EXCELENTÍSSIM0 SENHOR DOUTOR SUPERINTENDENTE DA SUPERINTENDENCIA 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, com sede nesta capital à Rua Senador Feijó, 69 – 1º andar, Centro, Registro Sindical Nº 46219.024764/93 e CNPJ Nº 62.654.496/0001-74, autorizado pelas Assembleias Gerais Extraordinárias da categoria, realizadas em suas sub sedes, nos municípios de Bauru 17/09/2015, Ribeirão Preto 20/08/2015, São José do Rio Preto 04/09/2015, Presidente Prudente 02/09/2015, Campinas 24/08/2015, Santos 27/08/2015, Piracicaba 31/08/2015, São José dos Campos 14/09/2015, Santo André 17/09/2015, Sorocaba 13/08/2015 e na sede da entidade São Paulo em 28/09/2015, neste ato representado por seu presidente Sr. Jachson Sena Marques, CPF 333.958.708-63 e pelas Advogadas Augusta De Raeffray Barbosa Gherardi, OAB/SP 184.291 e Vanessa Sena Marques, OAB/SP 173.678 e

SINDICATO DOS CLUBES DO ESTADO DE SÃO PAULO - "SINDI-CLUBE", detentor do código de entidade sindical nº. 559.843.89549-9, com sede nesta Capital a Av. Indianópolis, 628, Registro Sindical N°. 46010.000157/95 e CNPJ N° 60.554.417/0001-28, autorizado pelas Assembleias Gerais Extraordinárias da categoria, deliberou a categoria econômica dos Clubes do Estado de São Paulo através das Assembleias Gerais Extraordinárias da categoria, realizadas nos dias Dia 25 de abril de 2015. (sábado) – 08h30/09h00 - **Região de Presidente Prudente** : Aruá Hotel - Av. Cel. José Soares Marcondes, 1.111 – Bosque – Presidente Prudente/SP. Dia 09 de maio de 2015. (sábado) – 08h30/09h00 - **Região de Sorocaba.-** Transamérica The Fist Hotel – Av. Professora Izoraida Marques Peres, 193 – Campolim – Sorocaba – SP. Dia 16 de maio de 2015. (sábado) – 08h30/09h00 - **Região da Baixada Santista**: Mendes Plaza Convention – Av. Marechal Floriano Peixoto, 42 - Gonzaga /Santos /SP - Dia 23 de maio de 2015. (sábado) – 08h30/09h00 - **Região de Campinas** : Apesec – Rua Babaçu, 261 – Palmeiras – Campinas/SP - Dia 20 de junho de 2015. (sábado) – 08h30/09h00 - **Região de Piracicaba:** Hotel Beira Rio Palace – Av. Luiz de Queiroz, 51 – Centro/ Piracicaba/SP - Dia 27 de junho de 2015. (sábado) – 08h30/09h00 - **Região de Araçatuba**: Mariá Plaza Hotel – Rua Anhanguera, 3.909 – Jardim Nova Iorque – Araçatuba/ SP. - Dia 15 de agosto de 2015. (sábado) – 08h30 /09h00 - **Região do Vale do Paraíba**- Hotel Mércure – Av. Dr. Jorge Zarur, 81 – Torre II – Jardim Apolo/S. J. Campos - SP - Dia 29 de agosto de 2015. (sábado) – 08h30/09h00 - **Região de Baurú**: Howard Johson Bauru – Rua Luso Brasileiro, 4-44 – Jardim Estoril - Baurú/SP - Dia 19 de setembro de 2015. (sábado) – 08h30/09h00 - **Região de S.J. Rio Preto** : Hotel Faria Lima – Av. Brig. Faria Lima, 5.045 – Vila São José - S. J. Rio Preto/ SP - Dia 26 de setembro de 2015. (sábado) - 08h30/09h00 - **São Paulo e Região Metropolitana** – Sede Social Sindi-Clube – Av. Indianópolis, 628 – Moema – São Paulo/SP - Dia 03 de outubro de 2015. (sábado) – 08h30/09h00 - **Região Marília**: Quality Hotel Convention Center – St. Aimores 501 - Marília/ SP - Dia 24 de outubro de 2015. (sábado) – 08h30/09h00 - **Região de Ribeirão Preto -** : JP Hotel – Via Anhanguera, km 306,5 – Ribeirão Preto – SP - neste ato representado por seu presidente Sr. Cezar Roberto Leão Granieri, CPF 219.398.968-00, e pelos Advogados Leandro Aguiar Piccino OAB/SP 162.464 e Valter Piccino, OAB.SP 55.180, 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 OS ANOS DE 2015/2016

