

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR084693/2016  
DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO: 20/12/2016 ÀS 17:02

FEDERACAO INTERESTADUAL DOS PROFISSIONAIS DE EDUCACAO FISICA - FEPEFI, CNPJ n. 21.338.144/0001-22, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE ANTONIO MARTINS FERNANDES;

E

SINDICATO DOS CLUBES DO ESTADO DE SAO PAULO, CNPJ n. 60.554.417/0001-28, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CEZAR ROBERTO LEAO GRANIERI;

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 dezembro de 2016 a 30 de novembro de 2017 e a data-base da categoria em 01º de dezembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados de Categoria Diferenciada dos Profissionais de Educação Física**, com abrangência territorial em **Aguai/SP, Águas de Lindóia/SP, Águas de São Pedro/SP, Americana/SP, Amparo/SP, Araras/SP, Artur Nogueira/SP, Atibaia/SP, Boituva/SP, Bragança Paulista/SP, Cabreúva/SP, Campinas/SP, Capivari/SP, Cerquillo/SP, Conchal/SP, Cordeirópolis/SP, Cosmópolis/SP, Elias Fausto/SP, Espírito Santo do Pinhal/SP, Estiva Gerbi/SP, Holambra/SP, Hortolândia/SP, Indaiatuba/SP, Iracemápolis/SP, Itapira/SP, Itatiba/SP, Itu/SP, Itupeva/SP, Jaguariúna/SP, Jarinu/SP, Jundiaí/SP, Laranjal Paulista/SP, Limeira/SP, Lindóia/SP, Louveira/SP, Moji Mirim/SP, Monte Alegre do Sul/SP, Monte Mor/SP, Morungaba/SP, Nova Odessa/SP, Paulínia/SP, Pedreira/SP, Piracicaba/SP, Porto Feliz/SP, Rafard/SP, Rio Claro/SP, Salto/SP, Santa Gertrudes/SP, Santo Antônio da Alegria/SP, Santo Antônio de Posse/SP, São João da Boa Vista/SP, São Pedro/SP, Serra Negra/SP, Serrana/SP, Socorro/SP, Sumaré/SP, Tietê/SP, Valinhos/SP e Vinhedo/SP.**

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica assegurado que a partir de 1º de dezembro de 2016, aos trabalhadores da Categoria Diferenciada dos Profissionais de Educação Física na base inorganizada, nenhum salário poderá ser inferior aos valores mencionados abaixo, que obedecerá aos seguintes critérios:

#### BASE INORGANIZADA

#### INTERIOR

a) Para os clubes do interior com até 60 (sessenta) empregados deverão pagar piso de R\$2.239,74 (dois mil duzentos e trinta e nove 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\$10,18 (dez reais e dezoito centavos), de 01/12/2016 a 28/02/2017; a partir de 01/03/2017 o piso salarial será de R\$2.289,46 (dois mil, duzentos e oitenta e nove reais e quarenta e seis centavos), por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$10,40 (dez reais e quarenta 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\$2.499,57 (dois mil, quatrocentos e noventa e nove reais e cinquenta e sete centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$11,36 (onze reais e trinta e seis centavos), de 01/12/2016 a 28/02/2017; a partir de 01/03/2017 o piso salarial será de R\$2.555,06 (dois mil, quinhentos e cinquenta e cinco reais e seis centavos), por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$11,61 (onze reais e seis centavos);

b) Para os clubes do interior com mais de 60 (sessenta) empregados deverão pagar piso de R\$2.447,06 (dois mil, quatrocentos e quarenta e sete reais e seis centavos), por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$11,12 (onze reais e doze centavos), de 01/12/2016 a 28/02/2017; a partir de 01/03/2017 o piso salarial será de R\$2.501,94 (dois mil, quinhentos e um reais e setenta e noventa e quatro centavos), por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$11,37 (onze reais e trinta e sete 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\$2.736,01 (dois mil, setecentos e trinta e seis reais e um centavo) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$12,45 (doze reais e quarenta e cinco centavos), de 01/12/2016 a 28/02/2017; a partir de 01/03/2017 o piso salarial será de R\$2.796,75 (dois mil, setecentos e noventa e seis reais e setenta e cinco centavos), por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$12,71 (doze reais e setenta e um centavos).

