

**PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS PROFISSIONAIS DE
EDUCAÇÃO FÍSICA DE SÃO PAULO E REGIÃO**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2016/2017**

01 - VIGÊNCIA E DATA BASE

As cláusulas e condições da presente Convenção Coletiva de Trabalho vigorarão de 1º março de 2016 a 28 de fevereiro de 2017.

- a) A partir da próxima negociação, período 2017/2018, fica assegurada, para todos os efeitos, a data base da Categoria Diferenciada do Profissional de Educação Física em 01 de julho de cada ano, garantida reposição salarial, para o período de 01/03/2017 a 30/06/2017, por índice a ser negociado até 28/02/2017.

02 - CATEGORIA ABRANGIDA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá as categorias:

- a) Econômica: categoria das Academias Esportivas e Entidades Similares, representada pelo SEEAATESP, com abrangência no Estado de São Paulo.
- b) 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- Sindicato dos Profissionais de Educação Física de São Paulo e Região, com abrangência territorial no Estado de São Paulo, conforme carta sindical.

03 - REAJUSTE SALARIAL

Sobre os salários de fevereiro de 2016 será aplicado em 1º de março de 2016, reajuste salarial de Reposição Inflacionária mais aumento real de 3% (três por cento).

- a) Serão compensadas todas as antecipações e aumentos compulsórios havidos de 1º março de 2015 a 29 de fevereiro de 2016, exceto as decorrentes de promoções e mérito;
- b) Os empregados admitidos após a data base terão reajuste salarial proporcional ao número de meses trabalhados, considerando como mês a fração igual ou superior a 15(quinze) dias.
- c) Os percentuais aplicados nesta convenção coletiva, beneficiarão a todos os empregados da Categoria Diferenciada dos Profissionais de Educação Física, na abrangência da base territorial do **SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO FÍSICA DE SÃO PAULO E REGIÃO**, sejam eles mensalistas, quinzenalistas, diaristas, horistas, tarefeiros, comissionistas, etc.
- d) Os Empregadores reajustarão os salários de seus Empregados, sem limite de faixas salariais, sempre que seja criada Lei específica na vigência desta Convenção Coletiva, ou em decorrência de livre negociação.

03.1 - REMUNERAÇÃO DIFERENCIADA

Para os empregados que tenha em sua composição salarial, parte fixa e variável, o aumento será de Reposição Inflacionária mais aumento real de 3% (três por cento) e incidirá somente sobre a parte fixa vigente em março 2016.





Filiado a



04 - PISO SALARIAL

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

a) O piso salarial para a Categoria Diferenciada do Profissional de Educação Física, a partir de 1º de março de 2016, será de R\$2.209,60 (dois mil duzentos e nove reais e sessenta centavos) por jornada de trabalho de 36 (trinta e seis) horas semanais;

a1) O piso salarial para a Categoria Diferenciada do Profissional de Educação Física, com a função de Coordenação Técnica, ou responsável Técnico pela entidade, a partir de 1º de março de 2016, será de R\$2.393,59 (dois mil, trezentos e noventa e três reais e cinquenta e nove centavos) por jornada de trabalho de 36 (trinta e seis) horas semanais..

05 - PAGAMENTO MENSAL DOS SALÁRIOS

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

05.1 – JANELAS ENTRE AULAS

O período vago em que o profissional fica à disposição da empresa entre uma atividade e outra, deverá ser remunerado como se atividade dada fosse.

06 - ANTECIPAÇÃO SALARIAL

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

06.1 – ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

As Academias abrangidas por esta Convenção Coletiva de trabalho pagarão aos seus empregados a primeira parcela do 13º (décimo terceiro) salário até 30 de junho de cada ano, sendo facultado ao empregado ter a antecipação da referida parcela, por ocasião de suas férias, desde que a requeriram a Academia até 30 (trinta) dias antes do início do gozo.

