



UNIVERSIDADE SINDI CLUBE
Universidade Corporativa

“COMPLIANCE” NA GESTÃO DE PESSOAL NOS CLUBES

Convenção Coletiva de Trabalho

**Realização
Sindicato dos Clubes do Estado de
São Paulo - Sindi-Clube**

DEFINIÇÃO LEGAL CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.

CLT - Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

DEFINIÇÃO LEGAL CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar **Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica**, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

DEFINIÇÃO LEGAL CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.

§ 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações.

APLICAÇÃO E INTERPRETAÇÃO DAS, CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO.

A Constituição Federal, vigente desde 05 de outubro de 1988, data de sua promulgação, traz aspectos basilares do Direito do Trabalho.

Dentre tantos outros, vamos observar os mais próximos do nosso dia a dia, analisando seus principais artigos.

DOS DIREITOS SOCIAIS

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

**XV - repouso semanal remunerado,
preferencialmente aos domingos;**

**(Lei 605/1949 – Decreto 27.048/49 autoriza nossa
atividade a funcionar aos domingos e feriados)**

**XXVI - reconhecimento das convenções e acordos
coletivos de trabalho;**

Art. 8º - É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho; (acordos ou dissídios coletivos)

INTERPRETAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DAS CATEGORIAS SIMETRICA E DIFERENCIADAS, (NORMAS COLETIVAS).

Recomenda-se que os profissionais do Departamento de Administração de Pessoal e Gerências tenham sempre à mão tais instrumentos, eis que contém as regras básicas das categorias preponderante e diferenciadas.



UNIVERSIDADE SINDI CLUBE
Universidade Corporativa

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO PARA OS ANOS DE 2016/2017

O **“SINDESORTE”** SINDICATO DOS EMPREGADOS DE CLUBES ESPORTIVOS E RECREATIVOS E EM FEDERAÇÕES, CONFEDERAÇÕES E ACADEMIAS ESPORTIVAS, NO ESTADO DE SÃO PAULO, e o

SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO FÍSICA DE SÃO PAULO – **SINPEFESP**, e ainda a

FEDERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO FÍSICA

SINDICATO DOS CLUBES DO ESTADO DE SÃO PAULO - **“SINDI-CLUBE”**, estabelecem as bases e cláusulas da

01 - REAJUSTE SALARIAL

Sobre os salários de novembro de 2016, será aplicado em 1º de dezembro de 2016, reajuste salarial negociado de 5,17% (cinco inteiros e dezessete centésimos por cento).

Sobre os salários de fevereiro de 2017, será aplicado em 1º de março de 2017 o reajuste salarial negociado de 2,22% (dois inteiros e vinte e dois centésimos por cento).

05 - SALÁRIO NORMATIVO - DEZEMBRO DE 2016 A FEVEREIRO DE 2017

Fica assegurado a partir de 1º de dezembro de 2016 e até 28 de fevereiro de 2017, aos trabalhadores da categoria um piso salarial que obedecerá aos seguintes critérios:

CAPITAL

a) os clubes da capital e municípios circunvizinhos, que tenham até 30 (trinta) empregados deverão pagar piso de R\$ 1.108,90 (hum mil cento e oito reais e noventa centavos) por mês, equivalente ao salário hora de R\$ 5,04 (cinco reais e quatro centavos);

05 - SALÁRIO NORMATIVO - DEZEMBRO DE 2016 A FEVEREIRO DE 2017

CAPITAL

b) os clubes da capital e municípios circunvizinhos, com mais de 30 (trinta) empregados deverão pagar o piso de R\$ 1.181,43 (hum mil, cento e oitenta e um reais e quarenta e três centavos) por mês, equivalente ao salário hora de R\$ 5,37 (cinco reais e trinta e sete centavos);

05 - SALÁRIO NORMATIVO - DEZEMBRO DE 2016 A FEVEREIRO DE 2017 INTERIOR e LITORAL

a) os clubes do interior e do litoral, que tenham até 60 (sessenta) empregados deverão pagar piso de R\$ 1.108,90 (hum mil cento e oito reais e noventa centavos) por mês, equivalente ao salário hora de R\$ 5,04 (cinco reais e quatro centavos);

b) os clubes do interior e do litoral, com mais de 60 (sessenta) empregados deverão pagar o piso de R\$ 1.181,43 (hum mil, cento e oitenta reais e quarenta e tres centavos), por mês, equivalente ao salário hora de R\$ 5,37 (cinco reais e trinta e sete centavos);

05-B - SALÁRIO NORMATIVO - MARÇO DE 2017 A NOVEMBRO DE 2017

Fica assegurado a partir de 1º de março de 2017 e até 30 de novembro de 2017, aos trabalhadores da categoria um piso salarial que obedecerá aos seguintes critérios:

CAPITAL

a) os clubes da capital e municípios circunvizinhos, que tenham até 30 (trinta) empregados deverão pagar piso de R\$ 1.133,52 (hum mil cento e trinta e tres reais e cinquenta e dois centavos) por mês, equivalente ao salário hora de R\$ 5,15 (cinco reais e quinze centavos);

• **05-B - SALÁRIO NORMATIVO - MARÇO DE 2017 A
NOVEMBRO DE 2017**

• b) os clubes da capital e municípios circunvizinhos, com mais de 30 (trinta) empregados deverão pagar o piso de R\$ 1.207,66 (hum mil, duzentos e sete reais e sessenta e seis centavos), por mês, equivalente ao salário hora de R\$ 5,49 (cinco reais e quarenta e nove centavos);

• **INTERIOR e LITORAL**

• a) os clubes do interior e do litoral, que tenham até 60 (sessenta) empregados deverão pagar piso de R\$ 1.133,52 (hum mil cento e trinta e tres reais e cinquenta e dois centavos) por mês, equivalente ao salário hora de R\$ 5,15 (cinco reais e quinze centavos);

05-B - SALÁRIO NORMATIVO - MARÇO DE 2017 A NOVEMBRO DE 2017

INTERIOR e LITORAL

b) os clubes do interior e do litoral, com mais de 60 (sessenta) empregados deverão pagar o piso de R\$ 1.207,66 (hum mil, duzentos e sete reais e sessenta e seis centavos), por mês, equivalente ao salário hora de R\$ 5,49 (cinco reais e quarenta e nove centavos);

06 - SALÁRIO ADMISSÃO

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

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

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. (Art. 457 CLT e Lei 13.419/17)

•11 - CONCESSÃO DE VALES

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

- **12 - HORAS EXTRAS**

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

- **13 - TRABALHO EM FOLGAS E DIA FERIADO**

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

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

•14 – JORNADA DE TRABALHO

c) adoção sem restrição de setores ou funções da jornada de trabalho pelo sistema 12x36;

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

•14 - JORNADA DE TRABALHO

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

14 - JORNADA 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 - JORNADA DE TRABALHO

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

•1. DA JORNADA DE TRABALHO

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

14 - JORNADA DE TRABALHO

2. DA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

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

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

14 - JORNADA DE TRABALHO

3. DA ADMINISTRAÇÃO DO BANCO DE HORAS

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

3.2 As horas trabalhadas serão creditadas no “banco de horas” **com acréscimo remuneratório de 40%.**

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

14 - JORNADA DE TRABALHO

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

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

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

- **14 - JORNADA DE TRABALHO**

- **4. DA VIGÊNCIA DO BANCO DE HORAS**

4.1 A vigência do “banco de horas” será de 1º de outubro de 2017 a 30 de setembro de 2018.

4.2 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.

14 - JORNADA DE TRABALHO

4. DA VIGÊNCIA DO BANCO DE HORAS

4.3 Na ocorrência de rescisão de contrato de trabalho, a qualquer título, durante a vigência do “banco de horas”, o saldo credor será pago pelo empregador, com o acréscimo remuneratório previsto na cláusula 12 da presente Convenção Coletiva de trabalho, junto com as verbas rescisórias.

14 - JORNADA DE TRABALHO

4. DA VIGÊNCIA DO BANCO DE HORAS

5. DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

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

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

14 - JORNADA DE TRABALHO

4. DA VIGÊNCIA DO BANCO DE HORAS

5. DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

5.3 Os empregadores que descumprirem qualquer uma das regras acima ajustadas estarão descaracterizando esta cláusula e tornando-a nula para todos os efeitos legais

14 - JORNADA DE TRABALHO

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

(P.Ex. das 8h00 as 12h00 e das 16h00 as 20h00)

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

2. também deverá ser fornecida refeição adicional pelo sistema usual da Entidade, ou a entrega de ticket refeição no valor de R\$ 15,50 (quinze reais e cinquenta centavos);

14 - JORNADA DE TRABALHO

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

•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 160% (cento e sessenta por cento), a partir do dia 1 mês de abril.

•15 - ESCALA DE REVEZAMENTO-

•**Paragrafo único: Para o cumprimento do caput da clausula no período de 01/12/2016 a 31/03/2017, deverão os empregadores organizar a escala de revezamento de folga de seus empregados, em um período máximo de sete semanas de trabalho.**

15- A - TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS-

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

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

15- A - TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS-

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

15- A - TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS

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

d) havendo alteração na legislação em razão do projeto de Lei 4330, a cláusula perderá sua vigência.

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

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

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

23 - ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE

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

a) aos tratadores de animais caberá um adicional de insalubridade de 20% sobre o menor salário normativo previsto na Cláusula 05 que é de R\$ 1.108,90 (hum mil, cento e oito reais e noventa centavos) por mês, equivalente ao salário hora de R\$ 5,04 (cinco reais e quatro centavos);

23 - ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE

b) aos empregados em clubes de barco e pesca, cujas funções são exercidas em contato permanente com águas abrigadas, **cabará um adicional de 20% sobre o menor salário normativo previsto na de R\$ 1.108,90 (hum mil, cento e oito reais e noventa centavos) por mês, equivalente ao salário hora de R\$ 5,04 (cinco reais e quatro centavos)**

•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.