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Sobre os salários de novembro de 2016 será aplicado em 1º de dezembro de 2016, reajuste salarial de 5,17% (cinco inteiros e dezessete centésimos por cento), sendo que os valores assim reajustados sofrerão reajuste de 2,22% (dois inteiros e vinte e dois centésimos por cento), a partir de 01/03/2017, totalizando um reajuste de 7,50% (sete inteiros e cinquenta centésimos por cento), a partir de 01/03/2017.

a) serão compensados todas as antecipações e aumentos compulsórios havidos de 1º de dezembro de 2015 a 30 de novembro de 2016, exceto as decorrentes de promoções e mérito;

b) os empregados admitidos após a data base terão reajuste salarial proporcional ao tempo de serviço

### CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE DE SALÁRIOS

Os Empregadores reajustarão os salários de seus Empregados, sem limite de faixas salariais, sempre que seja criada Lei específica na vigência desta Convenção Coletiva, ou em decorrência de livre negociação.

### CLÁUSULA SEXTA - ALCANCE DOS AUMENTOS

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

## **CLÁUSULA SÉTIMA - INCIDÊNCIA DO AUMENTO**

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

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA OITAVA - 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.

### **CLÁUSULA NONA - CONCESSÃO DE VALES**

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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.

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

## **REMUNERAÇÃO DSR**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TRABALHO EM FOLGAS E DIA FERIADO**

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



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

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PROMOÇÕES**

A promoção de empregado para cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental não superior a 60 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).

## **OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DIA DO PROFISSIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA**

A contar de 1º de dezembro de 2014, 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 01 (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.

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HORAS EXTRAS**

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

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS, COMISSÕES, ADICIONAL**

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.

## **COMISSÕES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO

Os empregadores fornecerão gratuitamente refeição ou lanche equivalente, aos empregados que permanecerem no trabalho para realização de horas extraordinárias.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - VALE REFEIÇÃO

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

Os Empregadores que forneçam refeição preparada poderão optar pela entrega do vale refeição diário no valor unitário de R\$ 22,65 (vinte e dois reais e sessenta e cinco centavos).

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CESTA BÁSICA

Ressalvadas as condições mais favoráveis, os Clubes pertencentes à categoria econômica concederão aos seus empregados até o 10º (décimo) dia de cada mês, nos termos do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, instituído pela Lei Federal nº 8.312/1976, regulamentada pelo Decreto nº 05, de 14/01/1991, cesta básica de alimentos, ou vale compras em valor equivalente a R\$ 94,36 (noventa e quatro reais e trinta e seis centavos);

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;

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - VALE TRANSPORTE

Concessão de vale transporte na forma da lei.

## AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CRECHES**

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

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AUXILIO AOS FILHOS EXCEPCIONAIS OU DEFICIENTES FISICOS**

Os empregadores obrigam-se a pagar mediante reembolso aos empregados que tenham filhos na condição da referida cláusula que exijam cuidados permanentes o valor equivalente a 20% (vinte por cento), do salário normativo estabelecido na cláusula 03, sem limite de idade, desde que seja comprovada a condição por médico indicado pelo empregador.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PRÊMIO APOSENTADORIA**

Por ocasião da rescisão do contrato de trabalho por aposentadoria, seja por tempo de serviço ou por idade, e 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SALÁRIO ADMISSÃO**

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

lançado, após o período de 30 (trinta) dias, sem considerar vantagens pessoais.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TÉRMINO DA EXPERIÊNCIA**

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

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO**

Nas rescisões de contrato de trabalho, o empregador fica obrigado a liquidar os direitos trabalhistas, nos prazos e condições previstas no artigo 477 e parágrafos da CLT, ressalvadas as seguintes hipóteses:

- a) se o empregado, ciente da homologação designada, deixar de comparecer ao ato;
- b) se o empregado comparecer e suscitar dúvidas que impeçam sua realização;
- c) o descumprimento desta cláusula acarretará ao empregador o pagamento de multa prevista no parágrafo 8º do artigo 477 da CLT e mais a multa de 1% (um por cento) sobre o salário nominal do empregado por dia de atraso, revertida em favor do empregado.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA E HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONT**

