



Sindicato dos Empregados  
em Entidades Culturais,  
Recreativas, de Assistência  
Social, Orientação e  
Formação Profissional no  
Estado do Rio de Janeiro



Sindicato dos Estabelecimentos de Cultura Física e de Esportes Terrestres,  
Aquáticos e Aéreos do Estado do Rio de Janeiro

**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO – SENALBA/RJ**, localizado à Rua XV de Novembro, 182 – Centro – Niterói/RJ – C.E.P. 24020-120, CNPJ: 30.132.856/0001-81, Cód. Sindical: 010.119.08204-4, telefone: (021) 2717-5603, representado por seu Presidente Alcides Avelino Freire e **SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE CULTURA FISICA E DE ESPORTES TERRESTRES, AQUÁTICOS E AÉREOS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO - SECFETAARJ**, com sede e foro na Rua Araújo Porto Alegre nº 70 – sala 714, Centro – Rio de Janeiro/RJ – CEP 20030-015, CNPJ n. 40.163.529/0001-40, Código Sindical: 000.503.03772-9, telefone (021) 2524-0479, representado por seu Presidente Ricardo Moreira da Silva, em conformidade com os artigos 611 e 612 da CLT e Legislação em vigor, mediante cláusulas e condições seguintes, 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 2017 a 30 de abril de 2018 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA** A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Profissional dos Empregados integrantes do 2º Grupo - Trabalhadores em Empresas de Difusão Cultural e Artística do Plano da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Educação e Cultura, EXCETO a categoria profissional dos Trabalhadores nas Empresas de Cursos de Informática no âmbito da categoria de Trabalhadores em Estabelecimento de Educação e Cultura, com abrangência territorial em Rio de Janeiro: Angra Dos Reis, Aperibé, Araruama, Areal, Armação Dos Búzios, Arraial Do Cabo, Barra Do Pirai, Barra Mansa, Belford Roxo, Bom Jardim, Bom Jesus Do Itabapoana, Cabo Frio, Cachoeiras De Macacu, Cambuci, Campos Dos Goytacazes, Cantagalo, Carapebus, Cardoso Moreira, Carmo, Casimiro De Abreu, Comendador Levy Gasparian, Conceição De Macabu, Cordeiro, Duas Barras, Duque De Caxias, Engenheiro Paulo De Frontin, Guapimirim, Iguaba Grande, Itaboraí, Itaguaí, Itaiva, Itaocara, Itaperuna, Itatiaia, Japeri, Laje Do Muriaé, Macaé, Macuco, Magé, Mangaratiba, Maricá, Mendes, Mesquita, Miguel Pereira, Miracema, Não Informado, Natividade, Nilópolis, Niterói, Nova Friburgo, Nova Iguaçu, Paracambi, Paraíba Do Sul, Paraty, Paty Do Alferes, Petrópolis, Pinheiral, Pirai, Porciúncula, Porto Real, Quatis, Queimados, Quissamã, Resende, Rio Bonito, Rio Claro, Rio Das Flores, Rio Das Ostras, Santa Maria Madalena, Santo Antônio De Pádua, São Fidélis, São Francisco De Itabapoana, São

Rua XV de Novembro, nº 182, Centro  
Niterói/RJ – CEP.: 24020-120,  
Fone.: (21) 2717-5603

Sede: Rua Araújo Porto Alegre nº 70 – GR 905,  
Centro – Rio de Janeiro/RJ – CEP: 20030-012  
Sede Administrativa: Av. Ernane do Amaral  
Peixoto nº 36 – GR 1020, Centro – Niterói/RJ -  
CEP: 24020-070 - TEL.: (21) 2524-0479  
e-mail: [secfetaarj@gmail.com](mailto:secfetaarj@gmail.com)  
site: [www.secfetaarj.org.br](http://www.secfetaarj.org.br)



Gonçalo, São João Da Barra, São João De Meriti, São José De Ubá, São José Do Vale Do Rio Preto, São Pedro Da Aldeia, São Sebastião Do Alto, Sapucaia, Saquarema, Seropédica, Silva Jardim, Sumidouro, Tanguá, Teresópolis, Trajano De Moraes, Três Rios, Valença, Varre-Sai, Vassouras e Volta Redonda.

## **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL**

**CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL DA CATEGORIA** Os salários dos Empregados deverão ser reajustados a partir de 1º maio de 2017 no percentual de **4% (quatro por cento)** sobre os salários legalmente devidos em 1º de maio de 2016.