06.2 – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

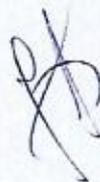
As Academias que não possuem programas próprios de PLR e desde que em seu exercício fiscal de 2016, apresentem lucros líquidos ou resultados e que tenham disponibilidade financeira, efetuarão pagamento da PLR aos empregados admitidos até 29/02/2016, em até 60 dias da assinatura desta CCT o valor fixo de 20% (vinte por cento) do piso estipulado nesta CCT.

07 - 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.

08 - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

Os empregadores deverão fornecer obrigatoriamente demonstrativo de pagamento, com a discriminação de todos os títulos que compoñham a remuneração dos empregados, importâncias pagas e descontos



efetuados, contendo identificação do empregador e o valor base do recolhimento do Fundo de Garantia Tempo de Serviço, podendo as folhas de pagamento elaboradas por computador, classificar os pagamentos e descontos por códigos, devidamente divulgados entre seus empregados.

09 - 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, os empregadores obrigam-se a efetuar as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

10 - HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas da seguinte forma:

- a) com acréscimo de 100% (cem por cento) em relação à hora nominal, quando trabalhadas em dias normais;
- b) com acréscimo de 150% (cento e cinquenta por cento) em relação à hora nominal, quando trabalhadas em dia de folga, domingos ou feriados, salvo se houver compensação.

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

10.1 – ADICIONAL NOTURNO

Pagamento de 50% (cinquenta por cento) de adicional para o trabalho prestado entre 22:00 (vinte e duas horas) de um dia às 5:00 (cinco horas) do dia seguinte.

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

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

- a) Aos empregados que recebem a base de comissões e adicionais, se for mais benéfico, o cálculo acima terá integração da média de comissões dos últimos 03 (três) meses anteriores ao pagamento.

12 - 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 150%. (cento e cinquenta por cento).

- a) Os dias de repouso semanal remunerado que coincidirem com feriado, quando trabalhados, será remunerados com acréscimo de 150%. (cento e cinquenta por cento).

13 - SALÁRIO ADMISSÃO

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

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

14 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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



- a) desde que o empregado substituto execute plenamente todas as tarefas do substituído com a mesma perfeição e produtividade;
- b) desde que a substituição ocorra por período superior a 60 (sessenta) dias consecutivos, o que acarretará a efetivação na função, aplicando-se à hipótese a cláusula "PROMOÇÕES";
- c) ficam excluídas as substituições por motivo de férias, chefia, doença, auxílio maternidade, ou por acidente do trabalho;
- d) ficam excluídas as substituições dos cargos de administração por período não superior a 60 (sessenta) dias.

14.1 – CARTA AVISO

Entrega ao empregado de carta aviso com os motivos da dispensa, com alegação de prática e falta grave, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

15 - COMPLEMENTAÇÃO DE SALÁRIOS

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

16 - 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 obrigam-se a entregar ao empregado demitido o atestado de afastamento e salários por ocasião do pagamento das verbas rescisórias.

17 – VALE-REFEIÇÃO

As Academias que não fornecerem alimentação própria aos seus empregados integrantes da Categoria Diferenciada dos Profissionais de Educação Física obrigam-se a conceder vale-refeição no valor de R\$ 23,25 (vinte e três reais e vinte e cinco centavos) por dia trabalhado com jornada de trabalho de 36 (trinta e seis) horas semanais, nos termos do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, instituído pela Lei Federal nº 8.312/1976, regulamentada pelo Decreto nº 05, de 14/01/1991.

- a) As Academias aplicarão 20,16% de reajuste no Valor do Vale Refeição em caso de benefício superior ao estipulado pela Convenção Coletiva de Trabalho 2015/2016.
- b) Os empregadores fornecerão um Lanche ou Vale Lanche, no valor de R\$12,00 (doze reais), por dia de trabalho, aos empregados da Categoria Diferenciada do Profissional de Educação Física, que não completam a carga semanal de 36 horas.
- c) Estão dispensadas do cumprimento desta cláusula as empresas que fornecerem alimentação através do refeitório próprio, nos termos da NR 24, ou através de empresas conveniadas.

18 – 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



pelos Decretos 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.