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.

(Lei 8.213/91 – Art. 118)

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

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:

- a) aos empregados com mais de 10 anos de serviços contínuos no mesmo empregador, 90 dias;**
- b) aos empregados com mais de 15 anos de serviços contínuos no mesmo empregador, 120 dias.**

33 - GARANTIA APÓS RETORNO DE FÉRIAS

É garantido o emprego e/ou salário ao empregado com até 10 anos ou mais de serviços contínuos ao mesmo empregados, por 45 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.

•36 - FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO

Os empregadores fornecerão gratuitamente refeição, lanche equivalente, ou a entrega de ticket refeição no valor mínimo de R\$ 15,50 (quinze reais e cinquenta centavos) aos empregados que **permanecerem no trabalho para realização de horas extraordinária;**

•37 - VALE TRANSPORTE

Concessão de vale transporte na forma da lei.

41 - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

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

45 - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

Nas rescisões de contrato de trabalho de empregados com mais de um ano de serviço, os empregadores deverão fazê-las com a assistência do Sindesporte em sua Sede, para a região da Grande São Paulo e nas sub-sedes regionais nas cidades de Campinas, Ribeirão Preto, Santos, São José do Rio Preto, Presidente Prudente, Bauru, Piracicaba, São José dos Campos, Grande ABC e Sorocaba.

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.

46 - FORNECIMENTO DE EPI's E UNIFORME

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

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

47 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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

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

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

51 - REVISÃO E DATA BASE

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

a) A data base é 1º de dezembro.

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

52 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

Deliberou a categoria econômica dos Clubes do Estado de São Paulo através das Assembleias Gerais Extraordinárias da categoria, realizadas ... que fica estipulada a contribuição negocial patronal de 6,00% (seis por cento) sobre a folha bruta de salários, que será paga da seguinte forma:

- a) 1,00% incidente sobre a folha de janeiro de 2017, que deverá ser recolhida até o dia 08 de fevereiro de 2017;**
- b) 1,00% incidente sobre a folha de março de 2017, que deverá ser recolhida até o dia 10 de abril de 2017;**
- c) 1,00% incidente sobre a folha de maio de 2017, que deverá ser recolhida até o dia 08 de junho de 2017;**

52 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

d) 1,00% incidente sobre a folha de julho de 2017, que deverá ser recolhida até o dia 08 de agosto de 2017;

e) 1,00% incidente sobre a folha de setembro de 2017, que deverá ser recolhida até o dia 09 de outubro de 2017;

f) 1,00% incidente sobre a folha de novembro de 2017, que deverá ser recolhida até o dia 08 de dezembro de 2017;

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

52 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

h) o valor mínimo de cada parcela não será nunca inferior a R\$ 130,00 (cento e trinta reais), ainda que o Clube não mantenha empregados;

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

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

54 - MENSALIDADE ASSOCIATIVA

Os empregadores descontarão, da remuneração dos empregados sindicalizados, a mensalidade associativa de 0.1%, 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.

55 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL - CATEGORIA PROFISSIONAL

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

55 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL - CATEGORIA PROFISSIONAL

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. .

..

•56 - ABONO DE FALTAS PARA PAI E OU MÃE –

O empregador abonará as faltas do pai ou mãe trabalhadores, 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.

59 - VALE REFEIÇÃO

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

a) Os Empregadores que forneçam refeição preparada poderão optar pela entrega do vale refeição diário no valor unitário de R\$ 15,50 (quinze reais e cinquenta centavos).

•61 - INDENIZAÇÃO ADICIONAL-

O trabalhador que for dispensado no período de até *30 (trinta)* dias a contar de 1º de dezembro de 2016, ou seja, até 31 de dezembro de 2016, excluído o período de aviso prévio, terá direito a uma indenização adicional equivalente a um salário nominal, que não integrará a média dos cálculos rescisórios para nenhum efeito.

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, cesta básica de alimentos, ou vale compras em valor equivalente a R\$ 94,36 noventa e quatro reais e trinta e seis centavos).

•64 - **EXAMES MÉDICOS OBRIGATÓRIOS**

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

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 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 pessoa deficiente habilitada, na seguinte proporção:

- até 200 empregados – 2%
- de 201 a 500 empregados – 3%
- de 501 a 1000 empregados – 4% e,
- mais de 1000 empregados – 5%

- **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.

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.

(Uso de celulares...)

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 e se dará através de reembolso.

- **78 - VIGÊNCIA**

As cláusulas e condições da presente convenção coletiva vigorarão de **1º de dezembro de 2016 a 30 de novembro de 2017**, exceto a cláusula 14, letra “d”, que trata exclusivamente da flexibilização da jornada de trabalho, banco de horas, que vigorará até 30/09/2018.