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 novembro de 2015, será aplicado em 1º de dezembro de 2015, reajuste salarial negociado de 7,68% (sete inteiros e sessenta e oito centésimos por cento).

Sobre os salários de fevereiro de 2016, será aplicado em 1º de março de 2016 o reajuste salarial negociado de 3,29% (três inteiros e vinte e nove centésimo por cento).

a) serão compensados todas as antecipações e aumentos compulsórios havidos de 1º de dezembro de 2014 a 30 de novembro de 2015, 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 – DEZEMBRO DE 2015 A FEVEREIRO DE 2016

Fica assegurado a partir de 1º de dezembro de 2015 e até 29 de fevereiro de 2016, 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 R$ 1.020,81 (hum mil e vinte reais e oitenta e um centavos) por mês, equivalente ao salário hora de R$ 4,64 (quatro reais e sessenta e quatro centavos);

b) os clubes da capital e municípios circunvizinhos, com mais de 30 (trinta) empregados deverão pagar o piso de R$ 1.087,57 (hum mil e oitenta e sete reais e cinquenta e sete centavos), por mês, equivalente ao salário hora de R$ 4,94 (quatro reais e noventa e quatro centavos);

INTERIOR e LITORAL

a) os clubes do interior e do litoral, que tenham até 60 (sessenta) empregados deverão pagar piso de R$ 1.020,81 (hum mil e vinte reais e oitenta e um centavos) por mês, equivalente ao salário hora de R$ 4,64 (quatro reais e sessenta e quatro centavos);

b) os clubes do interior e do litoral, com mais de 60 (sessenta) empregados deverão pagar o piso de R$ 1.087,57 (hum mil e oitenta e sete reais e cinquenta e sete centavos), por mês, equivalente ao salário hora de R$ 4,94 (quatro reais e noventa e quatro centavos);

05-B - SALÁRIO NORMATIVO – MARÇO DE 2016 A NOVEMBRO DE 2016

Fica assegurado a partir de 1º de março de 2016 e até 30 de novembro de 2016, 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 R$ 1.054,39 (hum mil e cinquenta e quatro reais e trinta e nove centavos) por mês, equivalente ao salário hora de R$ 4,79 (quatro reais e setenta e nove centavos);

b) os clubes da capital e municípios circunvizinhos, com mais de 30 (trinta) empregados deverão pagar o piso de R$ 1.123,35 (hum mil, cento e vinte e três reais e trinta e cinco centavos), por mês, equivalente ao salário hora de R$ 5,11 (cinco reais e onze centavos);

INTERIOR e LITORAL

a) os clubes do interior e do litoral, que tenham até 60 (sessenta) empregados deverão pagar piso de R$ 1.054,39 (hum mil e cinquenta e quatro reais e trinta e nove centavos) por mês, equivalente ao salário hora de R$ 4,79 (quatro reais e setenta e nove centavos);

b) os clubes do interior e do litoral, com mais de 60 (sessenta) empregados deverão pagar o piso de R$ 1.123,35 (hum mil, cento e vinte três reais e trinta e cinco centavos), por mês, equivalente ao salário hora de R$ 5,11 (cinco reais e onze centavos);

