EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR SUPERINTENDENTE DA SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO ESTADO DE SÃO PAULO.

O SINPEFESP – SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO FÍSICA DE SÃO PAULO E REGIÃO, com sede e foro nesta capital à Rua Manoel da Nóbrega, nº. 802, Paraíso, CEP 04001-002, Registro Sindical nº. 46000.005919/2002-61 e CNPJ nº. 05.376.877/0001-03, autorizado pela Assembléia Geral Extraordinária da categoria dos Profissionais de Educação física, realizada em 02/01/2012, no município de São Paulo, neste ato representado por seu presidente Sr. José Antonio Martins Fernandes, CPF nº. 012.074.478-38 e pelo Advogado Dr. Marcos César Amador Alves OAB/SP 165.539 e, o

"SEEAATESP" SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE ESPORTES AÉREOS, AQUÁTICOS E TERRESTRES DO ESTADO DE SÃO PAULO, com sede nesta Capital à Rua Airosa Galvão, 181, CEP 05002-070, Registro Sindical N° 24440.047033/90 e CNPJ n° 61.398.905/0001-56, autorizado pela Assembléia Geral Ordinária da categoria, realizada em 29 de fevereiro de 2012, no município de São Paulo, neste ato representado por seu presidente Sr. Gilberto José Bertevello, CPF 564.289.288-68 e pelo Advogado Dr. Rogério de Almeida Silva OAB/SP 99.836 e CPF 039.731.708-51, havendo entrado em composição amigável, vêm, mui respeitosamente, trazer ao conhecimento de Vossa Excelência as seguintes bases e cláusulas da ...

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/2013

...cujas condições abaixo, aplicáveis à categoria diferenciada dos Profissionais de Educação Física, cabendo a sua representação ao SINPEFESP, que laboram junto as pessoas jurídicas pela representatividade do SEEAATESP, com abrangência das Academias Esportivas e Entidades Similares, até apresenta 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 março de 2012 a 28 de fevereiro de 2013.
Fica assegurada, para todos os efeitos, a data base da categoria diferenciada do Profissional de Educação Física em 1º de março de cada ano.

01- A – CATEGORIA ABRANGIDA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá as categorias:

a) Econômica; das Academias Esportivas e Entidades Similares, representada pelo SEEAATESP, com abrangência no Estado de São Paulo.

b) Empregados; da 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, Adolfo, Águas da Prata, Águas de Santa Bárbara, Agudos, Alambari, Alfredo Marcondes, Altair, Altinópolis, Alto Alegre, Alumínio, Álvares, Florence, Álvares, Machado, Álvaro de Carvalho, Alvinlândia, Américo, Brasiliense, Américo de Campos, Analândia, Andradina, Angatuba, Anhembi, Anhumas, Aparecida, Aparecida d'oeste, Apiaí, Araçariguama, Araçatuba, Araçoiaba da Serra, Aramina, Arandu, Arapeí, Araraquara, Arco-Íris, Arelava, Areias, Areiópolis, Ariranha, Arujá, Aspásia, Assis, Auriflama, Avaí, Avanhandava, Avaré, Bady Bassitt, Balbinos, Bálsamo, Bananal, Barão de Antonina, Barbosa, Bariri, Barra Bonita, Barra do Chapéu, Barra do Turvo, Barretos, Barrinha, Barueri, Bastos, Batatais, Bauru, Bebedouro, Bento de Abreu, Bernadino de Campos, Bertioga, Bilac, Birigui, Biritiba Mirim, Boa Esperança do Sul, Bocaina, Bofete, Bom Jesus dos Perdões, Bom Sucesso de Itararé, Borá, Boracéia, Borborema, Borebi, Botucatu, Braúna, Brejo Alegre, Brodowski, Brotas, Buri, Buritama, Buritizal, Cabrália Paulista, Caçapava, Cachoeira Paulista, Caconde, Cafelândia, Caiabu, Caieiras, Caiuá, Cajamar, Cajati, Cajobi, Cajuru, Campina do Monte Alegre, Campo Limpo Paulista, Campos do Jordão, Campos Novos Paulista, Cananéia, Canas, Cândido Mota, Cândido Rodrigues, Canitar, Capão Bonito, Capelo do Alto, Caraguatatuba, Carapicuíba, Cardoso, Casa Branca, Cássia dos Coqueiros, Castilho, Catanduva, Catinguá, Cedral, Cerqueira César, Cesário Lange, Charqueada, Chavantes, Clementina, Colina, Colômbia, Conchas, Coroados, Coronel Macedo, Corumbataí, Cosmorama, Cotia, Cravinhos, Cristais Paulista, Cruzália, Cruzeiro, Cubatão, Cunha, Descalvado, Diadema, Dirce Reis, Divinolândia, Dobrada, Dois Córregos, Dolcinópolis, Dourado, Dracena, Duartina, Dumont, Echaporã, Eldorado, Elisiário, Embaúba, Embu, Embu-Guaçú, Emilianópolis, Engenheiro Coelho, Espírito Santo do Turvo, Estrela d Òeste, Estrela do Norte, Euclides da Cunha Paulista, Fartura, Fernando Prestes, Fernandópolis, Fernão, Ferraz de Vasconcelos, Flora Rica, Floreal, Florínia, Flórida Paulista, Franca, Francisco Morato, Franco da Rocha, Gabriel Monteiro, Gália, Garça, Gastão Vidigal, Gavião Peixoto, General Salgado, Getulina, Glicério, Guaiçara, Guaimbê, Guaíra, Guapiaçu, Guapiara, Guará, Guaraçaí, Guaraci, Gurarani d'oeste, Guarantã, Guararapes, Guararema, Guaratinguetá, Guareí, Guariba, guarujá, Guarulhos, Guatapará, Guzolândia, Herculândia, Icanga, Iacri, Iaras, Ibaté, Ibirá, Ibirarema, Ibitinga, Ibiúna, Icém. Iepê, Igaraçu do Tietê, Igarapava, Igaratá, Iguape, Ilha Comprida, Ilha Solteira, Ilhabela, Indiana, Indiaporã, Inúbia Paulista, Ipauçu, Iperó, Ipeúna, Ipiguá, Iporanga,

