

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: DF000578/2020  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 11/11/2020  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR057711/2020  
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.113201/2020-68  
DATA DO PROTOCOLO: 06/11/2020

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO TRAB ENT RECREATIVAS ASSIST LAZER E DESPORTOS, CNPJ n. 00.395.419/0001-90, neste ato representado (a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). ARNALDO CORREA DE OLIVEIRA;

E

SINDICATO DE CLUBES E ENTIDADES DE CLASSE PROM DE LAZER E DE ESPORTES DO DF, CNPJ n. 01.572.096/0001-25, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). CLAUDIONOR PEDRO DOS SANTOS;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2020 a 30 de abril de 2022 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **A presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO abrangerá as categorias ASSOCIAÇÕES DE SERVIDORES, RECREATIVAS, ASSISTENCIAIS, CLUBES SOCIAIS, ENTIDADES DE LAZER E DESPORTOS, FLIPERAMAS E SIMILARES, com abrangência territorial em todo o Distrito Federal, com abrangência territorial em DF.**

### Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIO

**DO PISO SALARIAL:** Fica estabelecido que o piso salarial da categoria para ingresso será de R\$ 1.059,03 (mil e cinquenta e nove reais e três centavos) conforme negociação entre as partes (reunião realizada 23/07/2020) e terá vigência de 1º de maio de 2020 a 30/04/2022.

**Parágrafo Único** – Para fins de remuneração da jornada reduzida, deverá ser observado o piso salarial estabelecido no *caput* para fins de cálculo do salário proporcional, desde que não seja inferior ao salário mínimo nacional.

## Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTES

Com referência ao período de 1º de maio de 2020 a 30 de abril de 2022, em atenção ao estado de calamidade pública previsto no Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, as entidades representadas pelo sindicato patronal (SINLAZER/DF), e pelo sindicato laboral (SINDCLUBES-DF), acordam que não haverá reajuste salarial, do vale alimentação ou do piso salarial no período de 1º de maio de 2020 a 30 de abril de 2022.

**Parágrafo Primeiro** – O sindicato patronal (SINLAZER/DF) e o sindicato laboral (SINDCLUBES-DF), voltarão a discutir o reajuste previsto na Cláusula Quarta a partir de 1º de maio de 2022.

### Pagamento de Salário – Formas e Prazos

### CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO RETROATIVO

A antecipação do reajuste no percentual de 3% (três) por cento, o valor do piso salarial de R\$ 1.059,03 (mil e cinquenta e nove reais e três centavos) e o valor do ticket alimentação no valor de R\$ 26,00 (vinte e seis reais), negociados em 2019 pelo sindicato patronal (SINLAZER/DF), e pelo sindicato laboral (SINDCLUBES-DF), conforme ata assinada e arquivada no dia 23/07/2019, devem ser praticados por todos os filiados, sendo que o percentual de reajuste deve ser incorporado ao salário dos empregados.

**Parágrafo único** – Os empregadores que ainda não tenham feito a antecipação de que trata o caput, deverão realizar o pagamento retroativo a maio de 2019, em 3 (três) parcelas, a partir de janeiro de 2021.

### Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros Gratificação de Função

### CLÁUSULA SEXTA - SUBSTITUIÇÃO DE CHEFIA

**DA SUBSTITUIÇÃO DE CHEFIA:** Será garantida ao empregado que, em substituição, assumir a função de chefia ou gratificada ou cargo superior, por período igual ou superior a 15 (quinze) dias, a percepção da remuneração ou gratificação equivalente, se maior, sempre proporcional ao período de efetiva substituição.

**Parágrafo Único** - Não poderá haver acumulação de remunerações ou gratificações, sob qualquer hipótese e/ou forma.

### Outras Gratificações

### CLÁUSULA SÉTIMA - GORJETAS

**DAS GORJETAS E DO PERCENTUAL DE RETENÇÃO:** O empregador que, eventualmente, cobre e lance gorjetas em nota de consumo, poderão reter até 20% (vinte por cento) da arrecadação para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas, derivados da integração à remuneração do empregado, devendo reverter integralmente os valores remanescentes em favor do empregado.