05 - B – SALARIO NORMATIVO INSTRUTORES DE ATIVIDADES DESPORTIVAS

O salário normativo para o período de vigência integral da presente convenção, para profissionais de educação física será de R$ 1.841,33 (hum mil, oitocentos e quarenta e um reais e trinta e três centavos) mensais, 220 horas, sendo o valor da hora de R$ 8,37 (oito reais e trinta e sete centavos) nas cidades de: Aguai, Águas de Lindóia, Águas de São Pedro, Americana, Amparo, Araras, Arthur Nogueira, Atibaia, Boituva, Bragança Paulista, Cabreúva, Campinas, Capivari, Cerquílio, Conchal, Cordeirópolis, Elias Fausto, Espírito Santo do pinhal, Estiva Gerbi, Holambra, Hortolândia, Indaiatuba, Iracemápolis, Itapira, Itatiba, Itu, Itupeva, Jaguariúna, Jarinu, Jundiaí, Laranjal Paulista, Limeira, Lindóia, Louveira, Mogi Mirim, Monte Alegre do Sul, Monte Mor, Morungaba, Nova Odessa, Paulínia, Pedreira, Piracicaba, Porto Feliz, Rafard, Rio Claro, Santa Gertrudes, Santo Antonio da Posse, São João da Boa Vista, São Pedro, Serra Negra, Socorro, Sumaré, Tietê, Valinhos e Vinhedo.

05 - C - PERSONAL TRAINER

O Profissional de Educação Física poderá ser empregado e concomitantemente Personal Trainer autônomo nas Associações que mantenham Academia Esportiva.

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

b) Como Personal Trainer autônomo, utilizando os quipamentos e instalações cedidasa pela Academia Esportiva da Associação mediante contrato, prestará serviços a clientes seus, individualmente, em horários diferentes e nunca superiorews daquele de seu contrato de traballho como empregado, recebendo diretamente deles pelos seus serviços prestados. Por não haver subordinação, não haver interferência na administração, metodologia e procedimenbtos inerentes ao seu trabalho junto aos seus clientes, não há vinculo empregatício deste com a Associação.

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.

a) Excetuam-se desta cláusula as funções individualizadas, ou seja, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício.

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, auxílio maternidade, 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;

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, observadas 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" com acréscimo remuneratório de 40%.

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 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 de 1º de outubro de 2016 a 30 de setembro de 2017.
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 com o acréscimo remuneratório previsto na cláusula 12 da presente Convenção Coletiva de trabalho, 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, com o acréscimo remuneratório previsto na cláusula 12 da presente Convenção Coletiva de trabalho, 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.
5.3 Os empregadores que descumprirem qualquer uma das regras acima ajustadas estarão descaracterizando esta cláusula e tornando-a nula para todos os efeitos legais.

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$ 14,43 (quatorze reais e quarenta e três centavos);

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, 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).

15-A - TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS

Os serviços não poderão ser terceirizados nas atividades fim, sendo vedado qualquer tipo de trabalho por cooperativa.

a) a Empresa Prestadora dos serviços deverá aplicar aos seus empregados a mesma Convenção Coletiva de Trabalho que é aplicada aos empregados da Tomadora dos serviços, assim, como também, conceder-lhes, em igualdade, as mesmas condições dispensadas aos empregados da tomadora dos serviços, ou seja, vestiário, sanitário, local para refeição, água potável, dentre outros.

b) a Empresa Conveniada deverá aplicar aos seus empregados a mesma Convenção Coletiva de Trabalho que é aplicada aos empregados da Tomadora dos serviços, assim, como também, conceder-lhes, em igualdade, as mesmas condições dispensadas aos empregados da tomadora dos serviços, ou seja, vestiário, sanitário, local para refeição, água potável, dentre outros.

c) a Entidade Tomadora dos serviços se responsabiliza pelo fiel cumprimento do contido na letra "a" desta cláusula, respondendo solidariamente pelas obrigações não cumpridas pela Empresa Prestadora dos serviços.

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.

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 menor salário normativo previsto na Cláusula 05 que é de R$ 1.054,39;

b) aos empregados em clubes de barco e pesca, cujas funções são exercidas em contato permanente com águas abrigadas, caberá um adicional de 20% sobre o menor salário normativo previsto na Cláusula 05 que é de R$ 1.054,39.

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

É garantido 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 garantido o emprego e salário à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 180 dias após o parto, excluído o aviso prévio.

