



A **FEPEPI FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DOS PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO FÍSICA**, com sede e foro nesta capital à Rua Tutóia, nº 324, conj 04, Paraíso, CEP 04007-001, Registro Sindical 46219.001200/2015-10, CNPJ 21.338.144/0001-22, autorizada pela Assembleia Geral Extraordinária da categoria, realizada em 27/10/2017, no municipal de São Paulo, neste ato representada por seu presidente Sr. José Antônio Martins Fernandes, CPF nº. 012.074.478-38 e pelo Advogado José Luiz Ferreira de Almeida OAB/SP 168.468 e,

O **SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO FÍSICA DE SÃO PAULO E REGIÃO**, com sede e foro nesta capital à Rua Tutóia, nº. 324, conj 03, Paraíso, CEP 04007-001, Registro Sindical Nº. 46000.005919/2002-61 e CNPJ Nº. 05.376.877/0001-03, autorizado pela Assembleia Geral Extraordinária da categoria, realizada em 27/10/2017, no município de São Paulo, neste ato representado por seu presidente Jose Antonio Martins Fernandes, CPF nº. 012.074.478-38 e pelo Advogado José Luiz Ferreira de Almeida OAB/SP 168.468 e,

SINDICATO DOS CLUBES DO ESTADO DE SÃO PAULO - "SINDI-CLUBE", detentor do código de entidade sindical nº. 000.000.89549-0, com sede nesta Capital a Av. Indianópolis, 628, Registro Sindical Nº. 46010.000157/95 e CNPJ Nº 60.554.417/0001-28, autorizado pelas Assembleias Gerais Extraordinárias da categoria, realizadas nos dias 6 de abril de 2017 (quinta-feira) 19h30/21h00 - 1 - Região da Baixada Santista: Mendes Plaza Convention - Av. Marechal Floriano Peixoto, 42 - Gonzaga /Santos /SP Dia 11 de maio de 2017. (quinta-feira) - 19h30/21h00 - 2 - Região do Vale do Paraíba- Hotel Mércure - Av. Dr. Jorge Zarur, 81 - Torre II - Jardim Apolo/S. J. Campos - SP Dia 25 de maio de 2017. (quinta-feira) - 19h30/21h00 - 3 - Região de Presidente Prudente : Aruá Hotel - Av. Cel. José Soares Marcondes, 1.111 - Bosque - Presidente Prudente/SP. Dia 22 de junho de 2017. (quinta-feira) - 19h30/21h00 - 4 - Região de Piracicaba: Hotel Beira Rio Palace - Av. Luiz de Queiroz, 51 - Centro/ Piracicaba/SP Dia 06 de julho de 2017. (quinta-feira) - 19h30/21h00 - 5 - Região de S.J. Rio Preto : Hotel Faria Lima - Av. Brig. Faria Lima, 5.045 - Vila São José - S. J. Rio Preto/ SP Dia 20 de julho de 2017. (quinta-feira) - 19h30/21h00 - 6 - Região de Campinas : Apesec - Rua Babaçu, 261 - Palmeiras - Campinas/SP Dia 03 de agosto dd 2017. (quinta-feira) - 19h30/21h00 - 7 - Região de Sorocaba.- Transamérica The Fist Hotel - Av. Professora Izoraida Marques Peres, 193 - Campolim - Sorocaba - SP. Dia 17 de agosto de 2017. (quinta-feira) - 19h30/21h00 - 8 - Região Marília: Quality Hotel Convention Center - St. Aimores 501 - Marília/ SP Dia 31 de agosto de 2017. (quinta-feira) - 19h30/21h00 9 - Região de Baurú: Howard Johnson Bauru - Rua Luso Brasileiro, 4-44 - Jardim Estoril - Baurú/SP Dia 14 de setembro de 2017. (quinta-feira) - 19h30/21h00 10 - São Paulo e Região Metropolitana - Hotel Palmleaf - Av. Nações Unidas 1501 - Chácara Inglesa - São Bernardo do Campo/SP Dia 28 de setembro de 2017. (quinta-feira) - 19h30/21h00 - 11 - Região de Araçatuba: Mariá Plaza Hotel - Rua Anhanguera, 3.909 - Jardim Nova Iorque - Araçatuba/ SP Dia 19 de outubro de 2017. (quinta-feira) - 19h30/21h00 - 12 - Região de Ribeirão Preto - : JP Hotel - Via Anhanguera, km 306,5 - Ribeirão Preto - SP, neste ato representado por seu presidente Sr. Paulo Cesar Mario Movizzo, CPF 012.469.758-58, e pelo Advogado Leandro Aguiar Piccino OAB/SP 162.464, havendo entrado em composição amigável, vêm, mui respeitosamente, trazer ao conhecimento de Vossa Excelência as seguintes bases e cláusulas da

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO PARA OS ANOS DE 2017/2018

.... cujas condições abaixo, aplicáveis à Categoria Diferenciada dos Profissionais de Educação Física, cabendo a sua representação ao a FEPEPI e ao SINPEFESP, que laboram junto as pessoas jurídicas pela representatividade do SINDI-CLUBE, com abrangência dos Clubes, até a presente data, que, reciprocamente aceitam e outorgam a saber:

01 - VIGÊNCIA E DATA BASE

As cláusulas e condições da presente Convenção Coletiva de Trabalho vigorarão de 1º de dezembro de 2017 a 30 de novembro de 2018.

Fica assegurada, para todos os efeitos, a data base da Categoria Diferenciada do Profissional de Educação Física em 01 de dezembro de cada ano.



