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 pela Assembleia Geral Extraordinária da categoria, realizada na sede em 01/10/2021 e ainda, Presidente Prudente 29/09/2021, São Jose do Rio Preto 29/09/2021, ABCDM 30/09/2021, Sorocaba 01/10/2021, Ribeirão Preto 01/10/2021, Bauru 28/09/2021, Campinas 30/09/2021, Santos 01/10/2021, Piracicaba 30/09/2021, São José dos Campos 28/09/2021, neste ato representado por seu presidente Sr. Jachson Sena Marques, CPF 333.958.708-63 e pela Advogada Vanessa Sena Marques, OAB/SP 173.678 e

SINDICATO DAS ENTIDADES DE ADMINISTRAÇÃO DO DESPORTO NO ESTADO DE SÃO PAULO - "SEADESP", detentor do Código de Entidade Sindical nº. 46000.015809/2002-15, com sede nesta Capital a Rua, e CNPJ N° 06.009.812/0001-84, autorizado pela Assembléia Geral da categoria, realizada **em 23/09/2021**, neste ato representado por seu presidente Sr. Sergio Eduardo Valencia, com endereço na R. Casper Libero , n.º 390 sala 390.a , centro , CPF 044.696.788.21, havendo entrado em composição amigável, vêm, mui respeitosamente, trazer ao conhecimento de Vossa Excelência as seguintes bases e cláusulas da

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO PARA O ANO DE 2021/2022

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

CLÁUSULAS ECONÔMICAS

01- DATA BASE

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

a) fica estabelecida, para todos os efeitos, a data base da categoria em 01 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.

02 - REAJUSTE SALARIAL

Sobre os salários de novembro de 2021, será aplicado em 1º de dezembro de 2021, o INPC, de 10,96% (dez ponto noventa e seis por cento) sendo compensado todas as antecipações e aumentos compulsórios havidos entre 1.º de dezembro de 2020 a novembro de 2021, exceto as decorrentes de promoção e mérito;

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

03 - 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, respeitando o mínimo previsto na clausula 2.

04 - 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, e outros.

05 - SALÁRIO NORMATIVO ÚNICO

O salário normativo será reajustado no mesmo percentual concedido a título de reajuste salarial, ou seja, 10,96% (dez ponto noventa e seis por cento) referente ao INPC do período acumulado de dezembro de 2020 a novembro de 2021, através de um piso salarial único, de R$ 1.886,90 (hum mil oitocentos e oitenta e seis reais e noventa centavos) .

06 - SALÁRIO DO ADMITIDO NO LUGAR DE OUTRO

Fica garantido ao empregado admitido para a função de outro dispensado, o direito de igual salário ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

07 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Fica garantido ao empregado substituto o direito ao mesmo salário percebido pelo empregado substituído.

08 - PAGAMENTO MENSAL DOS SALÁRIOS

O pagamento mensal de salário será efetuado até o quinto dia útil do mês subseqüente ao do mês 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 benefício previdenciário para que perceba a mesma remuneração que receberia em atividade, durante o prazo de 90 (noventa) dias.

11 – VALE (ADIANTAMENTO SALARIAL)

As entidades concederão quinzenal e automaticamente adiantamento de no mínimo 40% do salário mensal bruto do empregado, ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes.

12 – ABONO DE RESULTADO

Fica assegurado a cada empregado, na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a participação mínima nos resultados correspondente a 2 (duas) parcelas, equivalentes à metade da remuneração mensal, sendo a primeira até 30 de junho e a segunda até 20 de dezembro, somente para as modalidades esportivas profissionais estabelecidas em legislação.

