A FEPEPI FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DOS PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO FÍSICA, com sede e foro nesta capital à Rua Tutóia, nº 324, conj 04, Paraíso, CEP 04.007-001, Registro Sindical nº 46219.001200/2015-10, CNPJ sob o nº 21.338.144/0001-22, autorizada pela Assembleia Geral Extraordinária da categoria, realizada em 26/10/2018, no municipio de São Paulo, neste ato representada por seu presidente Sr. José Antônio Martins Fernandes, CPF sob o nº 012.074.478-38 e pelo Advogado José Luiz Ferreira de Almeida OAB/SP 168.468 e,

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 04.007-001, Registro Sindical nº 46000.005919/2002-61 e CNPJ Nº 05.376.877/0001-03, autorizado pela Assembleia Geral Extraordinária da categoria, realizada em 26/10/2018, no municipio de São Paulo, neste ato representado por seu presidente Jose Antonio Martins Fernandes, CPF sob o 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 n° 46010.000157/95 e CNPJ sob o n° 60.554.417/0001-28, autorizado pelas Assembleias Gerais Extraordinárias da categoria, realizadas nos dias, horários e locais: Região de São José dos Campos, 11/04/2018, quarta-feira, 19h às 21h30, Mercure SJ dos Campos, Av. Dr. Jorge Zarur, 81, Torre II - Jardim Apolo, Região de Campinas, 12/04/2018, quinta-feira, 19h às 21h30, Apesec, Rua Babaçú, 261 – Palmeiras, Região de Piracicaba, 14/04/2018, sábado, 9h às 11h30, Antonio's Palace, Av. Independência, 2805 - Cidade Alta, Região de Sorocaba, 10/05/2018, quinta-feira, 19h às 21h30, Transamerica the First, Av. Profa. Izoraida Marques Peres, 193 – Campolim, Região de Santos e Baixada Santista, 17/05/2018, quinta-feira, 19h às 21h30, Hotel Mendes Plaza, Av. Mal. Floriano Peixoto, 42 – Gonzaga, São Paulo e Grande São Paulo, 02/08/2018, quinta-feira, 19h às 21h30, Hotel Mercure – Rua Alegre, 440 – Santa Paula – São Caetano do Sul – SP., Região de Araçatuba, 21/08/2018, terça-feira, 19h às 21h30, Mariá Plaza Hotel, Rua Anhanguera, 3909 - Jd. Nova Iorque, Região de Presidente Prudente, 22/08/2018, quarta-feira, 19h às 21h30, Aruá Hotel, Av. Cel. José Soares Marcondes, 1111 – Centro, Região de Marília, 23/08/2018, quinta-feira, 19h às 21h30, Quality Hotel Convention Center, Rua Aimorés, 501 - Salgado Filho, Região de Bauru, 25/08/2018, sábado, 9h às 11h30, Astron Hotel, Rua Luso Brasileiro, 4-44 - Jardim Estoril, Região de São José do Rio Preto, 12/09/2018, quarta-feira, 19h às 21h30, Hotel Faria Lima, Av. Brig. Faria Lima, 5045 - Vila São José, Região de Ribeirão Preto, 13/09/2018, quinta-feira, 19h às 21h30, Hotel JP, Via Anhanguera, Km 306,5 - Jd. Roberto Benedetti, neste ato representado por seu presidente Sr. Paulo Cesar Mario Movizzo, CPF 012.469.758-58, e pelos Advogados Leandro Aguiar Piccino OAB/SP 162.464 e Valter Piccino, OAB/SP 55.180, 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 2018/2019

.... cujas condições abaixo, aplicáveis à Categoria Diferenciada dos Profissionais de Educação Física, cabendo a sua representação ao a FEPEFI 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 2018 a 30 de novembro de 2019.

