
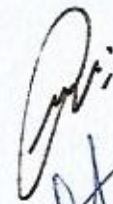






EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR SUPERINTENDENTE DA SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO ESTADO DE SÃO PAULO.

O SINPEFESP- SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO FÍSICA DE SÃO PAULO E REGIÃO, com sede e foro na Capital do Estado de São Paulo, à Rua Dr. Rafael de Barros , nº 625, Paraíso, CEP 04003-043, Registro Sindical nº 46000.005919/2002-61 e CNPJ nº 05.376.877/0001-03, autorizado pela Assembléia Geral Extraordinária da Categoria Diferenciada dos Profissionais de Educação Física, realizada em 07/11/2014, no município de São Paulo, neste ato representado por seu Presidente Sr. José Antônio Martins Fernandes, CPF nº 012.074.478-38 e pelo Advogado Dr. José Luiz Ferreira de Almeida OAB/SP168.468 e,



O SINDICATO DAS ENTIDADES DE ADMINISTRAÇÃO DO DESPORTO NO ESTADO DE SÃO PAULO - SEADESP, com sede e foro na Capital do Estado de São Paulo, à Rua Santo Amaro, 71 – 2º andar – conjunto 2B – Bela Vista –São Paulo– SP - CEP 01315-001, Registro Sindical nº 46000.015809/2002-15 e CNPJ nº 06.009.812/0001-84, autorizado pela Assembléia Geral da categoria realizada EM 21/10/2013, no município de São Paulo, neste ato representado por seu Presidente Dr. José Jorge Farah Neto, CPF nº 001.388.628-26, e pelo Advogado Dr. Cristiano de Souza Oliveira OAB/SP 151.742, havendo entrado em composição amigável, vêm mui respeitosamente, trazer ao conhecimento de Vossa Excelência as seguintes bases e cláusulas da ...

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE 2015/2016

cujas condições abaixo são aplicáveis à Categoria Diferenciada dos Profissionais de Educação Física, cabendo a sua representação ao SINPEFESP, que laboram junto as pessoas jurídicas pela representatividade do SEADESP, com a seguinte abrangência: a) em Federações Esportivas; b) em Confederações Esportivas; c) em Ligas Esportivas e d) em Outras Entidades de Administração do Desporto, que, reciprocamente aceitam e outorgam a saber:

01- VIGÊNCIA E DATA-BASE

As cláusulas e condições da presente Convenção Coletiva de Trabalho que vigorarão a partir de 01º de julho de 2015 a 30 de junho de 2016.

Fica assegurada a data base da categoria em 01º de julho de cada ano.

02- CATEGORIA PROFISSIONAL ABRANGIDA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá as categorias:

a) Econômica, representada pelo SEADESP – Sindicato das Entidades de Administração do Desporto no Estado de São Paulo em: Federações Esportivas, Confederações Esportivas, Ligas Esportivas e em Outras Entidades de Administração do Desporto;

b) Empregados, da Categoria Diferenciada dos Profissionais de Educação Física, profissão regulamentada conforme Lei Federal nº 9696 de 1º de setembro de 1998, cabendo a sua representação ao SINPEFESP Sindicato dos Profissionais de Educação Física de São Paulo e Região, com abrangência territorial em Adamantina, Adolfo, Águas da Prata, Águas de Santa Bárbara, Agudos, Alambari, Alfredo Marcondes, Altair, Altinópolis, Alto Alegre, Alumínio, Álvares Florence, Álvares Machado, Álvaro de Carvalho, Alvinlândia, Américo, Brasiliense, Américo de Campos, Analândia, Andradina, Angatuba, Anhembi, Anhumas, Aparecida, Aparecida d'Oeste, Apiaí, Araçariguama, Araçatuba, Araçoiaba da Serra, Aramina, Arandu, Arapeí, Araraquara, Arco-Íris, Arealva, Areias, Areiópolis, Ariranha, Arujá, Aspásia, Assis, Auriflora, Avaí, Avandava, Avaré, Bady Bassitt, Balbinos, Bálamo, Bananal, Barão de Antonina, Barbosa, Bariri, Barra Bonita, Barra do Chapéu, Barra do Turvo, Barretos, Barrinha, Barueri, Bastos, Batatais, Bauru, Bebedouro, Bento de Abreu, Bernardino de Campos, Bertiooga, Bilac, Birigui, Biritiba-Mirim, Boa Esperança do Sul, Bocaina, Bofete, Bom Jesus dos Perdões, Bom Sucesso de Itararé, Borá, Boracéia, Borborema, Borebi, Botucatu, Braúna, Brejo Alegre, Brodowski, Brotas, Buri, Buritama, Buritzal, Cabrália Paulista, Caçapava, Cachoeira Paulista, Caconde, Cafelândia, Caiabu, Caieiras, Caiuá, Cajamar, Cajati, Cajobi, Cajuru, Campina do Monte Alegre, Campo Limpo Paulista, Campos do Jordão, Campos Novos Paulista, Cananéia, Canas, Cândido Mota, Cândido Rodrigues, Canitar, Capão Bonito, Capela do Alto, Caraguatatuba, Carapicuíba, Cardoso, Casa Branca, Cássia dos Coqueiros, Castilho, Catanduva, Catinguá, Cedral, Cerqueira César, Cesário Lange, Charqueada, Chavantes, Clementina, Colina, Colômbia, Conchas, Coroados, Coronel Macedo, Corumbataí, Cosmorama, Cotia, Cravinhos, Cristais Paulista, Cruzália, Cruzeiro, Cubatão, Cunha, Descalvado, Diadema, Dirce Reis, Divinolândia, Dobrada, Dois