Ipuã, Irapuã, Irapuru, Itaberá, Itaí, Itajobi, Itaju, Itanhaém, Itaóca, Itapecirica da Serra, Itapetininga, Itapeva, Itapevi, Itapira, Itapirapuã Paulista, Itápolis, Itaporanga, Itapuí, Itapura, Itaquaquecetuba, Itararé, Itariri, Itatinga, Itirapina, Itirapuã, Itobi, Ituverava, Jaborandi, Jaboticabal, Jacareí, Jaci, Jacupiranga, Jales, Jambeiro, Jandira, Jardinópolis, Jaú, Jeriquara, Joanópolis, João Ramalho, José Bonifácio, Júlio Mesquita, Jumirim, Junqueirópolis, Juquiá, Juquitiba, Lagoinha, Lavínia, Lavrinhas, Leme, Lençóis Paulista, Lins, Lorena, Lourdes, Lucélia, Lucianópolis, Luís Antônio, Luiziânia, Lupércio, Lutécia, Macatuba, Macaubal, Macedônia, Magda, Mairinque, Mairiporã, Manduri, Marabá Paulista, Maracaí, Marapoama, Mariápolis, Marília, Marinópolis, Martinópolis, Matão, Mauá, Mendonça, Meridiano, Mesópolis, Miguelópolis, Mineiros do Tietê, Mira Estrela, Miracatu, Mirandópolis, Mirante do Paranapanema, Mirassol, Mirassolândia, Mococa, Mogi das Cruzes, Mogi Guaçu, Mombuca, Monções, Monguaguá, Monte Alto, monte Aprazível, Monte Azul Paulista, Monte Castelo, Monteiro Lobato, morro Agudo, Motuca, Muritinga do Sul, Nantes, Narandiba, Natividade da Serra, Nazaré Paulista, Neves Paulista, Nhandeara, Nipoã, Nova Aliança, Nova Campina, Nova Canaã Palista, Nova Castilho, Nova Europa, Nova Granada, Nova Guataporanga, Nova Independência, Nova Luzitânia, Novais, novo Horizonte, Nuporanga, Ocauçu, Óleo, Olímpia, Onda Verde, Oriente, Orindiúva, Orlândia, Osasco, Oscar Bressane, Osvaldo Cruz, Ourinhos, Ouro Verde, Ouroeste, Pacaembu, Palestina, Palmares Paulista, Palmeira d`Oeste, Palmital, Panorama, Paraguaçú Paulista, Paraibuna, Paraíso, Paranapanema, Paranapuã, Parapuã, Pardinho, Pariquera-Açu, Parisi, Patrocínio Paulista, Paulicéia, Paulistânia, Paulo de Faria, Pederneiras, Pedra Bela, Pedranópolis, Pedregulho, Pedrinhas Paulista, Pedro de Toledo, Penápolis, Pereira Barreto, Pereiras, Peruíbe, Piacatu, Piedade, Pilar do Sul, Pindamonhangaba, Pindorama, Pinhalzinho, Piquerobi, Piquete, Piracaia, Piraju, Pirajuí, Pirangi, Pirapora do Bom Jesus, Pirapozinho, Pirassununga, Piratininga, Pitangueiras, Planalto, Platina, Poá, Poloni, Pompéia, Pongaí, Pontal, Pontalinda, Pontes Gestal, Populina, Porangaba, Porto Ferreira, Potim, Potirendaba, Pracinha, Pradópolis, Praia Grande, Pratânia, Presidente Alves, Presidente Bernardes, Presidente Epitácio, Presidente Prudente, Presidente Venceslau, Promissão, Quadra, Quatá, Queiróz, Queluz, Quintana, Rancharia, Redenção da Serra, Regente Feijó, Reginópolis, Registro, Restinga, Ribeira, Ribeirão Bonito, Ribeirão Banco, Ribeirão Corrente, Ribeirão do Sul, Ribeirão dos Índios, Ribeirão Grande, Ribeirão Pires, Ribeirão Preto, Rifaina, Rincão, Rinópolis, Rio das Pedras, Rio Grande da Serra, Riolândia, Riversul, Rosana, Roseira, Rubiáceia, Sabino, Sagres, Sales, Sales Oliveira, Salesópolis, Salmourão, Saltinho, Salto de Pirapora, Salto Grande, Sandovalina, Santa Adélia, Santa Albertina, Santa Bárbara d`Oeste, Santa Branca, Santa Clara d`Oeste, Santa Cruz da Conceição, Santa Cruz da Esperança, Santa Cruz das Palmeiras, Santa Cruz do Rio Pardo, Santa Ernestina, Santa Fé do Sul, Santa Isabel, Santa Lúcia, Santa Maria da Serra, Santa Mercedes, Santa Rita d`Oeste, Santa Rita do Passa Quatro, Santa Rosa de Viterbo, Santa Salete, Santana da Ponte Pensa, Santana de Parnaíba, Santo Anastácio, Santo André, Santo Antônio da Alegria, Santo Antônio do Aracanguá, Santo Antônio do Jardim, Santo Antônio do Pinhal, Santo Expedito, Santópolis, do Aguapeí, Santos, São Bento do Sapucaí, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, São Carlos, São Francisco, São João das Duas Pontes, São João do Iracema, São João do Pau d`Alho, São Joaquim da Barra, São José da Bela Vista, São José do Barreiro, São José do Rio Pardo, São José do Rio Preto, São José dos Campos, São Lourenço da Serra, São Luís do Paraitinga, São Manuel, São Miguel Arcanjo, São Paulo (capital), São Pedro do Turvo, São Roque, São Sebastião, São Sebastião da Grama, São Simão, São Vicente, Sarapuí, Sarutáia, Sebastianópolis do Sul, Serra azul, Sertãozinho, Sete Barras, Severínia, Silveiras, Sorocaba, sud Mennucci, Suzanópolis, Suzano, Tabapuã, Tabatinga, Taboão da Serra, Taciba, Taguaí, Taiaçu, Taiúva, Tambaú, Tanabi, Tapiraí, Tapiratiba, Taquaral, Taquaritinga, Taquarituba, Taquarivaí, Tarabai, Tarumã, Tatuí, Taubaté, Tejupá, Teodoro Sampaio, Terra Roxa, Timburi, Torre de Pedra, Torrinha, Trabiju, Tremembé, Três Fronteiras, Tuiuti, Tupã, Tupi Paulista, Turiúba, Turmalina, Ubarana, Ubatuba, Ubirajara, Uchoa, União Paulista, Urânia,

