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

O SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO FÍSICA DE SÃO PAULO E REGIÃO, com sede e foro nesta capital à Rua Manoel da Nóbrega, nº.802, Paraíso, CEP 04001-002, Registro Sindical Nº. 46000.005919/2002-61 e CNPJ Nº. 05.376.877/0001-03, autorizado pela Assembléia Geral Extraordinária da categoria, realizada em 10/01/2011, no município de São Paulo, neste ato representado por seu presidente Sr. José Antonio Martins Fernandes, CPF nº 012.074.478-38 e pelo Advogado Marcos César Amador Alves OAB/SP 165.539 e, o

SINDICATO DOS CLUBES DO ESTADO DE SÃO PAULO - "SINDI-CLUBE", detentor do código de entidade sindical nº. 000.000.89549-0, com sede nesta Capital a Av. Indianópolis, 628, Registro Sindical Nº 46010.000157/95 e CNPJ Nº 60.554.417/0001-28, autorizado pela Assembléia Geral da categoria, realizada em 31 de agosto a 08 de setembro de 2010, no Município de São Paulo, neste ato representado por seu presidente Sr. Cezar Roberto Leão Granieri, CPF 219.398.968-00, e pelos Advogados Leandro Aguiar Piccino OAB/SP 162.464 e Valter Piccino, OAB.SP 55.180, havendo entrado em composição amigável, vêm, mui respeitosamente, trazer ao conhecimento de Vossa Excelência as seguintes bases e cláusulas da ...