Jumirim/SP, Junqueirópolis/SP, Juquiá/SP, Juquitiba/SP, Lagoinha/SP, Lavínia/SP, Lavrinhas/SP, Leme/SP, Lençóis Paulista/SP, Lins/SP, Lorena/SP, Lourdes/SP, Lucélia/SP, Lucianópolis/SP, Luís Antônio/SP, Luiziânia/SP, Lupércio/SP, Lutécia/SP, Macatuba/SP, Macauba/SP, Macedônia/SP, Magda/SP, Mairinque/SP, Mairiporã/SP, Manduri/SP, Marabá Paulista/SP, Maracá/SP, Marapoama/SP, Mariópolis/SP, Marília/SP, Marinópolis/SP, Martinópolis/SP, Matão/SP, Mauá/SP, Mendonça/SP, Meridiano/SP, Mesópolis/SP, Miguelópolis/SP, Mineiros do Tietê/SP, Mira Estrela/SP, Miracatu/SP, Mirandópolis/SP, Mirante do Paranapanema/SP, Mirassol/SP, Mirassolândia/SP, Mococa/SP, Mogi das Cruzes/SP, Mogi Guaçu/SP, Mombuca/SP, Monções/SP, Mongaguá/SP, Monte Alto/SP, Monte Aprazível/SP, Monte Azul Paulista/SP, Monte Castelo/SP, Monteiro Lobato/SP, Morro Agudo/SP, Motuca/SP, Murutinga do Sul/SP, Nantes/SP, Narandiba/SP, Natividade da Serra/SP, Nazaré Paulista/SP, Neves Paulista/SP, Nhandeara/SP, Nipoã/SP, Nova Aliança/SP, Nova Campina/SP, Nova Canaã Paulista/SP, Nova Castilho/SP, Nova Europa/SP, Nova Granada/SP, Nova Guataporanga/SP, Nova Independência/SP, Nova Luzitânia/SP, Novais/SP, Novo Horizonte/SP, Nuporanga/SP, Ocaucu/SP, Óleo/SP, Olímpia/SP, Onda Verde/SP, Oriente/SP, Orindiúva/SP, Orlândia/SP, Osasco/SP, Oscar Bressane/SP, Osvaldo Cruz/SP, Ourinhos/SP, Ouro Verde/SP, Ouroeste/SP, Pacaembu/SP, Palestina/SP, Palmares Paulista/SP, Palmeira d'Oeste/SP, Palmital/SP, Panorama/SP, Paraguaçu Paulista/SP, Paraibuna/SP, Paraíso/SP, Paranapanema/SP, Paranapuã/SP, Parapuã/SP, Pardinópolis/SP, Paripueira/SP, Parisi/SP, Patrocínio Paulista/SP, Paulicéia/SP, Paulistânia/SP, Paulo de Faria/SP, Pedernópolis/SP, Pedra Bela/SP, Pedranópolis/SP, Pedregulho/SP, Pedrinhas Paulista/SP, Pedro de Toledo/SP, Penápolis/SP, Pereira Barreto/SP, Pereiras/SP, Peruíbe/SP, Piacatu/SP, Piedade/SP, Pilar do Sul/SP, Pindamonhangaba/SP, Pindorama/SP, Pinhalzinho/SP, Piquerobi/SP, Piquete/SP, Piracaia/SP, Piraju/SP, Pirajuí/SP, Pirangi/SP, Pirapora do Bom Jesus/SP, Pirapozinho/SP, Pirassununga/SP, Piratininga/SP, Pitangueiras/SP, Planalto/SP, Platina/SP, Poá/SP, Poloni/SP, Pompéia/SP, Pongai/SP, Pontal/SP, Pontalinda/SP, Pontes Gestal/SP, Populina/SP, Porangaba/SP, Porto Ferreira/SP, Potim/SP, Potirendaba/SP, Pracinha/SP, Pradópolis/SP, Praia Grande/SP, Pratânia/SP, Presidente Alves/SP, Presidente Bernardes/SP, Presidente Epitácio/SP, Presidente Prudente/SP, Presidente Venceslau/SP, Promissão/SP, Quadra/SP, Quatá/SP, Queiroz/SP, Queluz/SP, Quintana/SP, Rancharia/SP, Redenção da Serra/SP, Regente Feijó/SP, Reginópolis/SP, Registro/SP, Restinga/SP, Ribeira/SP, Ribeirão Bonito/SP, Ribeirão Branco/SP, Ribeirão Corrente/SP, Ribeirão do Sul/SP, Ribeirão dos Índios/SP, Ribeirão Grande/SP, Ribeirão Pires/SP, Ribeirão Preto/SP, Rifaina/SP, Rincão/SP, Rionópolis/SP, Rio das Pedras/SP, Rio Grande da Serra/SP, Riolândia/SP, Riversul/SP, Rosana/SP, Roseira/SP, Rubiácea/SP, Sabino/SP, Sagres/SP, Sales Oliveira/SP, Sales/SP, Salesópolis/SP, Salmourão/SP, Saltinho/SP, Salto de Pirapora/SP, Salto Grande/SP, Sandovalina/SP, Santa Adélia/SP, Santa Albertina/SP, Santa Bárbara d'Oeste/SP, Santa Branca/SP, Santa Clara d'Oeste/SP, Santa Cruz da Conceição/SP, Santa Cruz da Esperança/SP, Santa Cruz das Palmeiras/SP, Santa Cruz do Rio Pardo/SP, Santa Ernestina/SP, Santa Fé do Sul/SP, Santa Isabel/SP, Santa Lúcia/SP, Santa Maria da Serra/SP, Santa Mercedes/SP, Santa Rita d'Oeste/SP, Santa Rita do Passa Quatro/SP, Santa Rosa de Viterbo/SP, Santa Salete/SP, Santana da Ponte Preta/SP, Santana de Parnaíba/SP, Santo Anastácio/SP, Santo André/SP, Santo Antônio da Alegria/SP, Santo Antônio do Aracanguá/SP, Santo Antônio do Jardim/SP, Santo Antônio do Pinhal/SP, Santo Expedito/SP, Santópolis do Aguapeí/SP, Santos/SP, São Bento do Sapucaí/SP, São Bernardo do Campo/SP, São Caetano do Sul/SP, São Carlos/SP, São Francisco/SP, São João das Duas Pontes/SP, São João de Iracema/SP, São João do Pau d'Alho/SP, São Joaquim da Barra/SP, São José da Bela Vista/SP, São José do Barreiro/SP, São José do Rio Pardo/SP, São José do Rio Preto/SP, São José dos Campos/SP, São Lourenço da Serra/SP, São Luís do Paraitinga/SP, São Manuel/SP, São Miguel Arcanjo/SP, São Paulo/SP, São Pedro do Turvo/SP, São Roque/SP, São Sebastião da Gramma/SP, São Sebastião/SP, São Simão/SP, São Vicente/SP, Sarapuí/SP, Sarutaiá/SP, Sebastianópolis do Sul/SP, Serra Azul/SP, Sertãozinho/SP, Sete Barras/SP, Severínia/SP, Silveiras/SP, Sorocaba/SP, Sud Mennucci/SP, Suzanópolis/SP, Suzano/SP, Tabapuã/SP, Tabatinga/SP, Taboão da Serra/SP, Taciba/SP, Taguaí/SP, Taiaçu/SP, Taiúva/SP, Tambaú/SP, Tanabi/SP, Tapiraí/SP, Tapiratiba/SP, Taquaral/SP, Taquaritinga/SP, Taquarituba/SP, Taquarivaí/SP, Tarabai/SP, Tarumã/SP, Tatuí/SP, Taubaté/SP, Tejuapá/SP, Teodoro Sampaio/SP, Terra Roxa/SP, Timburi/SP, Torre de Pedra/SP, Torrinha/SP, Trabiju/SP, Tremembé/SP, Três Fronteiras/SP, Tuiuti/SP, Tupã/SP, Tupi Paulista/SP, Turiúba/SP, Turmalina/SP, Ubarana/SP, Ubatuba/SP, Ubirajara/SP, Uchoa/SP, União Paulista/SP, Urânia/SP, Uru/SP, Urupês/SP, Valentim Gentil/SP, Valparaíso/SP, Vargem Grande do Sul/SP, Vargem Grande Paulista/SP, Vargem/SP, Várzea Paulista/SP, Vera Cruz/SP, Viradouro/SP, Vista Alegre do Alto/SP, Vitória Brasil/SP, Votorantim/SP, Votuporanga/SP e Zacarias/SP.