Uru, Urupês, Valentim Gentil, Valparaíso, Vargem, Vargem Grande do Sul, Vargem Grande Paulista, Várzea Paulista, Vera Cruz, Viradouro, Vista Alegre do Alto, Vitória Brasil, Votorantim, Votuporanga, e Zacarias.

02 - REAJUSTE SALARIAL
Sobre os salários de fevereiro de 2012, será aplicado em 1º de março de 2012, reajuste salarial negociado de 6,8% (seis vírgula oito por cento) para a categoria diferenciada dos Profissionais de Educação Física.
a) serão compensados todas as antecipações e aumentos compulsórios havidos após o mês de março de 2011 a 29 de fevereiro de 2012, exceto os decorrentes de promoções e mérito;
b) os empregados admitidos após o mês de março de 2011 terão reajuste salarial proporcional ao tempo de serviço.

02 –A- REAJUSTE DE SALÁRIOS
Os empregadores reajustarão os salários de seus empregados da categoria diferenciada do Profissional de Educação Física sem limites de faixas salariais, sempre que seja criada lei específica na vigência desta Convenção Coletiva, ou em decorrência de livre negociação.

03 - ALCANCE DOS AUMENTOS
Os aumentos beneficiarão a todos os empregados da categoria diferenciada do Profissional de Educação Física, sejam eles mensalistas, diaristas, horistas, comissionistas, etc.

04- INCIDÊNCIA DO AUMENTO
Sendo misto o salário, os aumentos incidirão somente sobre a parte fixa do mesmo.

05 - PISO SALARIAL
a) O piso salarial para categoria diferenciada do Profissional de Educação Física, a partir de 1º de março de 2012, será de R$1.405,00 (hum mil quatrocentos e cinco reais) mensais, (base 220 horas) e nenhum salário poderá ser inferior ao valor mencionado. O valor por hora (60 minutos) é de R$6,38 (seis reais e trinta e oitenta centavos).

a1) O piso salarial para a categoria diferenciada do Profissional de Educação Física, com a função de Coordenação Técnica, sendo o responsável Técnico pela entidade, a partir de 1º de março de 2012, será de R$1.521,65 (hum mil quinhentos e vinte e um reais e sessenta e cinco centavos) mensais (base 220 horas), e nenhum salário poderá ser inferior ao valor mencionado. O valor por hora (60 minutos) é de R$6,91 (seis reais e noventa e um centavos).

06- SALÁRIO ADMISSÃO
Fica assegurado ao empregado admitido para a mesma função de outro cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido, sob quaisquer condições, igual salário na mesma função, após 90 dias, sem considerar as vantagens pessoais.

07 - RECEBIMENTOS QUE COMPÕEM A REMUNERAÇÃO
Os prêmios de qualquer natureza, desde que pagos habitualmente ou quando contratados, no início ou durante a vigência do contrato de trabalho, deverão ser anotados na CTPS, de acordo com artigo 29 parágrafos 1º, 2º e 3º da CLT.

08 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO
Fica assegurado ao empregado substituto o direito ao mesmo salário do cargo do substituído.

09 - HORA EXTRA

As horas extras serão remuneradas da seguinte forma:

a) 60% de acréscimo em relação à hora nominal, quando trabalhadas em dias normais;

b)100% de acréscimo em relação à hora nominal, quando trabalhadas em dia de folga, domingos ou feriados, salvo se houver compensação.

10 - PERMUTA DE HORÁRIO DE TRABALHO

É permitido aos empregados, de um mesmo estabelecimento, a troca ou permuta de horário de trabalho permanentemente, temporariamente ou eventualmente, desde que, com a prévia e expressa autorização do seu empregador.

11 - JORNADA DE TRABALHO

O empregador poderá alterar ou estabelecer novos critérios sobre a jornada de trabalho de seus empregados, desde que os novos acordos, tais como, compensação de horas, mudança de horário, redução de carga horária, etc., sejam assistidos pelo Sindicato da Categoria Profissional, salvo condições mais favoráveis já existentes.

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

B) Os empregadores poderão adotar intervalo intra-jornada superior a 2 (duas) horas, sem que o referido tempo seja computado para fins remuneratórios.

B1. Adotada a faculdade, os empregadores deverão fornecer o vale transporte adicional para a saída e o retorno do trabalhador;

B2. Também deverá ser fornecida refeição adicional pelo sistema usual ou em conformidade com a cláusula 48 desta convenção.

