

Os empregadores poderão conceder férias coletivas aos seus empregados por um período mínimo de 12 (doze) dias, bastando para isso comunicar com antecedência os Sindicatos signatários da presente Convenção.

29 - GARANTIA APÓS LICENÇA DE CASAMENTO

Será concedida licença remunerada para casamento de 10 (dez) dias a partir do dia que anteceder o do matrimônio.

Parágrafo único - É garantido o emprego e o salário ao empregado com 4 (quatro) ou mais anos de serviços prestados ao mesmo empregador até 60 (sessenta) dias após o retorno de licença para casamento.

30 – SEGURO DE VIDA E AUXÍLIO FUNERAL AOS EMPREGADOS

SEGURO DE VIDA - As empresas instituirão sistema de seguro de vida em grupo para cobertura de indenização por morte natural, morte acidental e invalidez total por acidente e invalidez total por doença de seus empregados.

§1º - Por se tratar de sistemas a ser instituído sob a responsabilidade contributiva das empresas, caberá a estas, exclusivamente, a iniciativa e a definição sobre a forma de contratação, a escolha das seguradoras a serem contratadas, bem como, a administração e o gerenciamento das competentes apólices, devendo, entretanto, informar de imediato ao sindicato da categoria profissional, qual a seguradora eleita e os níveis de cobertura da respectiva apólice.

§2º - O cumprimento desta cláusula também tem caráter compulsório, pois em caso de não instituição do sistema de seguro de vida em grupo estabelecido no "caput" desta cláusula, as empresas assumirão a responsabilidade pela cobertura das indenizações conforme valores de natureza abaixo:

- a) R\$ 3.000,00 (três mil reais) em caso de morte de qualquer causa do empregado;
- b) R\$ 6.000,00 (seis mil reais) em caso de morte por acidente do empregado;
- c) R\$ 3.000,00 (três mil reais) em caso de invalidez por acidente do empregado;
- d) R\$ 3.000,00 (três mil reais) em caso de invalidez por doença do empregado

ASSISTÊNCIA FUNERAL – É a assistência que consiste em amparar a família quando ocorrer um óbito de funcionário, organizando de forma abrangente e adequada o funeral do funcionário falecido, tomando todas as providências relativas à liberação dos documentos necessários à realização do referido funeral, sendo limitado ao valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais).

31 - DISPENSA POR JUSTA CAUSA

O empregado dispensado por justa causa, deverá receber carta aviso explicando o motivo da dispensa, conforme estabelece a CLT artigo 482 "a" e parágrafo único, sob pena de gerar presunção de despedida injusta.

32 - 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 art. 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.

§1º - O descumprimento desta cláusula acarretará ao empregador o pagamento de multa prevista no parágrafo 8o. do art. 477 da CLT e mais a multa de 0,01% sobre o salário nominal do empregado por dia de atraso, revertida em favor do empregado.

§2º - Por ocasião do ato homologatório, serão exibidos, exclusivamente para fins de constatação e conferência, 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.

33 - AVISO PRÉVIO

Nos casos da rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, por parte do empregador, o aviso prévio, obedecerá aos seguintes critérios:

a) Será comunicado, por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado;

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

c) A redução de duas horas diárias previstas 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 serviços durante o aviso prévio, deverá ser observado o prescrito no art. 477 parágrafo 6o. alínea "b" da CLT;

f) Aos empregados com mais de 45 anos de idade e mais de dez anos de serviços 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 empregado que, no curso do aviso prévio obtiver novo emprego, poderá pleitear a rescisão imediata do seu contrato de trabalho, ficando o empregador desobrigado do pagamento do restante do aviso prévio.

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.

34 - DEMOSTRATIVO DE PAGAMENTOS

Os empregadores deverão fornecer obrigatoriamente demonstrativo de pagamento, com a discriminação de todos os títulos que compõem 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.

35 - 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 01 (um) salário nominal, sem prejuízo das verbas rescisórias a que fizer jus, desde que tenha prestado 10 (dez) anos ou mais de serviços contínuos para o mesmo empregador.

