



Sinpefesp (empregados) e Seeaatesp (patronal) Para Academias Esportivas e Entidades Similares Principais cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho 2013/2014.

VIGÊNCIA E DATA BASE

As cláusulas e condições da presente Convenção Coletiva de Trabalho vigorarão de 1º de março de 2013 a 28 de fevereiro de 2014.

Fica assegurada, para todos os efeitos legais, a data base da categoria Diferenciada do Profissional de Educação Física em 1º de março de cada ano.

REAJUSTE SALARIAL

Sobre os salários de fevereiro de 2013, será aplicado em 1º de março de 2013, reajuste salarial negociado de 8, 27% (oito vírgula vinte e sete por cento) para a Categoria Diferenciada dos Profissionais de Educação Física.

- a) serão compensados todas as antecipações e aumentos compulsórios havidos após o mês de março de 2012 a 28 de fevereiro de 2013, exceto os decorrentes de promoções e mérito;
- b) os empregados admitidos após o mês de março de 2012 terão reajuste salarial proporcional ao tempo de serviço.

PISO SALARIAL

a) O piso salarial para Categoria Diferenciada do Profissional de Educação Física, a partir de 1º de março de 2013, será de R\$1.575,20 (hum mil quinhentos e setenta e cinco reais e vinte centavos) mensais, (base 220 horas) e nenhum salário poderá ser inferior ao valor mencionado. O valor por hora (60 minutos) é de R\$7,16 (sete reais e dezesseis centavos).

a1) O piso salarial para a Categoria Diferenciada do Profissional de Educação Física, com a função de Coordenação Técnica, sendo o responsável Técnico pela entidade, a partir de 1º de março de 2013, será de R\$1.707,20 (hum mil setecentos e sete reais e vinte centavos) mensais (base 220 horas), e nenhum salário poderá ser inferior ao valor mencionado. O valor por hora (60 minutos) é de R\$7,76 (sete reais e setenta e seis centavos).

REAJUSTE DE SALÁRIOS

Os empregadores reajustarão os salários de seus empregados sem limites de faixas salariais, sempre que seja criada lei específica na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, ou em decorrência de livre negociação, podendo ser compensados, ou não, na época do reajuste legal.

HORA EXTRA

As horas extras serão remuneradas da seguinte forma:

- a) 60% de acréscimo em relação à hora nominal, quando trabalhadas em dias normais;
- b) 100% de acréscimo em relação à hora nominal, quando trabalhadas em dia de folga, domingos ou feriados, salvo se houver compensação.



Filiado a



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, excluídos o aviso prévio.

- a) Se rescindido o contrato de trabalho por mútuo acordo entre as partes, será obrigatória a assistência do Sindicato representante da categoria profissional.
- b) Ocorrida a hipótese constante no item "a" desta cláusula, os empregadores que não possuem creche ou convênio com entidades para uso de creche dos filhos das empregadas, deverão a título de ajuda, pagar um salário nominal, juntamente com as verbas rescisórias.
- c) Licença Amamentação: A empregada que estiver amamentando, poderá de comum acordo com o empregador converter as pausas previstas no artigo 396 da CLT para ausências seguidas correspondentes a 08 (oito) dias úteis de trabalho.

FÉRIAS

As férias poderão ser concedidas, por ato de acordo entre empregador e empregado em 02 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 dias corridos. Inclusive aos maiores de 50 anos. Parágrafo Único: De acordo com o precedente Normativo nº 100 do TST, o início das férias Coletivas ou Individuais não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação.

SEGURO DE VIDA E AUXÍLIO FUNERAL AOS EMPREGADOS

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

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

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

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

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

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

ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

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

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



Filiado a



MENSALIDADE ASSOCIATIVA = R\$12,00
CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL - CATEGORIA PROFISSIONAL = 1%

As guias serão impressas mensalmente pelo Sinpefesp e enviadas via e-mail ou pelo correio, e podem ser pagas em qualquer banco até o vencimento.

REUNIÕES E TREINAMENTOS

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

VALE REFEIÇÃO

O empregador deverá fornecer vale refeição de valor correspondente a R\$ 13,00 (treze reais) para os empregados com jornada integral de trabalho de 220 horas por mês, facultado às partes (empregado e empregador), firmado em documento, a substituição por vale alimentação/cesta básica no valor mínimo de R\$60,00 (sessenta reais).

- a) Os empregadores procurarão fornecer um lanche aos empregados que tenham carga de trabalho contratual igual ou superior a 180 (cento e oitenta) horas mensais.
- b) Estão dispensadas do cumprimento dos termos do "caput" e da alínea "a" desta cláusula as empresas que fornecerem alimentação através de refeitório próprio.

VALE TRANSPORTE – TAMBEM PODE SER PAGO EM DINHEIRO

C4. DA VIGÊNCIA DO BANCO DE HORAS

C4.1 A vigência do "banco de horas" será a mesma estipulada nesta Convenção Coletiva de Trabalho, ou seja, de 1º de março de 2013 a 28 de fevereiro de 2014.

ADMISSÕES APÓS A DATA BASE

O reajuste salarial dos empregados admitidos após a data base, que não tenham paradigma, será proporcional aos meses trabalhados, contados a partir da admissão até 28 de fevereiro de 2013 e pelo índice negociado em vigência, não podendo o empregado mais novo receber salário superior ao mais antigo na mesma função. Será aplicado o mesmo critério após a data base, devendo ser observada a isonomia salarial, após 90 dias.