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

b) ocorrida a hipótese constante no item "a" 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 garantido o emprego e salário, por 60 (sessenta) dias, após a alta médica.

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 sub-sede onde prestam seus serviços, para outras localidades do empregador.

32 - GARANTIA APÓS A POSSE DE DIRETORIA

É garantido o emprego e/ou o salário, a critério do empregador, após a posse da 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.

37 - VALE TRANSPORTE

Concessão de vale transporte na forma da lei.

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 PREVIO

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 ou indenizado se trabalhado não poderá ultrapassar a 30 (trinta) dias e os dias restantes serão indenizados e computados de conformidade com o disposto na lei n.º 12.506 de 11/10/2011.

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) A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes, até o limite máximo de 30 (trinta) dias.

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 de empregado aposentado durante a vigência contratual, seja por tempo de serviço ou por idade, 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 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.

a) Em obediência a Nota Técnica SRT/ nº 202/2009, por ocasião do desconto da Contribuição Sindical Anual, os Empregadores deverão encaminhar ao Sindesporte, relação nominal dos contribuintes em que conste além do nome completo, o numero de inscrição no PIS – Programa de Integração Social, função exercida, a remuneração percebida no mês do desconto e o valor recolhido. Em obediência a Nota Técnica SRT/TEM nº. 202/2009, por ocasião do desconto da Contribuição

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 de empregados com mais de um ano de serviço, os empregadores deverão fazê-las com a assistência do Sindesporte em sua Sede, para a região da Grande São Paulo e nas sub-sedes regionais nas cidades de Campinas, Ribeirão Preto, Santos, São José do Rio Preto, Presidente Prudente, Bauru, Piracicaba, São José dos Campos e no Grande ABC.

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, ou conveniados a este 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 E DATA BASE

As partes interessadas e signatárias da presente convenção reunir-se-ão na primeira quinzena do mês de março, para examinar exclusivamente as condições salariais vigentes.

a) A data base é 1º de dezembro.

b) sobrevindo no curso da vigência desta convenção, modificações na legislação trabalhista, as partes também se reunirão para avaliar seus reflexos e a forma de aplicação.

52 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

Deliberou a categoria econômica dos Clubes do Estado de São Paulo através das Assembleias Gerais Extraordinárias da categoria, realizadas nos dias
Dia 25 de abril de 2015. (sábado) – 08h30/09h00 - **Região de Presidente Prudente** : Aruá Hotel - Av. Cel. José Soares Marcondes, 1.111 – Bosque – Presidente Prudente/SP. Dia 09 de maio de 2015. (sábado) – 08h30/09h00 - **Região de Sorocaba.-** Transamérica The Fist Hotel – Av. Professora Izoraida Marques Peres, 193 – Campolim – Sorocaba – SP. Dia 16 de maio de 2015. (sábado) – 08h30/09h00 - **Região da Baixada Santista**: Mendes Plaza Convention – Av. Marechal Floriano Peixoto, 42 - Gonzaga /Santos /SP - Dia 23 de maio de 2015. (sábado) – 08h30/09h00 - **Região de Campinas** : Apesec – Rua Babaçu, 261 – Palmeiras – Campinas/SP - Dia 20 de junho de 2015. (sábado) – 08h30/09h00 - **Região de Piracicaba:** Hotel Beira Rio Palace – Av. Luiz de Queiroz, 51 – Centro/ Piracicaba/SP - Dia 27 de junho de 2015. (sábado) – 08h30/09h00 - **Região de Araçatuba**: Mariá Plaza Hotel – Rua Anhanguera, 3.909 – Jardim Nova Iorque – Araçatuba/ SP. - Dia 15 de agosto de 2015. (sábado) – 08h30 /09h00 - **Região do Vale do Paraíba**- Hotel Mércure – Av. Dr. Jorge Zarur, 81 – Torre II – Jardim Apolo/S. J. Campos - SP - Dia 29 de agosto de 2015. (sábado) – 08h30/09h00 - **Região de Baurú**: Howard Johson Bauru – Rua Luso Brasileiro, 4-44 – Jardim Estoril - Baurú/SP - Dia 19 de setembro de 2015. (sábado) – 08h30/09h00 - **Região de S.J. Rio Preto** : Hotel Faria Lima – Av. Brig. Faria Lima, 5.045 – Vila São José - S. J. Rio Preto/ SP - Dia 26 de setembro de 2015. (sábado) - 08h30/09h00 - **São Paulo e Região Metropolitana** – Sede Social Sindi-Clube – Av. Indianópolis, 628 – Moema – São Paulo/SP - Dia 03 de outubro de 2015. (sábado) – 08h30/09h00 - **Região Marília**: Quality Hotel Convention Center – St. Aimores 501 - Marília/ SP - Dia 24 de outubro de 2015. (sábado) – 08h30/09h00 - **Região de Ribeirão Preto -** : JP Hotel – Via Anhanguera, km 306,5 – Ribeirão Preto – SP - 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 2016, que deverá ser recolhida até o dia 08 de fevereiro de 2016;