## Outros Adicionais

### CLÁUSULA OITAVA - EVENTOS FORA DA JORNADA NORMAL

**DOS SERVIÇOS EM EVENTOS FORA DA JORNADA NORMAL:** O trabalho em eventos do empregador, fora da jornada normal, será voluntário e remunerado mediante acordo prévio entre empregador e empregado.

**Parágrafo Primeiro – A remuneração pelo trabalho realizado fora da jornada normal de trabalho será acrescida de 75% (setenta e cinco por cento) sobre a hora normal.**

**Parágrafo Segundo – A remuneração pelo trabalho em eventos, fora da jornada normal, não será incorporada ao salário para nenhuma finalidade.**

**Parágrafo Terceiro -** Nos eventos organizados por terceiros (aluguel ou cessão de espaço nas dependências do empregador) fica autorizado, também de forma voluntária, o labor do empregado desde que fora do horário da jornada normal de trabalho e nesse caso, o empregado firmará contrato de prestação de serviços diretamente com o organizador do evento/locatário.

**Parágrafo Quarto -** No caso da participação de empregados em eventos organizados por terceiros, na forma do parágrafo anterior, não caberá ao empregador responsabilidade de quaisquer naturezas (cível, criminal e/ou trabalhista), inclusive quando o empregado, por escolha própria, ao término dos eventos organizados por terceiros, permanecer nas dependências ou estabelecimento do empregador, seja por razões de dificuldade ou insuficiência de transporte público, insegurança, descanso, entre outros motivos, não se caracterizará, pois, tempo à disposição do empregador, tampouco desrespeito ao descanso Inter jornada.

## Auxílio Alimentação

### CLÁUSULA NONA - ALIMENTAÇÃO

**DA ALIMENTAÇÃO:** O empregador concederá aos empregados alimentação por dia trabalhado, no valor de R\$ 26,00 (vinte e seis reais), no período de 1º de março de 2020 a 30 de abril de 2022, na forma de ticket alimentação ou pecúnia ou *in natura*.

**Parágrafo Primeiro -** Caso haja divergência ou conflito, devidamente comprovado pelos trabalhadores ou empresas, quanto à opção do fornecimento da alimentação, poderão os trabalhadores em assembleia, com 50% (cinquenta por cento) mais (1) um, deliberar sobre a escolha do item, cabendo ao SINDCLUBES-DF acompanhar a devida substituição do mesmo.

**Parágrafo Segundo -** A alimentação fornecida terá natureza exclusivamente indenizatória, mesmo se for paga em pecúnia, não se incorporando ao salário para qualquer efeito legal.

## Auxílio Transporte

### CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO TRANSPORTE

**DO TRANSPORTE:** É facultado ao empregador conceder o pagamento do vale transporte ou auxílio transporte por dia trabalhado (reembolso total ou parcial das despesas de

deslocamento residência-trabalho/trabalho-residência), em espécie, a ser consignada, de forma antecipada, no contracheque do empregado.

**Parágrafo Primeiro** - A quantia paga tem caráter indenizatório e não integrará a remuneração para qualquer efeito legal, tendo em vista não ter caráter de contraprestação de serviços pelo empregado.

**Parágrafo Segundo** - No caso de haver reajuste de passagens e optando o empregador pelo pagamento em espécie, deverá, quando for o caso, proceder ao respectivo complemento.

**Parágrafo Terceiro** - Em caso de rescisão, suspensão ou interrupção do contrato de trabalho (salário maternidade, auxílio-doença, etc.), o empregado fica obrigado a restituir o valor do vale-transporte não utilizado, conforme o número de dias faltantes no mês da rescisão ou nos outros casos. Não ocorrendo a devolução, o valor correspondente será descontado oportunamente, inclusive na quitação das verbas rescisórias.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO FUNERAL**

O auxílio funeral será concedido por morte do empregado mediante seguro a ser contratado pelo empregador para este fim, com participação paritária (empregador e empregado), sendo facultada ao empregador a substituição por um auxílio direto no valor de 3 (três) salários mínimos da categoria.

**Parágrafo Único** - Os valores não recebidos em vida pelo empregado e o Auxílio Funeral serão pagos em quotas iguais aos dependentes habilitados perante a Previdência Social ou, na falta, aos sucessores previstos na lei civil, indicados em alvará judicial, independentemente de inventário ou arrolamento.

### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - RESCISÃO CONTRATUAL**

**DA RESCISÃO CONTRATUAL:** Em caso de atraso no pagamento das verbas rescisórias, desatendidos os prazos legais, será aplicada a multa prevista em lei.

**Parágrafo Primeiro** - Empresa/Entidade fará constar no aviso prévio o dia e hora e local para pagamento das verbas rescisórias.

**Parágrafo segundo** - É obrigatória assistência do SINDCLUBES-DF, nas rescisões contratuais, e gratuito, quando o empregado contar com um ano ou mais de serviços prestados ao empregador.

**Parágrafo Terceiro** - Dia e horário de homologação: O horário de homologação será das 09:30 min às 12:00 e das 13:00 às 15:30 min, de segunda a quinta-feira, por ordem de chegada na sede do Sindicato.

**Parágrafo Quarto** - Prazo homologação: As homologações das Rescisões de Contrato de Trabalho que tiverem o seu último dia para pagamento coincidindo com os dias de sexta-feira,

sábado, domingo ou feriado, serão feitas no primeiro dia útil subsequente, sob pena de multa prevista no Art. 477 da CLT.

**Parágrafo Quinto** – Para efeito de cálculo das verbas rescisória será calculado a média dos últimos 12 (doze) meses;

**Parágrafo Sexto** - Os documentos necessários para homologar o Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho são:

- a) TRC em 05 (cinco) vias;
- b) Aviso Prévio em 03 (Três) vias, contendo: data, hora, e local do pagamento;
- c) Atestado Demissional em 02 (duas) vias;
- d) Livro ou Ficha de Empregado;
- e) Extrato Analítico do FGTS (Cópias);
- f) Chave de Movimentação e Liberação do FGTS
- g) CTPS do empregado (a) atualizada;
- h) Carta de Preposto;
- i) Multa de 50% do FGTS (Cópias);
- j) Guia de Seguro Desemprego;
- k) Relação dos Salários de Contribuição do INSS;
- l) Demonstrativo do trabalhador de Recolhimento do FGTS Rescisório (Cópias);
- M) Cópias dos comprovantes de pagamento da Contribuição Sindical e Assistencial do **SINDCLUBES-DF** e do **SINLAZER**.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO**

**DO AVISO PRÉVIO LEI Nº. 12.506/11: Fica acordada a aplicação da Lei nº. 12.506/11, que acrescenta 3 (três) dias de aviso prévio por período de contrato de trabalho, nos seguintes termos:**

- a) O citado acréscimo será aplicado exclusivamente em favor do empregado, ou seja, apenas nas dispensas sem justa causa;
- b) Será computado a partir do 1º (primeiro) ano de contrato de trabalho completo e assim sucessivamente, a cada ano completo de atividade;

c) Independentemente do número de dias do aviso proporcional o aviso será integralmente trabalhado ou totalmente indenizado, ou seja, os acréscimos dos 3 (três) dias por ano de serviço seguem a mesma regra dos 30 (trinta) dias mínimos garantidos pela Constituição Federal;

d) Fica mantida a redução de 2 (duas) horas ou 7 (sete) dias na dispensa sem justa causa, conforme o caso, independente do prazo do aviso prévio.

**Parágrafo Único** – O empregado demitido sem justa causa ficará dispensado do cumprimento do aviso prévio no momento que comprovar a obtenção de um novo emprego, mediante declaração em papel timbrado da empresa contratante e/ou registro em CTPS desonerando as partes do respectivo pagamento.

### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL**

**DA CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL:** Aos empregados que cumprirem os requisitos dispostos em edital interno, que será devidamente publicado, os empregadores oferecerão treinamentos, cursos, dinâmicas de grupo e outros eventos da espécie, internos ou externos, diretamente ou por intermédio de terceiros, sem prejuízo das premiações realizadas anualmente pelo SINLAZER/DF.

**Parágrafo Primeiro** - Os citados eventos poderão ser fruto de parceria entre entidades, entre os empregadores representados pelo SINLAZER/DF ou oferecidos diretamente pelo SINLAZER/DF.