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

01- A – CATEGORIA ABRANGIDA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá as categorias:

a) Econômica: categoria dos Clubes Sociais e Esportivos representada pelo SINDI-CLUBE, com abrangência no Estado de São Paulo.

b) Empregados da Categoria Diferenciada dos Profissionais de Educação Física, profissão regulamentada conforme Lei Federal nº 9.696 de 1º de setembro de 1998, cabendo a sua representação a FEPEFI , com abrangência territorial no Estado de São Paulo em: Aguai, Aguas de Lindoia, Aguas de São Pedro, Americana, Amparo, Araras, Arthur Nogueira, Atibaia, Boituva, Bragança Paulista, Cabreúva, Campinas, Capivari, Cerquilho, Conchal, Cordeirópolis, Cosmópolis, Elias Fausto, Espirito Santo do Pinhal, Estiva Gerbi, Holanbra, Hortolândia, Indaiatuba, Iracemápolis, Itapira, Itatiba, Itu, Itupeva, Jaguariuna, Jarinu, Jundiai, Laranjal Paulista, Limeira, Lindóia, Louveira, Mogi Mirim, Monte Alegre do Sul, Monte Mor, Morungaba, Nova Odessa, Paulínia, Pedreira, Piracicaba, Porto Feliz, Rafard, Rio Claro, Salto, Santa Gertrudes, Santo Antônio da Alegria, Santo Antônio de Posse, São João da Boa Vista, São Pedro, Serra Negra, Serrana, Socorro, Sumaré, Tiete, Valinhos e Vinhedo

b.1) Empregados da Categoria Diferenciada dos Profissionais de Educação Física, profissão regulamentada conforme Lei Federal nº 9696 de 1º de setembro de 1998, cabendo a sua representação ao SINPEFESP, com abrangência territorial em; Adamantina/SP, Adolfo/SP, Águas da Prata/SP, Águas de Santa Bárbara/SP, Agudos/SP, Alambari/SP, Alfredo Marcondes/SP, Altair/SP, Altinópolis/SP, Alto Alegre/SP, Alumínio/SP, Álvares Florence/SP, Álvares Machado/SP, Álvaro de Carvalho/SP, Alvinlândia/SP, Américo Brasiliense/SP, Américo de Campos/SP, Analândia/SP, Andradina/SP, Angatuba/SP, Anhembi/SP, Anhumas/SP, Aparecida d'Oeste/SP, Aparecida/SP, Apiaí/SP, Araçariguama/SP, Araçatuba/SP, Araçoiaba da Serra/SP, Aramina/SP, Arandu/SP, Arapeí/SP, Araraquara/SP, Arco-Íris/SP, Arealva/SP, Areias/SP, Areiópolis/SP, Ariranha/SP, Arujá/SP, Aspásia/SP, Assis/SP, Auriflama/SP, Avaí/SP, Avanhandava/SP, Avaré/SP, Bady Bassitt/SP, Balbinos/SP, Bálsamo/SP, Bananal/SP, Barão de Antonina/SP, Barbosa/SP, Bariri/SP, Barra Bonita/SP, Barra do Chapéu/SP, Barra do Turvo/SP, Barretos/SP, Barrinha/SP, Barueri/SP, Bastos/SP, Batatais/SP, Bauru/SP, Bebedouro/SP, Bento de Abreu/SP, Bernardino de Campos/SP, Bertioga/SP, Bilac/SP, Birigui/SP, Biritiba-Mirim/SP, Boa Esperança do Sul/SP, Bocaina/SP, Bofete/SP, Bom Jesus dos Perdões/SP, Bom Sucesso de Itararé/SP, Borá/SP, Boracéia/SP, Borborema/SP, Borebi/SP, Botucatu/SP, Braúna/SP, Brejo Alegre/SP, Brodowski/SP, Brotas/SP, Buri/SP, Buritama/SP, Buritizal/SP, Cabrália Paulista/SP, Caçapava/SP, Cachoeira Paulista/SP, Caconde/SP, Cafelândia/SP, Caiabu/SP, Caieiras/SP, Caiuá/SP, Cajamar/SP, Cajati/SP, Cajobi/SP, Cajuru/SP, Campina do Monte Alegre/SP, Campo Limpo Paulista/SP, Campos do Jordão/SP, Campos Novos Paulista/SP, Cananéia/SP, Canas/SP, Cândido Mota/SP, Cândido Rodrigues/SP, Canitar/SP, Capão Bonito/SP, Capela do Alto/SP,