São fixados os seguintes salários de admissão a partir de 1º de maio de 2016

### **I) SALÁRIO DE ADMISSÃO PARA MENSALISTAS E HORISTAS:**

- a)** Auxiliar de Serviços Gerais, Continuo e Serventes - **R\$ 978,00** (novecentos e setenta e oito reais) por mês;
- b)** Auxiliar da Administração, Assistente de Pessoal, Recepcionista, Vendedora, Agente de Apoio, Assistente Administrativo, Auxiliar de Manutenção, Vigias, Porteiros, Piscineiros, Guardião de Piscina, Recreadores e demais funções não especificadas abaixo – **R\$ 1.053,00** (Hum mil e cinquenta e três reais) por mês;
- c)** Gerente - **R\$ 1.053,00** (Hum mil e vinte e três reais) + **40%** (Quarenta por cento) por mês para não incidir horas extras;
- d)** Caso o Gerente acumule o cargo de coordenação técnica, deverá o empregador pagar o piso da alínea "e" ou "g", conforme a formação do trabalhador;
- e)** Profissionais de Educação Física **sem mestrado**: Instrutor de Ginástica Localizada, de Step, de Alongamento, de RPG, de Musculação, de Hidroginástica, de Fisioterapia, de Bicicleta In Door, de Spinning, de RPM, de Jump Fit, de Fitball; Instrutores Desportivos: Instrutor de Natação, de Futebol, de Basquete, etc; Instrutores de Artes Marciais: Instrutor de Karatê, de Boxe, de JiuJitsu, de Capoeira, de Tae-Kwen-Do, de Kung-Fú, de Box-Tailandês, de Judô, de Luta-GrecoRomana, de Krav-Magá; Instrutores de Danças: Instrutor de Dança de Salão, de Jazz, de Ballet, de Lambaeróbica, de Forró, de Tango, de Dança Flamenca; Instrutores de Yoga: Instrutor de Power Yoga, de Ashtanga Yoga, de Hatha Yoga, de Iyengar Yoga; Profissionais de: Fisioterapia, de Hidroterapia, de Cinesioterapia, de Pilates; Outras Categorias: Massoterapeuta, Terapeuta Corporal, Instrutor de Tai-chi-chuan, Agente de Marketing, Mestre de Ensino, Monitor, Coordenador de Atividades Físicas, Gerente Administrativo, Gerente Financeiro, Gerente de Marketing e Gerente de Vendas - **R\$ 1.129,00** (Hum mil, cento e vinte e nove reais) para os mensalistas;



**f)** Profissionais de Educação Física **sem mestrado:** Instrutor de Ginástica Localizada, de Step, de Alongamento, de RPG, de Musculação, de Hidroginástica, de Fisioterapia, de Bicicleta In Door, de Spinning, de RPM, de Jump Fit, de Fitball; Instrutores Desportivos: Instrutor de Nataação, de Futebol, de Basquete, etc; Instrutores de Artes Marciais: Instrutor de Karatê, de Boxe, de JiuJitsu, de Capoeira, de Tae-Kwen-Do, de Kung-Fú, de Box-Tailandês, de Judô, de Luta-GrecoRomana, de Krav-Magá; Instrutores de Danças: Instrutor de Dança de Salão, de Jazz, de Ballet, de Lambaeróbica, de Forró, de Tango, de Dança Flamenca; Instrutores de Yoga: Instrutor de Power Yoga, de Ashtanga Yoga, de Hatha Yoga, de Iyengar Yoga; Profissionais de: Fisioterapia, de Hidroterapia, de Cinesioterapia, de Pilates; Outras Categorias: Massoterapeuta, Terapeuta Corporal, Instrutor de Tai-chi-chuan, Agente de Marketing, Mestre de Ensino, Monitor, Coordenador de Atividades Físicas, Gerente Administrativo, Gerente Financeiro, Gerente de Marketing e Gerente de Vendas que recebem por hora – R\$ 6,21 (seis reais e vinte e um centavos) acrescido do DSR no valor de R\$ 1,86 (um real e oitenta e seis centavos), totalizando **R\$ 7,27** (sete reais e vinte e sete centavos);