36 - RELAÇÃO MENSAL DE EMPREGADOS

Os empregadores fornecerão ao Sindicato representativo da categoria profissional, no prazo de 20 dias, informação sobre o número de empregados admitidos e demitidos no mês anterior separando-os em horistas, mensalistas e respectivas funções.

37 - VINCULAÇÃO AO SINDICATO

Todos os empregados da categoria profissional, deverão ficar vinculados à categoria do SINDESPORTE, seja qual for a sua função, recolhendo sua contribuição ao mesmo, desde que deverá prevalecer, por força desta cláusula, a categoria predominante, exceto as diferenciadas se for o caso.

38 - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

Nas rescisões de contrato de trabalho de empregados com mais de um ano de serviço, os empregadores deverão fazê-las com a assistência do Sindesponte em sua Sede, para a região da Grande São Paulo e nas subseções regionais nas cidades de Campinas, Ribeirão Preto, Santos, São José do Rio Preto, Presidente Prudente, Bauru, Piracicaba e no Grande ABC.

39 - FORNECIMENTO DE EPI's E UNIFORMES

Os empregadores fornecerão aos empregados, gratuitamente, uniformes, 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 pelo empregado, será ressarcida pelo mesmo, que em caso de recusa de seu uso, submeter-se-á às penalidades cabíveis.

Parágrafo Único - O mesmo teor do "caput" aplicar-se-á aos uniformes de divulgação do nome, logotipo e marca da empresa.

40 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Os empregadores reconhecerão os atestados médicos ou odontológicos, passados por facultativos do Sindicato Profissional desde que obedecidas as exigências da portaria MPAS 3.291 de 20/02/84, quando:

a) não houver no empregador, médicos ou convênios;

b) em havendo médicos ou convênios no empregador estes funcionem em horários e locais incompatíveis com a necessidade imediata e urgência dos empregados.

41 - LOCAL PARA REFEIÇÃO EM CONDIÇÕES HIGIÊNICAS

Os empregadores com mais de 30 empregados, com jornada de trabalho diária igual ou superior a 5 (cinco) horas, 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.

42 - SINDICALIZAÇÃO

Os empregadores colocarão à disposição do Sindicato Representativo da Categoria Profissional, três vezes por ano, local e meio para aumentar a sindicalização dos empregados.

43 - DELEGADOS SINDICAIS

Reconhecimento pelas entidades empregadoras, com mais de 50 empregados, de um delegado sindical, conforme estabelece o parágrafo 2º. do art. 517 e nos moldes do art. 523 da CLT e as garantias estabelecidas no art. 543 da CLT.

44 - MENSALIDADES ASSOCIATIVAS

Os empregadores descontarão, da remuneração dos empregados sindicalizados, a mensalidade associativa aprovada em assembléia geral específica 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 Sindespote, por parte dos empregadores, deverão ocorrer impreterivelmente até o 5º. (quinto) dia útil do mês subsequente ao desconto.

b) os recolhimentos deverão ser efetivados pela seguinte ordem: na rede bancária, na sede e subdesdes 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 Sindespote.

d) os empregadores fornecerão ao Sindespote, 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 Sindespote, com recursos próprios, os valores que deveriam ter descontado.

45 - 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 vírgula dois por cento) aprovado pela assembléia geral específica dos empregados da categoria, obedecendo o teto sobre 15 (quinze) salários mínimos vigentes à época do desconto.

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

b) os recolhimentos deverão ser efetuados pela seguinte ordem: na rede bancária, na sede e subdesdes 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 Sindespote.

d) os empregadores fornecerão ao Sindespote, 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) 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 Sindespote, com recursos próprios, os valores que deveriam ter descontado.

46 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

Tendo em vista o Art. 513 do Digesto Celetista que assim 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 decisão do Supremo Tribunal Federal sobre a abrangência do referido disposto 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 parte do inciso IV do artigo 8º da Carta da República” (RE 189960-3, relator Ministro Marco Aurélio, STF, 2ª T, decisão unânime, DJU 10.08.2001).

