O *"SINDESPORTE" SINDICATO DOS EMPREGADOS DE CLUBES ESPORTIVOS E RECREATIVOS E EM FEDERAÇÕES, CONFEDERAÇÕES E ACADEMIAS ESPORTIVAS, NO ESTADO DE SÃO PAULO"*, com sede nesta capital à Rua Senador Feijó, 69 – 1º andar, 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 27/09/2018, Ribeirão Preto 26/09/2018, São José do Rio Preto 28/09/2018, Presidente Prudente 28/09/2018, Campinas 27/09/2018, Santos 27/09/2018, Piracicaba 26/09/2018, São José dos Campos 28/09/2018, Santo André 28/09/2018, Sorocaba 26/09/2018 e na sede da entidade São Paulo em 27/09/2018, neste ato representado por seu presidente Sr. Jachson Sena Marques, CPF 333.958.708-63 e pelos Advogados Vanessa Sena Marques, OAB/SP 173.678, Peterson Sena Marques, OAB/SP 208.508 e Henrique Carmello Monti, OAB/SP 120.704.

E o,,

SINDICATO DOS CLUBES DO ESTADO DE SÃO PAULO - "SINDI CLUBE", detentor do código de entidade sindical nº. 000.000.89549-0, 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, realizadas nos dias, horários e locais:Região de São José dos Campos, 11/04/2018, quarta-feira, 19h às 21h30, Mercure SJ dos Campos, Av. Dr. Jorge Zarur, 81, Torre II - Jardim Apolo, Região de Campinas, 12/04/2018, quinta-feira, 19h às 21h30, Apesec, Rua Babaçú, 261 – Palmeiras, Região de Piracicaba, 14/04/2018, sábado, 9h às 11h30, Antonio's Palace, Av. Independência, 2805 - Cidade Alta, Região de Sorocaba, 10/05/2018, quinta-feira, 19h às 21h30, Transamerica the First, Av. Profa. Izoraida Marques Peres, 193 – Campolim, Região de Santos e Baixada Santista, 17/05/2018, quinta-feira, 19h às 21h30, Hotel Mendes Plaza, Av. Mal. Floriano Peixoto, 42 – Gonzaga, São Paulo e Grande São Paulo, 02/08/2018, quinta-feira, 19h às 21h30, Hotel Mercure – Rua Alegre, 440 – Santa Paula – São Caetano do Sul – SP., Região de Araçatuba, 21/08/2018, terça-feira, 19h às 21h30, Mariá Plaza Hotel, Rua Anhanguera, 3909 - Jd. Nova Iorque, Região de Presidente Prudente, 22/08/2018, quarta-feira, 19h às 21h30, Aruá Hotel, Av. Cel. José Soares Marcondes, 1111 – Centro, Região de Marília, 23/08/2018, quinta-feira, 19h às 21h30, Quality Hotel Convention Center, Rua Aimorés, 501 - Salgado Filho, Região de Bauru, 25/08/2018, sábado, 9h às 11h30, Astron Hotel, Rua Luso Brasileiro, 4-44 - Jardim Estoril, Região de São José do Rio Preto, 12/09/2018, quarta-feira, 19h às 21h30, Hotel Faria Lima, Av. Brig. Faria Lima, 5045 - Vila São José, Região de Ribeirão Preto, 13/09/2018, quinta-feira, 19h às 21h30, Hotel JP, Via Anhanguera, Km 306,5 - Jd. Roberto Benedetti, neste ato representado por seu presidente Sr. Paulo Cesar Mario Movizzo, CPF 012.469.758-58, 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 2018/2019

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 2018, iguais ou inferiores a R$ 8.000,00 (oito mil reais), será calculado reajuste salarial negociado equivalente à variação do INPC/IBGE no período de 1º de dezembro de 2017 a 30 de novembro de 2018, observando-se o seguinte:

a) 70% (setenta por cento) do reajuste será incorporado ao salário em 1º de dezembro de 2018;

b) 30% (trinta por cento) do reajuste será incorporado ao salário em 1º de junho de 2019

Os salários superiores àqueles acima mencionados serão reajustados pela mesma forma e sistemática, até o valor limite de R$ 8.000,00 (oito mil reais).