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO PARA O ANO DE 2011

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

Ilha Comprida/SP, Ilha Solteira/SP, Ilhabela/SP, Indiana/SP, Indiaporã/SP, Inúbia Paulista/SP, Ipaussu/SP, Iperó/SP, Ipeúna/SP, Ipiguá/SP, Iporanga/SP, Ipuã/SP, Irapuã/SP, Irapuru/SP, Itaberá/SP, Itaí/SP, Itajobi/SP, Itaju/SP, Itanhaém/SP, Itaóca/SP, Itapecerica da Serra/SP, Itapetininga/SP, Itapeva/SP, Itapevi/SP, Itapira/SP, Itapirapuã Paulista/SP, Itápolis/SP, Itaporanga/SP, Itapuí/SP, Itapura/SP, Itaquaquecetuba/SP, Itararé/SP, Itariri/SP, Itatinga/SP, Itirapina/SP, Itirapuã/SP, Itobi/SP, Ituverava/SP, Jaborandi/SP, Jaboticabal/SP, Jacareí/SP, Jaci/SP, Jacupiranga/SP, Jales/SP, Jambeiro/SP, Jandira/SP, Jardinópolis/SP, Jaú/SP, Jeriquara/SP, Joanópolis/SP, João Ramalho/SP, José Bonifácio/SP, Júlio Mesquita/SP, Jumirim/SP, Junqueirópolis/SP, Juquiá/SP, Juquitiba/SP, Lagoinha/SP, Lavínia/SP, Lavrinhas/SP, Leme/SP, Lençóis Paulista/SP, Lins/SP, Lorena/SP, Lourdes/SP, Lucélia/SP, Lucianópolis/SP, Luís Antônio/SP, Luiziânia/SP, Lupércio/SP, Lutécia/SP, Macatuba/SP, Macaubal/SP, Macedônia/SP, Magda/SP, Mairinque/SP, Mairiporã/SP, Manduri/SP, Marabá Paulista/SP, Maracaí/SP, Marapoama/SP, Mariápolis/SP, Marília/SP, Marinópolis/SP, Martinópolis/SP, Matão/SP, Mauá/SP, Mendonça/SP, Meridiano/SP, Mesópolis/SP, Miguelópolis/SP, Mineiros do Tietê/SP, Mira Estrela/SP, Miracatu/SP, Mirandópolis/SP, Mirante do Paranapanema/SP, Mirassol/SP, Mirassolândia/SP, Mococa/SP, Mogi Guaçu/SP, Mombuca/SP, Monções/SP, Mongaguá/SP, Monte Alto/SP, Monte Aprazível/SP, Monte Azul Paulista/SP, Monte Castelo/SP, Monteiro Lobato/SP, Morro Agudo/SP, Motuca/SP, Murutinga do Sul/SP, Nantes/SP, Narandiba/SP, Natividade da Serra/SP, Nazaré Paulista/SP, Neves Paulista/SP, Nhandeara/SP, Nipoã/SP, Nova Aliança/SP, Nova Campina/SP, Nova Canaã Paulista/SP, Nova Castilho/SP, Nova Europa/SP, Nova Granada/SP, Nova Guataporanga/SP, Nova Independência/SP, Nova Luzitânia/SP, Novais/SP, Novo Horizonte/SP, Nuporanga/SP, Ocauçu/SP, Óleo/SP, Olímpia/SP, Onda Verde/SP, Oriente/SP, Orindiúva/SP, Orlândia/SP, Osasco/SP, Oscar Bressane/SP, Osvaldo Cruz/SP, Ourinhos/SP, Ouro Verde/SP, Ouroeste/SP, Pacaembu/SP, Palestina/SP, Palmares Paulista/SP, Palmeira d'Oeste/SP, Palmital/SP, Panorama/SP, Paraguaçu Paulista/SP, Paraibuna/SP, Paraíso/SP, Paranapanema/SP, Paranapuã/SP, Parapuã/SP, Pardinho/SP, Pariquera-Açu/SP, Parisi/SP, Patrocínio Paulista/SP, Paulicéia/SP, Paulistânia/SP, Paulo de Faria/SP, Pederneiras/SP, Pedra Bela/SP, Pedranópolis/SP, Pedregulho/SP, Pedrinhas Paulista/SP, Pedro de Toledo/SP, Penápolis/SP, Pereira Barreto/SP, Pereiras/SP, Peruíbe/SP, Piacatu/SP, Piedade/SP, Pilar do Sul/SP, Pindamonhangaba/SP, Pindorama/SP, Pinhalzinho/SP, Piquerobi/SP, Piquete/SP, Piracaia/SP, Piraju/SP, Pirajuí/SP, Pirangi/SP, Pirapora do Bom Jesus/SP, Pirapozinho/SP, Pirassununga/SP, Piratininga/SP, Pitangueiras/SP, Planalto/SP, Platina/SP, Poá/SP, Poloni/SP, Pompéia/SP, Pongaí/SP, Pontal/SP, Pontalinda/SP, Pontes Gestal/SP, Populina/SP, Porangaba/SP, Porto Ferreira/SP, Potim/SP, Potirendaba/SP, Pracinha/SP, Pradópolis/SP, Praia Grande/SP, Pratânia/SP, Presidente Alves/SP, Presidente Bernardes/SP, Presidente Epitácio/SP, Presidente Prudente/SP, Presidente Venceslau/SP, Promissão/SP, Quadra/SP, Quatá/SP, Queiroz/SP, Queluz/SP, Quintana/SP, Rancharia/SP, Redenção da Serra/SP, Regente Feijó/SP, Reginópolis/SP, Registro/SP, Restinga/SP, Ribeira/SP, Ribeirão Bonito/SP, Ribeirão Branco/SP, Ribeirão Corrente/SP, Ribeirão do Sul/SP, Ribeirão dos Índios/SP, Ribeirão Grande/SP, Ribeirão Pires/SP, Ribeirão Preto/SP, Rifaina/SP, Rincão/SP, Rinópolis/SP, Rio das