Córregos, Dolcinópolis, Dourado, Dracena, Duartina, Dumont, Echaporã, Eldorado, Elisiário, Embaúba, Embu, Embu-Guaçu, Emilianópolis, Engenheiro Coelho, Espírito Santo do Turvo, Estrela d Oeste, Estrela do Norte, Euclides da Cunha Paulista, Fartura, Fernandópolis, Fernando Prestes, Fernão, Ferraz de Vasconcelos, Flora Rica, Floreal, Flórida Paulista, Florínia, Franca, Francisco Morato, Franco da Rocha, Gabriel Monteiro, Gália, Garça, Gastão Vidigal, Gavião Peixoto, General Salgado, Getulina, Glicério, Guaíçara, Guaimbê, Guaíra, Guapiaçu, Guapiara, Guará, Guaraçai, Guaraci, Guarani d'oeste, Guarantã, Guararapes, Guararema, Guaratinguetá, Guareí, Guariba, Guarujá, Guarulhos, Guataparã, Guzolândia, Herculândia, Jacanga, Jacri, Iaras, Ibaté, Ibirá, Ibirarema, Ibitinga, Ibiúna, Icem, Iepê, Igaráçu do Tietê, Igarapava, Igaratá, Iguape, Ilhabela, Ilha Comprida, Ilha Solteira, Indiana, Indiaporã, Inúbia Paulista, Ipaussu, Iperó, Ipeúna, Ipiruá, Iporanga, Ipuã, Irapuã, Irapuru, Itaberá, Itai, Itajobi, Itaju, Itanhaém, Itaóca, Itapeirica da Serra, Itapetininga, Itapeva, Itapevi, Itapira, Itapirapuã Paulista, Itápolis, Itaporanga, Itapuí, Itapura, Itaquaquecetuba, Itararé, Itariri, Itatinga, Itirapina, Itirapuã, Itobi, Ituverava, Jaborandi, Jaboticabal, Jacareí, Jaci, Jacupiranga, Jales, Jambeiro, Jandira, Jardinópolis, Jaú, Jeriquara, Joanópolis, João Ramalho, José Bonifácio, Júlio Mesquita, Jumirim, Junqueirópolis, Juquiá, Juquitiba, Lagoinha, Lavínia, Lavrinhas, Leme, Lençóis Paulista, Lins, Lorena, Lourdes, Lucélia, Lucianópolis, Luís Antônio, Luiziânia, Lupércio, Lutécia, Macatuba, Macaubal, Macedônia, Magda, Mairinque, Mairiporã, Manduri, Marabá Paulista, Maracaí, Marapoama, Mariápolis, Marília, Marinópolis, Martinópolis, Matão, Mauá, Mendonça, Meridiano, Mesópolis, Miguelópolis, Mineiros do Tietê, Miracatu, Mira Estrela, Mirandópolis, Mirante do Paranapanema, Mirassol, Mirassolândia, Mococa, Mogi das Cruzes, Mogi Guaçu, Mombuca, Monções, Monguaguá, Monte Alto, Monte Aprazível, Monte Azul Paulista, Monte Castelo, Monteiro Lobato, Morro Agudo, Motuca, Muritinga do Sul, Nantes, Narandiba, Natividade da Serra, Nazaré Paulista, Neves Paulista, Nhandeara, Nipoã, Nova Aliança, Nova Campina, Nova Canaã Paulista, Nova Castilho, Nova Europa, Nova Granada, Nova Guataporanga, Nova Independência, Novais, Nova Luzitânia, Novo Horizonte, Nuporanga, Ocaçu, Óleo, Olímpia, Onda Verde, Oriente, Orindiúva, Orlândia, Osasco, Oscar Bressane, Osvaldo Cruz, Ourinhos, Ouroeste, Ouro Verde, Pacaembu, Palestina, Palmares Paulista, Palmeira d'Oeste, Palmital, Panorama, Paraguaçu Paulista, Paraibuna, Paraíso, Paranapanema, Paranapuã, Parapuã, Pardinho, Parquera-Açu, Parisi, Patrocínio Paulista, Paulicéia, Paulistânia, Paulo de Faria, Pederneiras, Pedra Bela, Pedranópolis, Pedregulho, Pedrinhas Paulista, Pedro de Toledo, Penápolis, Pereira Barreto, Pereiras, Peruíbe, Piacatu, Piedade, Pilar do Sul, Pindamonhangaba, Pindorama, Pinhalzinho, Piquerobi, Piquete, Piracaia, Piraju, Pirajuí, Pirangi, Pirapora do Bom Jesus, Pirapozinho, Pirassununga, Piratininga, Pitangueiras, Planalto, Platina, Poá, Poloni, Pompéia, Pongai, Pontal, Pontalinda, Pontes Gestal, Populina, Porangaba, Porto Ferreira, Potim, Potirendaba, Pracinha, Pradópolis, Praia Grande, Pratânia, Presidente Alves, Presidente Bernardes, Presidente Epitácio, Presidente Prudente, Presidente Venceslau, Promissão, Quadra, Quatá, Queiróz, Queluz, Quintana, Rancharia, Redenção da Serra, Regente Feijó, Reginópolis, Registro, Restinga, Ribeira, Ribeirão Bonito, Ribeirão Branco, Ribeirão Corrente, Ribeirão do Sul, Ribeirão dos Índios, Ribeirão Grande, Ribeirão Pires, Ribeirão Preto, Riversul, Rifaina, Rincão, Rinópolis, Rio das Pedras, Rio Grande da Serra, Riolândia, Rosana, Roseira, Rubiácea, Sabino, Sagres, Sales, Sales Oliveira, Salesópolis, Salmourão, Saltinho, Salto de Pirapora, Salto Grande, Sandovalina, Santa