Serão compensadas todas as antecipações e aumentos compulsórios havidos de 1º de dezembro de 2017 a 30 de novembro de 2018, exceto as decorrentes de promoções e mérito;

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 quando 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

Sobre os salários normativos de novembro de 2018, será calculado reajuste salarial negociado equivalente à variação do INPC/IBGE no período de 1º de dezembro de 2017 a 30 de novembro de 2018, observando-se o seguinte:

a) 70% (setenta por cento) do reajuste será incorporado ao salário em 1º de dezembro de 2018;
b) 30% (trinta por cento) do reajuste será incorporado ao salário em 1º de junho de 2019

Serão compensadas todas as antecipações e aumentos compulsórios havidos de 1º de dezembro de 2017 a 30 de novembro de 2018, exceto as decorrentes de promoções e mérito;

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

O valor do salário normativo para os períodos de 1º de dezembro de 2018 a 31 de maio de 2019 e de 1º de junho de 2019 a 30 de novembro de 2019 será divulgado em carta circular conjunta expedida pelo Sindi Clube e Sindesporte.

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 90 (noventa) dias, sem considerar vantagens pessoais.

I) 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:

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

II) desde que a substituição ocorra por período superior a 90 (noventa) dias consecutivos, o que acarretará a efetivação na função, aplicando-se à hipótese a cláusula "PROMOÇÕES";

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

IV) ficam excluídas as substituições dos cargos de administração por período não superior a 90 (noventa) dias.

08 - PAGAMENTO MENSAL DOS SALÁRIOS

O pagamento mensal de salários será efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente 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.

09.01 – ABRANGENCIA CATEGORIAL

Categoria econômica: Clubes Esportivos

Categoria profissional: Empregados de Clubes Esportivos que atuem especificamente na área de alimentação (restaurantes, lanchonetes, bares setoriais e de sauna).

09.02 – EMBASAMENTO LEGAL

Constituição Federal – Art. 7º, Inciso XXVI, Art. 611 da CLT.
Dispositivo trabalhista objetado Art. 457 da CLT:

09.03 – As partes reconhecem que o dispositivo legal objetado sugere a existência de dois tipos de gorjetas, quais sejam:

I) As espontâneas, cujo valor é desconhecido, e
II) As compulsórias, também conhecidas como Taxa de Serviço.

09.03.01- As gorjetas serão consideradas *espontâneas* sempre que nas notas de despesas ou pré-contas entregues aos cientes do estabelecimento comercial da Associação, nelas não sejam incluídas ou mesmo discriminadas. Em tais documentos deve ainda constar, de forma expressa, que o serviço não é obrigatório.

Nessa modalidade, o rateio das gorjetas é de responsabilidade dos próprios trabalhadores, que se encarregam, se assim entenderem, de promover entre eles a divisão de todo o montante arrecadado junto aos clientes.

A divisão mencionada anteriormente poderá ser feita pelo conhecido sistema de "caixinha", ressalvando-se sempre o direito individual de quem dela não queira participar.

Não descaracteriza a modalidade, o fato de parte das gorjetas vir a ser concedida por meio de cartão de crédito ou de débito, hipótese na qual o empregador deve repassar o quinhão líquido dos empregados tão logo receba os valores devidos pelas administradoras de cartões.

Sem que fique descaracterizada a modalidade, é permitido aos empregados induzirem, por conta própria, os clientes a concessão de gratificações.

Na modalidade de gorjetas espontâneas, em razão do fato delas serem facultativas, desvinculadas da nota de despesa, além de administradas e rateadas pelos próprios empregados, não é possível ao empregador precisar quanto cada um deles aufere mensalmente com o rateio das gratificações espontaneamente oferecidas pelos clientes.

Não obstante para fins do disposto no Art. 457 da CLT e Enunciado 354 do TST, é necessário regular esta situação fática estabelecendo-se valores estimados sobre os quais serão calculados o FGTS, as férias e o 13º salario, assim como os recolhimentos previdenciários.

Tais valores estimados, por sua vez, serão aqueles que serão estipulados nas Tabelas de Estimativa de Gorjetas, complementando esta disposição em forma de acordo coletivo próprio para cada Clube.

Os Empregadores são obrigados a anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social dos seus empregados o valor da respectiva estimativa de gorjeta.

Os empregadores não estão obrigados a pagar o valor da estimativa de gorjetas, mas apenas incluí-lo para, somando ao salário fixo que é pago diretamente pelo empregador, formar a remuneração básica para efeitos previdenciários (INSS) e trabalhistas (Férias, 13º salario e FGTS) disciplinados neste instrumento. Assim o valor da estimativa ingressará como vencimento no holerite do empregado e saíra como desconto.