13 – VALE REFEIÇÃO/ VALE ALIMENTAÇÃO

Ressalvadas as condições mais favoráveis já praticadas, as empresas fornecerão vale refeição ou vale alimentação, no valor facial de R$ 35,02 (trinta e cinco reais e dois centavos), para todos os seus empregados, inclusive no período de férias, em quantidade igual ao número de dias do mês, corrigidos mensalmente, segundo o item "alimentação fora do domicílio", pelo índice do custo de vida apurado pelo DIEESE.

a – Os tickets serão entregues aos empregados de uma só vez, na sua totalidade, não sendo permitida, sob nenhuma hipótese, a sua entrega gradual.

b – A participação dos empregados no custeio deste benefício poderá ser fixada em valor simbólico.

c – Este benefício será estendido aos empregados que trabalham ou venham a trabalhar em locais onde as empresas não mantenham refeitórios e não forneçam refeições ou deixem de fornecê-las.

d – Conforme a realidade local e mediante acordo específico com a entidade sindical, os vale-refeição (total ou parcialmente) ou vales-alimentação poderão ser concedidos na forma de cartão magnético.

e – Tal benefício será devido inclusive para as empregadas afastadas por licença maternidade, aos empregados em gozo de férias, ou afastados por motivo de auxílio doença e/ou acidentário.

14 - CESTA BÁSICA DE ALIMENTOS.

Os empregadores concederão aos seus empregados até o 10º (décimo) dia de cada mês, uma cesta básica no valor de R$ 261,47 (duzentos e sessenta e hum reais e quarenta e sete centavos.

Parágrafo primeiro: É facultado ao empregador cumprir a obrigação estabelecida no presente clausula mediante uma das seguintes alternativas:

a) vale cesta ou
b) aquisição da cesta básica que contenham pelo menos os seguintes itens:

PRODUTOS DA CESTA BÁSICA DE ALIMENTOS PADRÃO

QUANTIDADE	UNIDADE	PRODUTOS
10	Kg.	Arroz tipo 1.
04	Kg.	Feijão tipo 1.
05	Kg.	Açúcar refinado
04	Latas	Óleo de Soja (900Ml).
01	Kg.	Sal refinado iodado
01	pacote	Café torrado e moído (500 gr.)
03	pacotes	Macarrão (500 gr.)
01	pacote	Farinha de mandioca (500 gr.).
01	Kg.	Farinha de trigo.
01	pacote	Fubá (500 gr.)
01	Kg.	Leite em Pó.
02	Latas.	Achocolatado em Pó.

Parágrafo segundo: O benefício previsto na referida cláusula deverá ser concedido aos empregados por ocasião de férias, licença maternidade/paternidade, auxílio doença e auxílio doença acidentário acidente do trabalho.

15 - HORAS EXTRAS

Fica garantido o percentual de 75% de adicional para as horas extras prestadas nos dias normais de trabalho.

16 - 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%.

17 - JORNADA SEMANAL DE TRABALHO

O empregador poderá alterar ou estabelecer critérios sobre a jornada semanal de trabalho de 40 (quarenta) horas, única e exclusivamente através de Acordo Coletivo firmado com o Sindesporte, em conformidade com o disposto nos artigos 611 e seguintes da C.L.T.

a) para todos os casos e efeitos legais, a remuneração mensal será considerada como base na jornada contratual.
b) os empregadores deverão manter as jornadas ou condições de trabalho mais favoráveis já existentes aos seus empregados;
c) na jornada 12X36 fica assegurado à categoria o intervalo intrajornada, para descanso e alimentação de 01 (uma) hora sem a prorrogação do horário de trabalho.

18 – BANCO DE HORAS

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

a) As horas trabalhadas serão creditadas no "banco de horas" com acréscimo de 60%.
b) 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.
c) As horas trabalhadas em dia feriado não serão creditadas no "banco de horas", devendo ser pagas com os devidos acréscimos no mês de ocorrência.
d) 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.
e) A folga prevista na cláusula 19 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.

18.1 - DA VIGÊNCIA DO BANCO DE HORAS

A vigência do "banco de horas" será de 1º de outubro de 2021 a 30 de setembro de 2022, tendo sua validade a partir da anuência do Sindesporte.

a) 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.
b) 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, sem prejuízo da cláusula 15 da presente Convenção Coletiva de Trabalho, não podendo haver compensação a qualquer título no momento do pagamento das verbas rescisórias.