**g)** Profissionais de Educação Física **com mestrado:** Instrutor de Ginástica Localizada, de Step, de Alongamento, de RPG, de Musculação, de Hidroginástica, de Fisioterapia, de Bicicleta In Door, de Spinning, de RPM, de Jump Fit, de Fitball; Instrutores Desportivos: Instrutor de Nataação, de Futebol, de Basquete, etc; Instrutores de Artes Marciais: Instrutor de Karatê, de Boxe, de JiuJitsu, de Capoeira, de Tae-Kwen-Do, de Kung-Fú, de Box-Tailandês, de Judô, de Luta-GrecoRomana, de Krav-Magá; Instrutores de Danças: Instrutor de Dança de Salão, de Jazz, de Ballet, de Lambaeróbica, de Forró, de Tango, de Dança Flamenca; Instrutores de Yoga: Instrutor de Power Yoga, de Ashtanga Yoga, de Hatha Yoga, de Iyengar Yoga; Profissionais de: Fisioterapia, de Hidroterapia, de Cinesioterapia, de Pilates; Outras Categorias: Massoterapeuta, Terapeuta Corporal, Instrutor de Tai-chi-chuan, Agente de Marketing, Mestre de Ensino, Monitor, Coordenador de Atividades Físicas, Gerente Administrativo, Gerente Financeiro, Gerente de Marketing e Gerente de Vendas - **R\$ 1.774,00** (Um mil, setecentos e setenta e quatro reais) para os mensalistas;

**h)** Profissionais de Educação Física **com mestrado:** Instrutor de Ginástica Localizada, de Step, de Alongamento, de RPG, de Musculação, de Hidroginástica, de Fisioterapia, de Bicicleta In Door, de Spinning, de RPM, de Jump Fit, de Fitball; Instrutores Desportivos: Instrutor de Nataação, de Futebol, de Basquete, etc; Instrutores de Artes Marciais: Instrutor de Karatê, de Boxe, de JiuJitsu, de Capoeira, de Tae-Kwen-Do, de Kung-Fú, de Box-Tailandês, de Judô, de Luta-GrecoRomana, de Krav-Magá; Instrutores de Danças: Instrutor de Dança de Salão, de Jazz, de Ballet, de Lambaeróbica, de Forró, de Tango, de Dança Flamenca; Instrutores de Yoga: Instrutor de Power Yoga, de Ashtanga Yoga, de Hatha



Yoga, de Iyengar Yoga; Profissionais de: Fisioterapia, de Hidroterapia, de Cinesioterapia, de Pilates; Outras Categorias: Massoterapeuta, Terapeuta Corporal, Instrutor de Tai-chi-chuan, Agente de Marketing, Mestre de Ensino, Monitor, Coordenador de Atividades Físicas, Gerente Administrativo, Gerente Financeiro, Gerente de Marketing e Gerente de Vendas que recebem por hora – R\$ 9,42 (nove reais e quarenta e dois centavos) acrescido do DSR no valor de R\$ 1,60 (um real e sessenta centavos), totalizando **R\$11,02** (onze reais e dois centavos).

**Parágrafo Primeiro** - Os trabalhadores admitidos após a data base da Convenção Coletiva anterior terão seus reajustes calculados proporcionalmente pelos meses trabalhados, na base de 1/12 da correção salarial;

**Parágrafo Segundo** - Profissionais de Educação Física / Instrutores. “Os Profissionais de Educação Física deverão ser registrados como “Profissional de Educação Física instrutor de (atividade específica)”, e em nada se alterará na essência da função, não sendo cabível pedido de equiparação salarial somente pela questão da nomenclatura.

**a)** para o empregado já registrado na nomenclatura disposta nas convenções anteriores, poderá o mesmo solicitar a alteração no seu contracheque e na carteira de trabalho mediante requerimento dirigido ao Sindicato Laboral, que por sua vez encaminhará o pedido ao empregador. ”

**Parágrafo Terceiro** - O enquadramento do piso em relação ao grau de instrução do profissional deve ser feito a requerimento do empregado, não cabendo enquadramento retroativo por não ter a empresa condições de ter conhecimento dessa informação;

**Parágrafo Quarto** - Nos termos do artigo 71 da CLT, é facultado às empresas estabelecer intervalo para repouso e alimentação, superior a 2 (duas) horas, ante as características das atividades da categoria patronal, sem implicação de horas extras, sendo estas devidas somente no caso da jornada laboral ultrapassar 44 horas semanais.

**Parágrafo Quinto** - Substituições – Caráter Eventual - Ante a necessidade contínua de substituições dos empregados ausentes em razão de férias e demais casos previstos no artigo 131 da CLT e considerando-se a necessidade de manutenção das atividades das empresas, os serviços prestados pelos instrutores substitutos são considerados de natureza eventual.