b) 1,00% incidente sobre a folha de março de 2016, que deverá ser recolhida até o dia 08 de abril de 2016;

c) 1,00% incidente sobre a folha de maio de 2016, que deverá ser recolhida até o dia 08 de junho de 2016;

d) 1,00% incidente sobre a folha de julho de 2016, que deverá ser recolhida até o dia 08 de agosto de 2016;

e) 1,00% incidente sobre a folha de setembro de 2016, que deverá ser recolhida até o dia 10 de outubro de 2016;

d) 1,00% incidente sobre a folha de novembro de 2016, que deverá ser recolhida até o dia 08 de dezembro de 2016;

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$ 130,00 (cento e trinta reais), ainda que o Clube não mantenha empregados;

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

h) quando do atendimento da obrigação de encaminhar cópia da GPS ao Sindesporte, no mês subsequente, os Clubes enviarão também uma cópia ao Sindi-Clube.

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.

53-A - INCAPACIDADE FINANCEIRA

As Associações filiadas ao SINDI-CLUBE que não tiverem condições por incapacidade financeira de manterem o cumprimento integral do presente acordo, deverão solicitar audiência junto ao SINDI-CLUBE 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.

54 - MENSALIDADE ASSOCIATIVA

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

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, desde que estes últimos (não sindicalizados) não tenham formalizado oposição, nos termos das condições abaixo, em folha de pagamento, o percentual de 1,2% (um vírgula dois por cento) mensais, aprovado pela assembleia geral específica dos empregados da categoria, obedecendo o teto sobre 15 (quinze) salários mínimos vigentes à época do desconto.

a) nos termos do que ficou estipulado no Termo de Ajustamento de Conduta 453/2015 firmado em 10/09/2015, pelo SINDESPORTE perante o Ministério Publico do Trabalho, fica garantido o direito de o empregado não associado exercer o direito de oposição ao desconto de qualquer contribuição que não a contribuição sindical, prevista na legislação trabalhista como obrigatória para toda a categoria. Esse direito poderá ser exercido pelo não associado a se opor ao desconto das referidas contribuições, a qualquer tempo, sem restrição de modo, devendo o interessado encaminhar seu pedido por qualquer meio tais como e-mail a ser endereçado ao sindesporte@sindesporte.org.br ou canal eletrônico “fale conosco” no site do www.sindesporte.org.br, protocolo no empregador, entrega pessoal no sindicato, sem a necessidade de reconhecimento de firma, sendo, contudo, vedada a condução patronal.

b) os clubes deverão encaminhar as Cartas de Oposições entregues no Recursos Humanos, no prazo máximo de 10 dias;

c) o empregado não sindicalizado que apresentar sua oposição ao pagamento das contribuições aprovadas em assembléia, terá direito apenas aos serviços prestados pelo sindicato previstos na legislação como obrigatórios.

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

e) 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.

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

g) 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.

h) 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 Assembleias Gerais Extraordinárias, convocadas para tratarem deste assunto.

i) 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 60 (sessenta) 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.

a) Os Empregadores que forneçam refeição preparada poderão optar pela entrega do vale refeição diário no valor unitário de R$ 14,43 (quatorze reais quarenta e tres centavos).