Pedras/SP, Rio Grande da Serra/SP, Riolândia/SP, Riversul/SP, Rosana/SP, Roseira/SP, Rubiácea/SP, Sabino/SP, Sagres/SP, Sales Oliveira/SP, Sales/SP, Salesópolis/SP, Salmourão/SP, Saltinho/SP, Salto de Pirapora/SP, Salto Grande/SP, Sandovalina/SP, Santa Adélia/SP, Santa Albertina/SP, Santa Bárbara d'Oeste/SP, Santa Branca/SP, Santa Clara d'Oeste/SP, Santa Cruz da Conceição/SP, Santa Cruz da Esperança/SP, Santa Cruz das Palmeiras/SP, Santa Cruz do Rio Pardo/SP, Santa Ernestina/SP, Santa Fé do Sul/SP, Santa Isabel/SP, Santa Lúcia/SP, Santa Maria da Serra/SP, Santa Mercedes/SP, Santa Rita d'Oeste/SP, Santa Rita do Passa Quatro/SP, Santa Rosa de Viterbo/SP, Santa Salete/SP, Santana da Ponte Pensa/SP, Santana de Parnaíba/SP, Santo Anastácio/SP, Santo André/SP, Santo Antônio da Alegria/SP, Santo Antônio do. Aracanguá/SP, Santo Antônio do Jardim/SP, Santo Antônio do Pinhal/SP, Santo Expedito/SP, Santópolis do Aguapeí/SP, Santos/SP, São Bento do Sapucaí/SP, São Bernardo do Campo/SP, São Caetano do Sul/SP, São Carlos/SP, São Francisco/SP, São João das Duas Pontes/SP, São João de Iracema/SP, São João do Pau d'Alho/SP, São Joaquim da Barra/SP, São José da Bela Vista/SP, São José do Barreiro/SP, São José do Rio Pardo/SP, São José do Rio Preto/SP, São José dos Campos/SP, São Lourenço da Serra/SP, São Luís do Paraitinga/SP, São Manuel/SP, São Miguel Arcanjo/SP, São Paulo/SP, São Pedro do Turvo/SP, São Roque/SP, São Sebastião da Grama/SP, São Sebastião/SP, São Simão/SP, São Vicente/SP, Sarapuí/SP, Sarutaiá/SP, Sebastianópolis do Sul/SP, Serra Azul/SP, Sertãozinho/SP, Sete Barras/SP, Severínia/SP, Silveiras/SP, Sorocaba/SP, Sud Mennucci/SP, Suzanápolis/SP, Suzano/SP, Tabapuã/SP, Tabatinga/SP, Taboão da Serra/SP, Taciba/SP, Taguaí/SP, Taiaçu/SP, Taiúva/SP, Tambaú/SP, Tanabi/SP, Tapiraí/SP, Tapiratiba/SP, Taquaral/SP, Taquaritinga/SP, Taquarituba/SP, Taquarivaí/SP, Tarabai/SP, Tarumã/SP, Tatuí/SP, Taubaté/SP, Tejupá/SP, Teodoro Sampaio/SP, Terra Roxa/SP, Timburi/SP, Torre de Pedra/SP, Torrinha/SP, Trabiju/SP, Tremembé/SP, Três Fronteiras/SP, Tuiuti/SP, Tupã/SP, Tupi Paulista/SP, Turiúba/SP, Turmalina/SP, Ubarana/SP, Ubatuba/SP, Ubirajara/SP, Uchoa/SP, União Paulista/SP, Urânia/SP, Uru/SP, Urupês/SP, Valentim Gentil/SP, Valparaíso/SP, Vargem Grande do Sul/SP, Vargem Grande Paulista/SP, Vargem/SP, Várzea Paulista/SP, Vera Cruz/SP, Viradouro/SP, Vista Alegre do Alto/SP, Vitória Brasil/SP, Votorantim/SP, Votuporanga/SP e Zacarias/SP, que, reciprocamente aceitam e outorgam a saber:

01 - REAJUSTE SALARIAL

Sobre os salários de dezembro de 2010, será aplicado em 1º de janeiro de 2011, reajuste salarial de 7% (sete por cento).

a) serão compensados todas as antecipações e aumentos compulsórios havidos de 1º de janeiro de 2010 a 31 de dezembro de 2010, exceto as decorrentes de promoções e mérito;

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

02 - 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.

03 - 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 no Estado de São Paulo, sejam eles mensalistas, quinzenalistas, diaristas, horistas, tarefeiros, comissionistas, etc.