Adélia, Santa Albertina, Santa Bárbara d'Oeste, Santa Branca, Santa Clara d'Oeste, Santa Cruz da Conceição, Santa Cruz da Esperança, Santa Cruz das Palmeiras, Santa Cruz do Rio Pardo, Santa Ernestina, Santa Fé do Sul, Santa Isabel, Santa Lúcia, Santa Maria da Serra, Santa Mercedes, Santana da Ponte Preta, Santana de Parnaíba, Santa Rita d'Oeste, Santa Rita do Passa Quatro, Santa Rosa de Viterbo, Santa Salete, Santo Anastácio, Santo André, Santo Antônio da Alegria, Santo Antônio do Aracanguá, Santo Antônio do Jardim, Santo Antônio do Pinhal, Santo Expedito, Santópolis do Aguapeí, Santos, São Bento do Sapucaí, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, São Carlos, São Francisco, São João das Duas Pontes, São João do Iracema, São João do Pau d'Alho, São Joaquim da Barra, São José da Bela Vista, São José do Barreiro, São José do Rio Pardo, São José do Rio Preto, São José dos Campos, São Lourenço da Serra, São Luís do Paraitinga, São Manuel, São Miguel Arcanjo, São Paulo (capital), São Pedro do Turvo, São Roque, São Sebastião, São Sebastião da Gramma, São Simão, São Vicente, Sarapuá, Sarutaiá, Sebastianópolis do Sul, Serra azul, Sertãozinho, Sete Barras, Severínia, Silveiras, Sorocaba, Sud Mennucci, Suzano, Suzanópolis, Tabapuã, Tabatinga, Taboão da Serra, Taciba, Taguaí, Taiacu, Taiúva, Tambaú, Tanabi, Tapiraí, Tapiratiba, Taquaral, Taquaritinga, Taquarituba, Taquarivaí, Tarabai, Tarumã, Tatuí, Taubaté, Tejupá, Teodoro Sampaio, Terra Roxa, Timburi, Torre de Pedra, Torrinha, Trabiju, Tremembé, Três Fronteiras, Tuiuti, Tupã, Tupi Paulista, Turiúba, Turmalina, Ubarana, Ubatuba, Ubirajara, Uchoa, União Paulista, Urânia, Uru, Urupês, Valentim Gentil, Valparaíso, Vargem, Vargem Grande do Sul, Vargem Grande Paulista, Várzea Paulista, Vera Cruz, Viradouro, Vista Alegre do Alto, Vitória Brasil, Votorantim, Votuporanga, Zacarias.

03- DISSÍDIO COLETIVO, GARANTIA DE SALÁRIOS E CONSECUTÁRIOS

Defere-se a garantia de salários e consecutários ao empregado despedido sem justa causa, desde a data do julgamento do dissídio coletivo até 90 dias após a publicação do acórdão, limitado o período total a 120 dias.

04 - REAJUSTE SALARIAL

Sobre os salários de junho de 2015, será aplicado em 1º de julho de 2015, reajuste salarial negociado de 9,4% (nove vírgula quatro por cento);

- a) serão compensadas todas as antecipações e aumentos compulsórios havidos de 01º de julho de 2014 a 30 de junho de 2015, exceto as decorrentes de promoções e méritos;
- b) os empregados admitidos após a data base terão reajuste salarial proporcional ao tempo de serviço.
- c) os empregadores reajustarão os salários de seus empregados da Categoria Diferenciada do Profissional de Educação Física, sem limite de faixas salariais, sempre que seja criada Lei específica na vigência desta Norma Coletiva, ou em decorrência de livre negociação.
- d) os aumentos beneficiarão a todos os empregados da Categoria Diferenciada do Profissional de Educação Física, em todos os municípios abrangidos no Estado de São Paulo, sejam eles mensalistas, quinzenalistas, diaristas, horistas, comissionistas etc.