O valor da estimativa de gorjetas servirá de base de cálculo para a incidência das contribuições previdenciárias – Art. 22 da Lei 8.212/91, e contribuições sindicais, bem como dos depósitos do FGTS.

As férias e o 13º salário do empregado serão calculados com base no valor resultante da soma do salário fixo com a estimativa de gorjetas.

De acordo com o Enunciado 354 do TST, o valor da estimativa de gorjetas não será computado para fins de cálculo e pagamento do aviso prévio indenizado, do descanso semanal remunerado, das horas extras e do adicional noturno.

Fica avençado que a adoção da Tabela de Estimativa de Gorjetas encontra pleno respaldo na jurisprudência de nossos tribunais, inclusive no C. Tribunal Superior do Trabalho, conforme ementa a seguir transcrita em caráter de ilustração:

'GORJETAS – BASE REMUNERATÓRIA – VALOR FIXADO EM ACORDO COLETIVO. Os acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho constituem manifestação da vontade entre as categorias profissional e econômica, refletindo o interesse maior da coletividade por eles abrangida, não podendo os interesses individuais se sobrepõem aos da maioria, bem como a legislação ordinária por ter caráter geral, não pode sobrepor ao que acordado entre as partes. A própria Carta Constitucional estabelece que, por meio de acordo coletivo de trabalho, salários podem ser ajustados, prorrogados ou até compensar jornada. Assim se existe acordo coletivo onde as partes pactuaram uma estimativa de gorjetas, o mesmo deve prevalecer. Recurso de Revista conhecido e provido (TST 2ª turma – RR 484026/1998 – julgado em 10.04.2002 – DJ 17.05.2002 – relatora Juiza Convocada Anélia Li Chum)"

09.03.02 – Na modalidade de *gorjetas compulsórias* (Taxa de Serviço) estas deverão ser fixadas nas notas de despesas ou pré-contas entregues aos clientes acompanhadas dos dizeres "TAXA DE SERVIÇO ou GORJETA SUGERIDA'

O valor da taxa de serviço ou gorjeta sugerida será de no mínimo 10% (dez por cento) e no máximo de 15% (quinze por cento) calculado sobre o total bruto das despesas feitas pelos clientes, sendo que a importância respectiva deverá constar destacada e devidamente identificada nas pré-contas entregues aos clientes e nos cupons fiscais correspondentes.

Apesar da nomenclatura do regime (taxa de serviço), fica desde já certo e ajustado que os clientes que não desejarem pagar o valor discriminado nas pré-contas não serão constrangidos a fazê-lo. Não obstante, será retirado das pré-contas o aviso de que o serviço não é obrigatório.

O não pagamento da taxa de serviço sugerida ao cliente, não implica na obrigação do Clube de cobrir esse valor a favor dos empregados para formação do montante a partilhar, eis que não há nenhuma relação direta entre o percentual de taxa de serviço sugerida com faturamento do estabelecimento.

O valor da taxa de serviço ou gorjeta sugerida ostensivamente nas pré-contas e paga pelos clientes, será recolhido ao caixa juntamente com o total da despesa efetuada pelo cliente.

09.03.03 – Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados, não constituindo receita própria dos empregadores, destina-se aos trabalhadores e será distribuída segundo critérios de custeio e de rateio definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Inexistindo previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, os critérios de rateio e distribuição da gorjeta e os percentuais de retenção serão definidos em assembleia geral dos trabalhadores.

É facultada a retenção de até 33% (trinta e três por cento) da arrecadação correspondente, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do trabalhador;

A partir da adoção da sistemática de cobrança de taxa de serviço, as gorjetas serão incluídas nos recibos de pagamento dos empregados, observadas as deduções e retenções previstas. As gorjetas serão arrecadadas pelo empregador e pagas em holerite juntamente com os salários. O Empregador fica obrigado a destacar no demonstrativo de pagamento mensal as quantias pagas aos empregados a título de taxa de serviços, bem como os valores das bases de cálculo do FGTS e do INSS.

As gorjetas serão incorporadas na remuneração do empregado e não no salário. Nos termos do Enunciado 354 do TST as gorjetas não serão computadas para fins de cálculo das horas extras, do aviso prévio, do adicional noturno e do descanso semana remunerado. As gorjetas integrarão a remuneração do empregado somente para fins de férias, 13º salário, FGTS e contribuições previdenciárias.