04 - INCIDÊNCIA DO AUMENTO

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

05 – PISO SALÁRIAL

Fica assegurado que a partir de 1º de janeiro de 2011, aos trabalhadores da categoria diferenciada dos Profissionais de Educação Física, nenhum salário poderá ser inferior aos valores mencionados abaixo, que obedecerá os seguintes critérios:

CAPITAL E GRANDE SÃO PAULO

a) Para os clubes da capital e municípios circunvizinhos, que tenham até 60 (sessenta) empregados deverão pagar o piso salarial de R$1.408,00 (hum mil, quatrocentos e oito reais), por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R$6,40 (seis reais e quarenta centavos);

a1) Para os clubes da capital e municípios circunvizinhos, que tenham até 60 (sessenta) empregados, foi estabelecido para a função de Coordenação Técnica, sendo o Responsável Técnico pela entidade, deverão pagar o piso salarial de R$1.570,80 (hum mil, quinhentos e setenta reais e oitenta centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R$7,14 (sete reais e quatorze reais);

b) Para os clubes da capital e municípios circunvizinhos, com mais de 60 (sessenta) empregados pagarão o piso salarial de R$1.518,00 (hum mil, quinhentos e dezoito reais), por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R$6,90 (seis reais e noventa centavos);

b1) Para os clubes da capital e municípios circunvizinhos, com mais de 60 (sessenta) empregados, foi estabelecido para a função de Coordenação Técnica, sendo o Responsável Técnico pela entidade, deverão pagar o piso salarial de R$1.694,00 (hum mil, seiscentos e noventa e quatro reais) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R$7,70(sete reais e setenta centavos);

LITORAL

a) Para os clubes do litoral com até 60 (sessenta) empregados deverão pagar o piso salarial de R$1.210,00 (hum mil, duzentos e dez reais), por jornada de 220

horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R$5,50 (cinco reais e cinqüenta centavos);

a1) Para os clubes do litoral com até 60 (sessenta) empregados, foi estabelecido para a função de Coordenação Técnica, sendo o Responsável Técnico pela entidade, deverão pagar o piso salarial de R$1.350,80 (hum mil, trezentos e cinqüenta reais e oitenta centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R$6,14 (seis reais e quatorze reais);

b) Para os clubes do litoral com mais de 60 (sessenta) empregados deverão pagar o piso salarial de R$1.331,00 (hum mil, trezentos e trinta e um reais), por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R$6,05 (seis reais e cinco centavos);

b1) Para os clubes do litoral com mais de 60 (sessenta) empregados, foi estabelecido para a função de Coordenação Técnica, sendo o Responsável Técnico pela entidade, deverão pagar o piso salarial de R$1.487,20 (hum mil, quatrocentos e oitenta e sete reais e vinte centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R$6,76 (seis reais e setenta e seis centavos);

INTERIOR

a) Para os clubes do interior com até 60 (sessenta) empregados deverão pagar piso de R$1.306,80 (hum mil, trezentos e seis reais e oitenta centavos), por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R$5,94 (cinco reais e noventa e quatro centavos);

a1) Para os clubes do interior com até 60 (sessenta) empregados, foi estabelecido para a função de Coordenação Técnica, sendo o Responsável Técnico pela entidade, deverão pagar o piso salarial de R$1.458,60 (hum mil, quatrocentos e cinqüenta e oito reais e sessenta centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R$6,63 (seis reais e sessenta e três centavos);

b) Para os clubes do interior com mais de 60 (sessenta) empregados deverão pagar piso de R$1.427,80 (hum mil, quatrocentos e vinte e sete reais e oitenta centavos), por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R$6,49 (seis reais e quarenta e nove centavos);

b1) Para os clubes do interior com mais de 60 (sessenta) empregados, foi estabelecido para a função de Coordenação Técnica, sendo o Responsável Técnico pela entidade, deverão pagar o piso salarial de R$1.595,00 (hum mil, quinhentos e noventa e cinco reais) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R$7,25 (sete reais e vinte e cinco centavos).

06 - SALÁRIO ADMISSÃO

Fica assegurado ao empregado admitido para a mesma função de outro, cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido, sob quaisquer condições, igual salário 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.

07 - 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.

