



# Sindicato dos Profissionais de Educação Física de São Paulo e Região

Filiado a



## PAUTA DE REIVINDICAÇÃO 2018

### DOCUMENTO PRELIMINAR PARA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

#### SINPEFESP X SEEAATESP

#### 1- VIGÊNCIA E DATA BASE

As cláusulas e condições da presente Convenção Coletiva de Trabalho vigorarão de 1º de março de 2018 a 28 de fevereiro de 2020, com exceção das cláusulas de cunho econômico.

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

#### 2- ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá as categorias:

- Econômica: categoria das Academias Esportivas e Entidades Similares, representada pelo SEEAATESP, com abrangência no Estado de São Paulo.
- 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 em São Paulo e Região, conforme carta sindical.

#### SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO, PISO SALARIAL

#### 3- PISO SALARIAL

Fica estabelecido que a partir de 1º de março de 2018 o piso salarial para os empregados da Categoria Diferenciada do Profissional de Educação Física, mensalistas, com jornada de 36 horas semanais, passa a ser de R\$3.700,00 (três mil e setecentos reais). Em sendo contratado por hora-aula, R\$20,55 (vinte reais e cinquenta e cinco reais), mais o valor do DSR.

- Os profissionais que atuarem como responsável técnico ou cargos de supervisão e coordenação terão acréscimo de 20% (vinte por cento) no salário;
- Nenhum empregado da Categoria Diferenciada do Profissional de Educação Física poderá ser contratado por salário inferior aos valores dos pisos salariais previstos nesta Convenção Coletiva;
- Para toda e qualquer atividade não será permitido o pagamento proporcional, ou seja, o pagamento será no mínimo na fração de 60 minutos.

#### REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

#### 4 - REAJUSTE SALARIAL

Sobre os salários de fevereiro de 2018 será aplicado em 1º de março de 2018, reajuste salarial de Reposição Inflacionária, mais aumento real de 3% (três por cento).

#### 5 - REAJUSTE DE SALÁRIOS

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

Filiado a



## 6 - ALCANCE DOS AUMENTOS

Os aumentos beneficiarão a todos os empregados da Categoria Diferenciada dos Profissionais de Educação Física, na abrangência da base territorial do Sinpefesp, sejam eles mensalistas, quinzenalistas, diaristas, horistas, tarefeiros, comissionistas, etc.

## 7- INCIDÊNCIA DO AUMENTO

Sendo misto o salário, os aumentos incidirão sobre a parte fixa e variável.

### PAGAMENTO DE SALÁRIO - FORMAS E PRAZOS

## 8 - 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, ressalvada as condições mais favoráveis já existentes.

## 9 - CONCESSÃO DE VALES

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

## 10- DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

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

## 11- MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

Em caso de atraso no pagamento dos salários conforme determina a cláusula “pagamento mensal dos salários” desta convenção, fica o empregador obrigado a pagar **5%** do salário nominal do empregado até o 20º dia de atraso, e deste em diante mais **0,15%** ao dia, até o efetivo pagamento.

### REMUNERAÇÃO DSR

## 12- DESCONTO DO DSR

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

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

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

## 13- TRABALHOS EM FOLGAS E DIA FERIADO

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

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

Filiado a



## 14- ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Os empregadores 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 requeiram a empresa até 30 (trinta) dias antes do início do gozo.

## 15- PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

As empresas terão o prazo de 90 (noventa) dias, contados do dia da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, para apresentar ao SINPEFESP, por via eletrônica ou por ofício, pedido de abertura de negociação que vise à implantação do programa de participação nos lucros e/ou resultados, de que trata a Lei 10.101/00, alterada pela Lei 12.832/13, respeitada as condições mais vantajosas em prática.

Paragrafo Primeiro: Empresas integrantes de grupos econômicos do qual qualquer uma de suas subsidiárias, pratique participação nos lucros e/ou resultados, ficam obrigados a estendê-la aos seus empregados.

Paragrafo segundo: na ausência de manifestação do empregador em negociar e aplicar a participação nos lucros e/ou resultados, será aplicado o valor fixo do piso salarial em dobro estipulado por essa convenção coletiva de trabalho.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

### GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

#### 16 – PROMOÇÕES

A promoção de empregado para cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental não superior a 60 dias, findo o qual a promoção e o aumento serão anotados na CTPS, sendo que o salário deverá ser igual ao paradigma.