**Parágrafo Segundo** - Cada entidade disponibilizará no mínimo 1 (uma) vaga por semestre ao empregado que cumprir os requisitos dispostos em edital interno, conforme *caput* desta cláusula.

**Parágrafo Terceiro** - Serão fornecidos certificados aos empregados que obtiverem a participação mínima, conforme estipulado em edital interno, nos eventos citados nesta cláusula.

#### **Normas Disciplinares**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - FORNECIMENTO DE UNIFORME**

**DO FORNECIMENTO DE UNIFORME:** Para o empregado de que for exigido o uso de uniforme, fica assegurado o fornecimento gratuito, para uso exclusivo em serviço, devendo o empregado zelar pelo mesmo, sob pena de arcar com o fornecimento de novo uniforme.

#### **Políticas de Manutenção do Emprego**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - REEQUADRAMENTO DE FUNÇÕES NO PERÍODO OU ORIGINADO PELA PANDEMIA**

**REENQUADRAMENTO DE FUNÇÕES NO PERÍODO OU ORIGINADO PELA PANDEMIA:** Devido ao regime de exceção gerado pela pandemia e reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional

decorrente da Covid-19, reputa-se lícito o reenquadramento de funções, caso necessário, para a manutenção do emprego, desde que condizente com as condições físicas, morais e a dignidade do trabalhador.

**Parágrafo Primeiro** - Fica definido e pactuado entre as partes, que durante o período compreendido entre 1º de março de 2020 à 30 de abril de 2022, os empregados que necessitaram ou necessitarem atuar em outras funções por conta de decretos governamentais que impossibilitaram ou impossibilitem o funcionamento de determinadas áreas dos clubes, ou mesmo, por integrarem grupos de risco, não farão jus aos valores que representem a diferença entre as funções ou cargos envolvidos.

**Parágrafo Segundo** - Durante o período citado nessa Cláusula, aqui pactuado entre as partes, não caberá discussão ou reclamação trabalhista de qualquer natureza quanto ao reenquadramento de funções praticados pelas partes por conta da Pandemia do Coronavírus.

### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PRESERVAÇÃO DO EMPREGO**

Mantendo a já constatada atitude dos empregadores, desde o início da pandemia, de preservar os empregos, as entidades representadas pelo SINLAZER/DF, em contrapartida à manutenção do salário e do vale-alimentação sem reajuste até abril de 2022, comprometem-se a restringir as demissões aos casos em que haja ajuste de estrutura e eventual readequação da divisão do trabalho, excetuados aqueles estritamente necessários e inevitáveis, como contratos de trabalho de aprendizagem, de experiência, intermitentes, de prazo determinado, e de jornada parcial, assim como nos casos de extinção de contratos de trabalho por acordo entre empregador e empregado, e aqueles previstos em lei.

**Parágrafo Primeiro** – O disposto nesta cláusula não se aplica aos eventuais casos de demissões em maior número decorrentes de forte reestruturação provocada pelos efeitos da pandemia, que tenham causado reais dificuldades financeiras dos clubes.

**Parágrafo segundo** – As entidades representadas pelo Sinlazer/DF reafirmam, perante o Sindclubes-DF e toda a categoria por ele representada, que necessita de empregados para o seu funcionamento e por isso sua política é voltada para a geração e preservação de empregos, não havendo qualquer ânimo em promover demissões, salvo nos casos mencionados nesta cláusula.

**Parágrafo Terceiro** - Em caso de rescisão, suspensão ou interrupção do contrato de trabalho (salário maternidade, auxílio-doença, etc.), o empregado fica obrigado a restituir o valor do auxílio-alimentação não utilizado, conforme o número de dias faltantes no mês da rescisão ou nos outros casos. Não ocorrendo a devolução, o valor correspondente será descontado oportunamente, inclusive na quitação das verbas rescisórias.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas Duração e Horário**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DO TRABALHO HOME OFFICE**

**DO TRABALHO HOME OFFICE:** Fica definida e pactuada entre as partes, a possibilidade de cumprimento de parte da jornada de trabalho em regime HOME OFFICE, para os

empregados que pertençam ou convivam com familiares do grupo de risco e que desempenhem atividades que possam ser desenvolvidas remotamente, podendo o empregador reduzir a jornada e os vencimentos desses profissionais em até 30% (trinta por cento), reduzir as despesas com vale transporte e vale alimentação nos dias em que não houver deslocamento para o trabalho.