08 - PAGAMENTO MENSAL DOS SALÁRIOS

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

09 - RECEBIMENTOS QUE COMPÕEM A REMUNERAÇÃO

Os prêmios de qualquer natureza e as gorjetas, desde que pagos habitualmente, ou quando contratados, no início ou durante a vigência do contrato de trabalho, deverão ser anotados na CTPS.

10 - COMPLEMENTAÇÃO DE SALÁRIOS

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

11 - CONCESSÃO DE VALES

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

12 - HORAS EXTRAS

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

13 - TRABALHO EM FOLGAS E DIA FERIADO

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

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

14 - JORNADA DE TRABALHO

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

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

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

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

1. DA JORNADA DE TRABALHO

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

2. DA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

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

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

3. DA ADMINISTRAÇÃO DO BANCO DE HORAS

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

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

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

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

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

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

4. DA VIGÊNCIA DO BANCO DE HORAS

4.1 A vigência do "banco de horas" será de 1º de outubro de 2011 a 30 de setembro de 2012.

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

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

5. DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

5.1 O número de horas previstas nos itens 4.2 e 4.3, e aquelas dos itens 3.4 a 3.6, integram a base de cálculo para apuração da média de horas extras para fins de cálculo de 13º salário, férias, aviso prévio e demais verbas rescisórias.

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

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

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

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

2. também deverá ser fornecida refeição adicional pelo sistema usual da Entidade, ou a entrega de ticket refeição no valor de R$ 8,80 (oito reais e oitenta centavos);

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

15 - ESCALA DE REVEZAMENTO

Os empregadores, dadas as características de suas atividades e finalidades de suas existências, que é a prática do esporte, recreação, lazer, eventos sociais e esportivos, autorizados, por isso mesmo, a funcionarem aos domingos e feriados, dias estes de maior afluência de seus sócios, deverão organizar escala de revezamento de folga de seus empregados, cujo trabalho é indispensável nesses dias da semana, para que, de acordo com a Portaria No 417, artigo 2o, letra "b", de 10/06/66, do MTB, pelo menos em um período máximo de 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).

15-A – PERSONAL TRAINER

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

a) Como empregado, registrado, com cargo, salário e jornada de trabalho definidos contratualmente, prestará serviços destinados aos associados /clientes

da Academia Esportiva;

b) Como Personal Trainer autônomo, utilizando os equipamentos e instalações cedidas pela Academia Esportiva da Associação mediante contrato, prestará serviços a clientes seus, individualmente, em horários diferentes e nunca superiores daquele de seu contrato de trabalho como empregado, recebendo diretamente deles pelos seus serviços prestados. Por não haver subordinação, não haver interferência na administração, metodologia e procedimentos inerentes ao seu trabalho junto aos seus clientes, não há vínculo empregatício deste com a Associação.

16 - DESCONTO DO DSR

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

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

17 - PROMOÇÕES

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

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

18 - TÉRMINO DA EXPERIÊNCIA

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

19 - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

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

20 - ABONO POR NÃO COMPARECIMENTO

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

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

20-A -ASSISTÊNCIA E HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

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

21 - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

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

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

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

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

23 – SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Os empregadores deverão observar as disposições das NR's 7 e 9 relativas aos Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional e do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais.

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

É garantido o emprego 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.

25 - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE

Será garantido o emprego e salário à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 150 dias após o parto, excluído o aviso prévio.

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

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

26 - GARANTIA AO EMPREGADO ESTUDANTE

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

a) aos empregados estudantes menores de 18 anos será garantida a dispensa de uma hora antes do final da jornada de trabalho para manutenção do horário escolar, sem prejuízo de seus salários.

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

O empregado que sofreu acidente do trabalho tem garantido, pelo prazo mínimo de 12 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 garantidos o emprego e salário, por 60 (sessenta) dias, após a alta médica.

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

No caso de encerramento das atividades do empregador, fica garantido ao empregado que estiver a 12 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.