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

### OUTRAS GRATIFICAÇÕES

#### 17 - DIA DO PROFISSIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA

A contar de 1º de março de 2018, em homenagem ao Dia do Profissional de Educação Física - 1º de setembro - será concedida ao empregado da Categoria Diferenciada do Profissional de Educação Física, após 01 (um) ano de serviço, uma licença remunerada pelo período de 1 (um) dia, sem prejuízo de sua remuneração, descanso semanal remunerado, férias e demais direitos.

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

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

### ADICIONAL DE HORA EXTRA

#### 18- HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento).

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

Filiado a



## OUTROS ADICIONAIS

### 19- 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 adicionais dos últimos 12 meses anteriores ao pagamento.

a) aos empregados que recebem a base de comissões dos últimos 3 (três) meses anteriores ao pagamento.

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

### 20- 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.

## COMISSÕES

### 21- 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, obrigam-se a efetuar as anotações no holerite.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### 22 - FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO

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

### 23- VALE REFEIÇÃO

Os empregadores fornecerão Vale Refeição de valor correspondente a R\$ 25,00 (vinte e cinco reais), por dia de trabalho.

b) Estão dispensadas do cumprimento desta cláusula as empresas que fornecerem alimentação através de refeitório próprio, nos termos da NR 24, ou através de empresas conveniadas.

### 24- CESTA BÁSICA

O empregador fornecerá aos seus empregados até o 10º (décimo) dia de cada mês, nos termos do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, instituído pela Lei Federal nº 8.312/1976, regulamentada pelo Decreto nº 05, de 14/01/1991, cesta básica de alimentos, ou vale, compras em valor equivalente a **R\$150,00** (cento e vinte reais).

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

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### 25 - VALE TRANSPORTE

Tendo em vista o que dispõe o parágrafo único do artigo 4 da Lei 7418 de 16 de dezembro de 1985, o valor da participação dos empregadores nos gastos de deslocamentos do empregado, será equivalente à parcela que exceder a 3% (três por cento) do seu salário básico.

A) Este benefício poderá ser concedido através de meio magnético ou seu valor correspondente em dinheiro.

### 26 - REEMBOLSO DE QUILOMETRAGEM

Os profissionais que utilizarem seus veículos próprios para realização de eventos externos às

Filiado a



instalações dos respectivos empregadores, serão reembolsados conforme regra definida pelo empregador, que encaminhará ao Sinpefesp cópia da norma instituída para referida cláusula.

## AUXÍLIO DOENÇA / INVALIDEZ

### 27 – COMPLEMENTAÇÃO DE SALÁRIOS

Os empregadores 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.

### 28- AUXÍLIO POR MORTE OU INVALIDEZ

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

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

## AUXÍLIO CRECHE

### 29– CRECHES

Os empregadores poderão, como alternativa às exigências previstas no Artigo 389 da CLT, pagar diretamente a mãe trabalhadora o valor equivalente a **20%** (vinte por cento) do salário normativo até que a criança complete seis meses de idade.

## OUTROS AUXÍLIOS

### 30- AUXÍLIO AOS FILHOS EXCEPCIONAIS OU DEFICIENTES FÍSICOS

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

### 31- ASSISTÊNCIA MÉDICO – HOSPITALAR

Os empregadores estão obrigados a assegurar, às suas expensas, assistência médico-hospitalar a todos os seus profissionais de educação física, sendo-lhes 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.

## APOSENTADORIA

### 32- PRÊMIO APOSENTADORIA

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

### 33- PREENCIMENTO DE FORMULÁRIOS

Os empregadores deverão 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.



Filiado a



## CONTRATO DE TRABALHO - ADMISSÃO, DEMISSÃO,

### 34- 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.

### 35- TÉRMINO DA EXPERIÊNCIA

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

### 36- CARTA AVISO

Os empregadores entregarão ao empregado carta aviso com os motivos da dispensa, em caso de dispensa sem justa causa.

## DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### 37- 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.

### 38- INDENIZAÇÃO ADICIONAL

Ao trabalhador que for dispensado no período de até 45 (quarenta e cinco) dias, contados de 28 de janeiro de 2018, ou seja, até 17 de março de 2018, excluído o período de aviso prévio, terá direito a uma indenização adicional equivalente a um salário nominal, que não integrará a média dos cálculos rescisórios para nenhum efeito.

### 39 - ASSISTÊNCIA E HOMOLOGAÇÃO SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

Nas rescisões de contrato de trabalho de empregados com mais de um ano de serviço, no mesmo empregador deverão ser realizadas no SINPEFESP ou FEPEFI em suas Sede sociais ou nas cidades onde mantenham sub-sedes ou onde mantenham representação da entidade.