**Parágrafo Primeiro** – Não serão acumuladas horas negativas no banco de horas.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPENSAÇÃO SEMANAL SEMANAL E BANCO DE HORAS**

**DO REGIME DE COMPENSAÇÃO SEMANAL E BANCO DE HORAS:** Para os empregados em geral, fica facultada a adoção de escala de trabalho em regime de compensação semanal, dentro da necessidade, a ser negociada com cada empregado, nos termos do art. 59, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e Súmula 85 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

**Parágrafo Primeiro** - Independente de informação ao sindicato obreiro ou de ACT, fica autorizada a adoção do banco de horas com jornada máxima de 10 (dez) horas diárias, exceto para a jornada 12 x 36, com base no parágrafo 2º do art. 59 da CLT, sendo que a compensação ou pagamento do saldo de horas ocorrerá no período máximo de 6 (seis) meses.

**Parágrafo Segundo** – Os eventuais atrasos ou faltas referentes a atestados médicos, não serão considerados para os fins do Banco de Horas.

**Parágrafo Terceiro** - As horas excedentes do Banco de Horas que não forem compensadas no prazo do parágrafo anterior serão pagas ou, no caso de rescisão do contrato de trabalho, o pagamento deverá ocorrer junto com as demais verbas no TRCT.

**Parágrafo Quarto** – As horas faltantes devidas pelo empregado que não forem compensadas até o prazo previsto serão descontadas no fim do semestre.

**Parágrafo Quinto** – Ao final de cada mês o empregador dará ciência, de forma individualizada, do Banco de Horas do empregado, sendo que a assinatura nos cartões de ponto, nos quais conste o Banco de Horas, servirá como ciência inequívoca das horas positivas ou negativas do referido Banco de Horas.

**Parágrafo Sexto** - O serviço prestado em feriado legal, será remunerado em dobro ou concedido folga compensatória dentro do prazo previsto no parágrafo primeiro, com exceção da jornada de trabalho 12 x 36.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO**

**DA JORNADA DE TRABALHO 12 X 36:** Fica facultado ao empregador instituir, conforme conveniência, jornada de trabalho 12 x 36, sendo 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso para todos os empregados, mas nos cargos de vigia/porteiro a



adoção da escala de 12 x 36 é obrigatória e, em ambos os casos, fica garantido o intervalo de 1 (uma) hora para descanso.

**Parágrafo Primeiro** - O empregado que cumprir a jornada de trabalho 12 x 36, não fará jus a horas extras, ressalvadas as que excederem às 12 (doze) horas e não forem compensadas dentro do semestre, não havendo distinção para efeitos de jornada de trabalho entre os turnos diurno e noturno, em razão da natural compensação com as 36 (trinta e seis) horas de repouso da escala 12 x 36.

**Parágrafo Segundo** – Para os empregados que cumprirem a jornada 12 x 36 os dias laborados em feriados legais serão considerados como dias normais sem fazer jus ao pagamento em dobro.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESCALAS E FOLGAS**

**DAS ESCALAS/FOLGAS:** O empregador se obriga a conceder aos empregados folga dominical a cada 3 (três) semanas trabalhadas, ou seja, somente será concedida folga dominical após trabalho em no mínimo 3 (três) domingos seguidos.

**Parágrafo Único** – A folga dominical prevista no *caput* não se aplica nos casos de jornada de trabalho 12 x 36.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - MANUTENÇÃO DO TRABALHO EM CASA**

**MANUTENÇÃO DO EMPREGO EM CASA:** Fica definida e pactuada entre as partes, que os funcionários que fizerem parte do grupo de risco, com mais de 60 (sessenta) anos, e aqueles que exercem atividades incompatíveis com o trabalho home office, poderão solicitar a modalidade de manutenção do emprego em casa, em que sua remuneração será reduzida, mas não serão acumuladas horas negativas no banco de horas, com as seguintes diretrizes:

- a) redução de 70%, com o pagamento de 30% da remuneração, para os empregados que possuem aposentadoria ou pensão paga pelo sistema Previdenciário; e
- b) redução de 30% para os demais empregados.