29 - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTAR-SE

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

a) se o empregado demitido houver assumido outro emprego, não terá direito ao reembolso previsto nesta cláusula, sem prejuízo dos valores recebidos a título de seguro desemprego;

b) o empregado deverá comunicar ao empregador, por escrito no ato da dispensa a condição acima e, comprová-la no período de 30 dias subseqüentes, sob pena de não o fazendo decair desse seu direito;

c) aos empregados com mais de 55 anos de idade e 18 anos ou mais de serviços consecutivos no mesmo empregador, será garantido o emprego ou o salário, a critério do empregador, por um período de 12 meses, que antecederem a aposentadoria em seu prazo mínimo.

30 - GARANTIA DO EXERCÍCIO DA MESMA FUNÇÃO NO CURSO DO AVISO PRÉVIO

Deverão ser mantidas as condições de trabalho como deverá ser mantido o mesmo local de trabalho do empregado, durante o cumprimento do aviso prévio, sob pena de rescisão imediata do contrato, devendo o empregador pagar ao empregado o restante do aviso prévio, no prazo legal.

31 – TRANSFERÊNCIA

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

32 - GARANTIA APÓS ELEIÇÕES DE DIRETORIA

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

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

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

33 - GARANTIA APÓS RETORNO DE FÉRIAS

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

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

34 - GARANTIA APÓS LICENÇA DE CASAMENTO

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

35 - AUXÍLIO POR MORTE OU INVALIDEZ

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

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

36 - FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO

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

37 - VALE TRANSPORTE

Concessão de vale transporte na forma da lei.

38 - DISPENSA POR JUSTA CAUSA

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

39 - RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO

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

a) se o empregado, ciente da homologação designada, deixar de comparecer ao ato;

b) se o empregado comparecer e suscitar dúvidas que impeçam sua realização.

c) o descumprimento desta cláusula acarretará ao empregador o pagamento de multa prevista no parágrafo 8º do artigo 477 da CLT e mais a multa de 1% (um por cento) sobre o salário nominal do empregado por dia de atraso, revertida em favor do empregado.

40 - AVISO PRÉVIO

Nos casos de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, por parte do empregador, o aviso prévio se projetará de acordo com os números de dias adquiridos, para todos os efeitos de direito nas férias e 13º salários, adotando-se os seguintes critérios:

a) será comunicado, por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado; se trabalhado não poderá ultrapassar a 30 (trinta) dias e os dias restantes serão indenizados;

b) observado o item "a" supra, será colocada a data e o local para pagamento das verbas rescisórias conforme o estabelecido pela Lei e na presente convenção;

c) a redução de duas horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo a conveniência do empregado, no início ou final da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida por escrito no ato do recebimento da carta de aviso prévio;

d) da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar por um dia livre por semana ou sete dias corridos durante o período de comum acordo com o empregador;

e) caso o empregado seja impedido pelo empregador de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, deverá ser observado o prescrito no artigo 477 parágrafo 6º, alínea "b" da CLT;

f) aos empregados com mais de 50 anos de idade e mais de dez anos de serviço prestados ao mesmo empregador, fica garantido um aviso prévio de 45 dias, sem prejuízo, quando for o caso das garantias estabelecidas nos itens "a" e "d" retro, e mais um dia por ano de idade acima deste limite;

g) o saldo de salário do período trabalhado antes do aviso prévio e do período do aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais empregados, se a homologação da rescisão não for antes do fato.

41 - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

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

42 - PRÊMIO APOSENTADORIA

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

43 - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

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

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 numero de inscrição no PIS – Programa de Integração Social, função exercida, a remuneração percebida no mês do desconto e o valor recolhido. Em obediência a Nota Técnica SRT/TEM nº. 202/2009, por ocasião do desconto da Contribuição

44 - VINCULAÇÃO AO SINDICATO

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

45 - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

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

Parágrafo único: Por ocasião do ato homologatório, serão exibidos, exclusivamente para fins de constatação e conferencia, os comprovantes de quitação das Contribuições Sindicais e das Contribuições Negociais, tanto dos Empregados quanto dos Empregadores, sendo que a não apresentação não será fator impeditivo da realização do ato, devendo apenas ser ressalvada tal situação.