05 – PISO SALARIAL

Fica estabelecido que a partir de 1º de julho de 2015 nenhum salário poderá ser inferior às importâncias a seguir descritas:

a) Para os trabalhadores da Categoria Diferenciada dos Profissionais de Educação Física de entidades e empresas estabelecidas na Capital do Estado de São Paulo:

a.1) de R\$ 2.475,00 (dois mil, quatrocentos e setenta e cinco reais) para mensalista, com a jornada de trabalho de 44 horas semanais, ou R\$11,25 (onze reais e vinte e cinco centavos) por hora/aula, para os empregadores com mais de 25 empregados;

a.2) de R\$ 5.324,00 (cinco mil, trezentos e vinte e quatro reais) para mensalista, na função de Coordenador com a jornada de trabalho de 44 horas semanais, ou R\$ 24,20 (vinte e quatro reais e vinte centavos) por hora/aula, para os empregadores com mais 25 empregados.

a.3) de R\$ 3.845,60 (três mil oitocentos e quarenta e cinco reais e sessenta centavos) para mensalista, na função de Supervisor com a jornada de trabalho de 44 horas semanais, ou R\$17,48 (dezessete reais e quarenta e oito centavos), por hora/aula, para os empregadores com mais 25 empregados.

a.1A) de R\$ 2.296,80 (dois mil e duzentos e noventa e seis reais e oitenta centavos) para mensalista, com a jornada de trabalho de 44 horas semanais, ou R\$10,44 (deis reais e quarenta e quatro centavos) por hora/aula, para os empregadores com até 25 empregados.

a.2A) de R\$ 4.939,00 (quatro mil, novecentos e trinta e nove reais) para mensalista, na função de Coordenador com a jornada de trabalho de 44 horas semanais, ou R\$ 22,45 (vinte e dois reais e quarenta e cinco centavos) por hora/aula, para os empregadores com até 25 empregados.

a.3A) de R\$ 3.568,40 (três mil, quinhentos e sessenta e oito reais e quarenta centavos) para mensalista, na função de Supervisor com a jornada de trabalho de 44 horas semanais, ou R\$16,22 (dezesseis reais e vinte e dois centavos) por hora/aula, para os empregadores com até 25 empregados.

b) Para os trabalhadores da Categoria Diferenciada dos Profissionais de Educação Física de entidades e empresas estabelecidas nos demais municípios do Estado de São Paulo:

b.1) de R\$ 2.116,40 (dois mil, cento e dezesseis reais e quarenta centavos) para mensalista, com a jornada de trabalho de 44 horas semanais, ou R\$9,62 (nove reais e sessenta e dois centavos) por hora/aula, para os empregadores com mais de 25 empregados;

b.2) de R\$ 4.554,00 (quatro mil, quinhentos e cinqüenta e quatro reais) para mensalista, na função de Coordenador com a jornada de trabalho de 44 horas semanais, ou R\$20,70 (vinte reais e setenta centavos) por hora/aula, para os empregadores com mais de 25 empregados.

b.3) de R\$ 3.016,20 (três mil e dezesseis reais e vinte centavos) para mensalista, na função de Supervisor com a jornada de trabalho de 44 horas semanais, ou R\$13,71 (treze reais e setenta e um centavos) por hora/aula, para os empregadores com mais de 25

empregados.

b.1B) de R\$ 1.940,40 (hum mil e novecentos e quarenta reais e quarenta centavos) para mensalista, com a jornada de trabalho de 44 horas semanais, ou R\$ 8,82 (oito reais e oitenta e dois centavos) por hora/aula, para os empregadores com até 25 empregados.

b.2B) de R\$ 4.184,40 (quatro mil e cento e oitenta e quatro reais e quarenta centavos) para mensalista, na função de Coordenador para a jornada de trabalho de 44 horas semanais, ou R\$19,02 (dezenove reais e dois centavos) por hora/aula, para os empregadores com até 25 empregados.

b.3B) de R\$ 2.765,40 (dois mil e setecentos e sessenta e cinco reais e quarenta centavos) para mensalista, na função de Supervisor para a jornada de trabalho de 44 horas semanais, ou R\$ 12,57 (doze reais e cinquenta e sete centavos) por hora/aula, para os empregadores com até 25 empregados.

05-A- COMPOSIÇÃO DO SALÁRIO BASE DO FUNCIONÁRIO HORISTA

O salário base do funcionário horista é calculado pela seguinte equação: número de hora/aulas semanais multiplicado por 4,5 semanas e multiplicado, ainda, pelo valor da hora/aula (artigo 320, parágrafo 1º, da CLT). O DSR (descanso semanal remunerado) correspondente a 1/6 (um sexto) do salário base e deve ser discriminado no holerite de pagamento do funcionário.

Parágrafo único – No salário base do Profissional de Educação Física mensalista, ou seja, com jornada de trabalho integral, já está incluído o Descanso Semanal Remunerado (DSR).

06 - ADMITIDOS APÓS A DATA – BASE

Igual aumento aos empregados admitidos após a data-base, respeitando-se o limite dos empregados mais antigos na função.