**Parágrafo Sexto** - Mesma Função – Idêntica Remuneração - Os empregados que exercem a mesma função, na mesma localidade, com igual produtividade e perfeição técnica, devem receber a mesma remuneração, com exceção dos empregados cuja diferença de tempo de serviço na mesma empresa for superior a 2 (dois) anos, ou que estejam organizados em quadro de carreira homologado pelo Ministério do Trabalho, e desde que



preenchidos os requisitos legais que configuram a equiparação salarial, nos termos dos parágrafos 1º e 2º do artigo 461 da CLT.

**Parágrafo Sétimo** - Regulamento Interno - As empresas poderão criar Regulamento Interno, observando as características das atividades exercidas.

**Parágrafo Oitavo** - Nos termos do § 1º do artigo 142 da CLT, quando o salário for pago por hora, com jornadas variáveis, apurar-se-á a média do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias.

**Parágrafo Nono** - Nos termos do inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, faculta-se a redução da jornada de trabalho dos empregados contratados por hora, em razão de extinção de turma, decorrente de baixa frequência de alunos, assim considerada caso não tenha no mínimo uma média superior a 5 (cinco) clientes por mês, podendo de igual forma ser aplicado o presente dispositivo aos empregados contratados para laborar em regime normal de trabalho (jornada de 44 horas semanais).

**Parágrafo Décimo** - Para efeito de fiscalização no cumprimento dos direitos trabalhistas dos empregados em empresas abrangidas pela presente convenção, institui-se a figura do Fiscal Sindical, que será contratado e subordinado ao SENALBA/RJ.

**Parágrafo Décimo Primeiro** - Quando, por interesse do empregador, fechar a academia/estabelecimento em feriados/enforcamentos, deverá pagar ao empregado o dia normal a que teria direito, não sendo considerado falta para cálculo de férias. Na hipótese de a academia não fechar, e for dia de trabalho do empregado no quadro de horário da empresa, a mesma poderá solicitar que o empregado cumpra a sua carga horária, com o pagamento das horas extras respectivas, sob pena de falta e respectivo desconto, caso o empregado não compareça para trabalhar.

**Parágrafo Décimo Segundo - (Quebra de Caixa)** - Fica estabelecida a gratificação equivalente a **10% (dez por cento)** do piso da categoria vigente, para os trabalhadores que lidem com dinheiro, cheques ou tickets ou sejam lotados em Tesouraria ou similares.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA QUARTA - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS, COMISSÕES E ADICIONAIS

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



**Parágrafo Único** – Em caso de substituição de função em períodos iguais ou superiores a 30 (trinta) dias o substituto fará jus a diferença salarial sobre o salários base do substituído enquanto perdurar a substituição.

## **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

Fica facultada aos empregadores a implantação do sistema da PLR - Participação nos Lucros e Resultados, nos termos da Lei 10.101/00.

**Parágrafo Primeiro** - As verbas provenientes da PLR deverão constar dos contracheques dos profissionais inseridos no programa.

**Parágrafo Segundo** - O Acordo de PLR poderá ser feito em um ou mais setores da empresa.

**Parágrafo Terceiro** - A participação de que trata esta cláusula não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se aplicando o princípio da habitualidade, nos termos da lei.

**Parágrafo Quarto** - Em caso de urgência, força maior e necessidade premente dos empregados, poderão as empresas, excepcionalmente, antecipar valores de PLR aos mesmos, compensando, posteriormente, essas quantias, até os limites que seriam devidos ao final de cada semestre/ano.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA SEXTA - PRAZO PARA PAGAMENTO SALARIAL E VALE TRANSPORTE**

O pagamento do salário deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, considerando o sábado como dia útil.

**Parágrafo Primeiro** - É obrigatória a concessão de vale-transporte a todos os empregados das academias que, expressamente, declarem a necessidade da utilização do referido benefício, em função de despesas para o deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através de transporte coletivo público.

**Parágrafo Segundo** - Fica autorizado o pagamento do custo do transporte, em espécie, às empresas que possuírem declaração expressa de cooperativa legalizada, ou empresa de transporte coletivo, que mencione que o único meio de locomoção para determinada região é o transporte alternativo. A declaração deverá estar assinada pelo representante de uma das entidades citadas e ser cancelada pelo Sindicato da categoria econômica, para que as empresas possam efetuar o pagamento do transporte de seu(s)



empregado(s) em espécie. Por analogia, estarão mantidas as garantias e descontos provenientes da Lei do Vale Transporte.