Paragrafo único: Neste ato a entidade sindical deverá assistir, assessorar, aconselhar, orientar e advertir sobre consequências do ato e a correção ou incorreção dos pagamentos à luz da legislação em vigor. A assistência ou homologação de rescisão de contrato de trabalho efetuada por qualquer outra entidade/empresa não produzirá efeitos jurídicos e será considerada nula e de pleno direito.

Paragrafo segundo: As

## AVISO PRÉVIO

### 40 - GARANTIA DO EXERCÍCIO DA MESMA FUNÇÃO NO CURSO DO AVISO PRÉVIO

Deverão ser mantidas as condições de trabalho, assim 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.

### 41 - AVISO PRÉVIO

O Aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título 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.

Filiado a



- 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.

## 42- DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O empregado despedido fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, desonerando o empregador do pagamento dos dias não trabalhados. Parágrafo Único: em caso de pedido 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.

## SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

### 43- SUSPENSÃO DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

## PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

### 44- DEFICIENTES

Os empregadores com 100 (cem) ou mais empregados, por força do comando Constitucional contido nos artigos 7º, XXXI, 37, VIII, 203, IV e V, e 227, parágrafo 1º., II, e parágrafo 2º, e na Lei 7.853/89, regulamentada pelo Decreto nº 3.298/1999, estão obrigadas a preencher de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários da Previdência Social, reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:

- a) até 200 empregados- 2%.

Filiado a



- b) de 201 a 500 empregados - 3%.
- c) de 501 a 1000 empregados - 4%.
- d) mais de 1000 empregados - 5%.

As pessoas portadoras de deficiência se enquadram nas seguintes categorias:

- a) deficiência física,
- b) deficiência auditiva,
- c) deficiência visual,
- d) deficiência mental,
- e) deficiência múltipla.

## OUTRAS NORMAS REFRENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

### 45-PERÍODO DE EXPERIÊNCIA

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

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

### 46- PERSONAL TRAINER

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

- a) como empregado registrado, com cargo, salário e jornada de trabalho definidos contratualmente, prestará serviços destinados aos associados/clientes da Academia Esportiva.
- b) Como Personal Trainer autônomo, utilizando os equipamentos e instalações cedidas pela Academia Esportiva da Associação mediante contrato, prestará serviços a clientes seus individualmente, em horários diferentes e nunca superiores ao de seu contrato de trabalho como empregado, recebendo diretamente deles pelos seus serviços prestados.
- c- O Personal Trainer não realizará nenhuma forma de pagamento com qualquer tipo de denominação "TAXA", "ALUGUEL", VALOR DE ESPAÇO CEDIDO, ETC., pois tal valor já será pago através do associado nas formas estabelecidas pelo estatuto da respectiva entidade;
- d- A instituição somente poderá proibir a prestação de serviço de Personal Trainer ao associado quando este 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.

### 47- TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS

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

- a) a Empresa prestadora dos serviços deverá aplicar aos seus empregados a mesma Convenção Coletiva de Trabalho que é aplicada aos empregados da Tomadora dos serviços, assim, como também, conceder-lhes, em igualdade, as mesmas condições dispensadas aos empregados da tomadora dos serviços, ou seja, vestiário, sanitário, local para refeição, água potável, dentre outros.
- b) a Empresa conveniada deverá aplicar aos seus empregados a mesma Convenção Coletiva de Trabalho que é aplicada aos empregados da Tomadora dos serviços, assim, como também, conceder-lhes, em igualdade, as mesmas condições dispensadas aos empregados da tomadora dos serviços, ou seja, vestiário, sanitário, local para refeição, água potável, dentre outros.
- c) a Entidade Tomadora dos serviços se responsabiliza pelo fiel cumprimento do contido na letra "a" desta cláusula, respondendo subsidiariamente pelas obrigações não cumpridas pela Empresa prestadora dos serviços.

## RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E



Filiado a



## ESTABILIDADES

### IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

#### 48- PREENCHIMENTO DE VAGAS

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

- dar preferência ao remanejamento interno de seus empregados para o preenchimento de vagas para níveis superiores.
- utilizar-se do balcão de empregos do SINPEFESP ou FEPEFI.

#### 49- PLANO DE CARGOS

As empresas que aplicarem planos de cargos e salários deverão comunicar os sindicatos signatários desta convenção coletiva de trabalho, na qual é necessário constar os mecanismos de aferição e sua aplicação.