Sobre os valores recebidos pelos empregados a título de gorjetas, observadas as deduções e retenções acima previstas, serão pagos os décimos terceiros salários, inclusive indenizados, respeitada a média de valores dos últimos 12 (doze) meses.

Sobre as gorjetas, os empregados terão direito ainda às férias acrescidas de um terço. As gorjetas servirão, ainda, de base de cálculo para os recolhimentos das contribuições para o FGTS e contribuições previdenciárias. Na forma da legislação aplicável, os valores das gorjetas recebidos pelos empregados estarão sujeitos à retenção do Imposto de Renda pela Fonte pagadora, bem como do INSS – parte do empregado.

O rateio mensal será efetuado diretamente pela área de Recursos Humanos da empresa, a quem caberá o efetivo pagamento para cada empregado participante através da folha de pagamento mensal em rubrica específica.

As gorjetas serão rateadas entre os trabalhadores, respeitando-se os usos e costumes vigentes, sendo licito, mas não obrigatório, que empregados que não mantenham contato direto com os clientes participem da divisão do montante arrecadado com a cobrança da taxa de serviço, ficando tal procedimento sempre a depender da assembleia específica de cada Clube.

Os trabalhadores optam por não constituir comissão paritária para acompanhar a distribuição da taxa de serviço, elegendo a Contadoria de cada Clube para apresentar os relatórios de movimentação desses valores, sempre assinados pelo Contabilista responsável.

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

A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual de prorrogação de jornada. (Art. 59 CLT)

A remuneração da hora extra será de 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

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%, salvo se houver concessão de folga compensatória na mesma semana, na semana anterior ou posterior.

I) Exclui-se dessa obrigação os trabalhadores envolvidos na sistemática de jornada 12 x 36.

13-A – TROCA DE FOLGAS E DIAS FERIADOS ENTRE EMPREGADOS

Os Empregados, quando de comum acordo, poderão promover a troca de folgas e de dias considerados feriados, mediante simples entendimento entre as partes e comunicação ao Empregador.

14 – JORNADA DE TRABALHO – ALTERAÇÃO DE HORÁRIOS DE TRABALHO

O empregador poderá alterar ou estabelecer critérios sobre a jornada de trabalho de seus empregados, considerando:

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

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

14-A – JORNADA DE TRABALHO – SISTEMATICA 12 X 36

- É livre a adoção, sem restrição de setores ou funções, da jornada de trabalho pelo sistema 12x36, desde que sejam encaminhadas copias dos respectivos termos de alteração ou do contrato de trabalho ao Sindesporte onde figure a adoção bilateral dessa sistemática de jornada de trabalho.

– 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;

– Os trabalhadores abrangidos pela jornada 12x36 (doze por trinta e seis) não poderão prestar serviços em regime de horas extras nos mesmos dias de jornada normal de trabalho;

– 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;

– As Entidades que adotarem a sistemática aqui contida, poderão dispensar os trabalhadores da marcação do ponto relativo ao intervalo, sendo considerado como tal o que constar do contrato de trabalho;

– 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;

- 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.

14-B – JORNADA DE TRABALHO – BANCO DE HORAS COLETIVO E INDIVIDUAL

Os empregadores poderão adotar a flexibilização da jornada de trabalho prevista no Art. 59, § 2º da CLT, mediante comunicação formal ao Sindesporte, cujas condições serão as seguintes:

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

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

III - O "banco de horas" consistirá na antecipação de horas de trabalho, ou de descanso antecipado, podendo apresentar saldo negativo.

IV - As horas trabalhadas serão creditadas no "banco de horas"

V - As folgas concedidas em comum acordo, serão debitadas no "banco de horas".

VI - As horas trabalhadas em dia feriado não serão creditadas no "banco de horas", devendo ser pagas com os devidos acréscimos no mês de ocorrência, salvo se houver folga compensatória;

VII - 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, salvo se houver folga compensatória

VIII - 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, salvo se houver folga compensatória.

IX - A vigência do "banco de horas" será de 1º de dezembro de 2018 a 30 de novembro de 2019.

X - Um novo período de "banco de horas" somente será permitido se o anterior houver sido completamente quitado, pelo pagamento do saldo credor das horas com o acréscimo remuneratório previsto na cláusula 12 da presente Convenção Coletiva de trabalho, ou quitado por concessão de folgas, dentro do período de vigência anterior.