**Parágrafo Terceiro** - Os empregados sofrerão um desconto de até 6%(seis por cento) de seu salário básico, ou vencimento, a título de Vale Transporte, sendo o valor excedente suportado pelo empregador, tudo nos termos do art. 7º, XXVI, da Constituição da República e na Lei 7.418/85, regulamentada pelo Decreto nº 95.247/87.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA SÉTIMA – DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA**

Quando ocorrer demissão por justa causa, o empregador, quando solicitado pelo empregado demitido, fornecerá documento no qual conste o enquadramento legal da dispensa.

### **CONTRATO A TEMPO PARCIAL**

#### **CLÁUSULA OITAVA - CONTRATO DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL**

As empresas poderão contratar empregados em regime de tempo parcial cuja duração não exceda a 25(vinte e cinco) horas semanais, nos estritos termos desta cláusula, cujas condições serão as seguintes:

- a)** O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.
- b)** Os empregados contratados sob o regime de trabalho a tempo parcial terão expressamente ajustados em seus contratos os dias e os horários de trabalho para os quais foram contratados, não podendo em hipótese alguma fazer horas extraordinárias.
- c)** Os empregados contratados sob este regime especial, terão controle de jornada escrito.
- d)** Nos termos do art. 130 - A da CLT, os empregados contratados sob o regime a tempo parcial, após cada período de 12(doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:



- I) 18(dezoito) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 22(vinte e duas) horas até 25(vinte e cinco) horas;
- II) 16(dezesseis) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 20(vinte) horas, até 22 (vinte e duas) horas;
- III) 14(quatorze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 15(quinze) horas, até 20(vinte) horas;
- IV) 12(doze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 10(dez) horas, até 15(quinze) horas;
- V) 10(dez) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 5(cinco) horas, até 10 (dez);
- VI) 8(oito) dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a 5(cinco) horas;
- VII) O empregado contratado sob o regime a tempo parcial que tiver mais de 7(sete) faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo ter[á seu período de férias reduzido à metade.

e) A empresa, descumprindo o acima ajustado, o contrato a tempo parcial estará descaracterizado e, conseqüentemente será considerado contrato normal de trabalho, regido pelas regras gerais da CLT e não mais pelas previstas nos arts. 58-A e seus parágrafos, 59, § 4º e 130-A da CLT.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA NONA - CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO**

#### **Contrato a Prazo Determinado**

Faculta-se aos empregadores a contratação de empregados por prazo determinado, de que trata a Lei 9601/98, independentemente das condições estabelecidas no § 2º do art.443 da CLT, em qualquer atividade, nas hipóteses de admissões que representem acréscimo no número de empregados, sendo estabelecido para limites de contratação os percentuais previstos no artigo 3º da Lei 9601/98.

**Parágrafo Primeiro** - Na hipótese de rescisão antecipada do contrato de trabalho por prazo determinado, por quaisquer das partes contratantes, será devida pela parte que teve a iniciativa da rescisão, à outra parte, indenização equivalente a 10% dos salários a que teria direito o empregado até o término do contrato por prazo determinado.

**Parágrafo Segundo** - Em caso de descumprimento do contrato de trabalho por prazo determinado será devida multa equivalente a 1 (um) salário mínimo, pela parte infratora, não se considerando infração a rescisão antecipada, por qualquer das partes.





## RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

### OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

#### CLÁUSULA DÉCIMA - PERSONAL TRAINER

O “**Personal Trainer**”, que desenvolva seu trabalho nas dependências dos estabelecimentos referidos na cláusula segunda, que não estiver subordinado diretamente às ordens da empresa; que não tiver horário pré-determinado pela empregadora e que usar identificação profissional diferenciada de “**personal trainer**”, mesmo que com o logotipo da empresa, não estará enquadrado nos termos do artigo 3º desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Primeiro** - Não configura enquadramento do profissional na Cláusula 2ª desta Convenção Coletiva, a simples intermediação, por parte das academias, dos proventos auferidos pelos “**personal trainers**”.

**Parágrafo Segundo** - É facultada aos Profissionais de Educação Física, empregados dos estabelecimentos referidos na Cláusula Segunda, a prestação de serviços como “**personal trainer**”. Neste caso, não se consideram tais serviços de “**personal trainer**” como sendo horas extraordinárias dos Profissionais de Educação Física; tampouco os proventos auferidos por eles como “**personal trainer**” têm natureza salarial, não se integrando à remuneração para qualquer efeito legal.

**Parágrafo Terceiro** - Os Profissionais de Educação Física que pretenderem locar espaços para treinamento direto com os alunos, na qualidade de “**personal trainers**”, são responsáveis por quaisquer danos ou lesões por ato ou omissão decorrentes de negligência, imperícia ou imprudência, que eles ou seus alunos derem causa.