Deliberou a categoria econômica dos Estabelecimentos de Esportes Aéreos, Aquáticos e Terrestres do Estado de São Paulo (Academias) através da Assembléia Geral Extraordinária do dia 31 de outubro de

2005, onde fica estabelecida a Contribuição Negocial Patronal de 10% (dez por cento) sobre a folha bruta de salários, que será paga da seguinte forma:

a) 5% (cinco por cento) sobre a folha de pagamento do mês de março de 2006 recolhida no dia 20 de abril de 2006;

b) 5% (cinco por cento) sobre a folha de pagamento do mês de agosto de 2006 recolhida no dia 20 de setembro de 2006;

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

d) o valor mínimo de cada parcela não será nunca inferior a R\$ 96,00 (noventa e seis reais), ainda que a Empresa/Academia não mantenha empregados;

e) os recolhimentos em atraso estarão sujeitos à multa de 10% (dez por cento) nos primeiros 30 dias, acrescidos de 2% nos meses subseqüentes, além de juros de mora de 1% ao mês.

47 - REVISÃO

As partes signatárias da presente convenção se comprometem a reunir-se, quando houver interesse de qualquer uma delas, para reexaminar as cláusulas desta convenção.

48 - INCAPACIDADE FINANCEIRA

As empresas que não tiverem condições por incapacidade financeira de manterem o cumprimento integral do presente acordo, deverão solicitar audiência junto ao SEEAATESP que encaminhará o pedido ao SINDESPORTE, que através de comissão paritária, examinará documentos e avaliará argumentos para possível solução negociada que não contemplará redução de direitos previstos nesta Convenção e na legislação.

Parágrafo Único – Qualquer solução somente poderá ser aplicada a partir da data do recebimento da comunicação assinada pela Comissão Paritária formada pelos dois Sindicatos.

49 - MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

Em caso de atraso no pagamento dos salários, fica o empregador obrigado a pagar ao empregado uma multa de 5% (cinco por cento) sobre o valor do salário impago e, a partir do 30º dia de atraso, multa diária de 0,01% do salário nominal do empregado, até o efetivo pagamento, salvo no caso de falta do empregado ao trabalho no dia do pagamento, mesmo que justificada.

50 - VALE REFEIÇÃO

O empregador deverá fornecer vale refeição de valor correspondente a R\$ 7,20 (sete reais e vinte centavos) para os empregados com jornada integral de trabalho de 220 horas por mês, facultado às partes (empregado e empregador), firmado em documento, a substituição por vale alimentação/cesta básica no valor mínimo de R\$ 40,71 (quarenta reais e setenta e um centavos).

PARAGRÁFO ÚNICO – Estão dispensadas do cumprimento desta cláusula as empresas que fornecerem alimentação através de refeitório próprio.

51 - 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 do benefício previdenciário, prorrogando-se seu termo final por período igual ao que faltar para completá-lo ao término da suspensão.

52 - FERIADOS PROLONGADOS

Quando, por interesse do empregador, for prolongado o feriado, este não poderá descontar os dias nas férias do empregado.

53 – PERSONAL TRAINER

1. Concomitantemente, o Profissional de Educação Física poderá ser empregado e Personal Trainer autônomo em Academia Esportiva.

a) Como empregado, registrado, com cargo, salário e jornada de trabalho definidos contratualmente, prestará serviços destinados aos clientes da Empresa/ Academia;

b) Como personal trainer autônomo, utilizando os equipamentos e instalações cedidas pela Empresa/Academia mediante contrato, prestará serviços a clientes seus, individualmente, em horários diferentes daqueles de seu contrato de trabalho como empregado, recebendo diretamente deles pelos seus serviços prestados. Por não haver subordinação, não haver interferência na administração, metodologia e procedimentos inerentes ao seu trabalho junto aos seus clientes, não há vínculo empregatício deste com a Empresa/Academia.