**Parágrafo Único** - O programa de manutenção do emprego em casa tem a duração até 31/12/2020, podendo ser prorrogado se houver concordância das partes.

### **Faltas**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUSÊNCIAS PERMITIDAS E REMUNERADAS**

**DAS AUSÊNCIAS PERMITIDAS E REMUNERADAS:** Serão abonadas as ausências de representantes sindicais em horários de reunião do SINDCLUBES-DF, até o limite de 6 (seis) vezes por ano.

**Parágrafo Único** - O SINDCLUBES-DF, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias, comunicará ao empregador sobre as reuniões, indicando o(s) nome(s) do(s) empregado(s), o dia e o início e o término da reunião para as quais os representantes deverão ser liberados.

## **Outras disposições sobre jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GREVE DE RODOVIÁRIOS**

**DA GREVES DE RODOVIÁRIOS:** As faltas que ocorrerem no período de greve dos rodoviários, serão justificadas e os empregados ajustarão a melhor forma de locomoção (residência-serviço-residência) com os empregadores, devendo utilizar-se de transporte alternativo ou outros, enquanto perdurar essa situação.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador Exames Médicos**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PROJETO SAÚDE DO TRABALHADOR**

**DO PROJETO SAÚDE DO TRABALHADOR:** Os empregadores que não possuem nenhum tipo de assistência à saúde / odontológico dos empregados poderão, facultativamente, aderir ao Plano de Saúde proposto pelo SINDCLUBES-DF de R\$80,00, desde que os custos com essa adesão, sejam suportados pelos orçamentos anuais de cada empregador.

## **Aceitação de Atestados Médicos**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS E PRAZO DE ENTREGA**

**DOS ATESTADOS MÉDICOS E DO PRAZO DE ENTREGA:** O prazo para a entrega de atestados médicos/odontológicos, de 1 (um) a 15 (quinze) dias de afastamento, será de 2 (dois) dias úteis contados da data da emissão do atestado.

**Parágrafo Primeiro** - No caso da impossibilidade de cumprimento do prazo estabelecido, o empregado deverá encaminhar cópia do atestado imediatamente ao departamento de RH do empregador, por meios eletrônicos e ou por terceiros.

**Parágrafo Segundo** - O não cumprimento do disposto no parágrafo anterior, sem justificativa relevante e a critério do empregador, poderá ensejar no não acolhimento do atestado ou abono das faltas.

**Parágrafo Terceiro** – Fica assegurado o direito, ao empregador, de realizar perícia (por médico ou empresa contratada) para fins de homologação, ou não, dos atestados de que tratam o *caput* desta cláusula.

## **Relações Sindicais**

### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISOS**

**DO QUADRO DE AVISOS:** Os empregadores assegurarão aos dirigentes sindicais o direito de utilização de 1 (um) quadro de avisos, bem como de local nas dependências da sede, indicado pelos empregadores, desde que reservado pelo SINDCLUBES-DF, com antecedência de 10 (dez) dias, para reuniões de interesse da categoria, restringidas a assuntos exclusivamente sindicais.

## **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

**DA LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL:** Será liberado o dirigente sindical, sem ônus para os empregadores, que ocupem cargos da Diretoria Colegiada do SINDCLUBES-DF, eleitos em Assembleia Geral do SINDCLUBES-DF, passando todos e quaisquer ônus trabalhistas, encargos sociais, previdenciários e fiscais/tributários ao cargo e à responsabilidade total do SINDCLUBES-DF, sem a perda do vínculo empregatício.

**Parágrafo Primeiro** - Fica assegurada a estabilidade sindical provisória aos dirigentes sindicais eleitos, limitada a 7 (sete) dirigentes sindicais e igual número de suplentes, até 1 (um) ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

**Parágrafo Segundo** – A estabilidade prevista do parágrafo anterior não se estende aos demais membros do Conselho Fiscal ou aos Delegados Sindicais, nos termos do § 3º, do art. 543, da CLT e OJ-SDI1-369.