02 - REAJUSTE SALARIAL

Sobre os salários de novembro de 2017 e até o limite de R\$ 11.062,62 (onze mil, sessenta e dois reais e sessenta e dois centavos) será aplicado em 1º de janeiro de 2018, reajuste salarial negociado de 1,95% (um inteiro e noventa e cinco centésimos) por cento.



Os salários superiores a R\$ 11.062,62 (onze mil sessenta e dois reais e sessenta e dois centavos), terão reajuste fixo de R\$ 215,72 (duzentos e quinze reais e setenta e dois centavos).

Sobre a parcela do salário que exceder a R\$ 11.062,62, será aplicado em 1º de janeiro de 2018, reajuste salarial negociado de 1,17% (um inteiro e dezessete centésimos) por cento.

02-A - REAJUSTE DE SALÁRIOS

Os Empregadores reajustarão os salários de seus Empregados quando em decorrência de livre negociação.

03 - ALCANCE DOS AUMENTOS

Os aumentos beneficiarão a todos os empregados da Categoria Diferenciada dos Profissionais de Educação Física, na abrangência da base territorial da FEPEPI e do Sinpefesp no Estado de São Paulo, sejam eles mensalistas, quinzenalistas, diaristas, horistas, tarefeiros, comissionistas, etc.

04 - INCIDÊNCIA DO AUMENTO

Sendo misto o salário, os aumentos incidirão somente sobre a parte fixa do mesmo.

05 – PISO SALARIAL

Fica assegurado que a partir de 1º de janeiro de 2018, aos trabalhadores da Categoria Diferenciada dos Profissionais de Educação Física, nenhum salário poderá ser inferior aos valores mencionados abaixo, que obedecerá aos seguintes critérios:

CAPITAL E GRANDE SÃO PAULO

a) Para os clubes da capital e municípios circunvizinhos, que tenham até 30 (trinta) empregados deverão pagar o piso salarial de R\$ 2.620,20 (dois mil, seiscentos e vinte reais e vinte centavos), por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$ 11,91 (onze reais e noventa e um centavos);

a1) Para os clubes da capital e municípios circunvizinhos, que tenham até 30 (trinta) empregados, foi estabelecido para a função de Coordenação Técnica ou Responsável Técnico pela entidade, deverão pagar o piso salarial de R\$ 2.924,74 (dois mil, novecentos e vinte e quatro reais e setenta e quatro centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$ 13,29 (treze reais e vinte e nove centavos);

b) Para os clubes da capital e municípios circunvizinhos, com mais de 30 (trinta) empregados pagarão o piso salarial de R\$ 2.827,77 (dois mil, oitocentos e vinte e sete reais e setenta e sete centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$ 12,85 (doze reais e oitenta e cinco centavos);

b1) Para os clubes da capital e municípios circunvizinhos, com mais de 30 (trinta) empregados, foi estabelecido para a função de Coordenação Técnica ou Responsável Técnico pela entidade, deverão pagar o piso salarial de R\$ 3.152,49 (três mil, cento e cinquenta e dois reais e quarenta e nove centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$ 14,33 (quatorze reais e trinta e três centavos);

LITORAL

a) Para os clubes do litoral com até 60 (sessenta) empregados deverão pagar o piso salarial de R\$ 2.171,56 (dois mil, cento e setenta e um reais e cinquenta e seis centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$ 9,87 (nove reais e oitenta e sete centavos);

a1) Para os clubes do litoral com até 60 (sessenta) empregados, foi estabelecido para a função de Coordenação Técnica ou Responsável Técnico pela entidade, deverão pagar o piso salarial de R\$ 2.424,13 (dois mil, quatrocentos e vinte e quatro reais e treze centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$ 11,02 (onze reais e dois centavos);



b) Para os clubes do litoral com mais de 60 (sessenta) empregados deverão pagar o piso salarial de R\$ 2.394,81 (dois mil, trezentos e noventa e quatro reais e oitenta e um centavos), por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$10,89 (dez reais e oitenta e nove centavos);

b1) Para os clubes do litoral com mais de 60 (sessenta) empregados, foi estabelecido para a função de Coordenação Técnica ou Responsável Técnico pela entidade, deverão pagar o piso salarial de R\$ 2.669,92 (dois mil, seiscentos e sessenta e nove reais e noventa e dois centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$ 12,14 (doze reais e quatorze centavos);

INTERIOR

a) Para os clubes do interior com até 60 (sessenta) empregados deverão pagar piso de R\$ 2.345,20 (dois mil, trezentos e quarenta e cinco reais e vinte centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$10,66 (dez reais e sessenta e seis centavos);

a1) Para os clubes do interior com até 60 (sessenta) empregados, foi estabelecido para a função de Coordenação Técnica ou Responsável Técnico pela entidade, deverão pagar o piso salarial de R\$ 2.618,05 (dois mil, seiscentos e dezoito reais e cinco centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$ 11,90 (onze reais e noventa centavos);

b) Para os clubes do interior com mais de 60 (sessenta) empregados deverão pagar piso de R\$2.563,93 (dois mil, quinhentos e sessenta e três reais e noventa e três centavos), por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$ 11,65 (onze reais e sessenta e cinco centavos);

b1) Para os clubes do interior com mais de 60 (sessenta) empregados, foi estabelecido para a função de Coordenação Técnica ou Responsável Técnico pela entidade, deverão pagar o piso salarial de R\$ 2.866,10 (dois mil, oitocentos e sessenta e seis reais e dez centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$ 13,02 (treze reais e dois 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 90 (noventa) dias, sem considerar vantagens pessoais.