18.2 - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

a) O número de horas previstas nos itens "b" e "c" da 18.1 e aquelas dos itens "c" e "e" da 18, 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.

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

c) Os empregadores que descumprirem qualquer uma das regras acima ajustadas estarão descaracterizando o *BANCO DE HORAS* e tornando as cláusulas nula para todos os efeitos legais.

19 - 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, à 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, pelo menos cada empregado usufrua um domingo de folga a cada três semanas. No caso do empregado não usufruir dessa folga, as horas efetivamente trabalhadas nesse dia serão consideradas horas extras e pagas com acréscimo de 160% (cento e sessenta por cento), sem prejuízo do pagamento do repouso remunerado desse dia.

20 - 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.

b) os empregadores que adotarem o regime de "banco de horas" não descontarão atrasos e faltas do DSR, podendo, no entanto, os atrasos serem compensados no dia, ou debitados no "banco de horas" juntamente com as faltas.

21 - PROMOÇÕES

A promoção de empregado para função 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 10% (dez por cento).

22 - TÉRMINO DA EXPERIÊNCIA

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

23 - 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.

24 - 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.

25 - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

O empregador se obriga a remunerar 1 (um) 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 (quarenta e oito) horas.

26 - 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 extras e adicionais dos últimos 12 (doze) 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.

27 - 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 a remuneração mensal;

b) aos empregados em clubes de barco e pesca, cujas funções são exercidas em contato permanente com águas abrigadas, caberá um adicional de 20% (vinte por cento) sobre a remuneração mensal;

c) o adicional de insalubridade e/ou o adicional de periculosidade, será sempre calculado sobre o valor da remuneração do empregado.

Parágrafo único: A empregada gestante e a lactante deverão ser afastadas das atividades ou locais insalubres em qualquer grau, enquanto perdurar a gestação e durante a lactação.

28 - ADICIONAL NOTURNO

Fica garantido ao empregado o direito ao adicional noturno de 50% (cinquenta por cento) para o trabalho prestado entre 22:00 e 5:00 horas.

29 - 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 (trinta) 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.

30 – ESTABILIDADE - GESTANTE

Fica garantido estabilidade provisória à empregada gestante, desde o início da gravidez, até 180 (cento e oitenta dias) após o parto.

31 - 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 (dezoito) 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.

b)

32 - 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 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio doença acidentário, independentemente da percepção de auxílio acidente.

a) o empregado afastado do trabalho por doença tem estabilidade provisória, por igual prazo de afastamento, até 60 (sessenta) dias após a alta.

33 - 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 (doze) meses para se aposentar e que tenha prestado 10 (dez) anos ou mais de serviços ao mesmo empregador, os recolhimentos da contribuição social, cota parte empregado e empregador, ao INSS, até 12 (doze) 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 e comprovar as condições acima, por escrito, até o ato da homologação, que deverá ser feita no SINDESPORTE.

34 – ESTABILIDADE PRÉ - APOSENTADORIA

Fica garantido o emprego e o salário aos empregados que estejam a menos de dois anos da aposentadoria, sendo que adquirido o direito, cessa a estabilidade, desde que esteja o trabalhador a pelo menos 3 (três) anos na mesma entidade.

35 - GARANTIA APÓS RETORNO DE FÉRIAS

É garantido o emprego e/ou salário
:

a) ao empregado com 5 (cinco) até 10 (dez) anos de 30 (trinta) dias após o retorno das férias, excluído o prazo de aviso prévio;

b) ao empregado com mais de 10 (dez) anos 45 (quarenta e cinco) dias após o retorno das férias, excluído o prazo de aviso prévio;

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

36 - GARANTIA APÓS LICENÇA DE CASAMENTO

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

37 - 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.

38 - VALE TRANSPORTE

Concessão de vale transporte na forma da lei.

39 - 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 01 (uma) remuneração mensal, sem prejuízo das verbas rescisórias a que fizer jus, desde que tenha prestado 10 (dez) anos ou mais de serviços contínuos ao mesmo empregador.