C) os empregadores poderão adotar a flexibilização da jornada de trabalho prevista no Art. 59, § 2º da CLT, nos estritos termos desta cláusula, mediante notificação prévia ao SINPEFESP e ao SEEAATESP, sindicatos signatários desta convenção, através de carta com "AR", cujas condições serão as seguintes:

C1. DA JORNADA DE TRABALHO

C1.1 Será aplicada a flexibilização da jornada de trabalho, observados os impedimentos legais.

C2. DA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

C2.1 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.

C2.2 A flexibilização da jornada de trabalho será administrada através de sistema de crédito e débito, formando um "banco de horas".

C3. DA ADMINISTRAÇÃO DO BANCO DE HORAS

C3.1 O "banco de horas" consistirá na antecipação de horas de trabalho, não podendo apresentar saldo negativo.

C3.2 As horas trabalhadas serão creditadas no "banco de horas" na mesma proporção estabelecida para o acréscimo remuneratório previsto na "cláusula 9 letra "a" da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

C3.3 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.

C3.4 As faltas, atrasos e saídas antecipadas, havendo acordo prévio entre o empregado e empregador, poderão ser compensadas.

C3.5 As horas trabalhadas em dia feriado não serão creditadas no "banco de horas", devendo ser pagas com os devidos acréscimos no mês de ocorrência.

C3.6 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.

C3.7 Não poderá ser utilizado o banco de horas para o empregado contratado sob o regime de tempo parcial.

C4. DA VIGÊNCIA DO BANCO DE HORAS

C4.1 A vigência do "banco de horas" será a mesma estipulada nesta Convenção Coletiva de Trabalho, ou seja, de 1º de março de 2012 a 28 de fevereiro de 2013.

C4.2 Um novo período de "banco de horas" somente será permitido se o anterior houver sido completamente "zerado" pelo pagamento do saldo credor das horas ou, "zerado" por concessão de folgas, dentro do período de vigência anterior.

C4.3 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 junto com as verbas rescisórias.

C4.4 Havendo acordo escrito entre empregado e empregador, poderá ocorrer mesmo antes da rescisão contratual, pagamento parcial ou total do saldo do banco de horas, servindo como base, neste caso, o salário da data do efetivo pagamento.

C5. DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

C5.1 O número de horas previstas nos itens 3.5 e 3.6, e aquelas dos itens 4.2 e 4.3, 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.

C5.2 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.

D) Os empregadores poderão adotar a marcação de ponto por exceção conforme estabelecido na Portaria Nº. 1.120, de 08/11/95, editada pelo Ministério do Trabalho e, nos termos desta cláusula, mediante notificação prévia ao SINPEFESP e ao SEEAATESP, sindicatos signatários desta convenção, através de carta com "AR", cujas condições serão as seguintes:

D1. DO CONTROLE DE PONTO

D1.1 Os empregados continuarão exercendo a sua jornada normal de trabalho, mas sem a necessidade de anotar os horários de entrada, saída ou horário de descanso para refeição previsto no contrato de trabalho, sempre respeitando a carga de trabalho contratual, com limite de 220 (duzentas e vinte) horas mensais;

D1.2 Os empregadores ficam dispensados de manter qualquer controle de ponto diário (artigo 74 parágrafo 2o da CLT), devendo apenas registrar as exceções, tais como faltas (justificadas ou não), atrasos e horas extras, mediante formulário próprio.

D2. PRÁTICA DE ESPORTES E UTILIZAÇÃO DA ESTRUTURA DO EMPREGADOR

D2.1 Os Empregadores poderão facultar aos Profissionais de Educação Física, mediante concordância escrita, o direito de praticar esportes e usufruir da estrutura da empregadora para sua prática esportiva e lazer, conforme abaixo:

D2.1.a) Não será considerado benefício salarial e nem à disposição do empregador, para todos os efeitos legais, a utilização fora do horário de trabalho;

D2.1.b) Os empregadores também poderão estender o previsto na letra "a" desta cláusula para os horários em que os Profissionais de Educação Física ficam à disposição do empregador, porém, entre os horários de sessões físicas destinadas aos clientes, constantes da programação estabelecida pelo empregador.

12 – CONTRATO DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL

As empresas poderão contratar empregados em regime de tempo parcial cuja duração não exceda a 25(vinte e cinco) horas semanais, nos estritos termos desta cláusula, mediante notificação prévia ao SINPEFESP e ao SEEAATESP, sindicatos signatários desta convenção, através de carta com "AR", cujas condições serão as seguintes:

a) - O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

b)- Os empregados contratados sob o regime de trabalho a tempo parcial terão expressamente ajustados em seus contratos os dias e os horários de trabalho para os quais foram contratados, não podendo em hipótese alguma fazer horas extraordinárias.
c) - Os empregados contratados sob este regime especial terão controle de jornada escrito.
d) - Nos termos do art. 130 – A da CLT, os empregados contratados sob o regime a tempo parcial, após cada período de 12(doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:
I) 18(dezoito) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 22(vinte e duas) horas até 25(vinte e cinco) horas;
II) 16(dezesseis) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 20(vinte) horas, até 22 (vinte e duas) horas;
III) 14(quatorze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 15(quinze) horas, até 20(vinte) horas;
IV) 12(doze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 10(dez) horas, até 15(quinze) horas;
V) 10(dez) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 5(cinco) horas, até 10 (dez) horas;
VI) 8(oito) dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a 5(cinco) horas.
VII) O empregado contratado sob o regime a tempo parcial que tiver mais de 7(sete) faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá seu período de férias reduzido à metade.
e)com a expressa concordância do empregado e devida notificação aos sindicatos representativos de suas respectivas categorias as empresas poderão alterar o contrato de trabalho a tempo integral para contrato de trabalho a tempo parcial respeitando o valor do salário hora;
e.1) a mudança prevista na letra "e" somente poderá ser realizada no primeiro dia do período aquisitivo das férias;
e.2) o valor do décimo terceiro salário em razão da migração será realizado pela media dos valores recebidos durante o ano;
e.3) havendo rescisão do contrato sem justa causa nos seis primeiros meses da migração, descaracteriza-se o contrato de trabalho a tempo parcial e as verbas rescisórias serão pagas como se não tivesse ocorrida a migração.
f) A empresa, descumprindo o acima ajustado, o contrato a tempo parcial estará descaracterizado e, conseqüentemente será considerado contrato normal de trabalho, regido pelas regras gerais da CLT e não mais pelas previstas nos arts. 58-A e seus parágrafos, 59, par. 4o.e 130-A da CLT.