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. mês de serviço.

61 - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

O trabalhador que for dispensado no período de até 90 (noventa) dias a contar de 1º de dezembro de 2015, ou seja, até 29 de fevereiro de 2016, 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

Ressalvadas as condições mais favoráveis, os Clubes pertencentes à categoria econômica concederão aos seus empregados até o 10º (décimo) dia de cada mês, nos termos do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, instituído pela Lei Federal n° 8.312/1976, regulamentada pelo Decreto n° 05, de 14/01/1991, cesta básica de alimentos, ou vale compras em valor equivalente a R$ 87,87 (oitenta e sete reais e oitenta e sete centavos), atualizado em 1º de dezembro de 2015, data base, com a variação do INPC/IBGE no período de dezembro de 2014 a novembro de 2015:

a) O fornecimento da cesta básica poderá ser feito diretamente pelas empresas aos seus empregados ou através de cartões magnéticos mensais, equivalentes, no seu total, ao valor da cesta básica. Os referidos cartões permitirão a escolha, pelo empregado, tanto do local de compra quanto dos gêneros alimentícios a serem adquiridos;

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 exigidos por lei, 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.

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 à 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)

74-A – DEFICIENTES

As Associações com 100 (cem) ou mais empregados, por força do comando Constitucional contido nos arts. 7º., XXXI, 37, VIII, 203, IV e V, e 227, parágrafo 1º., II, e parágrafo 2º. e na Lei 7.853/89, regulamentada pelo Decreto nº 3.298/1999, estão obrigadas a preencher de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários da Previdência Social, reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:

a) até 200 empregados – 2%
b) de 201 a 500 empregados – 3%
c) de 501 a 1000 empregados – 4% e,
d) mais de 1000 empregados – 5%

As pessoas portadoras de deficiência se enquadram nas seguintes categorias: a) deficiência física, b) deficiência auditiva, c) deficiência visual, d) deficiência mental e, e) deficiência múltipla

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 - INTERNET

Os Empregadores poderão estabelecer sistemas de controles e inspecionar o acesso a Internet dos trabalhadores que se utilizam de tal ferramenta, sem que tal seja configurado como quebra de sigilo de correspondência.

77 - AUXILIO AOS FILHOS EXCEPCIONAIS OU DEFICIENTES FÍSICOS

Os empregadores obrigam-se a pagar aos empregados que tenham filhos na condição da referida cláusula que exijam cuidados permanentes o valor equivalente a 20% (vinte por cento), do salário normativo estabelecido na cláusula 05, sem limite de idade, desde que seja comprovada a condição por médico indicado pelo empregador.

78 - VIGÊNCIA

As cláusulas e condições da presente convenção coletiva vigorarão de 1º de dezembro de 2015 a 30 de novembro de 2016, exceto a cláusula 14, letra "d", que trata exclusivamente da flexibilização da jornada de trabalho, banco de horas, que vigerá até 30/09/2017.

79 - FORO

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

Nos termos do disposto no art. 614 e 615 da CLT, independentemente das Instruções Normativas SRT/MTE/Nº 9/08 de 05 de agosto de 2008 e SRT/MTE/Nº 11/09 de 24 de março de 2009 (artigo 7º), requerem o registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Para tanto, apresentam uma via original do Instrumento a ser registrado e arquivado e mais duas vias para as partes.

São Paulo, 01 de dezembro de 2015.

JACHSON SENA MARQUES
Presidente do Sindesporte
CPF 333.958.708-63

CEZAR ROBERTO LEÃO GRANIERI
Presidente do Sindi-Clube
CPF 219.398.968-00.

WAGNER CARNIATO
Diretor do Sindesporte
CPF 014.572.698-30

PAULO CEZAR MÁRIO MOVIZZO
Vice-Presidente do Sindi-Clube
CPF 012.469.758-58

AUGUSTA DE RAEFFRAY B GHERARDI
OAB/SP 184.291

VALTER PICCINO
OAB/SP 55.180

VANESSA SENA MARQUES
OAB/SP 173.678

LEANDRO AGUIAR PICCINO
OAB/SP 162.464