Caraguatatuba/SP, Carapicuíba/SP, Cardoso/SP, Casa Branca/SP, Cássia dos Coqueiros/SP, Castilho/SP, Catanduva/SP, Catiguá/SP, Cedral/SP, Cerqueira César/SP, Cesário Lange/SP, Charqueada/SP, Chavantes/SP, Clementina/SP, Colina/SP, Colômbia/SP, Conchas/SP, Coroados/SP, Coronel Macedo/SP, Corumbataí/SP, Cosmorama/SP, Cotia/SP, Cravinhos/SP, Cristais Paulista/SP, Cruzália/SP, Cruzeiro/SP, Cubatão/SP, Cunha/SP, Descalvado/SP, Diadema/SP, Dirce Reis/SP, Divinolândia/SP, Dobrada/SP, Dois Córregos/SP, Dolcinópolis/SP, Dourado/SP, Dracena/SP, Duartina/SP, Dumont/SP, Echaporã/SP, Eldorado/SP, Elisiário/SP, Embaúba/SP, Embu-Guaçu/SP, Embu/SP, Emilianópolis/SP, Engenheiro Coelho/SP, Espírito Santo do Turvo/SP, Estrela d'Oeste/SP, Estrela do Norte/SP, Euclides da Cunha Paulista/SP, Fartura/SP, Fernando Prestes/SP, Fernandópolis/SP, Fernão/SP, Ferraz de Vasconcelos/SP, Flora Rica/SP, Floreal/SP, Flórida Paulista/SP, Florínia/SP, Franca/SP, Francisco Morato/SP, Franco da Rocha/SP, Gabriel Monteiro/SP, Gália/SP, Garça/SP, Gastão Vidigal/SP, Gavião Peixoto/SP, General Salgado/SP, Getulina/SP, Glicério/SP, Guaiçara/SP, Guaimbê/SP, Guaíra/SP, Guapiaçu/SP, Guapiara/SP, Guará/SP, Guaraçaí/SP, Guaraci/SP, Guarani d'Oeste/SP, Guarantã/SP, Guararapes/SP, Guararema/SP, Guaratinguetá/SP, Guareí/SP, Guariba/SP, Guarujá/SP, Guarulhos/SP, Guatapará/SP, Guzolândia/SP, Herculândia/SP, Iacanga/SP, Iacri/SP, Iaras/SP, Ibaté/SP, Ibirá/SP, Ibirarema/SP, Ibitinga/SP, Ibiúna/SP, Icém/SP, Iepê/SP, Igaraçu do Tietê/SP, Igarapava/SP, Igaratá/SP, Iguape/SP, Ilha Comprida/SP, Ilha Solteira/SP, Ilhabela/SP, Indiana/SP, Indiaporã/SP, Inúbia Paulista/SP, Ipaussu/SP, Iperó/SP, Ipeúna/SP, Ipiguá/SP, Iporanga/SP, Ipuã/SP, Irapuã/SP, Irapuru/SP, Itaberá/SP, Itaí/SP, Itajobi/SP, Itaju/SP, Itanhaém/SP, Itaóca/SP, Itapecerica da Serra/SP, Itapetininga/SP, Itapeva/SP, Itapevi/SP, Itapira/SP, Itapirapuã Paulista/SP, Itápolis/SP, Itaporanga/SP, Itapuí/SP, Itapura/SP, Itaquaquecetuba/SP, Itararé/SP, Itariri/SP, Itatinga/SP, Itirapina/SP, Itirapuã/SP, Itobi/SP, Ituverava/SP, Jaborandi/SP, Jaboticabal/SP, Jacareí/SP, Jaci/SP, Jacupiranga/SP, Jales/SP, Jambeiro/SP, Jandira/SP, Jardinópolis/SP,Jaú/SP, Jeriquara/SP, Joanópolis/SP, João Ramalho/SP,José Bonifácio/SP, Júlio Mesquita/SP, 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, Macaubal/SP, Macedônia/SP, Magda/SP, Mairinque/SP, Mairiporã/SP, Manduri/SP, Marabá Paulista/SP, Maracaí/SP, Marapoama/SP, Mariápolis/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, Ocauçu/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, Pardinho/SP, Pariquera-Açu/SP, Parisi/SP, Patrocínio Paulista/SP, Paulicéia/SP, Paulistânia/SP, Paulo de Faria/SP, Pederneiras/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, Pongaí/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, Rinópolis/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 Pensa/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 Grama/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, Suzanápolis/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, Tejupá/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.