A FEPEFI cabe, com exclusividade, a prerrogativa de entidade sindical de prestar assistência e realizar homologação de rescisão de contrato de trabalho de todos os Profissionais de Educação Física abrangidos pela presente convenção coletiva, devendo assistir, assessorar, aconselhar, orientar e advertir sobre as conseqüências do ato e a correção ou incorreção dos pagamentos patronais à luz da legislação em vigor. A assistência ou homologação de rescisão de contrato de trabalho efetuada por qualquer outro sindicato ou federação não produzirá efeitos jurídicos e será considerada nula de pleno direito.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

Nas rescisões de contrato de trabalho de empregados com mais de um ano de serviço, os empregadores procurarão fazê-las com a assistência da FEPEFI em sua Sede.

Parágrafo único: Por ocasião do ato homologatório, serão exibidos, exclusivamente para fins de constatação e conferência, o comprovante de quitação da **Contribuição Sindical e da Contribuição**

**negociai**, tanto aos empregados quanto aos empregadores, sendo que a não apresentação não será fator impeditivo da realização do ato, devendo apenas ser ressalvada tal situação.

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DO EXERCÍCIO DA MESMA FUNÇÃO NO CURSO D

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.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

a) Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescido de 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

b) A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.

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

d) Em se tratando de salário pago na base de tarefa, cálculo, para os efeitos dos itens anteriores, será feito de acordo com a média dos últimos doze meses de serviços.

e) É devido o aviso prévio na despedida indireta.

f) O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.

g) O reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra seu tempo de serviço para todos os efeitos legais.

h) o empregado dispensado será comunicado, por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado o período alusivo ao aviso prévio.

i) 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.

j) o período de falta ao serviço sem prejuízo do salário integral aludido no parágrafo único do artigo 488 da CLT será majorado proporcionalmente aos anos de serviço prestado na mesma empresa.

k) 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.

l) o saldo de salário do período do aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago por

ocasião do pagamento geral dos demais empregados, se a homologação da rescisão não for antes do fato.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

#### **SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

#### **PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS**

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

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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.

#### **IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PREENCHIMENTO DE VAGAS**

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

a) dar preferência ao remanejamento interno de seus empregados para o preenchimento de vagas para



... dar preferência de encaminhamento interno de seus empregados para o preenchimento de vagas para níveis superiores;

- b) utilizar-se do balcão de empregos representativo da categoria profissional;
- c) dar preferência à readmissão dos ex-empregados com causa imotivada de demissão.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE**

Será garantido o emprego e salário à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 180 dias após o parto, excluído o aviso prévio.

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

b) ocorrida a hipótese constante no item "a" desta cláusula, os empregadores que não possuem creche ou convênio com entidades para uso de creche dos filhos das empregadas, deverão a título de ajuda, pagar um salário nominal, juntamente com as verbas rescisórias.

## **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 ou federação 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.

## **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR ACIDENTE DE 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.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 subseqüentes, 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

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 60 (sessenta) 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.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA APÓS ELEIÇÕES DE DIRETORIA**

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

- a) aos empregados com mais de 10 anos de serviços contínuos no mesmo empregador, 90 dias;



b) aos empregados com mais de 15 anos de serviços contínuos no mesmo empregador, 120 dias.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA APÓS O RETORNO DE FÉRIAS**

É garantido o emprego e/ou salário ao empregado, com 10 anos ou mais de serviços contínuos ao mesmo empregador por 45 dias após o retorno do empregado das férias, excluído o prazo do aviso prévio.

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

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO**

O empregador poderá alterar ou estabelecer critérios sobre a jornada de trabalho de seus empregados, desde que os empregados sejam assistidos pelo Sindicato.

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

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

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

#### **54.1. DA JORNADA DE TRABALHO**

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

#### **54.2. DA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

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

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

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

54.3.1 O "banco de horas" consistirá na antecipação de horas de trabalho, não podendo apresentar saldo negativo.

54.3.2 As horas trabalhadas serão creditadas no "banco de horas" com acréscimo remuneratório de 40%.

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

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

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

54.3.6 A folga prevista na cláusula 13 da CCT, se eventualmente trabalhada, as horas não serão

creditadas no "banco de horas", devendo ser pagas com os devidos acréscimos no mês de ocorrência.