18.1 – REEMBOLSO DE QUILOMETRAGEM

Os profissionais que utilizarem seus veículos para realização de eventos externos às instalações das respectivas Academias, serão reembolsados conforme regra definida pela Academia, que encaminhará ao SINPEFESP cópia da norma instituída para referida cláusula.

19 - DIA DO PROFISSIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA

A contar de 1º março de 2016, em homenagem ao Dia do Profissional de Educação Física – 1º de setembro, será concedida ao empregado da Categoria Diferenciada do Profissional de Educação Física, após 01 (um) ano de serviço, uma licença remunerada pelo período de 01(um) dia, sem prejuízo de sua remuneração, descanso semanal remunerado, férias e demais direitos.

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

Parágrafo único

Tendo em vista a necessidade dos empregadores neste “Dia”, mas de comum acordo com o Profissional de Educação Física, este “Dia” poderá ser pago em dinheiro, no mês de setembro, de forma destacada no recibo salarial do mês, correspondente a 01 (um) dia da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês.

20 - FORNECIMENTOS 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 exigido pelos empregadores na prestação de serviços ou quando a atividade assim o exigir.

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

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

c) Não será permitido o desconto por quebra de material, salvo nas hipóteses de dolo, ou comprovação de culpa do empregado.

Parágrafo Único: O mesmo teor do “caput” será aplicado aos uniformes de divulgação do nome, logotipo e marca da empresa.

21 - ASSISTÊNCIA MÉDICO – HOSPITALAR

A empregadora está obrigada a assegurar, às suas expensas, assistência médico-hospitalar a todos os seus Profissionais de Educação Física, sendo-lhe facultada a escolha por plano de saúde, seguro-saúde ou convênios com empresas prestadoras de serviços médico-hospitalares. A assistência médico-hospitalar será garantida sem nenhum ônus ao profissional de educação física.

21.1 ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

A empregadora está obrigada a assegurar, às suas expensas, assistência odontológica a todos os seus Profissionais de Educação Física, sendo-lhe facultada a escolha por plano de saúde, seguro-saúde ou

Filiado a



convênios com empresas prestadoras de serviços odontológicos. A assistência odontológica será garantida sem nenhum ônus ao profissional de educação física.

22 - AUXÍLIO POR MORTE OU INVALIDEZ

Em caso de falecimento ou invalidez permanente do empregado, o empregador obrigará-se ao pagamento a título de auxílio funeral ou 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, a aqueles aos quais a Previdência Social reconheceu como dependentes beneficiários, nos termos da Lei.

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

23 - PERMUTA DE HORÁRIO DE TRABALHO

É permitido aos empregados da Categoria Diferenciada do Profissional de Educação Física, 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 e somente com anuência do Sindicato dos Profissionais de Educação Física – SINPEFESP.

24 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Os empregadores reconhecerão os atestados médicos ou odontológicos, passados por facultativos do Sindicato profissional, ou conveniados a este, 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 médico ou convênios na especialidade;

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

25 - 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 está designada como tal na Previdência Social, desde que coincidente com a jornada de trabalho mediante comprovação.

26 - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

O empregador se obriga a remunerar 01 (um) dia e o DSR (Descanso Semanal Remunerado) 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.

27 - 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.

28 - DESCONTO DO DSR



Filiado a



Na ocorrência de faltas não justificadas durante a semana, o desconto do DSR (Descanso Semanal Remunerado) 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 (Descanso Semanal Remunerado) - 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 (Descanso Semanal Remunerado) da semana correspondente.

29 - PROMOÇÕES

O empregado da Categoria Diferenciada dos Profissionais de Educação Física 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.

30 - ADMISSÕES APÓS A DATA BASE

O reajuste salarial dos empregados admitidos após data base, que não tenham paradigma, será proporcional aos meses trabalhados, contados a partir da admissão até 29 de fevereiro de 2016 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.

31 - TÉRMINO DA EXPERIÊNCIA

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

32 - REUNIÕES E TREINAMENTOS

Reuniões e treinamentos de caráter obrigatório realizados fora da jornada de trabalho e cuja presença não seja opcional ao funcionário da Categoria Diferenciada do Profissional de Educação Física, 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.