2 - REAJUSTE SALARIAL

Sobre os salários de novembro de 2018, iguais ou inferiores a R$ 8.000,00 (oito mil reais), será calculado reajuste salarial negociado equivalente à variação do INPC/IBGE no período de 1º de dezembro de 2017 a 30 de novembro de 2018, observando-se o seguinte:

a) 70% (setenta por cento) do reajuste será incorporado ao salário em 1º de dezembro de 2018;

b) 30% (trinta por cento) do reajuste será incorporado ao salário em 1º de junho de 2019

Os salários superiores àqueles acima mencionados serão reajustados pela mesma forma e sistemática, até o valor limite de R$ 8.000,00 (oito mil reais).

Serão compensadas todas as antecipações e aumentos compulsórios havidos de 1º de dezembro de 2017 a 30 de novembro de 2018, exceto as decorrentes de promoções e mérito;

Os empregados admitidos após a data base terão reajuste salarial proporcional ao tempo de serviço.

2.a) - REAJUSTE DE SALÁRIOS

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

3 - 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 - SALÁRIO NORMATIVO

Sobre os salários normativos de novembro de 2018, será calculado reajuste salarial negociado equivalente à variação do INPC/IBGE no período de 1º de dezembro de 2017 a 30 de novembro de 2018, observando-se o seguinte:

a) 70% (setenta por cento) do reajuste será incorporado ao salário em 1º de dezembro de 2018;

b) 30% (trinta por cento) do reajuste será incorporado ao salário em 1º de junho de 2019.

Serão compensadas todas as antecipações e aumentos compulsórios havidos de 1º de dezembro de 2017 a 30 de novembro de 2018, exceto as decorrentes de promoções e mérito.

Os empregados admitidos após a data base terão reajuste salarial proporcional ao tempo de serviço.

O valor do salário normativo para os períodos de 1º de dezembro de 2018 a 31 de maio de 2019 e de 1º de junho de 2019 a 30 de novembro de 2019 será divulgado em carta circular conjunta expedida pelo Sindi Clube, Sinpefesp e pela Fepefi.

6 - 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.

7 - 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.

8 - PAGAMENTO MENSAL DOS SALÁRIOS

O pagamento mensal de salários será efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao trabalhado, de acordo com a legislação vigente, ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes.

9 - 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, pelo period de 90 (noventa) dias.

11 - CONCESSÃO DE VALES

As entidades concederão adiantamento, quinzenal e automaticamente, 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, conforme art. 59 da CLT.

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 contractual;

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

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 – SISTEMATICA 12 X 36

É livre a adoção, sem restrição de setores ou funções, da jornada de trabalho pelo sistema 12x36,

desde que sejam encaminhadas copias dos respectivos termos de alteração ou do contrato de trabalho ao Sinpefesp ou Fepefi, onde figure a adoção bilateral dessa sistemática de jornada de trabalho.

Para todos os fins trabalhistas, aos empregados integrantes do regime de trabalho 12 x 36, a jornada de trabalho semanal equivalerá a 44 (quarenta e quatro) horas, em que pese a possibilidade de haver labor de 48 (quarenta e oito) horas em uma semana e de 36 (trinta e seis) horas em outra;

– Os trabalhadores abrangidos pela jornada 12x36 (doze por trinta e seis) não poderão prestar serviço em regime de horas extras nos mesmos dias de jornada normal de trabalho;

– Se a Entidade mantiver serviço de refeições para os trabalhadores, poderá conceder intervalo de 30 (trinta) minutos, que serão computados na jornada de trabalho, sem que o restante do intervalo legal seja considerado como hora extra, caracterizando assim a "jornada corrida", sem prejuízo do descanso de 15 (quinze) minutos, se a jornada for contínua por mais de 6 (seis) horas;

– As Entidades que adotarem a sistemática aqui contida, poderão dispensar os trabalhadores da marcação do ponto relativo ao intervalo, sendo considerado como tal o que constar do contrato de trabalho;

– Os trabalhadores que cumprirem jornada de trabalho 12 x 36 (doze por trinta seis) que se encerrar no período noturno, terão assegurado transporte por conta da Entidade, até suas residências, caso não haja mais transporte coletivo;

- Para os trabalhadores que forem contratados após a adoção da jornada 12 x 36 (doze por trinta e seis) deverão ser observados todos os itens da presente norma.