XI - Na ocorrência de saldo a desfavor do trabalhador, estas poderão ser levadas a seu débito para o período seguinte;

XII - Nas rescisões de contrato de trabalho a qualquer título, as horas devidas pelo trabalhador poderão ser descontadas das verbas rescisórias.

XIII - 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.

XIV - 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.

XV - O banco de horas de que trata esta cláusula, poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses, observados os procedimentos estabelecidos nos incisos anteriores.

XVI - É facultado estabelecer regime de compensação de jornada por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.

14-C – JORNADA DE TRABALHO – INTERVALOS PARA REPOUSO

- Os empregadores poderão adotar intervalo para repouso e alimentação de 30 minutos, observadas as condições mínimas para sua implementação.

- Os empregadores poderão adotar intervalo para repouso e alimentação de até 4 (quatro) horas, sem que referido tempo seja computado na jornada de trabalho; para os trabalhadores das áreas de Bares e Restaurantes, o repouso aqui referido poderá ser de até 6 (seis) horas;

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

II. Também deverá ser fornecida refeição adicional pelo sistema usual da Entidade, ou a entrega de ticket refeição no valor de R$ 15,90 (quinze reais e noventa centavos), atualizáveis pela sistemática prevista na Cláusula 01.

III. 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.

14-D – DO TELETRABALHO

A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará:

- Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

- O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.'

- A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

- Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

- Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

- As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

- As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.'

- O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

- O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.'"

14-E – DO TRABALHO INTERMITENTE

- O contrato individual de trabalho poderá ser acordado para prestação de trabalho intermitente, mediante comunicação prévia ao Sindesporte.

- Considera-se como intermitente o Contrato de Trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de

inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

. O Contrato de Trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I - remuneração;
II - Férias proporcionais com acréscimo de um terço;
III - décimo terceiro salário proporcional;
IV - repouso semanal remunerado; e
V - adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do tempo de serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de Férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador."

14-F – DO TRABALHO A TEMPO PARCIAL

- Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja

duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

- As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

- Na hipótese de o Contrato de Trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

- As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

- É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de Férias a que tiver direito em abono pecuniário.

- As Férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

14-G – JORNADA DE TRABALHO 6 X 2

Será facultado ao EMPREGADOR a adoção da escala de trabalho 6x2, isto é, seis dias trabalhados e dois dias de descanso, nos setores em que tal escala for possível.

Em razão da escala acima estabelecida fica acertado entre as partes que, a cada 06 (seis) semanas, deverá ser concedido o descanso semanal remunerado coincidente com Domingo, conforme cláusula nº 15 da presente Convenção Coletiva de Trabalho;

14-H – DO PERIODO DE APURAÇÃO E FECHAMENTO DE FOLHA DE PAGAMENTO

Para apuração das obrigações trabalhistas (CLT, art. 459), tributárias e previdenciárias (Decreto nº 3.048/1999, art. 225) deve ser observado o Regime de Competência, ou seja, os lançamentos na folha de pagamento devem se referir exatamente ao mês de sua ocorrência. Entretanto, os Clubes que efetuam o pagamento da folha de salários no dia 30 de cada mês, o fechamento mensal do ponto (apuração de atrasos, faltas, adicional noturno e horas extras), será considerado para todos os fins o período de apuração do ponto eletrônico 16 do mês antecedente à 15 do mês corrente, ou em datas diversas como dia 20, 25 ou outras datas de cada mês, sem com isto resultar em algum prejuízo ao empregado e ao empregador.

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, pelo menos em um período máximo de seis 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 100% (cem por cento).

16 - DESCONTO DO DSR

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

I) 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 90 dias, findo o qual a promoção e o aumento serão anotados na CTPS, sendo que o salário deverá ser igual ao do paradigma.

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

II) Poderá haver retorno ao cargo anterior sem que as vantagens concedidas sejam consideradas para fins de incorporação ao salário ou a remuneração.

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.

I) 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.

I) 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.

I) aos tratadores de animais caberá um adicional de insalubridade de 20% sobre o menor salário normativo vigente no mês da competência previsto na Cláusula 05,

II) 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 vigente no mês da competência previsto na Cláusula 05.

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

É garantido o emprego 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 (cento e oitenta) 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.

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.

I) 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.

I) 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.

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

II) 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 há mais de 10 anos consecutivos no mesmo empregador, o valor de até 18 contribuições previdenciárias como desempregado e no seu valor integral.