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

07 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Fica assegurado ao empregado substituto o direito ao mesmo salário do cargo do substituído, enquanto perdurar a substituição, nas seguintes condições:

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

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

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

d) ficam excluídas as substituições dos cargos de administração por período não superior a 60 (sessenta) dias.



08 - PAGAMENTO MENSAL DOS SALÁRIOS

O pagamento mensal de salários será efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao trabalhado, de acordo com a legislação vigente, ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes.

09 - RECEBIMENTOS QUE COMPÕEM A REMUNERAÇÃO

Os prêmios de qualquer natureza e as gorjetas, desde que pagos habitualmente, ou quando contratados, no início ou durante a vigência do contrato de trabalho, deverão ser anotados na CTPS.

10 - COMPLEMENTAÇÃO DE SALÁRIOS

As entidades concederão ao empregado afastado do serviço por motivo de saúde (doença ou acidente) a complementação do auxílio previdenciário para que perceba a mesma remuneração que receberia em atividade, durante o prazo de 90 (noventa) dias.

11 - CONCESSÃO DE VALES

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

12 - HORAS EXTRAS

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

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

13 - TRABALHO EM FOLGAS E DIA FERIADO

As horas trabalhadas em dias considerados feriados e nos dias destinados ao repouso semanal remunerado serão remuneradas com acréscimo de 100%, salvo se houver concessão de folga compensatória na mesma semana, na semana anterior ou posterior.

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

13-A – TROCA DE FOLGAS E DIAS FERIADOS

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

14 – JORNADA DE TRABALHO – ALTERAÇÃO DE HORÁRIOS DE TRABALHO

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

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

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

14-A – JORNADA DE TRABALHO – INTERVALOS PARA REPOUSO

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

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

II. Também deverá ser fornecida refeição adicional pelo sistema usual da Entidade, ou a entrega de ticket refeição no valor de R\$ 23,22 (vinte e três reais e vinte e dois centavos);



III. Os trabalhadores poderão promover a marcação do ponto até 30 minutos antes do início da jornada, sem que com isso fique configurada a prestação de serviços em horas extras, para as Entidades que forneçam o desjejum.

14-B – DO TRABALHO A TEMPO PARCIAL

Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

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

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

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

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

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

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, de acordo com a Portaria No 417, artigo 2o, letra "b", de 10/06/66, do MTB, pelo menos em um período máximo de seis semanas de trabalho, cada empregado usufrua um domingo de folga. No caso do empregado não usufruir dessa folga, esta lhe será paga com acréscimo de 100% (cem por cento).

15-A – PERSONAL TRAINER

Concomitantemente, o Profissional de Educação Física poderá ser empregado e Personal Trainer autônomo nas Associações que mantenham Academia Esportiva.

a) Como empregado, registrado, com cargo, salário e jornada de trabalho definidos contratualmente, prestará serviços destinados aos associados /clientes da Academia Esportiva;

b) Como Personal Trainer autônomo, utilizando os equipamentos e instalações cedidas pela Academia Esportiva da Associação mediante contrato, prestará serviços a clientes seus, individualmente, em horários diferentes e nunca superiores daquele de seu contrato de trabalho como empregado, recebendo diretamente deles pelos seus serviços prestados. Por não haver subordinação, não haver interferência na administração, metodologia e procedimentos inerentes ao seu trabalho junto aos seus clientes, não há vínculo empregatício deste com a Associação.

16 - DESCONTO DO DSR

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



a) a ocorrência de atraso ao trabalho durante a semana, desde que devidamente comprovado pelo empregado e por motivos relevantes, a critério do empregador, não acarretará o desconto do DSR da semana correspondente.

17 - PROMOÇÕES

A promoção de empregado para cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental não superior a 90 dias, findo o qual a promoção e o aumento serão anotados na CTPS, sendo que o salário deverá ser igual ao do paradigma.

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

18 - TÉRMINO DA EXPERIÊNCIA

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

19 - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

Os empregadores considerarão como ausência justificada, além daquelas legais definidas pelo artigo 473 da CLT até um dia, em caso de falecimento de sogro ou sogra e no caso de internação hospitalar da(o) esposa(o) ou companheira(o), que esta designada como tal na Previdência Social, desde que coincidente com a jornada de trabalho mediante comprovação.

20 - ABONO POR NÃO COMPARECIMENTO

Aos empregados investidos em mandato sindical, incluindo membros do conselho consultivo, não afastados de suas funções no empregador, haverá o abono por não comparecimento, até 45 dias por ano, sem prejuízo do salário, férias, 13º. salário, descanso semanal remunerado, desde que avisada a empresa, por escrito, pelo Sindicato, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

a) o afastamento não poderá ultrapassar a cinco dias consecutivos por mês.

21 - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

O empregador se obriga a remunerar 1 dia e o DSR correspondente e não considerar a repercussão do desconto nas férias, os casos de ausência do empregado motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais, mediante comprovação, desde que seja solicitada a licença específica por escrito, com antecedência mínima de 48 horas.

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

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

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

23 - SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Os empregadores deverão observar as disposições das NR's 7 e 9 relativas aos Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional e do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais.

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

É garantido o emprego ao empregado com idade de prestação serviço militar, desde o alistamento até 30 dias após a dispensa do engajamento, ou após o desligamento do serviço militar obrigatório, inclusive para o integrado na linha de tiro de guerra, salvo nos casos de rescisão contratual prevista no artigo 482 da CLT, ou por motivo de acordo entre as partes, ou decorrência do pedido de demissão ou ainda em virtude de contrato de trabalho por prazo determinado, ou em experiência, devidamente comprovado e com a assistência do



respectivo Sindicato da categoria. O empregado não sofrerá nenhum desconto em seu salário, caso tenha que prestar o compromisso com a linha de tiro coincidente com o horário de trabalho.

25 - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE

Será garantido o emprego e salário à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 180 (cento e oitenta) dias após o parto, excluídos o aviso prévio.

a) Se rescindido o contrato de trabalho por mútuo acordo entre as partes, será obrigatória a assistência do Sindicato representante da Categoria Profissional o SINPEFESP ou FEPEFI.

26 - GARANTIA AO EMPREGADO ESTUDANTE

Aos estudantes fica assegurado o abono dos períodos de ausência do trabalho, por ocasião dos exames escolares finais ou vestibulares, desde que coincidam com o horário de sua jornada normal de trabalho, mediante comprovação posterior.

a) aos empregados estudantes menores de 18 anos será garantida a dispensa de uma hora antes do final da jornada de trabalho para manutenção do horário escolar, sem prejuízo de seus salários.