14.b) – JORNADA DE TRABALHO – BANCO DE HORAS COLETIVO E INDIVIDUAL

Os empregadores poderão adotar a flexibilização da jornada de trabalho prevista no art. 59, § 2º da CLT, mediante comunicação formal ao Sinpefesp ou Fepefi, cujas condições serão as seguintes:

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

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

III. O "banco de horas" consistirá na antecipação de horas de trabalho, ou de descanso antecipado, podendo apresentar saldo negativo;

IV. As horas trabalhadas serão creditadas no "banco de horas";

V. Às folgas concedidas em comum acordo, serão debitadas no "banco de horas";

VI. As horas trabalhadas em dia feriado não serão creditadas no "banco de horas", devendo ser pagas com os devidos acréscimos no mês de ocorrência, salvo se houver folga compensatória;

VII. 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, salvo se houver folga compensatória;

VIII. A folga prevista na cláusula 15 da CCT, se eventualmente trabalhada, as horas não serão creditadas no "banco de horas", devendo ser pagas com os devidos acréscimos no mês de ocorrência, salvo se houver folga compensatória;

IX. A vigência do "banco de horas" será de 1º de dezembro de 2017 a 30 de novembro de 2018;

X. Um novo período de "banco de horas" somente será permitido se o anterior houver sido completamente quitado, pelo pagamento do saldo credor das horas com o acréscimo remuneratório previsto na cláusula 12 da presente Convenção Coletiva de Trabalho, ou quitado por concessão de folgas, dentro do período de vigência anterior.

XI. Na ocorrência de saldo a desfavor do trabalhador, estas poderão ser levadas a seu débito para o período seguinte;

XII. Nas rescisões de contrato de trabalho a qualquer título, as horas devidas pelo trabalhador poderão ser descontadas das verbas rescisórias;

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

XIV. 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;

XV. O banco de horas de que trata esta cláusula, poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses, observados os procedimentos dos incisos anteriores;

XVI. É facultado estabelecer regime de compensação de jornada por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.

14.c) – JORNADA DE TRABALHO – INTERVALOS PARA REPOUSO

- Os empregadores poderão adotar intervalo para repouso e alimentação de 30 minutos, observadas as condições mínimas para sua implementação.

- 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 treis reais e vinte e dois centavos), reajustável pela sistemática prevista na cláusula 2ª.

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.d) – DO TELETRABALHO

A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará:

- Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

- O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

- A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

- Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

- Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

- As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

- As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

- O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

- O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

14.e) – DO TRABALHO INTERMITENTE

- O contrato individual de trabalho poderá ser acordado para prestação de trabalho intermitente, mediante comunicação prévia ao Sinpefesp ou Fepefi.

- Considera-se como intermitente o Contrato de Trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

- O Contrato de Trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de 1 (um) dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I. remuneração;

II. Férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III. décimo terceiro salário proporcional;

IV. repouso semanal remunerado; e

V. adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do tempo de serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada 12 (doze) meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de Férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

14.f) – 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 à 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.

14.g) – JORNADA DE TRABALHO 6 X 2

Será facultado ao EMPREGADOR a adoção da escala de trabalho 6x2, isto é, seis dias trabalhados e dois dias de descanso, nos setores em que tal escala for possível.