46 - FORNECIMENTO DE EPI's E UNIFORME

Os empregadores fornecerão aos empregados, gratuitamente, uniforme, macacões e outras peças de vestimenta como equipamento de proteção individual e de segurança, inclusive calçados especiais, quando pelos empregadores exigidos na prestação de serviços ou quando a atividade assim o exigir.

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

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

47 - 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 funcionem em horários e locais incompatíveis com a necessidade imediata e urgência dos empregados.

48 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS

O empregador deverá preencher os formulários exigidos para requerimento de benefícios e de aposentadoria, por completo (afastamento, salários, etc.) e entregá-lo em 60 (sessenta) horas ao empregado ativo, ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes.

a) os empregadores procurarão dentro de suas possibilidades entregar ao empregado demitido o atestado de afastamento e salários por ocasião do pagamento das verbas rescisórias.

49 - LOCAL PARA REFEIÇÃO EM CONDIÇÕES HIGIÊNICAS

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

50 - SINDICALIZAÇÃO

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

51 - REVISÃO E DATA BASE

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

a) fica mantida, para todos os efeitos, a data base da categoria em 01 DE JANEIRO.

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

52 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

Deliberou a categoria econômica dos Clubes do Estado de São Paulo através das Assembléias Gerais Extraordinárias dos Clubes pertencentes à categoria, realizadas nos dias 30 e 31 de agosto de 2010 e 1, 2, 3 e 8 de setembro de 2010, especialmente convocadas, que fica estipulada a contribuição negocial patronal de 6,00% (seis por cento) sobre a folha bruta de salários, que será paga da seguinte forma:

a)1,00% incidente sobre a folha de janeiro de 2011, que deverá ser recolhida até o dia 08 de fevereiro de 2011;

b)1,00% incidente sobre a folha de março de 2011, que deverá ser recolhida até o dia 08 de abril de 2011;

c)1,00% incidente sobre a folha de maio de 2011, que deverá ser recolhida até o dia 08 de junho de 2011;

d)1,00% incidente sobre a folha de julho de 2011, que deverá ser recolhida até o dia 08 de agosto de 2011;

e)1,00% incidente sobre a folha de setembro de 2011, que deverá ser recolhida até o dia 10 de outubro de 2011;

f)1,00% incidente sobre a folha de novembro de 2011, que deverá ser recolhida até o dia 08 de dezembro de 2011;

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

h)o valor mínimo de cada parcela não será nunca inferior a R$ 75,25 (setenta e cinco reais e vinte e cinco centavos), ainda que o Clube não mantenha empregados;

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

j)quando do atendimento da obrigação de encaminhar cópia da GPS ao Sinpefesp, até o dia 10 do mês subseqüente, os Clubes enviarão também uma cópia ao Sindi-Clube.

53 - MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

Em caso de atraso no pagamento dos salários conforme determina a cláusula 08 desta convenção, fica o empregador obrigado a pagar 2% do salário nominal do empregado até o 20º dia de atraso, e dai em diante 0,15% ao dia, até o efetivo pagamento.

53-A - INCAPACIDADE FINANCEIRA

As Associações filiadas ao Sindi-Clube que não tiverem condições por incapacidade financeira de manterem o cumprimento integral do presente acordo, deverão solicitar audiência junto ao Sindi-Clube que encaminhará o pedido 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.

54 - MENSALIDADE ASSOCIATIVA

Os empregadores descontarão, da remuneração dos empregados sindicalizados, a mensalidade associativa aprovada em assembléia geral específica dos empregados da categoria, em folha de pagamento, obedecendo a teto de 15 (quinze) salários mínimos vigentes à época do desconto.

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

b) os recolhimentos deverão ser efetivados pela seguinte ordem: na rede bancária, na sede e subsedes do Sindicato ou por via postal através de cheque nominal cruzado.

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

d) os empregadores fornecerão ao Sindicato Profissional, 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) 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.

55 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL - CATEGORIA PROFISSIONAL

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

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

b) os recolhimentos deverão ser efetuados pela seguinte ordem: na rede bancária, 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 Sindicato, todos os meses, relação nominal de seus empregados, com as respectivas remunerações e descontos efetuados, até o dia 10 (dez) do mês subseqüente aos descontos.

e) as partes signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho entendem que o momento para os empregados se manifestarem, sobre o desconto referido nesta cláusula, são nas Assembléias Gerais Extraordinárias, convocadas para tratarem deste assunto.