27 - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR ACIDENTE DO TRABALHO OU DOENÇA.

O empregado que sofreu acidente do trabalho tem garantido, pelo prazo mínimo de 12 meses a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio doença acidentário, independentemente da percepção de auxílio acidentário.

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

28 - GARANTIA AO EMPREGADO EM CASO DE ENCERRAMENTO DAS ATIVIDADES DO EMPREGADOR

No caso de encerramento das atividades do empregador, fica garantido ao empregado que estiver a 12 meses para se aposentar e que tenha prestado dez anos ou mais de serviços ao mesmo empregador, os recolhimentos complementares à Previdência Social, até 12 contribuições que o mesmo venha a desembolsar como desempregado.

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

b) o empregado deverá comunicar por escrito no ato da dispensa, as condições acima e comprová-las, no ato da rescisão contratual.

29 - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTAR-SE

Na ocorrência de dispensa individual, sem justa causa, a um máximo de 18 meses antes da aquisição do direito à aposentadoria em seu prazo mínimo, o empregador se obriga a reembolsar ao empregado que esteja trabalhando há mais de 10 anos consecutivos no mesmo empregador, o valor de até 18 contribuições previdenciárias como desempregado e no seu valor integral.

a) se o empregado demitido houver assumido outro emprego, não terá direito ao reembolso previsto nesta cláusula, sem prejuízo dos valores recebidos a título de seguro desemprego;

b) o empregado deverá comunicar ao empregador, por escrito no ato da dispensa a condição acima e, comprová-la no período de 30 dias subsequentes, sob pena de não o fazendo decair desse seu direito;

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



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

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

31 - TRANSFERÊNCIA

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

32 - GARANTIA APÓS ELEIÇÕES DE DIRETORIA

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

- I) aos empregados com mais de 10 anos de serviços contínuos no mesmo empregador, 45 dias;
- II) aos empregados com mais de 15 anos de serviços contínuos no mesmo empregador, 90 dias.

Parágrafo único: Esta cláusula será não aplicável quando houver reeleição Presidencial.

32-A-DIA DO PROFISSIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA

A contar de 1º de dezembro de 2017, em homenagem ao Dia do Profissional de Educação Física - 1º de setembro - será concedida ao empregado da Categoria Diferenciada do Profissional de Educação Física, após 01 (um) ano de serviço, uma licença remunerada pelo período de 1 (um) dia, sem prejuízo de sua remuneração, descanso semanal remunerado, férias e demais direitos.

O dia será concedido em qualquer oportunidade de conveniência comum no período de vigência do instrumento coletivo.

Parágrafo Único: Tendo em vista a necessidade do empregador, mas de comum acordo com o Profissional de Educação Física, este "Dia" poderá ser pago em dinheiro, a título de indenização, no mês de setembro, de forma destacada no recibo salarial do mês, correspondente a 1 (um) dia da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês.

33 - GARANTIA APÓS RETORNO DE FÉRIAS

É garantido o emprego e/ou salário ao empregado com 10 anos ou mais de serviços contínuos ao mesmo empregador, por 30 dias após o retorno das férias, excluído o prazo do aviso prévio.

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

34 - GARANTIA APÓS LICENÇA DE CASAMENTO

É garantido o emprego e/ou salários ao empregado por 45 dias após o retorno de licença para casamento.

35 - AUXÍLIO POR MORTE OU INVALIDEZ

Em caso de falecimento do empregado, o empregador pagará a título de auxílio funeral ou auxílio por invalidez permanente, juntamente com o salário e outras verbas remanescentes, um salário nominal, em caso de morte natural ou acidental, e três salários nominais em caso de morte causada por acidente do trabalho, por uma única vez, à aqueles aos quais a Previdência Social reconheceu como dependentes beneficiários, nos termos da Lei, excluídos os empregados em experiência.

- a) esses valores, não serão incluídos para cálculo das verbas remanescentes, não servindo, portanto, para incidência em nenhuma verba.



36 - FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO

A partir de 1 de dezembro de 2017, os empregadores fornecerão gratuitamente refeição, lanche equivalente, ou a entrega de ticket refeição no valor mínimo de R\$ 23,22 (vinte e três reais e vinte e dois centavos) aos empregados que permanecerem no trabalho para realização de horas extraordinária;

37 - VALE TRANSPORTE

Concessão de vale transporte na forma da lei.

38 - DISPENSA POR JUSTA CAUSA

O empregado dispensado por justa causa, deverá receber carta aviso, devendo esta, explicar o motivo da dispensa, sob pena de gerar presunção de despedida injusta.

39 - EXTINÇÃO OU RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

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

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

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

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

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

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

40 - AVISO PREVIO

Nos casos de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, por parte do empregador, o aviso prévio se projetará de acordo com os números de dias adquiridos, para todos os efeitos de direito nas férias e 13º salários, adotando-se os seguintes critérios:

a) será comunicado, por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado se trabalhado não poderá ultrapassar a 30 (trinta) dias e os dias restantes serão indenizados e computados de conformidade com o disposto na lei n.º 12.506 de 11/10/2011.

b) observado o item "a" supra, será colocada a data e o local para pagamento das verbas rescisórias conforme o estabelecido pela Lei e na presente convenção;

c) a redução de duas horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo a conveniência do empregado, no início ou final da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida por escrito no ato do recebimento da carta de aviso prévio;

d) da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar por um dia livre por semana ou sete dias corridos durante o período de comum acordo com o empregador;

e) caso o empregado seja impedido pelo empregador de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, deverá ser observado o prescrito no artigo 477 parágrafo 6º, alínea "b" da CLT;



f) A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes, até o limite máximo de 30 (trinta) dias.

g) o saldo de salário do período trabalhado antes do aviso prévio e do período do aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais empregados, se a rescisão não for antes do fato.

41 - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

Os empregadores deverão fornecer obrigatoriamente demonstrativo de pagamento, com a discriminação de todos os títulos que componham a remuneração dos empregados, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo identificação do empregador e o valor base do recolhimento do FGTS, podendo as folhas de pagamento elaboradas por computador, classificar os pagamentos e descontos por códigos, devidamente divulgados entre seus empregados.

42 - PRÊMIO APOSENTADORIA

Por ocasião da rescisão do contrato de trabalho por aposentadoria seja por tempo de serviço ou por idade, no ato do pagamento da quitação, o trabalhador receberá da empresa o valor correspondente a 1 (um) salário nominal, sem prejuízo das verbas rescisórias a que fizer jus, desde que tenha prestado 10 (dez) anos ou mais de serviços contínuos ao mesmo empregador.