Em razão da escala acima estabelecida fica acertado entre as partes que, a cada 06 (seis) semanas, deverá ser concedido o descanso semanal remunerado coincidente com Domingo, conforme cláusula 15 da presente Convenção Coletiva de Trabalho;

14.h) – DO PERIODO DE APURAÇÃO E FECHAMENTO DE FOLHA DE PAGAMENTO

Para apuração das obrigações trabalhistas – artigo 459, tributárias e previdenciárias (Decreto nº 3.048/1999, art. 225) deve ser observado o Regime de Competência, ou seja, os lançamentos na folha de pagamento devem se referir exatamente ao mês de sua ocorrência. Entretanto, os Clubes que efetuam o pagamento da folha de salários no dia 30 de cada mês, o fechamento mensal do ponto (apuração de atrasos, faltas, adicional noturno e horas extras), será considerado para todos os fins, o período de apuração do ponto eletrônico 16 do mês antecedente a 15 do mês corrente, ou, em datas diversas como dia 20, 25 ou outras datas de cada mês, sem com isto resultar em algum prejuízo ao empregado e ao empregador.

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).

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 (noventa) 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 equiparará 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 5 (cinco) dias consecutivos por mês.

21 - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

O empregador se obriga a remunerar 1 (um) 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 (doze) 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 (dezoito) 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 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio doença acidentário, independentemente da percepção de auxílio acidente.

a) no caso de afastamento do empregado, por motivo de doença, desde que recebendo o benefício previdenciário respectivo, serão 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 (doze) 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 (doze) 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 período máximo de 18 (dezoito) 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 (dez) consecutivos no mesmo empregador, o valor de até 18 (dezoito) 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 (trinta) 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 (doze) 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 subsede 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 (quarenta e cinco) dias;

II) aos empregados com mais de 15 anos de serviços contínuos no mesmo empregador, 90 (noventa) dias.

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

32.a) - DIA DO PROFISSIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA

Em homenagem ao Dia do Profissional de Educação Física - 1° 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 salario ao empregado com 10 anos ou mais de serviços contínuos ao mesmo empregador, por 30 (trinta) 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 salario será de 60 (sessenta) dias, excluído o prazo do aviso prévio.

34 - GARANTIA APÓS LICENÇA DE CASAMENTO

É garantido o emprego e/ou salários ao empregado por 45 (quarenta e cinco) 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 1º de dezembro de 2018, 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, reajustável pela sistemática prevista na cláusula 2ª.

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 10 (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 10 (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 nº 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, 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, mensalistas e respectivas funções.

I. Em obediência a Nota Técnica SRT/ nº 202/2009, por ocasião do desconto da Contribuição Sindical Anual, os Empregadores deverão encaminhar ao Sinpefesp ou Fepefi relação nominal dos contribuintes em que conste além do nome completo, o numero 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 ou Fepefi, 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 subsedes 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.

I. o equipamento de proteção individual, quando determinado por lei, será fornecido pelo empregador, mediante orientação prévia ao empregado, visando a sua melhor adaptação ao empregado, sendo que, o empregado se obriga à 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 à 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 (dez) 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 1ª (primeira) quinzena do mês de março, para examiner, 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 horários e locais: Região de São José dos Campos, 11/04/2018, quarta-feira, 19h às 21h30, Mercure SJ dos Campos, Av. Dr. Jorge Zarur, 81, Torre II - Jardim Apolo, Região de Campinas, 12/04/2018, quinta-feira, 19h às 21h30, Apesec, Rua Babaçú, 261 – Palmeiras, Região de Piracicaba, 14/04/2018, sábado, 9h às 11h30, Antonio's Palace, Av. Independência, 2805 - Cidade Alta, Região de Sorocaba, 10/05/2018, quinta-feira, 19h às 21h30, Transamerica the First, Av. Profa. Izoraida Marques Peres, 193 – Campolim, Região de Santos e