40 - ABONO DE FALTAS PARA MÃE E/OU PAI TRABALHADOR(A)

O empregador abonará as faltas da mãe trabalhadora, no caso de necessidade de consulta ou tratamento médico do filho com até 06 (seis) anos de idade ou inválido sem limite de idade, mediante comprovação por declaração médica, até o máximo de 08 (oito) dias por ano e acima deste limite a seu critério.

41 - LICENÇA PARA MULHERES ADOTANTES E LICENÇA PATERNA

Os empregadores concederão licença remunerada do mesmo período de 120 (cento e vinte dias) para os empregados que adotarem judicialmente crianças na faixa etária de 0 (zero) a 01 (um) ano de idade, em razão do princípio constitucional da isonomia.

§ 1º No caso de adoção ou guarda judicial de criança até 01 (um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias.

§ 2º No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 01 (um) ano até 04 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias.

§ 3º No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 04 (quatro) anos até 08 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias.

§ 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

42 - AUXÍLIO AO FILHO EXCEPCIONAL

Os empregadores pagarão aos seus empregados que tenham filhos excepcionais, um auxílio mensal equivalente a 20% (vinte por cento) de sua respectiva remuneração mensal, por filho nesta condição.

43 - GARANTIA DE EMPREGO

Os empregados terão estabilidade provisória na pendência da Negociação Coletiva da data-base, até 60 (sessenta) dias após a sua concretização, ou, inexistindo acordo, até 90 (noventa) dias após o julgamento do dissídio coletivo, excluído o aviso prévio.

44 - 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.

45 – ACÚMULO DE FUNÇÃO

Quando devidamente autorizados pelas Entidades Esportivas, os empregados que venham a exercer outra função, cumulativamente com aquelas contratuais, terão direito à percepção de adicional único correspondente a 20% (vinte por cento) sobre o salário base.

46 - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

O trabalhador que for dispensado no período de até 45 (quarenta e cinco) dias a contar de 1º de dezembro de 2021, ou seja, até 14 de janeiro de 2022, 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.

47 - INDENIZAÇÃO POR DISPENSA NO TRINTIDIO ANTERIOR À DATA BASE

Os empregadores demitidos sem justa causa no período de 30 (trinta) dias, que antecede a data-base terão direito a uma indenização equivalente a seu último salário base (art. 9º da Lei 7238/84).

CLÁUSULAS SOCIAIS

48 – DIA DO TRABALHADOR EM ENTIDADES ESPORTIVAS

De conformidade com o preceituado na Lei Estadual nº 14.650, de 14/12/2011, fica estabelecido que o dia 17 de janeiro será considerado "Dia do Trabalhador em entidades Esportivas no Estado de São Paulo", este dia deverá ser dado em descanso durante o mês de janeiro a critério do empregador.

49 - TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS E/OU COOPERATIVAS

Fica vedado todo e qualquer tipo de trabalho por cooperativa, no âmbito da administração da entidade empregadora. Caso ocorra o descumprimento o empregador será reconhecido, solidária e/ou subsidiariamente responsável.

A terceirização do contrato de trabalho quando e se adotada, deverá a empresa contratada como terceira, fazer cumprir aos trabalhadores a presente CCT da categoria preponderante.

50 - TRABALHADORES EXTRAS

Somente poderão ser contratados, única e exclusivamente, para atuarem em eventos de qualquer natureza (jantares dançantes, bailes, shows, coquetéis, competições etc.) e em situações emergenciais sazonais de pouco tempo de duração (fins de semana, feriados prolongados, torneios, etc) em que a demanda cresce e os empregados da entidade esportiva não são suficientes, em número, para atender a demanda.

a) Esta cláusula só terá validade para os empregadores que firmarem Acordo Coletivo com o Sindesporte.

b) Do total pago aos contratados do mês, a Entidade Esportiva reterá 1,4% (um virgula quatro) do total, a título de Contribuição Negocial, e repassará mensalmente ao Sindesporte juntamente com as contribuições descontadas de seus empregados em folha de pagamento;

c) O total pago aos contratados do mês, somado ao total da folha de pagamento de salários servirá de base para a Contribuição Negocial Patronal, a ser recolhida ao SEADESP.