07 - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS

As empresas encaminharão ao Sinpefesp relação nominal dos empregados contribuintes, da qual conste além do nome completo, número de inscrição no PIS, função exercida, a remuneração percebida no mês do desconto e o valor recolhido, e as cópias das guias de recolhimento da Contribuição Sindical e Assistencial, no prazo de 30 dias após o desconto.

08 – RELAÇÃO DAS EMPRESAS

O Seadesp encaminhará ao Sinpefesp relação nominal das empresas associadas em sua área de abrangência, da qual conste, além do nome completo, o CNPJ, endereço, telefone, e e-mail, ainda que pese ao Seadesp, uma troca de informações, para que em conjunto com o Sinpefesp possam verificar a obrigação dos empregadores nos recolhimentos das Contribuições Sindicais, colaborando assim para a Nota 202 SRT/MTE.

08-A- PAGAMENTO MENSAL DOS SALÁRIOS

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

08-B- 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

09 - SALÁRIO DO ADMITIDO EM LUGAR DE OUTRO

Garantia ao empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, de igual salário ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

10 - 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.

11 - CARTA AVISO

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

12 - ADICIONAL NOTURNO

Pagamento de 50% (cinquenta por cento) de adicional para o trabalho prestado entre 22:00 e 5:00 horas.

13 - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

- a) ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescido de 5 (cinco) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.
- b) a falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.

- c) a falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo, até o limite máximo de 30 (trinta) dias.
- d) em se tratando de salário pago na base de tarefa, cálculo, para os efeitos dos itens anteriores, será feito de acordo com a média dos últimos doze meses de serviços.
- e) é devido o aviso prévio na despedida indireta.
- f) o valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.
- g) o reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra seu tempo de serviço para todos os efeitos legais.
- h) o empregado dispensado será comunicado, por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado o período alusivo ao aviso prévio.
- i) 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.

14 - AVISO PRÉVIO - EMPREGADOS COM MAIS DE 45 ANOS DE IDADE

Aos empregados que contarem com mais de 45 anos de idade será assegurado um aviso prévio de 45 dias, independentemente da vantagem concedida na cláusula anterior;

15-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.

16- GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

Será garantida ao empregado que, comprovadamente, estiver a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição a aposentadoria e que conte, no mínimo, com 4 (quatro) anos de trabalho na Empresa, estabilidade provisória nesse lapso de tempo.

§1º - Será beneficiado pela estabilidade prevista no caput, o empregado que estiver a vinte e quatro meses de obter o direito a aposentadoria, compreendendo a aposentadoria

Sindicato dos Profissionais de Educação Física de São Paulo e Região

por tempo de contribuição integral, por tempo de contribuição proporcional e por idade, ou seja, a que ocorrer primeiro.

§2º - Adquirido o direito a qualquer aposentadoria descrita no parágrafo anterior, cessará a estabilidade prevista no caput.

§3º - Deverá o empregado, com a contagem de tempo de serviço expedida pelo INSS, comunicar a Empresa por escrito e mediante protocolo que está amparado pela garantia constante desta cláusula, no prazo de 60 (sessenta) dias a contar da data da comunicação da dispensa, sob pena de decadência.

§4º - Após a análise do pedido do empregado e sendo ele portador da estabilidade prevista na cláusula, a Empresa tomará as medidas necessárias para cancelar a dispensa ou, se não for possível, readmitir o empregado, mantendo-se, nesse caso, o mesmo salário e demais vantagens anteriores à ruptura, com exceção dos benefícios previstos na cláusula 36 (trinta e seis) se já quitados na rescisão.

17-PRÊMIO APOSENTADORIA

Por ocasião da rescisão do contrato de trabalho de empregado aposentado durante a vigência contratual, seja por tempo de serviço ou por idade, no ato do pagamento da quitação, o trabalhador receberá da empresa o valor correspondente a 1 (uma) remuneração mensal, sem prejuízo das verbas rescisórias a que fizer jus, desde que tenha prestado 10 (dez) anos ou mais de serviços contínuos ao mesmo empregador.

18- 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) o empregado afastado do trabalho por doença tem estabilidade provisória, por igual prazo de afastamento, até 60 dias após a alta.

19- 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 e comprovar as condições acima, por escrito, até o ato da homologação, que deverá ser feita no SINPEFESP.

20- 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) Cabe ao empregador a fiscalização e advertência aos empregados pelo não uso dos mesmos.

21- HORAS EXTRAS

Concessão de 100% de adicional para as horas extras prestadas.

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.

22-A-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.

23- MULTA

Multa de 5% (cinco por cento) do salário normativo, por empregado, em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas contidas na norma coletiva, revertendo o seu benefício em favor da parte prejudicada.

24- FORMA DE PAGAMENTO OS SALÁRIOS

As empresas que não efetuarem o pagamento dos salários e vales em moeda corrente, deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para o recebimento no Banco ou posto bancário, dentro da jornada de trabalho, quando coincidente com o horário bancário, excluindo - se os horários de refeição.