## **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DESCONTO ASSISTENCIAL**

**DO DESCONTO ASSISTENCIAL:** Os empregadores descontarão em folha de pagamento dos empregados sindicalizados ou não, na competência de novembro (2020 e 2021), o valor correspondente a 01 (um) dia de vencimento, em favor do SindClubes-DF, pelo apoio, colaboração, ampliação e assistência prestada pelo sindicato, recolhendo os valores através de relação nominal, para o SINDCLUBES-DF, até o 10º (décimo) dia após o recolhimento.

**Parágrafo Primeiro** - Os empregados terão direito a se opor ao pagamento da taxa. A carta de oposição deverá ser entregue pessoalmente na sede do SINDCLUBES-DF, em até 10 (dez) dias após o protocolo do MTE/SRT;

**Parágrafo Segundo** - Não será aceita oposição genérica;

**Parágrafo Terceiro** - O empregador fará o recolhimento e o repasse da taxa assistencial ao Sindclubes-DF na data transcritas no caput.

**Parágrafo Quarto** – Os empregadores comprometem-se a fornecer a lista dos empregados que pagarão o assistencial.

**Parágrafo Quinto** - A autorização dar-se-á de forma coletiva para todos os trabalhadores em assembleia.

**Parágrafo Sexto** - As assembleias se darão de forma transparente, de modo que o trabalhador tenha ciência da data e podendo opor-se a todos os seus encaminhamentos.

**Parágrafo Sétimo** - O Sindicato dos empregados se responsabilizará por qualquer demanda judicial advinda dessa natureza.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TAXA DE FORTALECIMENTO**

**DA TAXA DE FORTALECIMENTO:** Tomando-se como base o valor total arrecadado pelo SINDCLUBES-DF, com base na Cláusula Vigésima Quinta, o empregador deverá depositar, em favor do SINLAZER/DF, o correspondente a 50% (cinquenta por cento) do referido valor, como taxa de fortalecimento da entidade, até o 10º dia do mês de janeiro (2021/2022).

**Parágrafo Primeiro** – A fim de possibilitar o cumprimento desta cláusula, mediante controle e transparência, o SINDCLUBES-DF fica obrigado a encaminhar ao SINLAZER/DF, até o último dia útil do mês subsequente ao do desconto, a relação nominal dos empregados, com os respectivos valores arrecadados.

### **Disposições Gerais Regras para a Negociação**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO CUMPRIMENTO**

**DO CUMPRIMENTO:** As partes decidem pela assinatura desta convenção coletiva de trabalho, que por conta da pandemia do coronavírus, está sendo assinada com o objetivo de possibilitar a recuperação dos clubes e reduzir o número de demissões previstas pela queda brutal de faturamento. Neste sentido, firmam a presente e se comprometem ao firme cumprimento a partir de 1º de maio de 2020 até 30 de abril de 2022, em 3 (três) vias de igual teor e forma, para fins de homologação e validade legal.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - MULTA DE DESCUMPRIMENTO**

**DA MULTA DE DESCUMPRIMENTO:** - Pelo descumprimento do presente instrumento, CONVENCAO COLETIVA DE TRABALHO 2020-2021 o empregador pagará multa equivalente a 100% (cem por cento) do valor do piso salarial definido nesta Convenção Coletiva de Trabalho, em favor empregado prejudicado em caso de descumprimento de cláusulas econômicas e financeiras, e do 50% (cinquenta por cento) do valor do piso salarial definido nesta Convenção Coletiva de Trabalho em favor do empregado prejudicado, para as demais cláusulas, desde que a obrigação não seja cumprida no prazo-de 10 (dez) dias, após a comunicação formal à parte faltosa.

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - M.P. Nº 936, DE 1º DE ABRIL DE 2020 (CONVERTIDA NA LEI Nº 14.020.**

Todos os atos praticados entre empregador e empregado durante a vigência da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020 e da Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020 (convertida na Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020) continuarão válidos para todos os efeitos legais.

ARNALDO CORREA DE OLIVEIRA  
Membro de Diretoria Colegiada

SINDICATO TRAB ENT RECREATIVAS ASSIST LAZER E DESPORTOS

CLAUDIONOR PEDRO DOS SANTOS

Membro de Diretoria Colegiada

SINDICATO DE CLUBES E ENTIDADES DE CLASSE PROM DE LAZER E DE ESPORTES DO  
DF

**ANEXOS**

**ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.