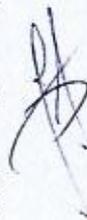
33 - TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS

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

34 - PERSONAL TRAINER

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

- Como empregado, registrado, com cargo, salário e jornada de trabalho definidos contratualmente, prestará serviços destinados aos associados/clientes da Academia Esportiva;
- Como Personal Trainer autônomo, utilizando os equipamentos e instalações cedidas pela Academia Esportiva da Associação mediante contrato, prestará serviços a clientes seus, individualmente, em horários



Filiado a



diferentes e nunca superiores daquele de seu contrato de trabalho como empregado, recebendo diretamente deles pelos seus serviços prestados. Por não haver subordinação, não haver interferência na administração, metodologia e procedimentos inerentes ao seu trabalho junto aos seus clientes, não há vínculo empregatício deste com a Associação.

c- O Personal Trainer não realizará nenhuma forma de pagamento referente ao usufruto do espaço da academia, sob qualquer tipo de denominação, "TAXA", "ALUGUEL", "VALOR DE ESPAÇO CEDIDO", ETC., pois tal valor já será pago pelo aluno, na forma de mensalidade;

d- A instituição somente poderá proibir a prestação de serviço de Personal Trainer se o profissional cometer algum crime ou descumprir o Código de Ética profissional, após ter sido devidamente apurada a situação, por meio de procedimento administrativo ou judicial;

e- Deve, o profissional, agir de acordo com o conjunto de princípios, normas, valores éticos, bem como seguir o Código de Ética dos Profissionais de Educação Física.

35 - ASSISTÊNCIA E HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO AO SINPEFESP- SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO FÍSICA DE SÃO PAULO E REGIÃO 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.

36 - 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.

37 - INSALUBRIDADE / PERICULOSIDADE

Os empregadores deverão, no prazo máximo de 6 (seis) meses, custear a realização de perícias destinadas à identificação de condições de insalubridade no que respeita ao trabalho desenvolvido pelos profissionais de educação física que empregam.

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

É garantido o emprego e salário 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.

39 - AMPLIAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE

A duração da licença maternidade prevista no inciso XVIII do artigo 7º da constituição federal poderá ser prorrogada em 60 (sessenta) dias, desde que haja adesão expressa da empresa ao programa empresa cidadã, instituído pela lei 11.770 de 09.09.2008 e também solicitação escrita da empregada até o final do primeiro

mês após o parto.

A prorrogação da licença maternidade terá início no dia imediatamente posterior ao término do período da licença que trata o inciso XVIII do caput 7º da constituição federal.

A empregada que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção também estará incluída nesta cláusula.

A concessão dessa ampliação estará condicionada a vigência do incentivo fiscal, em favor do empregador, de que tratam os artigos 5º e 7º da lei 11.770 de 09.09.2008.

40 - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE

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

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

40.1 – ESTABILIDADE APÓS A LICENÇA PATERNIDADE

Serão garantidos, 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.

41- GARANTIA AO EMPREGADO ESTUDANTE

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

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

b) a título de capacitação e reciclagem do profissional empregado, a empresa arcará com 20% (vinte por cento) da mensalidade em curso de pós-graduação voltado para área de atuação. Tal acordo deverá ser assistido pelo Sinpefesp;

c) o profissional que estiver em pleno exercício de sua função, terá direito a bolsa de 100%, para uso próprio, em qualquer atividade da Instituição contratante.

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

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

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



Filiado a



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

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

- a) se o empregado demitido houver assumido outro emprego, não terá direito ao reembolso previsto nesta cláusula.
- b) o empregado deverá comunicar por escrito no ato da dispensa, as condições acima e comprová-las, no ato da rescisão contratual.