43 - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

Os empregadores fornecerão ao Sindicato representativo da categoria profissional, quando solicitado, no prazo de 15 (quinze) dias, úteis, informação sobre o número de empregados admitidos e demitidos no mês, separando-os em horistas, menselistas e respectivas funções.

l)-Em obediência a Nota Técnica SRT/ nº 202/2009, por ocasião do desconto da Contribuição Sindical Anual, os Empregadores deverão encaminhar ao Sinpefesp relação nominal dos contribuintes em que conste além do nome completo, o número de inscrição no PIS – Programa de Integração Social, função exercida, a remuneração percebida no mês do desconto e o valor recolhido. Em obediência a Nota Técnica SRT/TEM nº. 202/2009, por ocasião do desconto da Contribuição.

44 - VINCULAÇÃO AO SINDICATO

Todos os empregados da categoria profissional deverão estar vinculados ao Sinpefesp, seja qual for a sua função, recolhendo sua contribuição ao mesmo, devendo prevalecer, por força desta cláusula, a categoria preponderante.

45 - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

Nas rescisões de contrato de trabalho de empregados com mais de um ano de serviço, os empregadores deverão fazê-las com a assistência do SINPEFESP e da FEPEFI, exclusivamente em sua Sede Social, ou nas cidades onde mantenham sub-sedes ou representação da entidade, não abrangendo quaisquer outras localidades.

Parágrafo único: Constatado por parte dos Empregadores ou seus prepostos qualquer embaraço para a realização do ato, as Comissões deverão se reunir para definir ou rever o procedimento adotado, sob pena de perda de validade da cláusula.

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.

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



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

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

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

47 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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

- I) não houver no empregador médico ou convênios na especialidade;
- II) em havendo médicos ou convênios na especialidade, estes funcionem em horários e locais incompatíveis com a necessidade imediata e urgência dos empregados.

48 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS

O empregador deverá preencher os formulários exigidos para requerimento de benefícios e de aposentadoria, por completo (afastamento, salários, etc.) e entregá-lo em 60 (sessenta) horas ao empregado ativo, ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes.

- a) os empregadores procurarão dentro de suas possibilidades entregar ao empregado demitido o atestado de afastamento e salários por ocasião do pagamento das verbas rescisórias.

49 - LOCAL PARA REFEIÇÃO EM CONDIÇÕES HIGIÊNICAS

Os empregadores com mais de 10 empregados terão obrigatoriamente que instalar local para refeições de seus empregados, ao mesmo tempo em que são obrigados a manterem o local na mais perfeita condição de higiene e limpeza e com instalação de equipamento para aquecimento das refeições.

50 - SINDICALIZAÇÃO

Os empregadores colocarão à disposição do Sindicato representativo da categoria profissional 3 (três) vezes por ano, local e meio para aumentar a sindicalização dos empregados.

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.

- I) A data base é 1º de dezembro.
- II) sobrevindo no curso da vigência desta convenção, modificações na legislação trabalhista, as partes também se reunirão para avaliar seus reflexos e a forma de aplicação.

52 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

Deliberou a categoria econômica dos Clubes do Estado de São Paulo através das Assembleias Gerais Extraordinárias da categoria, realizadas nos dias 6 de abril de 2017 (quinta-feira) 19h30/21h00 - 1 - Região da Baixada Santista: Mendes Plaza Convention - Av. Marechal Floriano Peixoto, 42 - Gonzaga /Santos /SP Dia 11 de maio de 2017. (quinta-feira) - 19h30/21h00 - 2 - Região do Vale do Paraíba- Hotel Mércure - Av. Dr. Jorge Zarur, 81 - Torre II - Jardim Apolo/S. J. Campos - SP Dia 25 de maio de 2017. (quinta-feira) - 19h30/21h00 - 3 - Região de Presidente Prudente : Aruá Hotel - Av. Cel. José Soares Marcondes, 1111 - Bosque - Presidente Prudente/SP. Dia 22 de junho de 2017. (quinta-feira) - 19h30/21h00 - 4 - Região de



Piracicaba: Hotel Beira Rio Palace – Av. Luiz de Queiroz, 51 – Centro/ Piracicaba/SP Dia 06 de julho de 2017. (quinta-feira) – 19h30/21h00 - 5 - Região de S.J. Rio Preto : Hotel Faria Lima – Av. Brig. Faria Lima, 5.045 – Vila São José - S. J. Rio Preto/ SP Dia 20 de julho de 2017. (quinta-feira) – 19h30/21h00 - 6 - Região de Campinas : Apesec – Rua Babaçu, 261 – Palmeiras – Campinas/SP Dia 03 de agosto de 2017. (quinta-feira) – 19h30/21h00 - 7 - Região de Sorocaba.- Transamérica The Fist Hotel – Av. Professora Izoraida Marques Peres, 193 – Campolim – Sorocaba – SP. Dia 17 de agosto de 2017. (quinta-feira) – 19h30/21h00 - 8 - Região Marília: Quality Hotel Convention Center – St. Aimores 501 - Marília/ SP Dia 31 de agosto de 2017. (quinta-feira) – 19h30/21h00 9 - Região de Baurú: Howard Johnson Bauru – Rua Luso Brasileiro, 4-44 – Jardim Estoril - Baurú/SP Dia 14 de setembro de 2017. (quinta-feira) - 19h30/21h00 10 - São Paulo e Região Metropolitana – Hotel Palmleaf - Av. Nações Unidas 1501 – Chácara Inglesa – São Bernardo do Campo/SP Dia 28 de setembro de 2017. (quinta-feira) – 19h30/21h00 - 11 - Região de Araçatuba: Mariá Plaza Hotel – Rua Anhanguera, 3.909 – Jardim Nova Iorque – Araçatuba/ SP Dia 19 de outubro de 2017. (quinta-feira) – 19h30/21h00 - 12 - Região de Ribeirão Preto - : JP Hotel – Via Anhanguera, km 306,5 – Ribeirão Preto – SP 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:

- I) 1,00% incidente sobre a folha de janeiro de 2018, que deverá ser recolhida até o dia 05 de fevereiro de 2018;
- II) 1,00% incidente sobre a folha de março de 2018, que deverá ser recolhida até o dia 05 de abril de 2019;
- III) 1,00% incidente sobre a folha de maio de 2018, que deverá ser recolhida até o dia 05 de junho de 2018;
- IV) 1,00% incidente sobre a folha de julho de 2018, que deverá ser recolhida até o dia 05 de agosto de 2018;
- V) 1,00% incidente sobre a folha de setembro de 2018, que deverá ser recolhida até o dia 05 de outubro de 2018;
- VI) 1,00% incidente sobre a folha de novembro de 2018, que deverá ser recolhida até o dia 05 de dezembro de 2018;
- VII) entende-se como folha bruta o valor que servirá de base de cálculo para a incidência previdenciária;
- VIII) o valor mínimo de cada parcela não será nunca inferior a R\$ 147,00 (cento e quarenta e sete reais), ainda que o Clube não mantenha empregados;
- IX) os recolhimentos em atraso estarão sujeitos à multa de 10% (dez por cento) e juros de mora de 1% ao mês.
- X) quando do atendimento da obrigação de encaminhar cópia da GPS ao Sinpefesp ou Fepefi, no mês subsequente, os Clubes enviarão também uma cópia ao Sindi-Clube.