54 - ABONO DE FALTA PARA MÃE TRABALHADORA

O empregador abonará as faltas da mãe trabalhadora no caso de necessidade de consulta ou de tratamento médico do filho com até 06 (seis) anos de idade, ou no caso de inválido que esteja na sua dependência sem limite de idade, até o máximo de quatro dias durante a vigência desta convenção, e acima deste limite a seu critério.

55 - 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 3214/78, com a redação da Portaria nº 24 de 31/12/94 da Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalho - Mtb, tornando obrigatório o exame médico demissional (exame clínico e complementado por exames subsidiários quando necessários), devendo constar - A) aptidão ou não para o desligamento; B) resultado dos exames secundários realizados.

Parágrafo Único - Todos os resultados dos exames realizados serão fornecidos aos empregados examinados.

56 - CONTRIBUIÇÕES NÃO DESCONTADAS

Os empregadores que por qualquer motivo deixarem de descontar as contribuições previstas nesta convenção, deverão repassar na data base os valores ao Sindicato profissional da Categoria no vencimento através de recursos próprios, podendo, na primeira oportunidade, descontá-las de seus empregados.

57- RELAÇÕES JURÍDICAS E SOCIAIS

As relações jurídicas e sociais entre o SEEAATESP - Sindicato dos Estabelecimentos de Esportes Aéreos, Aquáticos e Terrestres do Estado de São Paulo e o SINDESPORTE - Sindicato dos Empregados de Clubes Esportivos e Recreativos e em Federações, Confederações e Academias Esportivas no Estado de São Paulo, serão reguladas unicamente pela CONVENÇÃO COLETIVA assinada entre ambos, através de ACORDO devidamente homologado pelo Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região, arquivado na Delegacia Regional do Trabalho ou registrado em Cartório, para que surtam os efeitos legais e de direito.

58 - NORMAS CONSTITUCIONAIS

A promulgação de legislação ordinária ou complementar regulamentadora dos preceitos constitucionais substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos nesta convenção, ressalvando-se as condições mais favoráveis já existentes.

59 - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Para fins do art. 872, parágrafo único da CLT, bem como o parágrafo 2o. do art. 3o. da Lei 7.238/84, os empregadores e os seus respectivos sindicatos representativos da categoria econômica e

profissional, podem requerer ação de cumprimento, face ao caráter de acordo judicial dada à convenção coletiva, bem como o caráter normativo que lhe é dado pelo art. 611 da CLT.

60 - MULTA

Fica estabelecida a multa de 10% (dez por cento) do salário nominal de cada empregado por infração e por empregado envolvido no caso de descumprimento de qualquer das cláusulas contidas nesta convenção, revertendo-se o benefício em favor da parte prejudicada.

61 - 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 7º, 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.

62 - FORO

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir qualquer divergência surgida na aplicação do presente Acordo Coletivo, em consonância com a Lei 8.984/95.

63 - VIGÊNCIA

As cláusulas e condições da presente Convenção Coletiva de Trabalho vigorarão de 1º de março de 2006 a 28 de fevereiro de 2007.

Em cumprimento ao disposto na Instrução Normativa SRT/MTE nº 01 de 24 de março de 2004, solicitam o depósito, registro e posterior arquivamento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, autorizados pelas Assembléias Gerais realizadas em 31/10/2005 (empregados) e em 08/03/2006 (patronal).

Para tanto, apresentam uma via original do Instrumento a ser depositado, registrado e arquivado, nos termos do Inciso II, do art. 4º da Instrução Normativa SRT/MTE nº 1 de 24/03/2004 e, mais duas vias, nos termos do § 1º, do art. 4º.

São Paulo, 20 de março de 2006.

JACHSON SENA MARQUES
Presidente do Sindespote
CPF 333.958.708-63

GILBERTO JOSÉ BERTEVELLO
Presidente do SEEAATESP
CPF 564.289.288-68

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

DR. ROGÉRIO DE ALMEIDA SILVA
- Advogado OAB/SP 99.836