13 - PROMOÇÕES

O empregado promovido para cargo de nível superior ao que exercia, será submetido a 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.
Parágrafo Único - Não havendo paradigma, o aumento pela promoção não poderá ser inferior a 15% e vigora a partir do vencimento do prazo experimental a que se refere o "caput" desta cláusula.

14 - ADMISSÕES APÓS A DATA BASE

O reajuste salarial dos empregados admitidos após a data base, que não tenham paradigma, será proporcional aos meses trabalhados, contados a partir da admissão até 29 de fevereiro de 2012 e pelo índice negociado em vigência, não podendo o empregado mais novo receber salário superior ao mais antigo na mesma função. Será aplicado o mesmo critério após a data base, devendo ser observada a isonomia salarial, após 90 dias.

15 - PREENCHIMENTO DE VAGAS

Os empregadores a seu exclusivo critério observarão as seguintes condições para preenchimento de vagas:

a) Dar preferência ao remanejamento interno de seus empregados para preenchimento de vagas para níveis superiores;

b) Utilizar-se da bolsa de empregos do Sindicato representativo da categoria profissional;

c) Dar preferência à readmissão dos ex-empregados dispensados imotivadamente.

16 - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, até (Um) dia, em caso de falecimento de sogra ou sogro e no caso de internação hospitalar da esposa ou companheira, esta designada como tal na Previdência Social, desde que coincidente com a jornada de trabalho e mediante comprovação, salvo condições mais favoráveis estabelecidas entre as partes.

17 - ABONO DE FALTAS

Os empregados investidos em mandato sindical, não afastados de suas funções no emprego, poderão se ausentar do trabalho até 45 (quarenta e cinco) dias por ano, não podendo cada convocação exceder a 5 (cinco) dias consecutivos por mês, sem prejuízo do salário, férias, 13o. salário, do descanso semanal remunerado, desde que pré-avisada a empresa, por escrito, pelo Sindicato, com antecedência mínima de 48 horas.

18 -DESCONTOS 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.

19 - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

O empregador abonará 2 (dois) dias de ausência do empregado, e o DSR correspondente e não considerará a repercussão do desconto nas férias, nos casos de ausência do empregado motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais, mediante comprovação, desde que seja solicitada licença específica, por escrito, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

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

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

21 - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE

Será garantido o emprego e salário à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 150 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 Sindicato representante da categoria profissional.

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.

c) Licença Amamentação: A empregada que estiver amamentando, poderá de comum acordo com o empregador converter as pausas previstas no artigo 396 da CLT para ausências seguidas correspondentes a 08 (oito) dias úteis de trabalho.

22 - ESTABILIDADE APÓS A LICENÇA PATERNIDADE

Será garantido o emprego e o salário, pelo prazo de 30 dias, aos empregados após o gozo da licença paternidade de 5 (cinco) dias, não podendo este prazo de estabilidade coincidir com o aviso prévio.

23 - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR ACIDENTE DE TRABALHO OU DOENÇA

Garantia estabelecida pelo artigo 169 do Decreto nº. 611/92 de 21/07/92 "O segurado que sofreu acidente de trabalho tem garantia, pelo prazo mínimo de doze meses, à manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio acidentário, independentemente da percepção do auxílio acidente".

Parágrafo Único - No caso de afastamento do empregado por motivo de doença, desde que recebendo o benefício previdenciário respectivo, exceto os empregados aposentados, será garantido o emprego e salário por período igual ao do afastamento e observado o prazo máximo de 60 (sessenta) dias, excluído o empregado em período de experiência.

24 - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTAR-SE

Será garantido o emprego e salário pelo tempo necessário à implementação do direito e obtenção do benefício previdenciário em seu período mínimo, aos empregados em condições próximas à aposentadoria, obedecendo ao seguinte critério:

a) 12 meses, para os empregados que tenham permanecido a serviço do mesmo empregador por um período mínimo de 06 anos;

b) 24 meses, para os empregados que tenham permanecido a serviço do mesmo empregador por um período mínimo de 08 anos;

c) o empregado interessado deverá informar o empregador o momento em que atingiu a condição prevista nesta cláusula.

Parágrafo Único – As empresas cujas atividades forem encerradas e não tenham filiais, ficam isentas do cumprimento de fazer desta cláusula.

25 - 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.

26 - GARANTIA APÓS RETORNO DE FÉRIAS

É garantido o emprego e salário ao empregado com 10 (dez) anos ou mais de trabalho contínuo ao mesmo empregador até 45 (quarenta e cinco) dias após o retorno do empregado das férias, excluído o prazo do aviso prévio:

Parágrafo Único - Ao empregado com mais de 15 (quinze) anos de trabalho contínuo ao mesmo empregador, fica garantido o emprego e o salário por 60 (sessenta) dias, excluído o prazo do aviso prévio.