51 - CIPA

Os empregadores se obrigam a cumprir a NR 5 referente ao processo eleitoral, especialmente o referido no item 5.38.1.

a) Após a realização da eleição os empregadores se comprometem a protocolar, no SINDESPORTE, no prazo de 5 (cinco) dias, o edital e as atas de apuração e posse dos novos componentes.

52 - 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.

53 - FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO

Os empregadores fornecerão gratuitamente refeição ou lanche equivalente ou a entrega de ticket refeição no valor mínimo de R$ 35,02 (trinta e cinco reais e dois centavos), aos empregados que permanecerem no trabalho para realização de horas extraordinárias acima de 1 (uma)hora.

54 - 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.

55 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

O pagamento do salário será feito mediante recibo, fornecendo-se cópia ao empregado, com a identificação da empresa, e do qual constarão a remuneração, com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, os dias trabalhados ou o total da produção, as horas extras e os descontos efetuados, inclusive para a Previdência Social, e o valor correspondente ao FGTS.

56 - 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.

57 - ATESTADOS

Os empregadores reconhecerão os atestados médicos e/ou odontológicos passados pelo Sindesporte e/ou pelos conveniados com o Sindesporte.

58 - 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, na demissão de empregados e por ocasião do pagamento das verbas rescisórias, deverão fornecer relação de afastamento e salários exigidos pela previdência social, para o fim de obtenção de benefícios e Declaração de Imposto de Renda Retido na Fonte, caso haja.

59 - LOCAL PARA REFEIÇÃO EM CONDIÇÕES HIGIÊNICAS

Os empregadores com mais de 10 (dez) empregados terão, obrigatoriamente, de instalar local para refeição 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.

60 – DISPENSA DE AVISO PRÉVIO

O empregado que pedir demissão e que deu aviso prévio ao seu empregador ficará dispensado do cumprimento do restante do prazo, na hipótese de obter novo emprego desonerando a empresa dos dias não trabalhados.

61 - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

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

62 - FÉRIAS PROPORCIONAIS

O empregado que se demite antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais.

63 - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Em caso de 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.

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

O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com o sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal.

66 - PERÍODO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência será fixado no período máximo de 90 (noventa) 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.

67 - QUADRO DE AVISOS

Defere-se a afixação, na empresa, de quadro de avisos do sindicato, para comunicados de interesse dos empregados, vedados os de conteúdo político-partidário ou ofensivo.

68 - 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.

69 - CRECHES

Os empregadores que não possuírem creches próprias pagarão a seus empregados um auxilio creche equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo, por mês e por filho até 6 (seis) anos de idade.

70 – 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.

CLÁUSULAS SINDICAIS

71 - TRANSFERÊNCIA

Aos empregados investidos em mandato sindical ou membros da CIPA, será vedada a alteração de função e transferência para qualquer outra localidade do empregador.

72 - GARANTIA APÓS ELEIÇÕES DE DIRETORIA

É garantido o emprego ou salário, a critério do empregador, de 120 (cento e vinte dias) dias, a todos os empregados, a contar da data de posse da nova diretoria eleita.

73 - 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.

74 - ASSISTÊNCIA 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 subsedes regionais nas cidades de Campinas, Ribeirão Preto, Santos, São José do Rio Preto, Presidente Prudente, Bauru, Piracicaba, São José dos Campos, Sorocaba e no Grande ABC.

a) O ato homologatório deverá ser realizado, obrigatoriamente no prazo do artigo 477 da CLT sob pena da aplicação da multa prevista no parágrafo 8º mesmo dispositivo; sem prejuízo da multa da presente norma coletiva.

b) 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

c) Com fulcro nas Leis 8212 e 8213 de 1991, juntamente com o Decreto nº 3048/99 e IN nº 99 de 05 de dezembro de 2003 do INSS, as empregadoras ficam obrigadas a entregar o PPP - Perfil Profissiográfico Profissional ao trabalhador no momento da homologação, com base em laudo técnicos ambientais de trabalho expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança no momento da homologação.