44 - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTAR-SE

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

- a) se o empregado demitido houver assumido outro emprego, não terá direito ao reembolso previsto nesta cláusula, sem prejuízo dos valores recebidos a título de seguro desemprego;
- b) o empregado deverá comunicar ao empregador, por escrito no ato da dispensa a condição acima e, comprová-la no período de 30 dias subsequentes, sob pena de não o fazendo decair desse seu direito;
- c) aos empregados com mais de 55 anos de idade e 18 anos ou mais de serviços consecutivos no mesmo empregador, será garantido o emprego ou o salário, a critério do empregador, por um período de 12 meses, que antecederem a aposentadoria em seu prazo mínimo.
- d) os empregados com mais de 55 anos de idade e 18 anos ou mais de serviços consecutivos no mesmo empregador, será garantido o emprego ou o salário, a critério do empregador, por um período de 12 meses, que antecederem a aposentadoria em seu prazo mínimo.

45 - 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.

46 - TRANSFERÊNCIA

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

47 - GARANTIA APÓS RETORNO DE FÉRIA

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

- a) ao empregado com mais de 05 (cinco) anos de trabalho contínuo ao mesmo empregador, a garantia de emprego e/ou salário será de 60 dias, excluído o prazo de aviso prévio.

48 - GARANTIA APÓS LICENÇA DE CASAMENTO

É garantido o emprego e/ou salários ao empregado com 5 (cinco) ou mais anos de serviços contínuos ao



mesmo empregador, por 45 dias após o retorno de licença para casamento.

49 – 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:

- R\$ 3.000,00 (três mil reais) em caso de morte de qualquer causa do empregado;
- R\$ 6.000,00 (seis mil reais) em caso de morte por acidente do empregado;
- R\$ 3.000,00 (três mil reais) em caso de invalidez por acidente do empregado;
- 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\$ 3.000,00 (três mil reais).

50 - RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO

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

- se o empregado, ciente da homologação designada, deixar de comparecer ao ato;
- se o empregado comparecer e suscitar dúvidas que impeçam sua realização.
- o descumprimento desta cláusula acarretará ao empregador o pagamento de multa prevista no parágrafo 8º do artigo 477 da CLT e mais a multa de 1% (um por cento) sobre o salário nominal do empregado por dia de atraso, revertida em favor do empregado.
- por ocasião do ato homologatório, serão exibidos, exclusivamente para fins de constatação e conferência, os comprovantes de quitação das Contribuições Sindicais e das Contribuições Negocias, tanto dos Empregados da Categoria Diferenciada do Profissional de Educação Física quanto dos Empregadores, sendo que a não apresentação não será fator impeditivo da realização do ato, devendo apenas ser ressalvada tal situação.

51 - RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA

O empregado dispensado por justa causa deverá receber carta aviso, devendo esta explicar o motivo da



Filiado a



dispensa, sob pena de gerar presunção de despedida injusta.

52 - RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO POR APOSENTADORIA

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

53 - 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 acrescidos 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, o cálculo, para os efeitos dos itens anteriores, será feito de acordo com a média dos últimos doze meses de serviços.
- e) é devido o aviso prévio na despedida indireta.
- f) o valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.
- g) o reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra seu tempo de serviço para todos os efeitos legais.
- h) o empregado dispensado será comunicado, por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado o período alusivo ao aviso prévio.
- i) a redução de duas horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo a conveniência do empregado, no início ou final da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida por escrito no ato do recebimento da carta de aviso prévio.
- j) o período de falta ao serviço sem prejuízo do salário integral aludido no parágrafo único do artigo 488 da CLT será majorado proporcionalmente aos anos de serviço prestado na mesma empresa.
- k) caso o empregado seja impedido pelo empregador de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, deverá ser observado o prescrito no artigo 477, parágrafo 6º, alínea "b" da CLT.
- l) o saldo de salário do período do aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais empregados, se a homologação da rescisão não for antes do fato.

54 - 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.

- a) Em obediência a Nota Técnica SRT/ nº 202/2009, por ocasião do desconto da Contribuição Sindical

Filiado a



Anual, os Empregadores deverão encaminhar ao Sinpefesp, relação nominal dos contribuintes em que conste além do nome completo, o número de inscrição no PIS – Programa de Integração Social, função exercida, a remuneração percebida no mês do desconto e o valor recolhido.