26 - A- FÉRIAS

As férias poderão ser concedidas, por ato de acordo entre empregador e empregado em 02

(dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 dias corridos, exceto aos menores de 18 anos e aos maiores de 50 anos que serão sempre concedidas de uma só vez".

27- FÉRIAS COLETIVAS

Os empregadores poderão conceder férias coletivas aos seus empregados por um período mínimo de 12 (doze) dias, bastando para isso comunicar com antecedência os Sindicatos signatários da presente Convenção.

28 - GARANTIA APÓS LICENÇA DE CASAMENTO

Será concedida licença remunerada para casamento de 5 (cinco) dias úteis a partir do dia que anteceder o do matrimônio.

Parágrafo único - É garantido o emprego e o salário ao empregado com 4 (quatro) ou mais anos de serviços prestados ao mesmo empregador até 30 (trinta) dias após o retorno de licença para casamento.

29 – SEGURO DE VIDA E AUXÍLIO FUNERAL AOS EMPREGADOS

SEGURO DE VIDA - As empresas instituirão sistema de seguro de vida em grupo para cobertura de indenização por morte natural, morte acidental e invalidez total por acidente e invalidez total por doença de seus empregados.

§1º - Por se tratar de sistemas a ser instituído sob a responsabilidade contributiva das empresas, caberá a estas, exclusivamente, a iniciativa e a definição sobre a forma de contratação, a escolha das seguradoras a serem contratadas, bem como, a administração e o gerenciamento das competentes apólices, devendo, entretanto, informar de imediato ao sindicato da categoria profissional, qual a seguradora eleita e os níveis de cobertura da respectiva apólice.

§2º - Para efeito de indenização, serão beneficiários os parentes diretos priorizando, esposa ou esposo, filhos maiores em caso de ausência do respectivo cônjuge, pais do falecido em caso de ausência do cônjuge e com filhos menores, ou pessoa indicada pelo empregado em caso de ausência de todos os citados. A cobertura das indenizações será de acordo com os valores abaixo:

a) R$ 3.000,00 (três mil reais) em caso de morte de qualquer causa do empregado;
b) R$ 6.000,00 (seis mil reais) em caso de morte por acidente do empregado;
c) R$ 3.000,00 (três mil reais) em caso de invalidez por acidente do empregado;
d) R$ 3.000,00 (três mil reais) em caso de invalidez por doença do empregado.

§ 3º - Quando da rescisão do contrato de trabalho, a empresa fornecerá cópia da apólice de seguro de vida, assim como os recibos de pagamentos, aos empregados, para efeito de comprovação do direito e renegociação particular do benefício.

ASSISTÊNCIA FUNERAL – É a assistência que consiste em amparar a família quando ocorrer um óbito de funcionário, organizando de forma abrangente e adequada o funeral do funcionário falecido, tomando todas as providências relativas à liberação dos documentos necessários à realização do referido funeral, sendo limitado ao valor de R$ 2.000,00 (dois mil reais).

30 - DISPENSA POR JUSTA CAUSA

O empregado dispensado por justa causa, deverá receber carta aviso explicando o motivo da dispensa, conforme estabelece a CLT artigo 482 "a" e parágrafo único, sob pena de gerar presunção de despedida injusta.

31 - 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 art. 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.
§1º - O descumprimento desta cláusula acarretará ao empregador o pagamento de multa prevista no parágrafo 8o. do art. 477 da CLT e mais a multa de 0,01% sobre o salário nominal do empregado por dia de atraso, revertida em favor do empregado.
§2º - Por ocasião do ato homologatório, serão exibidos, exclusivamente para fins de constatação e conferência, os comprovantes de quitação das Contribuições Sindicais e das Contribuições Negociais, tanto dos Empregados quanto dos Empregadores, sendo que a não apresentação não será fator impeditivo da realização do ato, devendo apenas ser ressalvada tal situação.

32 - 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) 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.

33 - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTOS

Os empregadores deverão fornecer obrigatoriamente demonstrativo de pagamento, com a discriminação de todos os títulos que compõem a remuneração dos empregados, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo identificação do empregador e o valor da 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.

34 - PRÊMIO APOSENTADORIA

Por ocasião da rescisão do contrato de trabalho de empregado aposentado durante a vigência contratual, 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.

35 - VINCULAÇÃO AO SINDICATO

Todos os empregados da categoria profissional deverão ficar vinculados à categoria do SINPEFESP, seja qual for a sua função, recolhendo sua contribuição ao mesmo, desde que deverá prevalecer, por força desta cláusula, a categoria predominante, exceto as diferenciadas se for o caso.

36 - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

Ao SINPEFESP 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 não produzirá efeitos jurídicos e será considerada nula de pleno direito.***

Nas rescisões de contrato de trabalho de empregados Profissionais de Educação Física, com mais de um ano de serviço, os empregadores deverão fazê-las com a assistência do Sinpefesp em sua Sede ou subsede, e não havendo subsede na DRT.

37 - FORNECIMENTO DE EPI's E UNIFORMES

Os empregadores fornecerão aos empregados, gratuitamente, uniformes, 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 pelo empregado, será ressarcido pelo mesmo, que em caso de recusa de seu uso, submeter-se-á às penalidades cabíveis.

Parágrafo Único - O mesmo teor do "caput" aplicar-se-á aos uniformes de divulgação do nome, logotipo e marca da empresa.