53 - MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

Em caso de atraso no pagamento dos salários conforme determina a cláusula 08 desta convenção, fica o empregador obrigado a pagar 2% do salário nominal do empregado até o 20º dia de atraso, e daí em diante 0,15% ao dia, até o efetivo pagamento.

54 - MENSALIDADE ASSOCIATIVA

Os empregadores descontarão, da remuneração dos empregados da Categoria Diferenciada do Profissional de Educação Física sindicalizados, a mensalidade associativa no valor de R\$24,00 (vinte e quatro reais) aprovada em assembleia geral específica dos empregados da categoria, em folha de pagamento.

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

b) os recolhimentos deverão ser efetivados na rede bancária.



c) os recolhimentos em atraso estarão sujeitos a multa de 2% (dois por cento) e juros de mora de 1% ao mês.

d) os empregadores fornecerão ao SINPEFESP ou FEPEFI, todos os meses, relação nominal de seus empregados da Categoria Diferenciada do Profissional de Educação Física, com as respectivas remunerações e descontos efetuados, até o dia 10 (dez) do mês subsequente aos descontos.

55 - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL E 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 1,0% (um por cento) mensais, aprovado pela assembleia geral específica dos empregados da categoria, obedecendo ao teto sobre 15 (quinze) salários mínimos vigentes à época do desconto.

a) Fica garantido o direito de o empregado não associado exercer o direito de oposição ao desconto de qualquer contribuição. Esse direito poderá ser exercido pelo não associado a se opor ao desconto das referidas contribuições, a qualquer tempo, sem restrição de modo, devendo o interessado encaminhar seu pedido por qualquer meio tais como e-mail a ser endereçado ao relacionamento4@sinpefesp.net ou Relacionamento4@fepefi.com.br ou canal eletrônico "fale conosco" no site do Sinpefesp.net ou site da Fepefi, protocolo no empregador, entrega pessoal no sindicato, sem a necessidade de reconhecimento de firma, sendo, contudo, vedada a condução patronal.

b) os clubes deverão encaminhar as Cartas de Oposições entregues no Recursos Humanos, no prazo máximo de 10 dias do mês subsequente e juntamente com as relações previstas na letra "g";

c) o empregado não sindicalizado que apresentar sua oposição ao pagamento das contribuições aprovadas em assembleia, terá direito apenas aos serviços prestados pelo sindicato previstos na legislação como obrigatórios.

d) os recolhimentos ao Sinpefesp ou Fepefi por parte dos empregadores deverão ocorrer impreterivelmente até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao desconto.

e) os recolhimentos deverão ser efetuados na rede bancária.

f) os recolhimentos em atraso estarão sujeitos a multa de 2% (dois por cento) e juros de mora de 1% ao mês.

g) os empregadores fornecerão ao Sinpefesp ou Fepefi, todos os meses, relação nominal de seus empregados, com as respectivas remunerações e descontos efetuados, até o dia 10 (dez) do mês subsequente aos descontos..

56 - ABONO DE FALTAS PARA PAI E OU MÃE

O empregador abonará as faltas do pai ou mãe trabalhador, no caso de necessidade de consulta, tratamento médico ou hospitalar do filho com até 6 anos idade ou com deficiência sem limite de idade, mediante comprovação por declaração médica, até o máximo de 08 dias por ano e acima deste limite a seu critério.

57 - LICENÇA PARA MULHERES ADOTANTES

Os empregadores concederão licença remunerada de 60 (sessenta) dias as empregadas que adotarem judicialmente crianças na faixa etária de 0 a 1 ano de idade.

58 - PEDIDO DE DEMISSÃO

O empregado que pedir demissão e que deu aviso prévio ao seu empregador, desde que já tenha cumprido 1/3 do referido prazo, ficará dispensado do cumprimento do restante do prazo, na hipótese de obter novo emprego.

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



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

I - por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado; e

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

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

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

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

59 - VALE REFEIÇÃO

Ficam mantidas as situações já existentes e estabelecimento de negociação entre o Sinpafesp, Fepefi 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\$ 23,22 (vinte e três reais e vinte e dois centavos).

60 - FÉRIAS PROPORCIONAIS

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

61 - INDENIZAÇÃO ADICIONAL-

O trabalhador que for dispensado no período de até 30 (trinta) dias a contar de 1º de dezembro de 2017, ou seja, até 31 de dezembro de 2017, excluído o período de aviso prévio, terá direito a uma indenização adicional equivalente a um salário nominal, que não integrará a média dos cálculos rescisórios para nenhum efeito.

62 - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Em caso de acidente de trabalho ou auxílio doença durante o contrato de experiência, ficará o mesmo suspenso durante a concessão o benefício previdenciário, prorrogando-se seu termo final por período igual ao que faltar para completá-lo, ao término da suspensão.

63 - CESTA BÁSICA

Ressalvadas as condições mais favoráveis, os Clubes pertencentes à categoria econômica concederão aos seus empregados até o 10º (décimo) dia de cada mês, nos termos do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, instituído pela Lei Federal nº 8.312/1976, regulamentada pelo Decreto nº 05, de 14/01/1991, cesta básica de alimentos, ou vale compras em valor equivalente a R\$ 96,72 (noventa e seis reais e setenta e dois centavos),

a) o fornecimento da cesta básica poderá ser feito diretamente pelas empresas aos seus empregados ou através de cartões magnéticos mensais, equivalentes, no seu total, ao valor da cesta básica. Os referidos cartões permitirão a escolha, pelo empregado, tanto do local de compra quanto dos gêneros alimentícios a serem adquiridos;



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

64 - EXAMES MÉDICOS OBRIGATÓRIOS – NR 7

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

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

65 - INÍCIO DO GOZO DE FÉRIAS

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

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

66 - FERIADOS PROLONGADOS

Quando, por interesse do empregador, for prolongado o feriado, este não poderá descontar os dias nas férias do empregado, salvo acordo firmado com assistência do Sindicato representativo da categoria.