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

56 - ABONO 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 08 dias por ano e acima deste limite a seu critério.

57 - LICENÇA PARA MULHERES ADOTANTES

Os empregadores concederão licença remunerada de 30 (trinta) dias as empregadas que adotarem judicialmente crianças na faixa etária de 0 a 1 ano de idade.

58 - PEDIDO DE DEMISSÃO

O empregado que pedir demissão e que deu aviso prévio ao seu empregador, desde que já tenha cumprido 1/3 do referido prazo, ficará dispensado do cumprimento do restante do prazo, na hipótese de obter novo emprego.

59 - VALE REFEIÇÃO

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

a)Os Empregadores que forneçam refeição preparada, poderão optar pela entrega do vale refeição diário no valor unitário de R$ 9,00 (nove reais).

60 - 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.

61 - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

O trabalhador que for dispensado no período de até 45 (quarenta e cinco) dias a contar de 1º de janeiro de 2011, ou seja, até 14 de fevereiro de 2011, excluído o período de aviso prévio, terá direito a uma indenização adicional equivalente a um salário nominal, que não integrará a média dos cálculos rescisórios para nenhum efeito.

62 - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

63 - CESTA BÁSICA

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

Os Empregadores que fornecem cesta básica, poderão optar pela entrega da cesta ou de vale compras em valor equivalente.

64 - 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.

65 - 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.

66 - FERIADOS PROLONGADOS

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

67 - PERÍODO DE EXPERIÊNCIA

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

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

68 - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O empregado despedido fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, desonerando a entidade do pagamento dos dias não trabalhados.

69 - QUADRO DE AVISOS

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

70 - PREENCHIMENTO DE VAGAS

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

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.

71 - 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.

72 - MULTA

Fica estabelecida a multa de 5% (cinco por cento) do maior piso salarial da categoria, por infração e por empregado envolvido no caso de descumprimento de qualquer das cláusulas contidas nesta convenção, convertendo-se o benefício a favor da parte prejudicada.

73 – REGIONALIZAÇÃO

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

74 – CRECHES

Os empregadores poderão, como alternativa às exigências previstas no Art. 389 da CLT, pagar diretamente a mãe trabalhadora 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)

74-A – DEFICIENTES

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

a) até 200 empregados – 2%

b) de 201 a 500 empregados – 3%

c) de 501 a 1000 empregados – 4% e,

d) mais de 1000 empregados – 5%

As pessoas portadoras de deficiência se enquadram nas seguintes categorias: a) deficiência física, b) deficiência auditiva, c) deficiência visual, d) deficiência mental e, e) deficiência múltipla.

75 – MARCAÇÃO DE PONTO – HORÁRIO DE REFEIÇÃO

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

Convencionam as partes que os Clubes que preencherem os critérios técnicos e legais e que tiverem condições operacionais de adotar a redução do intervalo para repouso e alimentação para até 30 minutos poderão fazê-lo com os empregados, devendo para tanto, fornecerem alimentação a custo zero para os trabalhadores envolvidos na sistemática.

76 - INTERNET

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

77 - VIGÊNCIA

As cláusulas e condições da presente convenção coletiva vigorarão de 1º. de janeiro de 2011 a 31 de dezembro de 2011, exceto a cláusula 14, letra "c", que

trata exclusivamente da flexibilização da jornada de trabalho, banco de horas, que vigerá até 30/09/2012.

78 - FORO

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

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

São Paulo, 14 de janeiro de 2011.

José Antonio Martins Fernandes
Presidente do Sindicato dos Profissionais de Educação Física de São Paulo e Região
CPF 012.074.478-38

Cezar Roberto Leão Granieri
Presidente do Sindi-Clube
CPF 219.398.968-00

Marcos César Amador Alves
OAB/SP 165.539

Leandro Aguiar Piccino
OAB/SP 162.464

Valter Piccino
OAB/SP 55.180