#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CONDIÇÕES DE TRABALHO

##### 1. Duração das Sessões e Hora Extra

**a)** Para todos os efeitos, a duração das sessões nas academias será de 60 (sessenta minutos), sendo possível o seu fracionamento e respectivo pagamento proporcional.

**b)** Serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) as horas extras realizadas diariamente, no período de segunda a sábado, que ultrapassarem 44 horas



semanais. Aos domingos e feriados, as horas extraordinárias que ultrapassarem 44 horas semanais, serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento), considerando o sistema de trabalho em escala de revezamento.

**c)** Os Profissionais de Educação Física empregados não podem ter sob a sua supervisão mais de 50 clientes dentro de um mesmo estabelecimento, no mesmo horário, com exceção das sessões coletivas, em razão da sua responsabilidade profissional pela saúde dos clientes os quais supervisiona, sob pena do empregador pagar multa ao empregado equivalente a remuneração que faz jus no mês em que ocorrer a infração, ressalvada as exceções tratadas diretamente em acordos coletivos. A apuração dessa infração poderá ser feita por fiscal do Sindicato Laboral ou do Ministério do Trabalho, e a reincidência poderá ocasionar nova multa em dobro no mês em que ocorrer a infração, destinada ao empregado, além da interdição do estabelecimento.

**d)** Os empregados que forem obrigados a comparecer a reuniões fora do seu dia ou horário de trabalho, deverão ser remunerados como se estivessem na sua jornada normal de trabalho.

## **2. Uniformes**

É obrigatório o uso de uniforme, quando fornecidos gratuitamente pela empresa, mesmo que tragam nomes, logotipos ou marcas de patrocinadores da empresa, sem que, para tanto, seja devido qualquer acréscimo remuneratório.

## **3. Autônomos e Parceiros na Atividade**

**a)** Faculta-se aos empregadores a contratação autônoma de mestres/instrutores/monitores, nos termos da Lei, quando não presentes os requisitos da relação de emprego;

**b)** Os profissionais que tenham turma formada com recursos próprios, vinculados à sua imagem, sem controle de ponto, sem desconto nas faltas, sem substituição promovida pela empresa e que recebam percentual sobre o pagamento de cada aluno, não estão enquadrados na Cláusula 3ª desta Convenção Coletiva, pois não são considerados empregados.

**c)** Não se enquadram no parágrafo anterior os profissionais que prestem serviços vinculados à atividade - fim das empresas, compreendidas estas como aquelas expressamente constantes dos contratos sociais dos estabelecimentos (objeto social).



#### **4. Competições Esportivas**

Todos os empregados que trabalhem em competições esportivas oficiais ou amistosas (exceto de lazer dos próprios empregados), isto é, Técnicos, Preparadores Físicos, Médicos, Massagistas, Roupeiros, Funcionários Administrativos e de Manutenção, entre outros, terão direito a uma gratificação a ser estipulada a critério do empregador, não podendo, porém, ser inferior ao correspondente a um dia de remuneração dos empregados por cada dia de competição. Poderão os empregadores, ainda, compensar o tempo trabalhado além da jornada legal com redução da jornada em outro dia da semana, desde que haja o efetivo controle.

#### **5. Gratuidade de Frequência**

É garantida aos empregados, após o período de experiência, frequência gratuita nas atividades físicas e /ou desportivas desenvolvidas pelos seus respectivos empregadores, respeitado o regimento interno de cada empresa, em relação a horários e demais condições estabelecidas.

#### **6. Local para refeições em condições higiênicas**

Os empregadores com mais de 30 (trinta) empregados, com jornada de trabalho igual ou superior a 5 (cinco) horas, terão obrigatoriamente que instalar local para refeições de seus empregados, ao mesmo tempo que são obrigados a manterem o local na mais perfeita condição de higiene e limpeza e com instalação de equipamento para aquecimento das refeições.

### **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS CONTROLE DA JORNADA**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO**

Em conformidade com os artigos 1º e 2º da Portaria nº 373 de 25 de fevereiro de 2011 do Ministério do Trabalho e Emprego, fica autorizado pela presente Convenção Coletiva que os empregadores poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de Controle de Jornada de Trabalho.



**Parágrafo Único:** A adoção de sistema eletrônico de controle de jornada de trabalho, não é obrigatória na forma da legislação em vigor, sendo livre escolha do empregador a modalidade de controle de jornada.