#### **54.4. DA VIGÊNCIA DO BANCO DE HORAS**

54.4.1 A vigência do "banco de horas" será de 1º de outubro de 2016 a 30 de setembro de 2017.

54.4.2 Um novo período de "banco de horas" somente será permitido se o anterior houver sido completamente "zerado" pelo pagamento do saldo credor das horas com o acréscimo remuneratório previsto na cláusula 16 da presente Convenção Coletiva de trabalho, ou "zerado" por concessão de folgas, dentro do período de vigência anterior.

54.4.3 Na ocorrência de rescisão de contrato de trabalho, a qualquer título, durante a vigência do "banco de horas", o saldo credor será pago pelo empregador, com o acréscimo remuneratório previsto na cláusula 16 da presente Convenção Coletiva de trabalho, junto com as verbas rescisórias.

#### **54.5. DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

54.5.1 O número de horas previstas nos itens 54.4.2 e 54.4.3, e aquelas dos itens 54.3.4 a 54.3.6, integram a base de cálculo para apuração da média de horas extras para fins de cálculo de 13º salário, férias, aviso prévio e demais verbas rescisórias.

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

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

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

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

2. também deverá ser fornecida refeição adicional pelo sistema usual da Entidade, ou a entrega de ticket refeição no valor de R\$ 22,65 (vinte e dois e sessenta e cinco centavos);

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA**

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



## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 representativa da categoria

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS PARA MÃE E PAI TRABALHADORES**

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ESCALA DE REVEZAMENTO**

Os empregadores, dadas as características de suas atividades e finalidades de suas existências, que é a prática do esporte, recreação, lazer, eventos sociais e esportivos, autorizados, por isso mesmo, a funcionarem aos domingos e feriados, dias estes de maior afluência de seus sócios, deverão organizar escala de revezamento de folga de seus empregados, cujo trabalho é indispensável nesses dias da semana, para que, pelo menos em um período máximo de seis semanas de trabalho, cada empregado usufrua um domingo de folga. No caso do empregado não usufruir dessa folga, esta lhe será paga com acréscimo de 160% (cento e sessenta por cento), a partir do dia 1 mês de abril.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - VIGÊNCIA DO BANCO DE HORAS**

As clausulas e condições da presente Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria Diferenciada do Profissional de Educação Física, vigorarão de 1º de dezembro de 2015 a 30 de novembro de 2016, exceto a cláusula 54, item 54.1, de que trata exclusivamente da vigencia da jornada de trabalho, banco de horas que vigerá de 1º de outubro de 2016 até 30/09/2017.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - INÍCIO DO GOZO DE FÉRIAS**

Início das férias coletivas ou normais, não poderá coincidir com a folga do empregado, ou em dia de compensação de repouso

## **REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Aos empregados que rescindirem espontaneamente seu contrato de trabalho antes de completar um ano de serviço, serão pagas férias proporcionais, após o 4º (quarto) mês de serviço.

## **LICENÇA REMUNERADA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - 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.

## **LICENÇA ADOÇÃO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA PARA MULHERES ADOTANTES**

Os empregadores concederão licença remunerada de 60 (sessenta) dias as empregadas que adotarem, ou obtiverem guarda judicial para fins de adoção de crianças na faixa etária de 0 a 1 ano de idade.

Parágrafo único - Nos termos do artigo 392-A, da CLT, a empregada adotante ou que obtiver a guarda judicial para fins de adoção terá direito à licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias, em qualquer caso.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - GARANTIA APÓS LICENÇA DE CASAMENTO**

É garantido o emprego e/ou salários ao empregado com 5 ou mais anos de serviços contínuos ao mesmo empregador, por 45 dias após o retorno de licença para casamento

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - 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.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - 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.