38 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Os empregadores reconhecerão os atestados médicos ou odontológicos, passados por facultativos do Sindicato Profissional desde que obedecidas as exigências da portaria MPAS 3.291 de 20/02/84, estabelecendo o tempo de dispensa do trabalho e constando o CID da doença, quando:

a) não houver no empregador, médicos ou convênios;

b) em havendo médicos ou convênios no empregador estes funcionem em horários e locais incompatíveis com a necessidade imediata e urgência dos empregados.

39 - LOCAL PARA REFEIÇÃO EM CONDIÇÕES HIGIÊNICAS

Os empregadores com mais de 30 empregados, com jornada de trabalho diária igual ou superior a 5 (cinco) horas, 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.

40 - SINDICALIZAÇÃO

Os empregadores colocarão à disposição do Sindicato Representativo da Categoria Profissional, três vezes por ano, local e meio para aumentar a sindicalização dos empregados.

41 - DELEGADOS SINDICAIS

Reconhecimento pelas entidades empregadoras, com mais de 50 empregados, de um delegado sindical, conforme estabelece o parágrafo 2o. do art. 517 e nos moldes do art. 523 da CLT e as garantias estabelecidas no art. 543 da CLT.

42 - MENSALIDADES ASSOCIATIVAS

Os empregadores descontarão, da remuneração dos empregados sindicalizados, a mensalidade associativa no valor de R$12,00 (doze reais) aprovada em assembléia 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 pela seguinte ordem: na rede bancária, na sede e subsedes do Sindicato ou 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 ao Sinpefesp, todos os meses, relação nominal de seus empregados, com as respectivas remunerações e descontos efetuados, até o dia 10 (dez) do mês subseqüente aos descontos.

e) os empregadores que, por qualquer motivo, deixarem de descontar a contribuição prevista nesta cláusula deverão repassar ao Sinpefesp, com recursos próprios, os valores que deveriam ter descontado.

43 – 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, sobre a folha bruta de salários. As guias serão impressas mensalmente pelo Sinpefesp e enviadas via e-mail ou pelo correio.

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 efetuados pela seguinte ordem: na rede bancária, na sede e subsedes do Sindicato ou 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 ao Sinpefesp, todos os meses, relação nominal de seus empregados, com as respectivas remunerações e descontos efetuados, até o dia 10 (dez) do mês subseqüente 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 Sinpefesp, com recursos próprios, os valores que deveriam ter descontado.

44 – CONTRIBUIÇAO NEGOCIAL E CONFEDERATIVA PATRONAL

Tendo em vista o Art. 513 do Digesto Celetista que assim enuncia: **São Prerrogativas dos Sindicatos: alínea e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas;**
Além da decisão do Supremo Tribunal Federal sobre a abrangência do referido disposto Celetista, assim enunciado:
"CONTRIBUIÇÃO – CONVENÇÃO COLETIVA. A contribuição prevista em convenção coletiva, fruto do disposto no Artigo 513, alínea" e "da Consolidação das Leis do Trabalho, é devida por todos os integrantes da categoria profissional, não se confundindo com aquela versada na primeira parte do inciso IV do artigo 8º da Carta da República" (RE 189960-3, relator Ministro Marco Aurélio, STF, 2ª T, decisão unânime, DJU 10.08.2001).

Deliberou a categoria econômica dos Estabelecimentos de Esportes Aéreos, Aquáticos e Terrestres do Estado de São Paulo (Academias) através da Assembléia Geral Ordinária do dia 17 de outubro de 2011, onde fica estabelecida a Contribuição Negocial Patronal de 10% (dez por cento) sobre a folha bruta de salários, que será paga da seguinte forma:

a) 5% (cinco por cento) sobre a folha de pagamento do mês de março de 2012 recolhida no último dia útil do mês de abril de 2012;
b) 5% (cinco por cento) sobre a folha de pagamento do mês de setembro de 2012 recolhida no último dia útil do mês de outubro de 2012;
c) entende-se como folha bruta o valor que servirá de base de cálculo para a incidência previdenciária;
d) o valor mínimo de cada parcela não será nunca inferior a R$ 126,29 (cento e vinte seis reais e vinte e nove centavos), ainda que a Empresa/Academia não mantenha empregados;
e) a Contribuição Confederativa será recolhida no valor de R$ 112,51 (cento e doze reais e cinqüenta e um centavo), de uma só vez no último dia útil no mês de julho de 2012 à toda a categoria econômica, de acordo com a Assembléia Geral Ordinária no dia 17 de outubro de 2011.
f) os recolhimentos em atraso estarão sujeitos à multa de 10% (dez por cento) nos primeiros 30 dias, acrescidos de 2% nos meses subseqüentes, além de juros de mora de 1% ao mês.

45 - REUNIÕES E TREINAMENTOS

Reuniões e treinamentos de caráter obrigatório realizados fora da jornada de trabalho e cuja presença não seja opcional ao funcionário, destinados à capacitação e atualização profissional e/ou ao planejamento das atividades, serão remunerados de forma simples. O valor da remuneração destas reuniões e treinamentos será pelo piso salarial da categoria.

46 - INCAPACIDADE FINANCEIRA

As empresas que não tiverem condições por incapacidade financeira de manterem o cumprimento integral do presente acordo deverão solicitar audiência junto ao SEEAATESP que encaminhará o pedido ao SINPEFESP, 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.

47 - MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

Em caso de atraso no pagamento dos salários, fica o empregador obrigado a pagar ao empregado uma multa de 5% (cinco por cento) sobre o valor do salário impago e, a partir do 30º dia de atraso, multa diária de 0,01% do salário nominal do empregado, até o efetivo pagamento, salvo no caso de falta do empregado ao trabalho no dia do pagamento, mesmo que justificada.