55- VINCULAÇÕES AO SINDICATO

Todos os empregados da categoria diferenciada do profissional de educação física deverão ficar vinculados ao Sindicato, recolhendo sua contribuição ao mesmo.

56 - LOCAL PARA REFEIÇÃO EM CONDIÇÕES HIGIÊNICAS

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

57 - SINDICALIZAÇÃO

Os empregadores disponibilizarão um espaço 3 (três) vezes por ano, com local e meio para o sindicato representativo da Categoria Diferenciada do Profissional de Educação Física o SINPEFESP, para que este possa angariar e aumentar a sindicalização dos empregados desta categoria profissional.

58 - ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL

Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva.

59 - 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.

60 - REVISÃO

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

a) 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.

61 - MENSALIDADES ASSOCIATIVAS

Os empregadores descontarão, da remuneração dos empregados da Categoria Diferenciada do Profissional de Educação Física sindicalizados, a mensalidade associativa no valor de R\$12,00 (doze reais) aprovada em assembleia geral específica dos empregados da categoria, em folha de pagamento.

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

b) os recolhimentos deverão ser efetivados pela seguinte ordem: na rede bancária, na sede e sub-sedes 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 da



Categoria Diferenciada do Profissional de Educação Física, com as respectivas remunerações e descontos efetuados, até o dia 10 (dez) do mês subsequente aos descontos.

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.

62 - 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 assembleia geral específica dos empregados da Categoria Diferenciada do Profissional de Educação Física, obedecendo a um teto sobre 15 (quinze) salários mínimos vigentes à época do desconto 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 Sindicato dos Profissionais de Educação Física por parte dos empregadores deverão ocorrer impreterivelmente até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao desconto.

b) os recolhimentos deverão ser efetuados pela seguinte ordem: na rede bancária, ou na sede 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 subsequente aos descontos.

e) as partes signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho entendem que o momento para os empregados se manifestarem, sobre o desconto referido nesta cláusula, é nas Assembleias 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.

63 - ABONOS DE FALTAS PARA MÃE TRABALHADORA

O empregador abonará as faltas da mãe trabalhadora, no caso de necessidade de consulta ou tratamento médico do filho com até 6 anos de idade ou inválido sem limite de idade, mediante comprovação por declaração médica, até o máximo de 12 (doze) dias por ano e acima deste limite a seu critério.

64 - 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.

65 - FÉRIAS PROPORCIONAIS

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

66 - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

O trabalhador que for dispensado no período de até 45 (quarenta e cinco) dias a contar de 1º de março de 2016, ou seja, até 14 de abril de 2016, excluído o período de aviso prévio, terá direito a uma indenização adicional equivalente a um salário nominal, que não integrará a média dos cálculos rescisórios para nenhum

efcito.

67 - 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.

68 - CESTA BÁSICA

O empregador fornecerá mensalmente aos empregados da Categoria Diferenciada do Profissional de Educação Física, até o 10º (décimo) dia de cada mês, nos termos do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, instituído pela Lei Federal nº 8312/1976, regulamentada pelo Decreto nº 05 de 14/01/1991, Cesta Básica de Alimentos ou Vale Compras em valor equivalente a R\$85,00 (oitenta e cinco reais), para os empregados com jornada de 36 horas semanais.

- 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) As Academias aplicarão 20% (vinte por cento) de reajuste no valor da cesta básica em caso de benefício superior estipulado por esta Convenção Coletiva de Trabalho;
- c) As Academias pertencentes à categoria econômica obrigam-se a conceder aos seus empregados uma 13ª cesta básica de alimentos, ou vale compras em valor equivalente a R\$ 85,00 (oitenta e cinco reais).

69 - 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.

70 - INÍCIO DO GOZO DE FÉRIAS

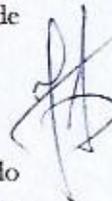
Início das férias coletivas ou normais, não poderá coincidir com a folga do empregado, ou em dia de compensação de repouso semanal.