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

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

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - EXAMES MÉDICOS OBRIGATÓRIOS**

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

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Os empregadores reconhecerão os atestados médicos ou odontológicos, passados por facultativos no representante da categoria quando:

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

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

## **RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - SINDICALIZAÇÃO**

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

## REPRESENTANTE SINDICAL

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - TRANSFERÊNCIA

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

## GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - 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 representativo da categoria, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

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

## ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

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

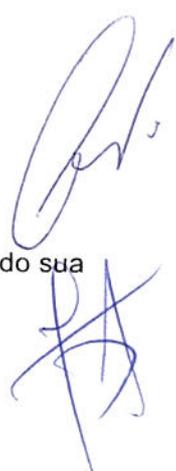
a) Em obediência a Nota Técnica SRT/ nº 202/2009, por ocasião do desconto da Contribuição Sindical Anual, os Empregadores deverão encaminhar a FEPEFI, relação nominal dos contribuintes em que conste além do nome completo, o número de inscrição no PIS – Programa de Integração Social, função exercida, 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.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - VINCULAÇÃO AO SINDICATO

Todos os empregados da categoria profissional deverão ficar vinculados ao Sindicato, recolhendo sua contribuição ao mesmo.

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL



Deliberou a categoria econômica dos Clubes do Estado de São Paulo através das Assembleias Gerais Extraordinárias da categoria, realizadas nos dias: Dia 02 de abril de 2016. (sábado) – 08h30/09h00 - Região de Presidente Prudente : Aruá Hotel - Av. Cel. José Soares Marcondes, 1.111 – Bosque – Presidente Prudente/SP. Dia 16 de abril de 2016. (sábado) – 08h30/09h00 - Região de Sorocaba.- Transamérica The Fist Hotel – Av. Professora Izoraida Marques Peres, 193 – Campolim – Sorocaba – SP. Dia 14 de maio de 2016. (sábado) – 08h30/09h00 - Região da Baixada Santista: Mendes Plaza Convention – Av. Marechal Floriano Peixoto, 42 - Gonzaga /Santos /SP Dia 21 de maio de 2016. (sábado) – 08h30/09h00 - Região de Baurú: Howard Johnson Bauru – Rua Luso Brasileiro, 4-44 – Jardim Estoril - Baurú/SP Dia 04 de junho de 2016. (sábado) – 08h30/09h00 - Região de Piracicaba: Hotel Beira Rio Palace – Av. Luiz de Queiroz, 51 – Centro/ Piracicaba/SP Dia 18 de junho de 2016. (sábado) – 08h30/09h00 - Região de Araçatuba: Mariá Plaza Hotel – Rua Anhanguera, 3.909 – Jardim Nova Iorque – Araçatuba/ SP Dia 02 de julho de 2016. (sábado) – 08h30 /09h00 - Região do Vale do Paraíba- Hotel Mercure – Av. Dr. Jorge Zarur, 81 – Torre II – Jardim Apolo/S. J. Campos - SP Dia 23 de julho de 2016. (sábado) – 08h30/09h00 - Região de Campinas : Apesec – Rua Babaçu, 261 – Palmeiras – Campinas/SP Dia 27 de agosto de 2016. (sábado) – 08h30/09h00 - Região de S.J. Rio Preto : Hotel Faria Lima – Av. Brig. Faria Lima, 5.045 – Vila São José - S. J. Rio Preto/ SP Dia 17 de setembro de 2016. (sábado) – 08h30/09h00 - Região Marília: Quality Hotel Convention Center – St. Aimores 501 - Marília/ SP Dia 24 de setembro de 2016. (sábado) - 08h30/09h00 São Paulo e Região Metropolitana – Hotel Mercure Santo André – Av. Industrial, 885 – Bairro Jardim – Santo André/SP. Dia 22 de outubro de 2016. (sábado) – 08h30/09h00 - 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:

- a) 1,00% incidente sobre a folha de janeiro de 2017, que deverá ser recolhida até o dia 08 de fevereiro de 2017;
- b) 1,00% incidente sobre a folha de março de 2017, que deverá ser recolhida até o dia 10 de abril de 2017;
- c) 1,00% incidente sobre a folha de maio de 2017, que deverá ser recolhida até o dia 08 de junho de 2017;
- d) 1,00% incidente sobre a folha de julho de 2017, que deverá ser recolhida até o dia 08 de agosto de 2017;
- e) 1,00% incidente sobre a folha de setembro de 2017, que deverá ser recolhida até o dia 09 de outubro de 2017;
- d) 1,00% incidente sobre a folha de novembro de 2017, que deverá ser recolhida até o dia 08 de dezembro de 2017;
- e) entende-se como folha bruta o valor que servirá de base de cálculo para a incidência previdenciária;
- f) o valor mínimo de cada parcela não será nunca inferior a R\$ 130,00 (cento e trinta reais), ainda que o Clube não mantenha empregados;
- g) os recolhimentos em atraso estarão sujeitos à multa de 10% (dez por cento) e juros de mora de 1% ao mês.
- h) quando do atendimento da obrigação de encaminhar cópia da GPS a FEPEFI, no mês subsequente, os Clubes enviarão também uma cópia ao Sindi-Clube.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL - CATEGORIA PROFISSIONAL**

Os empregadores descontarão da remuneração de todos os seus empregados, sindicalizados ou não mensalmente, em folha de pagamento, o percentual de 1% (um por cento) aprovado pela assembléia geral específica dos empregados da categoria, obedecendo a um teto sobre 15 (quinze) salários mínimos vigentes à época do desconto.

a) os recolhimentos a Federação Interestadual de Educação Física por parte dos empregadores deverão ocorrer impreterivelmente até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao desconto.

b) os recolhimentos deverão ser efetuados pela seguinte ordem: na rede bancária, ou na sede a federação ou por via postal através de cheque nominal cruzado.

redução da por via postal através de cheque nominal cruzado.

- c) os recolhimentos em atraso estarão sujeitos a multa de 10% (dez por cento) e juros de mora de 1% ao mês.
- d) os empregadores fornecerão a federação, 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.
- e) as partes signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho entendem que o momento para os empregados se manifestarem, sobre o desconto referido nesta cláusula, são nas Assembléias Gerais Extraordinárias, convocadas para tratarem deste assunto.
- f) os empregadores que, por qualquer motivo, deixarem de descontar a contribuição prevista nesta cláusula, deverão repassar ao Sindicato, com recursos próprios, os valores que deveriam ter descontado.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS**

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - 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.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - INCAPACIDADE FINANCEIRA**

As Associações filiadas ao Sindi-Clube que não tiverem condições por incapacidade financeira de manterem o cumprimento integral do presente acordo, deverão solicitar audiência junto ao Sindi-Clube que encaminhará o pedido a FEPEFI, que através de comissão paritária, examinará documentos e avaliará argumentos para possível solução negociada que não contemplará redução de direitos previstos nesta Convenção e na legislação.

Parágrafo Único – Qualquer solução somente poderá ser aplicada a partir da data do recebimento da comunicação assinada pela Comissão Paritária formada pelos dois Sindicatos.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - REVISÃO**

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

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

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - 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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

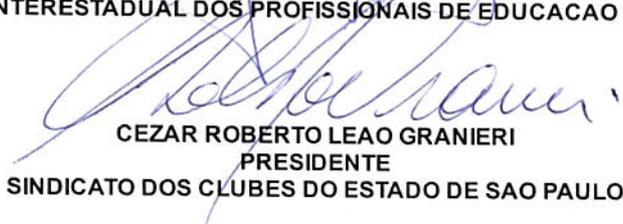
### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - FORO**

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

Nos termos do disposto no art. 614 da CLT e Instrução Normativa SRT/MTE nº 06 de 6 de agosto de 2007, requerem o registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

  
JOSE ANTONIO MARTINS FERNANDES  
PRESIDENTE

FEDERACAO INTERESTADUAL DOS PROFISSIONAIS DE EDUCACAO FISICA - FEPEFI

  
CEZAR ROBERTO LEO GRANIERI  
PRESIDENTE

SINDICATO DOS CLUBES DO ESTADO DE SAO PAULO

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA EDITAL LISTA DE PRESENÇA**

[Anexo \(PDF\)](#)[Anexo \(PDF\)](#)[Anexo \(PDF\)](#)