75 - GARANTIA SINDICAL E FREQUÊNCIA LIVRE DO DIRIGENTE SINDICAL

Assegura-se a frequência livre dos Dirigentes Sindicais para participarem de Assembleias e Reuniões devidamente convocadas e comprovadas. (Precedente Normativo nº 083).

Serão Liberadas a assinatura de presença e marcação de ponto para o exercício do mandato sindical, sem prejuízos da remuneração mensal de até 01 (um) dirigente sindical por empregador com mais de 50 (cinquenta) trabalhadores.

76 - MENSALIDADE ASSOCIATIVA

Os empregadores descontarão, da remuneração dos empregados sindicalizados, a mensalidade associativa de 0,3 % (zero, ponto três por cento) aprovada em assembleia geral específica dos empregados da categoria, em folha de pagamento, obedecendo ao 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 subsequente 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% (um por cento) 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.

77 - 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 1,4% (um vírgula quatro por cento) mensais, aprovado pela assembleia geral específica dos empregados da categoria, obedecendo o teto de R$ 70,00 (setenta reais).

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 Público 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.com.br ou canal eletrônico "fale conosco" no site do www.sindesporte.com.br, protocolo no empregador, entrega pessoal no sindicato, sem a necessidade de reconhecimento de firma, sendo, contudo, vedada a condução patronal.

b) as Federações e Confederações 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 assembleia, 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 subsequente 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 subsequente aos descontos.

h) 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.

78 - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS

As empresas encaminharão à entidade profissional cópia das guias de contribuição sindical e assistencial, com a relação nominal dos respectivos salários, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o desconto.

79 - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL

Deliberou a categoria econômica das *Entidades de Administração do Desporto no* Estado de São Paulo através da Assembleia Geral Extraordinárias das federações e confederações pertencentes à categoria, *realizada no dia 23/09/21 em São Paulo*, que fica estipulada a contribuição negocial sindical patronal, que será paga da seguinte forma:

a) 0 a 3 funcionários - R$ 230,00;
b) 4 a 5 funcionários - R$ 400,00;
c) 6 a 8 funcionários - R$ 700,00;
d) 9 a 12 funcionários- R$1.200,00;
e) acima de 12 funcionários R$ 2.400,00;
g) os recolhimentos em atraso estarão sujeitos a multa de 10% (dez por cento) e juros de morade 1% ao mês a ser recolhido em guia GRPS própria para o fim.

CLÁUSULAS FINAIS

80 –MORA SALARIAL

A inobservância do prazo legal para pagamento dos salários, do 13° salário e das férias, acarretará multa - moratória diária de 1/30 (um trinta avos) do valor do salário inadimplido, limitada à expressão da totalidade do valor do principal em atraso.

81 – RETENÇÃO DE CTPS

Será devida ao empregado a indenização correspondente de 1 (um) dia de salário nominal, por dia deatraso pela retenção da CTPS após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

82 –OBRIGAÇÃO DE FAZER

Impõe-se multa, por descumprimento de qualquer das cláusulas da Norma Coletiva e das obrigações de fazer, no valor equivalente a 10% do salário básico, em favor do empregado prejudicado, por clausula descumprida.

83 - 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.

84 - FORO

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

85 - VIGÊNCIA

As cláusulas e condições da presente convenção coletiva vigorarão de 1º de dezembro de 2021 a 30 de novembro de 2022.

São Paulo,10 de dezembro de 2021.

JACHSON SENA MARQUES
Presidente do Sindesporte
CPF 333.958.708-63

SÉRGIO EDUARDO VALENCIA
Presidente do Seadesp
CPF 044.696.788-21

SERGIO LUIZ MACHADO
Diretor do Sindesporte
CPF 006.719.508-35

WAGNER GARNIATO
Diretor do Sindesporte
CPF 014.572.698-30

VANESSA SENA MARQUES
OAB/SP 173.678

PETERSON SENA MARQUES
OAB/SP 208.508