71 - FÉRIAS COLETIVAS

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

71.1 – FÉRIAS

As férias poderão ser concedidas, por ato de acordo entre empregador e empregado da Categoria Diferenciada do Profissional de Educação Física em 02 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser



Filiado a



inferior a 10 dias corridos, inclusive aos maiores de 50 anos.

- a) De acordo com o Precedente Normativo nº 100 do TST, o início das férias, coletivas ou individuais não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação;
- b) As férias trabalhistas dos profissionais, quando estes forem empregados do mesmo grupo econômico de empresas, deverão, se assim desejarem os mesmos, ser gozadas, concomitantemente, desde que atendidos os prazos legais.

72 - FERIADOS PROLONGADOS

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

73 - 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.

74 - 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.

75 - QUADRO DE AVISOS

Afixação de avisos do Sindicato dos Profissionais de Educação Física – SINPEFESP nos quadros próximos aos locais de marcação do ponto.

76 - PREENCHIMENTOS DE VAGAS

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

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

76.1 – 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 da categoria profissional no vencimento através de recursos próprios, podendo, na primeira oportunidade, descontá-las de seus empregados.

76.2 - 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 de São Paulo e Região, serão reguladas unicamente por esta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO assinada entre ambos, arquivada na Delegacia Regional do Trabalho ou registrado em Cartório, para que surtam os efeitos legais e de direito.

76.3 –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.

77 - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Para fins do artigo 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.

78 - MULTA

Fica estabelecida a multa de 10% (dês 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.

79 - 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.

80 - CRECHES

Os empregadores poderão, como alternativa às exigências previstas no Art. 389 da CLT, pagar diretamente a mãe trabalhadora o valor equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo estabelecido na cláusula 5, até que a criança complete seis meses de idade. (Portaria 3.296 de 03/09/86 do Ministro do Trabalho, Almir Pazzianoto Pinto)

81 - AUXÍLIO FILHOS EXCEPCIONAIS OU DEFICIENTES FÍSICOS

Os empregadores obrigam-se a pagar aos empregados que tenham filhos na condição da referida cláusula que exijam cuidados permanentes o valor equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo estabelecido na cláusula 4, sem limite de idade, desde que seja comprovada a condição através de atestado emitido pelo Instituto Nacional do Seguro Social ou por médico indicado pelo empregador.

82 - DEFICIENTES

As academias 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:

- até 200 empregados – 2%
- de 201 a 500 empregados – 3%
- de 501 a 1000 empregados – 4% e,
- 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.

83 - MARCAÇÃO DE PONTO – HORÁRIO DE REFEIÇÃO

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

Convencionam as partes que as Academias 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.

84 - INTERNET

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

85 - INCAPACIDADE FINANCEIRA

Os empregadores vinculados ao Sindicato Patronal que não tiverem condições por incapacidade financeira de manterem o cumprimento integral do presente acordo, deverão solicitar audiência junto ao Sindicato Patronal, o qual 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:

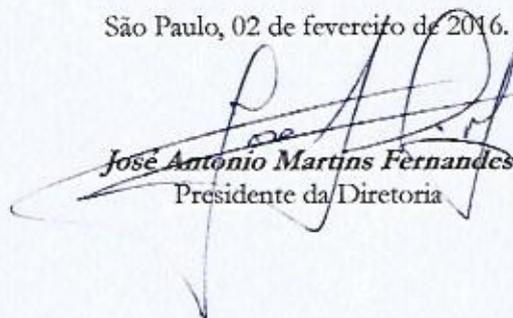
Qualquer solução somente poderá ser aplicada a partir da data do recebimento da comunicação assinada pela Comissão Paritária formada pelos dois Sindicatos.

86- FORO

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir qualquer divergência surgida na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, em consonância com a Lei 8.984/95.

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

São Paulo, 02 de fevereiro de 2016.



José Antonio Martins Fernandes
Presidente da Diretoria