48 - VALE REFEIÇÃO

O empregador deverá fornecer vale refeição de valor correspondente a R$ 10,68 (deis reais e sessenta e oito centavos) para os empregados com jornada integral de trabalho de 220 horas por mês, facultado às partes (empregado e empregador), firmado em documento, a substituição por vale alimentação/cesta básica no valor mínimo de R$55,54 (cinqüenta e cinco reais e cinqüenta e quatro centavos).

Parágrafo Único – Estão dispensadas do cumprimento desta cláusula as empresas que fornecerem alimentação através de refeitório próprio.

49 - 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 do benefício previdenciário, prorrogando-se seu termo final por período igual ao que faltar para completá-lo ao término da suspensão.

50 - FERIADOS PROLONGADOS

Quando, por interesse do empregador, for prolongado o feriado, este não poderá descontar os dias nas férias do empregado.

51 - ABONO DE FALTA PARA MÃE TRABALHADORA

O empregador abonará as faltas da mãe trabalhadora no caso de necessidade de consulta ou de tratamento médico do filho com até 06 (seis) anos de idade, ou no caso de inválido que esteja na sua dependência sem limite de idade, até o máximo de quatro dias durante a vigência desta convenção, e acima deste limite o seu critério.

52 – PERSONAL TRAINER

Concomitantemente, o Profissional de Educação Física poderá ser empregado e Personal Trainer autônomo na Empresa/Academia.

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

b- Como Personal Trainer Autônomo, utilizando os equipamentos e instalações cedidas pela Empresa/Academia mediante contrato, prestará serviços a clientes seus, individualmente, em horários diferentes daqueles de seu contrato de trabalho como empregado, recebendo diretamente deles pelos serviços prestados. Por não haver subordinação, não haver interferência na administração, metodologia e procedimentos inerentes ao seu trabalho junto aos seus clientes, não há vinculo empregatício deste com a Empresa/Academia.

53 - 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 nos termos da NR 07, da Portaria Mtb 3214/78, com a redação da Portaria nº. 24 de 31/12/94 da Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalho - Mtb, tornando obrigatório o exame médico demissional (exame clínico e complementado por exames subsidiários quando necessários), devendo

constar - A) aptidão ou não para o desligamento; B) resultado dos exames secundários realizados.

Parágrafo Único - Todos os resultados dos exames realizados serão fornecidos aos empregados examinados.

54 - CONTRIBUIÇÕES NÃO DESCONTADAS

Os empregadores que por qualquer motivo deixarem de descontar as contribuições previstas nesta convenção, deverão repassar na data base os valores ao Sindicato profissional da Categoria no vencimento através de recursos próprios, podendo, na primeira oportunidade, descontá-las de seus empregados.

55- RELAÇÕES JURÍDICAS E SOCIAIS

As relações jurídicas e sociais entre o SEEAATESP - Sindicato dos Estabelecimentos de Esportes Aéreos, Aquáticos e Terrestres do Estado de São Paulo e o SINPEFESP - Sindicato dos Profissionais de Educação Física do Estado de São Paulo, serão reguladas unicamente pela CONVENÇÃO COLETIVA assinada entre ambos, através de ACORDO devidamente homologado pelo Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região, arquivado na Delegacia Regional do Trabalho ou registrado em Cartório, para que surtam os efeitos legais e de direito.

56 - NORMAS CONSTITUCIONAIS

A promulgação de legislação ordinária ou complementar regulamentadora dos preceitos constitucionais substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos nesta convenção, ressalvando-se as condições mais favoráveis já existentes.

57 - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Para fins do art. 872, parágrafo único da CLT, bem como o parágrafo 2o. do art. 3o. da Lei 7.238/84, os empregadores e os seus respectivos sindicatos representativos da categoria econômica e profissional, podem requerer ação de cumprimento, face ao caráter de acordo judicial dada à convenção coletiva, bem como o caráter normativo que lhe é dado pelo art. 611 da CLT.

58 - MULTA

Fica estabelecida a multa de 10% (dez por cento) do salário nominal de cada empregado por infração e por empregado envolvido no caso de descumprimento de qualquer das cláusulas contidas nesta convenção, revertendo-se o benefício em favor da parte prejudicada.

59 - VALE TRANSPORTE

Concessão de vale transporte na forma da lei, facultando-se ao empregador a antecipação do valor correspondente em pecúnia, até o dia do pagamento dos salários de cada mês, competindo ao trabalhador comunicar, por escrito ao empregador, as alterações nas condições declaradas inicialmente para a concessão do vale transporte. A concessão do vale transporte em pecúnia tem por fundamento o disposto no Artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal, bem como os dispositivos da Lei 7.418/85, regulamentada pelo Decreto 95.247/87 e, ainda, acórdão proferido pela Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, nos autos do Processo TST-AA-366.360/97.4.

60 - VIGÊNCIA

As cláusulas e condições da presente Convenção Coletiva de Trabalho vigorarão de 1º de março de 2012 a 28 de fevereiro de 2013.

61 - FORO

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir qualquer divergência surgida na aplicação do presente Acordo Coletivo, em consonância com a Lei 8.984/95.

Nos termos do disposto no art. 614 da CLT e Instrução Normativa SRT/MTE n° 06, de 06 de agosto de 2007, 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, nos termos do § 2°, do art. 10.

São Paulo, 22 de março de 2012.

JOSÉ ANTONIO MARTINS FERNANDES
Presidente do SINPEFESP
CPF 333.958.708-63

GILBERTO JOSÉ BERTEVELLO
Presidente do SEEAATESP
CPF 564.289.288-68

Dr. MARCOS CESAR AMADOR ALVES
Advogado OAB/SP 165.539
CPF 166.378.458-25

Dr. ROGÉRIO DE ALMEIDA SILVA
Advogado OAB/SP 99.836
CPF 039.731.708-51