Baixada Santista, 17/05/2018, quinta-feira, 19h às 21h30, Hotel Mendes Plaza, Av. Mal. Floriano Peixoto, 42 – Gonzaga, São Paulo e Grande São Paulo, 02/08/2018, quinta-feira, 19h às 21h30, Hotel Mercure – Rua Alegre, 440 – Santa Paula – São Caetano do Sul – SP., Região de Araçatuba, 21/08/2018, terça-feira, 19h às 21h30, Mariá Plaza Hotel, Rua Anhanguera, 3909 - Jd. Nova Iorque, Região de Presidente Prudente, 22/08/2018, quarta-feira, 19h às 21h30, Aruá Hotel, Av. Cel. José Soares Marcondes, 1111 – Centro, Região de Marília, 23/08/2018, quinta-feira, 19h às 21h30, Quality Hotel Convention Center, Rua Aimorés, 501 - Salgado Filho, Região de Bauru, 25/08/2018, sábado, 9h às 11h30, Astron Hotel, Rua Luso Brasileiro, 4-44 - Jardim Estoril, Região de São José do Rio Preto, 12/09/2018, quarta-feira, 19h às 21h30, Hotel Faria Lima, Av. Brig. Faria Lima, 5045 - Vila São José, Região de Ribeirão Preto, 13/09/2018, quinta-feira, 19h às 21h30, Hotel JP, Via Anhanguera, Km 306,5 - Jd. Roberto Benedetti, que fica estipulada a contribuição negocial patronal de 7,00% (sete por cento) sobre a folha bruta de salários, que será paga da seguinte forma:

I. 1,00% incidente sobre a folha de dezembro de 2018, que deverá ser recolhida até o dia 08 de janeiro de 2019;

II. 1,00% incidente sobre a folha de janeiro de 2019, que deverá ser recolhida até o dia 08 de fevereiro de 2019;

III. 1,00% incidente sobre a folha de março de 2019, que deverá ser recolhida até o dia 08 de abril de 2019;

IV. 1,00% incidente sobre a folha de maio de 2019, que deverá ser recolhida até o dia 10 de junho de 2019;

V. 1,00% incidente sobre a folha de julho de 2019, que deverá ser recolhida até o dia 08 de agosto de 2019;

VI. 1,00% incidente sobre a folha de setembro de 2019, que deverá ser recolhida até o dia 08 de outubro de 2019;

VII. 1,00% incidente sobre a folha de novembro de 2019, que deverá ser recolhida até o dia 09 de dezembro de 2019;

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

IX. o valor mínimo de cada parcela não será nunca inferior a R$ 152,00 (cento e cinquenta e dois reais) ainda que o Clube não mantenha empregados;

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

XI) quando do atendimento da obrigação de encaminhar cópia da GPS ao Sindesporte, 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 8ª 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 associative, 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 subseqüente 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, 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 subseqüente 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.com.br, 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 subseqüente 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 (oito) dias por ano e acima deste limite a seu critério.

57 - LICENÇA PARA MULHERES ADOTANTES

Os empregadores concederão licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias às empregadas que adotarem judicialmente crianças, conforme estabele o art. 392-A da CLT.

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 Sinpefesp/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), reajustavel pela sistemática prevista na cláusula 2ª.

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 2018, ou seja, até 30 de novembro de 2019, 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 n° 8.312/1976, regulamentada pelo Decreto n° 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), reajustável pela sistemática prevista na cláusula 2ª.

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 seminal, bem como é vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

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 8.984/95, 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 5ª, 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.

a) Poderão ser adotadas regras de utilização de equipamentos de comunicação móvel de uso privativo dos Empregados durante o expediente de trabalho e estiverem à disposição do empregador.

77 - AUXÍLIO AO FILHO EXCEPCIONAL OU DEFICIENTE FÍSICO

Os empregadores pagarão, mediante reembolso, aos seus empregados que tenham filhos excepcionais e ou deficientes físico, um auxílio mensal equivalente à 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 FEPEPI e o Sinpefesp como lídimos e fiel representantes de todos os trabalhadores integrantes da categoria aqui representada.

80 - VIGÊNCIÁ

As cláusulas e condições da presente convenção coletiva vigorarão de 1º de dezembro de 2018 a 30 de novembro de 2019.

Parágrafo Único: Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior à um ano, 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 da Lei 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.

São Paulo, 7 de novembro de 2018.

José Antonio Martins Fernandes
Presidente da FEPEFI - Federação Interestadual dos Profissionais de Educação Física
CPF 012.074.478-38

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

José Antonio Martins Fernandes
Presidente do Sinpefesp – Sindicato dos Profissionais Educação Física de São Paulo e Região

Celio Cassio dos Santos
Presidente da Comissão

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

Dr. Leandro Aguiar Piccino
Advogado OAB/SP 162.464

Dr. Valter Piccino
Advogado OAB/SP 55.180