67 - PERÍODO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência será fixado no período máximo de 90 dias.

a) readmitido o empregado no prazo de um ano, na função que exercia, não será celebrado novo contrato de experiência, desde que cumprido integralmente o anterior.

68 - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

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

69 - QUADRO DE AVISOS

Afixação de quadros de avisos próximos aos locais de marcação do ponto.

70 - PREENCHIMENTO DE VAGAS

Os empregadores procurarão, dentro de suas possibilidades, adotar os seguintes critérios para preenchimento de vagas:

- I) dar preferência ao remanejamento interno de seus empregados para o preenchimento de vagas para níveis superiores;
- II) utilizar-se do balcão de empregos do Sindicato representativo da categoria profissional;
- III) dar preferência à readmissão dos ex-empregados com causa imotivada de demissão.

71 - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Para fins do artigo 872, parágrafo único, da CLT, bem como o "caput" do artigo 1º da Lei 8984/95, as partes podem requerer ação de cumprimento, face ao caráter normativo dado à Convenção Coletiva de Trabalho pelo artigo 611 da CLT.



72 - MULTA

Fica estabelecida a multa de 5% (cinco por cento) do maior piso salarial da categoria, por infração e por empregado envolvido no caso de descumprimento de qualquer das cláusulas contidas nesta convenção, convertendo-se o benefício a favor da parte prejudicada.

73 – REGIONALIZAÇÃO

As partes signatárias manifestam a intenção de futuramente, regionalizar as negociações coletivas, com o estabelecimento de grupos de entidades por número de empregados e por região geográfica dentro do Estado de São Paulo.

74 – CRECHES

Os empregadores poderão, como alternativa às exigências previstas no Art. 389 da CLT, pagar diretamente a mãe trabalhadora, a título de reembolso, o valor equivalente a 20% (vinte por cento) do menor salário normativo estabelecido na cláusula 5, até que a criança complete seis meses de idade, mediante reembolso conforme Portaria 3.296 de 03/09/86 do M.T.E.

74-A – DEFICIENTES

As Associações com 100 (cem) ou mais empregados, por força do comando Constitucional contido nos arts. 7º, XXXI, 37, VIII, 203, IV e V, e 227, parágrafo 1º, II, e parágrafo 2º. e na Lei 7.853/89, regulamentada pelo Decreto nº 3.298/1999, estão obrigadas a

preencher de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários da Previdência Social, reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:

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

As pessoas portadoras de deficiência se enquadram nas seguintes categorias: a) deficiência física, b) deficiência auditiva, c) deficiência visual, d) deficiência mental e, e) deficiência múltipla

75 – MARCAÇÃO DE PONTO – HORÁRIO DE REFEIÇÃO

Quando não houver necessidade do empregado deixar, a seu critério, o recinto do Clube no horário estabelecido para descanso ou refeição, o Clube, igualmente a seu critério, poderá dispensar o registro de ponto no início e término do referido intervalo.

Convencionam as partes que os Clubes que preencherem os critérios técnicos e legais e que tiverem condições operacionais de adotar a redução do intervalo para repouso e alimentação para até 30 minutos poderão fazê-lo com os empregados, devendo para tanto, fornecerem alimentação a custo zero para os trabalhadores envolvidos na sistemática.

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

I - práticas religiosas;

II - descanso;



III - lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa."

IX - permanência no estabelecimento durante período de repouso e alimentação.

76 - INTERNET

Os Empregadores poderão estabelecer sistemas de controles e inspecionar o acesso a Internet dos trabalhadores que se utilizam de tal ferramenta, sem que tal seja configurado como quebra de sigilo de correspondência.

77 - AUXÍLIO AO FILHO EXCEPCIONAL OU DEFICIENTE FÍSICO

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

78 - DA PREVALENCIA DOS INSTRUMENTOS COLETIVOS

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

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

II - banco de horas anual;

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

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

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

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

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

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

X- modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de Insalubridade;

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

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



79 – DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

Os trabalhadores optam por não constituir comissão de representação prevista no Art. 510-A e seguintes da CLT, mantendo a FEPEFI e o Sinpefesp como líderes e fiéis representantes de todos os trabalhadores integrantes da categoria aqui representada.

80 - VIGÊNCIA

As cláusulas e condições da presente convenção coletiva vigorarão de 1º de dezembro de 2017 a 30 de novembro de 2018.

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

81 - FORO

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

81-A – ARBITRAGEM

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

81-B – COMISSÃO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO

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

- I) fiscalizar o cumprimento das cláusulas vigentes;
- II) propor alternativas de entendimento para eventuais divergências de interpretação das cláusulas da presente Convenção;
- III) discutir questões não contempladas na norma coletiva.

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

Nos termos do disposto no art. 614 e 615 da CLT, independentemente das Instruções Normativas SRT/MTE/Nº 9/08 de 05 de agosto de 2008 e SRT/MTE/Nº 11/09 de 24 de março de 2009 (artigo 7º), requerem o registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Para tanto, apresentam uma via original do Instrumento a ser registrado e arquivado e mais duas vias para as partes.

São Paulo, 10 de janeiro de 2018.


José Antônio Martins Fernandes
Presidente do SINPEFESP e da FEPEFI
CPF 012.074.478-38

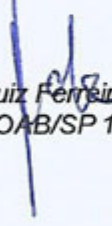

Paulo Cesar Mario Movizzo
Presidente Sindi-Clube
CPF 012.469.758-58



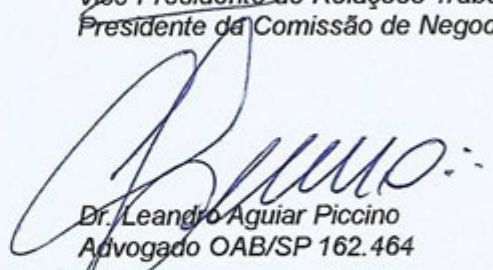
Sindicato dos
Profissionais de
Educação Física de
São Paulo e Região




Mauzler Paulinetti
Membro da Comissão de Negociação
Sinpefesp e Fepefi


Dr. José Luiz Ferreira de Almeida
Advogado OAB/SP 168.468


Celio Cassio dos Santos
Vice Presidente de Relações Trabalhistas
Presidente da Comissão de Negociações


Dr. Leandro Aguiar Piccino
Advogado OAB/SP 162.464


Valte Piccino
OAB/SP 5.180