#### 50- ABSTENÇÃO DE CONDUTA DISCRIMINATÓRIA

A empresa compromete-se a manter isonomia e igualdade no ato de admissão, ao trabalhador sindicalizado; gênero; raça, bem como de dispensar trabalhador sindicalizado; gênero; raça, superveniente à admissão.

## ESTABILIDADE MÃE

#### 51- GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE

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

- se rescindido o contrato de trabalho por mútuo acordo entre as partes, será obrigatória a assistência do SINPEFESP;
- ocorrida a hipótese constante do item "a" desta cláusula, os empregadores que não possuem creche ou convênio com entidades para uso de creche dos filhos das empregadas, deverão a título de ajuda, pagar um salário nominal, juntamente com as verbas rescisórias.

## ESTABILIDADE DE SERVIÇO MILITAR

#### 52- GARANTIA AO EMPREGADO COM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

É garantido o emprego e salário ao empregado com idade de prestação de 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 SINPEFESP. O Empregado não sofrerá nenhum desconto em seu salário, caso tenha que prestar o compromisso com a linha de tiro coincidente com o horário de trabalho.

## ESTABILIDADE ACIDENTADOS/ PORTADORES DE DOENÇA PROFISSIONAL

#### 53- 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 no empregador, após a cessação do auxílio doença acidentário, independentemente da percepção de auxílio acidentário.

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

## ESTABILIDADE APOSENTADORIA

Filiado a



## 54- GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTARIA

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:

- 12 meses, para os empregados que tenham permanecido a serviço do mesmo empregador por um período mínimo de 06 anos;
- 24 meses, para os empregados que tenham permanecido a serviço do mesmo empregador por um período mínimo de 08 anos;
- 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.

## OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

### 55- 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.

### 56- SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

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

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

### 57- DISPENSA POR JUSTA CAUSA

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

## OUTRAS ESTABILIDADES

### 58- 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;

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

### 59- GARANTIA APÓS ELEIÇÕES DE DIRETORIA

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

Filiado a



- a) aos empregados com mais de 10 anos de serviços contínuos no mesmo empregador, 90 dias;
- b) aos empregados com mais de 15 anos de serviços contínuos no mesmo empregador, 120 dias.

## 60- GARANTIA APÓS O RETORNO DE FÉRIAS

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

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

## 61- VINCULAÇÕES AO SINDICATO

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

## JORNADA DE TRABALHO- DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### 62- BANCO DE HORAS

Será aplicado o Banco de horas, conforme norma desta Convenção Coletiva de Trabalho, mediante notificação prévia ao Sinpefesp e ao Seeaatesp, sindicatos signatários desta convenção, através de carta “AR” ou por via eletrônica, cujas condições serão as seguintes:

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.

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

#### 62. I Da Administração do Banco de Horas

62.I.I O “banco de horas” consistirá na antecipação de horas de trabalho, não podendo apresentar saldo negativo.

62.I.II As horas trabalhadas serão creditadas no “banco de horas” na mesma proporção estabelecida para o acréscimo remuneratório previsto na “cláusula horas extras” desta Convenção Coletiva de Trabalho.

62.I.III 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.

62.I.IV As faltas, atrasos e saídas antecipadas, havendo acordo prévio entre o empregado e empregador, poderão ser compensadas.

62.I.V As horas trabalhadas em dia feriado não serão creditadas no “banco de horas”, devendo ser pagas com os devidos acréscimos no mês de ocorrência.

62.I.VI 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.

62.I.VII Não poderá ser utilizado o banco de horas para o empregado contratado sob o regime de tempo parcial.

#### 62.II Da Vigência

62.II.I A vigência do “banco de horas” será a mesma estipulada nesta Convenção Coletiva de Trabalho, ou seja, de 1º de março de 2018 a 28 de fevereiro de 2020.

62.II.II 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

Filiado a



de folgas, dentro do período de vigência anual..

62.II.III 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.

62.II.IV 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.

## 63- 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.

## 64- AUSÊNCIA JUSTIFICADA

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

## 65- FERIADOS PROLONGADOS

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

## FALTAS

### 66- OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

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

### 67- ABONO DE FALTAS PARA MÃES TRABALHADORAS

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 dias por ano e acima deste limite a seu critério.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### 68- ESCALA DE REVEZAMENTO

Os empregadores, dadas as características de suas atividades e finalidades de suas existências, que são a prática do esporte, recreação, lazer, eventos sociais e esportivos, autorizados, por isso mesmo, a funcionarem aos domingos e feriados, dias estes de maior afluência de seus sócios, deverão organizar escala de revezamento de folga de seus empregados, cujo trabalho é indispensável nesses dias da semana, para que, de acordo com a Portaria No 417, artigo 2o, letra “b”, de 10/06/66, do MTB, pelo menos em um período máximo de sete semanas de trabalho, cada empregado usufrua um domingo de folga. No caso do empregado não usufruir dessa folga, esta lhe será paga com acréscimo de 160% (cento e sessenta por cento).

## FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

Filiado a



## 69- 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.

## REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

### 70- FÉRIAS PROPORCIONAIS

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

## LICENÇA REMUNERADA

### 71- 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.

## LICENÇA MATERNIDADE E ADOÇÃO

### 72- 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.

### 73- LICENÇA PARA MULHERES ADOTANTES

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

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

### 74- 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 da Categoria Diferenciada do Profissional de Educação Física com 4 (quatro) ou mais anos de serviços prestados ao mesmo empregador até 30 (trinta) dias após o retorno de licença para casamento.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR



Filiado a



## CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

### 75- 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.

### 76- 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.

### 77- 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 pelos empregadores exigidos na prestação de serviços ou quando a atividade assim o exigir.

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

b) a perda ou estrago do EPI, por má utilização do empregado, será 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.

### 78- 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.

### 79- EMPREGADA GESTANTE E EMPREGADA LACTANTE

A empregada gestante e a lactante deverão ser afastadas das atividades ou dos locais insalubres, enquanto perdurar a gestação e a lactação, sendo vedada a prestação de serviços nesses locais pelas mesmas.

## EXAMES MÉDICOS

### 80- EXAMES MÉDICOS OBRIGATÓRIOS

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

## ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

### 81- ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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

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

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

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

Filiado a



## 82- SINDICALIZAÇÃO

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

## REPRESENTANTE SINDICAL

### 83- 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.

### 84- DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

Quando da eleição da Comissão de Representantes dos Empregados na empresa, na forma do artigo 510-A, da CLT, será indicado pelo Sindicato Profissional um membro para a comissão eleitoral, empregado ou não da empresa, além dos cinco estabelecidos em lei.

Paragrafo Único: Deverá ser respeitada a participação sindical aos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.

## GARANTIA A DIRETORES SINDICAL

### 85- ABONO POR NÃO COMPARECIMENTO

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

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

## ACESSO A INFORMAÇÃO DA EMPRESA

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

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### 87- VINCULAÇÕES AO SINDICATO

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

### 88- 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\$24,00 (vinte e quatro reais) aprovada em assembleia geral específica dos empregados da categoria, em folha de pagamento.

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

Filiado a



- b) os recolhimentos deverão ser efetivados pela seguinte ordem: na rede bancária, na sede e subedes 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.

## 89- 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, obedecendo a um teto sobre 15 (quinze) salários mínimos vigentes à época do desconto.

- 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 à multa de 10% (dez por cento) e juros de mora de 1% ao mês.
- d) os empregadores fornecerão ao Sindicato, 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, sendo que o direito de oposição aos trabalhadores foi definido e garantido em assembleia de 27/10/2017.
- f) os empregadores que, por qualquer motivo, deixarem de descontar a contribuição prevista nesta cláusula, deverão repassar ao Sindicato, com recursos próprios, os valores que deveriam ter descontado.

## 90- CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

A contribuição sindical estabelecida nos artigos 578 e seguintes da CLT deverá ser descontada dos profissionais na forma da lei, visto a assembleia realizada em 27/10/2017 ter concedido autorização para tanto.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### 91- QUADRO DE AVISOS

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

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

### 92- REGIONALIZAÇÃO

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

## DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

Filiado a



## 93- INCAPACIDADE FINANCEIRA

As empresas filiadas ao Seeaatasp que não tiverem condições por incapacidade financeira de manterem o cumprimento integral do presente acordo, deverão solicitar audiência junto ao Seeaatasp e 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.

## APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### 94-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.

### 95 – EFICÁCIA DAS CLÁUSULAS

As cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho posterior.

Paragrafo Único: Os acordos coletivos e individuais serão nulos quando suprimidas ou inferiores em relação às clausulas desta convenção coletiva de trabalho.

### 96- AÇÃO DE CUMPRIMENTO

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

### 97- 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.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### 98- FORO

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

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

São Paulo, 31 de janeiro de 2018.



\_\_\_\_\_  
José Antonio Martins Fernandes  
Presidente

Sindicato dos Profissionais de Educação Física de São Paulo e Região