I) 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;

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

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

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

31 - TRANSFERÊNCIA

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

32 - GARANTIA APÓS ELEIÇÕES DE DIRETORIA

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

I) aos empregados com mais de 10 anos de serviços contínuos no mesmo empregador, 45 dias;

II) aos empregados com mais de 15 anos de serviços contínuos no mesmo empregador, 90 dias.

Parágrafo único: Esta cláusula não terá aplicabilidade no caso de reeleição do Presidente ou Comodoro.

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 30 dias após o retorno das férias, excluído o prazo do aviso prévio.

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

34 - GARANTIA APÓS LICENÇA DE CASAMENTO

É garantido o emprego e/ou salários ao empregado, 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, lanche equivalente ou a entrega de ticket refeição, no valor mínimo de R$ 15,89 (quinze reais e oitenta e nove centavos) acrescido da variação do INPC/IBGE no período de 1º de dezembro de 2017 a 30 de novembro de 2018, observada a forma e sistemática descritas na cláusula 01, aos empregados que permanecerem no trabalho para realização de horas extraordinária, qual seja:

a) 70% (setenta por cento) do reajuste será incorporado ao salário em 1º de dezembro de 2018;

b) 30% (trinta por cento) do reajuste será incorporado ao salário em 1º de junho de 2019

O valor do ticket refeição para os períodos de 1º de dezembro de 2018 a 31 de maio de 2019 e de 1º de junho de 2019 a 30 de novembro de 2019 será divulgado em carta circular conjunta expedida pelo Sindi-Clube e Sindesporte.

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 – EXTINÇÃO OU RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

Na extinção e/ou rescisão do Contrato de Trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo de até dez dias.

§ 1º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado:

I - em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou

II - em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.

§ 2º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.

§ 3º . A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do tempo de serviço, nas hipóteses legais, desde que a comunicação prevista no caput deste artigo tenha sido realizada.

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 por aposentadoria 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.

I)-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 número 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 estar vinculados ao Sindesporte, seja qual for a sua função, recolhendo sua contribuição ao mesmo, devendo prevalecer, por força desta cláusula, a categoria preponderante.

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 subsedes regionais nas cidades de Campinas, Ribeirão Preto, Santos, São José do Rio Preto, Presidente Prudente, Bauru, Piracicaba, São José dos Campos, Grande ABC e Sorocaba.

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.

I) 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.

II) 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.

III) Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.

Parágrafo único. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum."

47 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Os empregadores reconhecerão os atestados médicos ou odontológicos, passados por facultativos do Sindicato Profissional, ou conveniados a este quando:

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

II) 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.

a) A fim de promover os cuidados com a saúde dos trabalhadores da categoria, o Sindesporte fará eventos com realização de exames de diabetes, medição de pressão arterial e acuidade visual, divulgando toda rede de serviços e benefícios oferecidos pelo Sindicato.

51 - REVISÃO E 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.

I) A data base é 1º de dezembro.

II) 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 horários e locais: Região de São José dos Campos, 11/04/2018, quarta-feira, 19h às 21h30, Mercure SJ dos Campos, Av. Dr. Jorge Zarur, 81, Torre II - Jardim Apolo, Região de Campinas, 12/04/2018, quinta-feira, 19h às 21h30, Apesec, Rua Babaçú, 261 – Palmeiras, Região de Piracicaba, 14/04/2018, sábado, 9h às 11h30, Antonio's Palace, Av. Independência, 2805 - Cidade Alta, Região de Sorocaba, 10/05/2018, quinta-feira, 19h às 21h30, Transamerica the First, Av. Profa. Izoraida Marques Peres, 193 – Campolim, Região de Santos e Baixada Santista, 17/05/2018, quinta-feira, 19h às 21h30, Hotel Mendes Plaza, Av. Mal. Floriano Peixoto, 42 – Gonzaga, São Paulo e Grande São Paulo, 02/08/2018, quinta-feira, 19h às 21h30, Hotel Mercure – Rua Alegre, 440 – Santa Paula – São Caetano do Sul – SP., Região de Araçatuba, 21/08/2018, terça-feira, 19h às 21h30, Mariá Plaza Hotel, Rua Anhanguera, 3909 - Jd. Nova Iorque, Região de Presidente Prudente, 22/08/2018, quarta-feira, 19h às 21h30, Aruá Hotel, Av. Cel. José Soares Marcondes, 1111 – Centro, Região de Marília, 23/08/2018, quinta-feira, 19h às 21h30, Quality Hotel Convention Center, Rua Aimorés, 501 - Salgado Filho, Região de Bauru, 25/08/2018, sábado, 9h às 11h30, Astron Hotel, Rua Luso Brasileiro, 4-44 - Jardim Estoril, Região de São José do Rio Preto, 12/09/2018, quarta-feira, 19h às 21h30, Hotel Faria Lima, Av. Brig. Faria Lima, 5045 - Vila São José, Região de Ribeirão Preto, 13/09/2018, quinta-feira, 19h às 21h30, Hotel JP, Via Anhanguera, Km 306,5 - Jd. Roberto Benedetti, que fica estipulada a contribuição negocial patronal de 7,00% (sete por cento) sobre a folha bruta de salários, que será paga da seguinte forma:

I) 1,00% incidente sobre a folha de dezembro de 2018, que deverá ser recolhida até o dia 08 de janeiro de 2019;

II) 1,00% incidente sobre a folha de janeiro de 2019, que deverá ser recolhida até o dia 08 de fevereiro de 2019;

III) 1,00% incidente sobre a folha de março de 2019, que deverá ser recolhida até o dia 08 de abril de 2019;

IV) 1,00% incidente sobre a folha de maio de 2019, que deverá ser recolhida até o dia 10 de junho de 2019;

V) 1,00% incidente sobre a folha de julho de 2019, que deverá ser recolhida até o dia 08 de agosto de 2019;

VI) 1,00% incidente sobre a folha de setembro de 2019, que deverá ser recolhida até o dia 08 de outubro de 2019;

VII 1,00% incidente sobre a folha de novembro de 2019, que deverá ser recolhida até o dia 09 de dezembro de 2019;

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

IX) o valor mínimo de cada parcela não será nunca inferior a R$ 152,00 (cento e cinquenta e dois reais) ainda que o Clube não mantenha empregados;

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

XI) 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.

54 - MENSALIDADE ASSOCIATIVA

Os empregadores descontarão, da remuneração dos empregados sindicalizados, a mensalidade associativa de 0.3%, aprovada em assembleia geral específica dos empregados da categoria, em folha de pagamento, obedecendo a teto de 15 (quinze) salários mínimos vigentes à época do desconto.

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

II) 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.

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

IV) 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.

V) 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 1,4% (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 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 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.

56 - ABONO DE FALTAS PARA PAI E OU MÃE

O empregador abonará as faltas do pai ou mãe trabalhador, no caso de necessidade de consulta, tratamento médico ou hospitalar do filho com até 6 anos idade ou com deficiência 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.

58-A – DA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR ACORDO

O Contrato de Trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas: I - por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado; e

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do tempo de serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990;

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

- A extinção do contrato prevista no caput desta cláusula permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

- A extinção do contrato por acordo prevista no caput desta cláusula não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego."

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.

Os empregadores fornecerão gratuitamente refeição, lanche equivalente ou a entrega de ticket refeição, no valor mínimo de R$ 15,89 (quinze reais e oitenta e nove centavos) acrescido da variação do INPC/IBGE no período de 1º de dezembro de 2017 a 30 de novembro de 2018, observada a forma e sistemática descritas na cláusula 01, aos empregados que permanecerem no trabalho para realização de horas extraordinária, qual seja:

a) 70% (setenta por cento) do reajuste será incorporado ao vale refeição em 1º de dezembro de 2018;

b) 30% (trinta por cento) do reajuste será incorporado ao vale refeição em 1º de junho de 2019

O valor do ticket refeição para os períodos de 1º de dezembro de 2018 a 31 de maio de 2019 e de 1o. de junho de 2019 a 30 de novembro de 2019 será divulgado em carta circular conjunta expedida pelo Sindi-Clube e Sindesporte.

60 - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Aos empregados que rescindirem espontaneamente seu contrato de trabalho antes de completar um ano de serviço, serão pagas férias proporcionais.

61 - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

O trabalhador que for dispensado no período de até *30 (trinta)* dias a contar de 1º de dezembro de 2018, ou seja, até 31 de dezembro de 2018, 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 nº 8.312/1976, regulamentada pelo Decreto nº 05, de 14/01/1991, no período de 1º de dezembro de 2018 a 30 de novembro de 2019, cesta básica de alimentos, ou vale compras em valor equivalente a R$ 96,72 (noventa e seis reais e setenta e dois centavos) acrescido da variação do INPC/IBGE no período de 1º de dezembro de 2017 a 30 de novembro de 2018, observada a forma e sistemática descritas na cláusula 01, aos empregados que permanecerem no trabalho para realização de horas extraordinária, quais sejam:

a) 70% (setenta por cento) do reajuste será incorporado ao valor do benefício em 1o. de dezembro de 2018;

b) 30% (trinta por cento) do reajuste será incorporado ao valor do beneficio em 1o. de junho de 2019

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;

O valor do ticket refeição para os períodos de 1º de dezembro de 2018 a 31 de maio de 2019 e de 1º de junho de 2019 a 30 de novembro de 2019 será divulgado em carta circular conjunta expedida pelo Sindi-Clube e Sindesporte.