## **Banco de Horas**

### **DA ADMINISTRAÇÃO DO BANCO DE HORAS**

- a)** O "banco de horas" consistirá na antecipação de horas de trabalho, não podendo apresentar saldo negativo.
- b)** As folgas concedidas serão debitadas no "banco de horas" devendo o número de horas do dia da folga ser igual à jornada diária de trabalho contratual.
- c)** As faltas, atrasos e saídas antecipadas, havendo acordo prévio entre o empregado e empregador, poderão ser compensadas.
- d)** As horas trabalhadas em dia feriado não serão creditadas no "banco de horas", devendo ser pagas com os devidos acréscimos no mês de ocorrência.
- e)** 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.
- f)** Não poderá ser utilizado o banco de horas para o empregado contratado sob o regime de tempo parcial.

### **DA VIGÊNCIA DO BANCO DE HORAS**

- a)** A vigência do "banco de horas" será a mesma estipulada nesta Convenção Coletiva de Trabalho, ou seja, de 1º de maio de 2017 a 30 de abril de 2018.
- b)** Um novo período de "banco de horas" somente será permitido se o anterior houver sido completamente "zerado" pelo pagamento do saldo credor das horas ou, "zerado" por concessão de folgas, dentro do período de vigência anterior.
- c)** 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 junto com as verbas rescisórias.
- d)** Havendo acordo escrito entre empregado e empregador, poderá ocorrer mesmo antes da rescisão contratual, pagamento parcial ou total do saldo do banco de horas, servindo como base, neste caso, o salário da data do efetivo pagamento.

### **RELAÇÕES SINDICAIS**



## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÕES PARA OS SINDICATOS

#### Contribuição Voluntária dos Empregados

As entidades/empresas descontarão de todos os empregados da categoria, de acordo com o artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal, sejam filiados ou não ao SENALBA/RJ, conforme deliberação de Assembleia, R\$ 22,00 (vinte e dois reais) sobre os salários já reajustados em maio de 2017, a serem recolhidos diretamente à tesouraria do Sindicato até o dia 10/08/2017.

**Parágrafo Primeiro:** O dispositivo Estatutário é legal sendo respeitada a deliberação e soberania da assembleia.

**Parágrafo Segundo:** No advento das homologações realizadas no Sindicato dos Empregados, o empregador deve apresentar ao homologador os seguintes documentos: Contrato social atualizado ou última alteração contratual consolidada; Guias das contribuições sindicais devidas aos sindicatos dos empregados e dos empregadores, sem prejuízo na assistência da rescisão.

**Parágrafo Terceiro:** Será afixado no Sindicato dos Empregados aviso contendo as exigências supra referidas.

#### Contribuições ao Sindicato Patronal

Os empregadores efetuarão o pagamento da contribuição assistencial patronal, sobre o total bruto da folha de pagamento, aí incluída a remuneração de autônomos e pró-labore, a ser recolhida ao SECFETAARJ, nos seguintes termos:

- 2% (dois por cento) sobre a folha de pagamento bruta do mês de abril do ano corrente recolhida no último dia útil do mês de julho do ano corrente;
- 2% (dois por cento) sobre a folha de pagamento bruta do mês de setembro do ano corrente recolhida no último dia útil do mês de outubro do ano corrente;
- entende-se como folha de pagamento bruta o valor total pago pela empresa a todos os seus empregados, incluindo premiação, comissão, bonificação e todos os demais pagamentos realizados à qualquer título;
- o valor mínimo de cada parcela não será nunca inferior a R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), ainda que a Empresa/Academia não mantenha empregados;

**Parágrafo Único:** Os recolhimentos das contribuições, mesmo com desconto, em atraso, estarão sujeitos à multa de 10% (dez por cento) nos primeiros 30 dias, acrescidos de 2% nos meses subsequentes, além de juros de mora de 1% ao mês.



## DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DIREITO DE OPOSIÇÃO

**PARÁGRAFO ÚNICO:** É assegurado o **Direito de Oposição**, após a assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, através de carta protocolada na secretaria do sindicato patronal, e na secretaria do sindicato dos empregados, ou através de carta registrada com aviso de recebimento. (AR)

## SEGURO DE VIDA EM GRUPO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO E ACIDENTES PESSOAIS COLETIVO (ACT/CCT)

Fica facultado ao empregador conceder seguro de vida para todos os empregados, devendo, se o fizer, adotar as seguintes coberturas mínimas:

### COBERTURAS, CAPITAIS SEGURADOS E PRÊMIO DO SEGURO

COBERTURAS	LIMITES
Morte Natural	R\$ 15.000,00
Morte acidental	R\$ 15.000,00
IPA – Invalidez Permanente Total ou Parcial por acidente, até	R\$ 15.000,00
IFPD – Invalidez Funcional Permanente por doença	R\$ 15.000,00
Inclusão Automática de Cônjuge – Morte	R\$ 1.500,00
Inclusão Automática de Filhos - Morte	R\$ 1.000,00
Auxílio Medicamentos – reembolso em decorrência de acidente ocorrido no horário de trabalho	R\$ 400,00
DIH UTI - Diária de Internação Hospitalar em UTI, somente em decorrência de acidente, sendo R\$ 500,00 cada diária no limite de 5 diárias. Franquia: 01 dia	R\$ 2.500,00
Cesta Básica – 03 cestas de R\$ 150,00 no caso de afastamento por acidente. Franquia: 15 dias	R\$ 450,00
Auxílio Funeral em caso de Morte do segurado principal	R\$ 2.500,00

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

As entidades enviarão ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional, nos meses de janeiro e julho, cópia do anexo 1, completo, previsto no item 5.22, letra “e” da NR-5, para fins estatísticos.



No caso de acidente ocorrido nas dependências da entidade, o respectivo sindicato deverá ser comunicado no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, com descrição sumária do acidente.

Na ocorrência de acidente no deslocamento de casa para empresa/empresa casa, a comunicação ao sindicato deverá ser feita no mesmo prazo, a partir da data em que a empresa tomou conhecimento dos fatos.

Na hipótese de óbito decorrente de acidente do trabalho, o Sindicato deverá ser avisado com máxima urgência.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - LICENÇA PATERNIDADE**

As entidades/empresas concederão aos seus empregados por ocasião do nascimento dos filhos, licença paternidade de 5 (cinco) dias consecutivos, mediante comprovação, contados a partir da data do nascimento.

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - LICENÇA GALA**

Fica estabelecido que a licença para casamento de empregados, integrantes da categoria, é de 03 (três) dias consecutivos, mediante comprovação, contados a partir da data do casamento, excetuados sábados, domingos e feriados.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA – FALECIMENTO**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço por 3 (três) dias consecutivos, a contar da data do óbito, em caso de falecimento do(a) cônjuge, descendentes ou ascendentes, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica, mediante comprovação.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - UNIFORME**

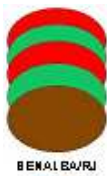
Fornecimento gratuito de uniformes quando de uso obrigatório no estabelecimento da pessoa jurídica, cumprindo assim o previsto no Diploma Consolidado.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CIPA**

Os empregadores de acordo com a legislação vigente, art. 163 da CLT, constituirão a Comissão Interna de Acidentes. – CIPA.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DELEGADO SINDICAL**

Fica concedida estabilidade provisória sindical nos moldes da Lei ao Delegado eleito pelo período em que durar a presente Convenção Coletiva.



## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Nos termos da Lei 9.958/2.000, os signatários da presente convenção coletiva de trabalho estabelecem Comissão de Conciliação Prévia, mediante regulamento a ser discutido e aprovado pelas partes signatárias, através de comissão permanente de âmbito estadual.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS - OUTRAS DISPOSIÇÕES**

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

Ficam as empresas obrigadas a disponibilizar um quadro de avisos para o SENALBA/RJ divulgar as lutas, conquistas e benefícios para a categoria laboral, em local próximo ao ponto e visível para os empregados, no tamanho mínimo de 50cm de largura por 40cm de comprimento, sob pena de ação de cumprimento."

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ATESTADO MÉDICO**

Serão válidos para abono de faltas ou atrasos, os atestados médicos ou odontológicos fornecidos por serviços na área de saúde pública, conveniados a própria empresa, ou serviços conveniados pelo Sindicato laboral.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ACORDO EM SEPARADO**

As instituições particulares, assistências ou comunitárias, que não tiveram condições financeiras para acompanhar esta Convenção Coletiva, terão o prazo de 45 dias da data do registro/homologação para apresentar por escrito.

## **DIA DO EMPREGADO EM ACADEMIAS**

Fica instituído o dia 1º **de setembro**, como data consagrada aos empregados em academias, sendo a remuneração paga em dobro nesse dia, caso trabalhado e não compensado com folga em outro dia da semana.

**ALCIDES AVELINO FREIRE**

**Presidente SENALBA/RJ**

**CPF: 242.567.657-00**

**RICARDO MOREIRA DA SILVA**

**Presidente- SECFETAARJ**

**CPF: 693.131.137-91**