25- SUSPENSÃO DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

26- DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

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

27- DESCONTOS DO DSR

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

- a) a ocorrência de atraso ao trabalho durante a semana, desde que devidamente comprovado pelo empregado e por motivos relevantes, a critério do empregador, não

acarretará o desconto do DSR da semana correspondente.

28- PROMOÇÕES

A promoção de empregado para função 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 10% (deis por cento).

29- VALE (ADIANTAMENTO SALARIAL)

As empresas concederão quinzenal e automaticamente adiantamento de, no mínimo, 40% do salário mensal bruto do empregado.

30- AUXÍLIO AO FILHO EXCEPCIONAL

As empresas pagarão aos seus empregados que tenham filhos excepcionais, um auxílio mensal equivalente a 20% do salário normativo, por filho nesta condição.

31- DEFICIENTES

As Entidades com 100 (cem) ou mais empregadas, 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.

32- COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

a) Ao empregado em gozo de benefício do auxílio previdenciário ou acidentário, fica garantida, entre o 16º (décimo sexto) e o 90º (nonagésimo) dia de afastamento, complementação de salário em valor equivalente a diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário nominal, respeitado sempre, para efeito de complementação, o limite máximo de contribuição previdenciária;

b) Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário ou acidentário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará o seu salário nominal entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, respeitando também o limite de contribuição previdenciária;

c) Não sendo conhecido o valor básico do benefício previdenciário ou acidentário, no caso do item "a", a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a maior ou menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior;

d) O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais empregados.

33- AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Os empregadores fornecerão ticket - refeição, em número de unidades equivalentes aos dias úteis do mês, inclusive nas férias e demais interrupções do contrato de trabalho, no valor unitário de R\$ 21,00 (vinte e um reais) ressalvadas as condições preexistentes mais favoráveis.

34- MENSALIDADE ASSOCIATIVA E TAXAS ASSISTENCIAIS

Os empregadores descontarão, da remuneração dos empregados sindicalizados, a mensalidade associativa aprovada em assembleia 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 subsequente 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.

35- GARANTIA DE SALÁRIO NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO

É garantido às mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário, sem prestação de serviços, quando o empregador não cumprir as determinações dos §§ 1º e 2º do art. 389 da CLT.

36- 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, na demissão de empregados e por ocasião do pagamento das verbas rescisórias, deverão fornecer relação de afastamento e salários exigidos pela previdência social, para o fim de obtenção de benefícios e Declaração de Imposto de Renda Retido na Fonte, caso haja.

37- DESCONTO NO SALÁRIO

Proíbe-se o desconto no salário do empregado dos valores de cheques não compensados ou sem fundos, salvo se não cumprir as resoluções da empresa.

38- ANOTAÇÕES DE COMISSÕES

O empregador é obrigado a anotar, na CTPS, o percentual das comissões a que faz jus o empregado.

38-A- DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

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

39- CRECHES

- a) As empresas que não possuem creches próprias pagarão a seus empregados um auxílio creche equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo, por mês e por filho até 6 anos de idade, mediante apresentação de comprovante de pagamento de creche.
- b) Quando a guarda – legal do (s) filho (s) for dos empregados, as empresas pagarão o auxílio creche aos mesmos, conforme condições da letra anterior.

40- LICENÇA-ADOTANTE

Licença remunerada de 90 dias às mães adotantes, no caso de adoção de crianças na faixa etária de zero a 06 meses de idade.

40-A- TRANSFERÊNCIA

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

40-B- 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.

41- DIA DO PROFISSIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA

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

Parágrafo 1º - Os empregadores deverão organizar, com, ao menos 60 (sessenta) dias de antecedência, escala para o efetivo exercício do direito previsto na presente cláusula.

Parágrafo 2º - Tendo em vista a necessidade dos empregadores neste "Dia", mas de

comum acordo com o Profissional de Educação Física, este "Dia" poderá ser pago em dinheiro, no mês de setembro, de forma destacada no recibo salarial do mês, correspondente a 01 (um) dia da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de setembro de 2015.

42- ESTABILIDADE - GESTANTE

Estabilidade provisória à empregada gestante, desde o início da gravidez, até 60 (sessenta) dias após o término da licença compulsória, de 120 (cento e vinte) dias.

43- 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 30 dias após o retorno de licença para casamento.

44- DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

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

45- ACÚMULO DE FUNÇÃO

Quando devidamente autorizados pelas Entidades Esportivas, os empregados que venham a exercer outra função, cumulativamente com aquelas contratuais, terão direito à percepção de adicional único correspondente a 20% sobre o salário base.

46- JORNADA DO ESTUDANTE

Proíbe-se a prorrogação da jornada de trabalho do empregado estudante, ressalvadas as hipóteses dos arts. 59 e 61 da CLT.

47- SEGURO OBRIGATÓRIO

Institui-se a obrigação do seguro, por acidente ou morte, para empregados que transportem valores ou exerçam as atividades de vigia ou vigilante.

48- DISPENSA DE EMPREGADO

O empregado despedido será informado, por escrito, dos motivos da dispensa.

48-A-FORNECIMENTOS DE ALIMENTAÇÃO

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

48-B-VALE TRANSPORTE

Concessão de vale transporte na forma da lei.