Fica garantido o benefício acordado nesta cláusula durante o período de afastamento previdenciário, limitado a 3 (três) meses.

64 - EXAMES MÉDICOS OBRIGATÓRIOS – NR 7

Os empregadores se obrigam a realizar por sua conta, sem ônus para os empregados, todos os exames médicos admissionais, periódicos, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissional, exigidos por lei, devendo os resultados dos exames realizados serem fornecidos aos empregados examinados.

Parágrafo único: O exame médico demissional será obrigatoriamente realizado até a data da rescisão contratual, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 135 (cento e trinta e cinco) dias, conforme previsto na NR 7, item 7.4.3.

65 - INÍCIO DO GOZO DE FÉRIAS

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

a) Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

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:

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

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

III) 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, a título de reembolso, o valor equivalente a 20% (vinte por cento) do menor salário normativo estabelecido na cláusula 5, até que a criança complete seis meses de idade, mediante reembolso conforme Portaria 3.296 de 03/09/86 do M.T.E.

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.

Parágrafo único: Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 da CLT, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - práticas religiosas;
II - descanso;
III - lazer;
IV - estudo;
V - alimentação;
VI - atividades de relacionamento social;
VII - higiene pessoal;
VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa."
IX – permanência no estabelecimento durante período de repouso e alimentação.

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.

a) Poderão ser adotadas regras de utilização de equipamentos de comunicação móvel de uso privativo dos Empregados durante o expediente de trabalho e estiverem à disposição do Empregador.

77 - AUXÍLIO AO FILHO EXCEPCIONAL OU DEFICIENTE FÍSICO

Os empregadores pagarão mediante reembolso aos seus empregados que tenham filhos excepcionais e ou deficiente físico, um auxílio mensal equivalente a 20% de seu respectivo salário normativo mensal, por filho nesta condição.

78 – DA PREVALENCIA DOS INSTRUMENTOS COLETIVOS

- A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X- modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de Insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

79 – DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

Os trabalhadores optam por não constituir comissão de representação prevista no Art. 510-A e seguintes, mantendo o Sindesporte como lidimo e fiel representante de todos os trabalhadores integrantes da categoria aqui representada.

80 - VIGÊNCIA

As cláusulas e condições da presente convenção coletiva vigorarão de 1º de dezembro de 2018 a 30 de novembro de 2019.

Parágrafo único: Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a um ano, sendo vedada a ultratividade.

81 - FORO

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

81-A – ARBITRAGEM

- Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei no 9.307, de 23 de setembro de 1996."

81-B – COMISSÃO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO

- Fica mantida a Comissão Permanente de Negociação formada paritariamente por representantes das entidades sindicais profissionais e econômica, com o objetivo de:

I) fiscalizar o cumprimento das cláusulas vigentes;

II) propor alternativas de entendimento para eventuais divergências de interpretação das cláusulas da presente Convenção;

III) discutir questões não contempladas na norma coletiva.

- Parágrafo único – As entidades componentes da Comissão Permanente de Negociação indicarão seus representantes no prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar da assinatura da presente Convenção.

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, 22 de outubro de 2018.

JACKSON SENA MARQUES
Presidente do Sindesporte
CPF 333.958.708-63

PAULO CESAR MARIO MOVIZZO
Presidente do Sindi-Clube
CPF 012.469.758-58.

WAGNER CARNIATO
Diretor do Sindesporte
CPF 014.572.698-30

CELÍO CASSIO DOS SANTOS
Vice-Presidente de Relações Trabalhistas
CPF 142.952.428-61

PETESON SENA MARQUES
OAB/SP 208.508

VALTER PICCINO
OAB/SP 55.180

VANESSA SENA MARQUES
OAB/SP 173.678

LEANDRO AGUIAR PICCINO
OAB/SP 162.464

HENRIQUE CARMELLO MONTI
OAB/SP 120.704