48-C-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, independente da data da homologação que deverá ser agendada perante o SINPEFESP.

49- RECEBIMENTO DO PIS

Garante-se ao empregado o recebimento do salário do dia em que tiver de se afastar para recebimento do PIS.

50- LICENÇA PARA ESTUDANTE

Concede-se licença não remunerada nos dias de prova ao empregado estudante, desde que avisado o patrão com 72 horas de antecedência e mediante comprovação.

51- MULTA. ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO

Estabelece-se multa de 10% sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salário até 20 dias, e de 5% por dia no período subsequente.

51A- MULTA. OBRIGAÇÃO DE FAZER

Impõe-se multa, por descumprimento das obrigações de fazer, no valor equivalente a 10% do salário básico, em favor do empregado prejudicado.

52- INCAPACIDADE FINANCEIRA

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

53- EMPREGADO TRANSFERIDO. GARANTIA DE EMPREGO

Assegura-se ao empregado transferido, na forma do art. 469 da CLT, a garantia de emprego por 1 (um) ano após a data da transferência.

54- TRABALHADOR TEMPORÁRIO. DESCANSO SEMANAL

Concede-se ao trabalhador temporário o acréscimo de 1/6 ao seu salário diário, correspondente ao descanso semanal remunerado, por aplicação analógica do art. 3º da Lei nº 605/49.

55- ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Assegura-se eficácia aos atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais do sindicato dos trabalhadores, para o fim de abono de faltas ao serviço, desde que existente convênio do sindicato com a Previdência Social, salvo se o empregador possuir serviço próprio ou conveniado.

55A- 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.

55-B- AUSENCIA 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.

56- DIRIGENTES SINDICAIS. FREQUÊNCIA LIVRE

Assegura-se a frequência livre dos dirigentes sindicais para participarem de assembleias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas.

57- REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES. ESTABILIDADE NO EMPREGO

Nas empresas com mais de 200 empregados é assegurada a eleição direta de um representante, com as garantias do art. 543, e seus parágrafos, da CLT.

58- INDENIZAÇÃO ADICIONAL

O trabalhador que for dispensado no período de até 45 (quarenta e cinco) dias a contar de 1º de julho de 2015, ou seja, até 14 de agosto de 2015, 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.

59- ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL À EMPRESA

Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, nos intervalos destinados a alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedado a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva.

60- GARANTIA DE REPOUSO REMUNERADO. INGRESSO COM ATRASO

Assegura-se o repouso remunerado ao empregado que chegar atrasado, quando permitido seu ingresso pelo empregador, compensado o atraso no final da jornada de trabalho ou da semana.

60-A-VINCULAÇÕES AO SINDICATO

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

60-B- 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.

60-C- 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 conferência, o comprovante de quitação da Contribuição Sindical e da Contribuição Negocial, 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.

61- COMPROVANTE DE PAGAMENTO

O pagamento do salário será feito mediante recibo, fornecendo-se cópia ao empregado, com a identificação da empresa, e do qual constarão a remuneração, com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, os dias trabalhados ou o total da produção, as horas extras e os descontos efetuados, inclusive para a Previdência Social, e o valor correspondente ao FGTS.

62- ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO

Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 horas.

63- RETENÇÃO DA CTPS. INDENIZAÇÃO

Será devida ao empregado a indenização correspondente a 1 (um) dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional após o prazo de 48 horas.

64- FÉRIAS. INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO

O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal.

64-A-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.

65- FÉRIAS PROPORCIONAIS

O empregado que se demite antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais.

66- GARANTIA APÓS RETORNO DE FÉRIAS

É garantido o emprego e/ou salário ao empregado, cujo contrato venha a ser rescindido por iniciativa do empregador, sem justa causa, e no prazo de 30 (trinta) dias após o retorno das férias, excluído o prazo do aviso prévio, será pago uma indenização adicional equivalente a 1 (um) salário nominal mensal. A indenização aqui prevista deverá ser paga sem prejuízo das demais verbas rescisórias, e juntamente com estas, não podendo ser substituída pelo aviso prévio, trabalhado ou indenizado.

a) ao empregado com mais de 10 anos de trabalho contínuo ao mesmo empregador, a garantia de emprego e/ou salário será de 60 dias, excluído o prazo de aviso prévio.

67- QUADRO DE AVISOS

Defere-se a afixação, na empresa, de quadro de avisos do sindicato, para comunicados de interesse dos empregados, vedados os de conteúdo político-partidário ou ofensivo.

68- ANOTAÇÃO NA CARTEIRA PROFISSIONAL

As empresas ficam obrigadas a anotar na carteira de trabalho a função efetivamente exercida pelo empregado, observada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

69- CESTA BÁSICA

Os empregadores concederão a seus empregados, mensalmente, até o 10º (décimo) dia, uma cesta básica no valor de R\$ 165,00 (cento e sessenta e cinco reais).

Parágrafo Primeiro - É facultado ao empregador cumprir a obrigação estabelecida na presente cláusula mediante uma das seguintes alternativas, em conformidade com a legislação vigente:

- a) vale-cesta ou
- b) aquisição da cesta básica que contenham pelo menos os seguintes itens:

PRODUTOS DA CESTA BÁSICA DE ALIMENTOS PADRÃO QUANTIDADE UNIDADE PRODUTOS

- 10 Kg. Arroz tipo 1.
- 04 Kg. Feijão tipo 1.
- 05 Kg. Açúcar refinado
- 04 Latas Óleo de Soja (900ml).
- 01 Kg. Sal refinado iodado
- 01 pacote Café torrado e moído (500 gr.)
- 03 pacotes Macarrão (500 gr.)
- 01 pacote Farinha de mandioca (500 gr.).
- 01 Kg. Farinha de trigo.
- 01 pacote Fubá (500 gr.)
- 01 Kg. Leite em Pó.
- 02 Latas Achocolatado em Pó.

Parágrafo segundo: O benefício previsto na referida cláusula deverá ser concedido aos empregados (as) por ocasião das férias, da licença maternidade, do auxílio doença e do acidente de trabalho, sendo que nos últimos dois casos, por período de até 6 (seis) meses.

70-SEGURO DE VIDA E ASSISTÊNCIA 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 ou parcial por acidente 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 - Na ausência de indicação de beneficiário será pago a indenização de acordo com a legislação específica em vigor. O valor da cobertura para efeito indenizatório será de acordo com os valores abaixo :

- a) R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) em caso de morte de qualquer causa do empregado;
- b) R\$ 10.000,00 (dez mil reais) em caso de morte por acidente do empregado;
- c) Até R\$10.000,00 (dez mil reais) em caso de invalidez parcial ou total por acidente do empregado;

ASSISTÊNCIA FUNERAL –

É a assistência que consiste em amparar a família quando ocorrer um óbito de funcionário, organizando de forma abrangente e adequada o funeral do funcionário falecido, tomando todas as providências relativas à liberação dos documentos necessários à realização do referido funeral, sendo limitado ao valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais).

71- CONDIÇÕES DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

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

72- 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.

73- 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 a readmissão dos ex-empregados com causa imotivada de demissão.

74- 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

Sindicato dos Profissionais de Educação Física de São Paulo e Região

correção ou incorreção dos pagamentos patronais à luz da legislação em vigor. **A assistência ou homologação de rescisão de contrato de trabalho efetuada por qualquer outro sindicato não produzirá efeitos jurídicos e será considerada nula de pleno direito.**

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

75- 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 subsequente ao desconto.
- b) os recolhimentos deverão ser efetuados pela seguinte ordem: na rede bancária, ou na sede do Sindicato ou por via postal através de cheque nominal cruzado.
- c) os recolhimentos em atraso estarão sujeitos a multa de 10% (dez por cento) e juros de mora de 1% ao mês.
- d) os empregadores fornecerão ao 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 os momentos para os empregados se manifestar, sobre o desconto referido nesta cláusula, são nas Assembléias Gerais Extraordinárias, convocadas para tratarem deste assunto.
- f) os empregadores que, por qualquer motivo, deixarem de descontar a contribuição prevista nesta cláusula, deverão repassar ao SINPEFESP, com recursos próprios, os valores que deveriam ter descontado, mais multa de 10% (dez por cento) sobre o montante corrigido, acrescido do percentual equivalente à taxa referencial do SELIC, acumulada mensalmente, revertido a favor do SINPEFESP.

76- CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL PATRONAL

Deliberou a categoria econômica das Entidades de Administração do Desporto e das Ligas Desportivas no Estado de São Paulo, através da assembléia geral das Entidades pertencentes a categoria, que fica estabelecida a Contribuição Assistencial, para as Entidades que não contribuíram com a taxa Assistencial conforme tabela abaixo:

Sindicato dos Profissionais de Educação Física de São Paulo e Região

SINDICAL – vencimento em 31 de janeiro – Contribuição obrigatória

- a) 0 a 3 funcionários – R\$ 230,00
- b) 4 a 5 funcionários – R\$ 400,00
- c) 6 a 8 funcionários - R\$ 700,00
- d) 9 a 12 funcionários-R\$ 1.200,00
- e) 12 em diante - R\$2.400,00

ASSISTENCIAL – vencimento em 30 de março – até 10 vezes – Contribuição obrigatória

- a) 0 a 3 funcionários – R\$ 180,00
- b) 4 a 5 funcionários – R\$ 250,00
- c) 6 a 8 funcionários - R\$ 500,00
- d) 9 a 12 funcionários-R\$ 1.000,00
- e) 12 em diante - R\$ 2.000,00

f) Os recolhimentos em atraso estarão sujeitos a multa de 10% (deis por cento) e juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.


77 - FORO

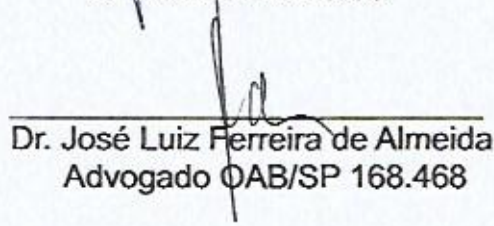
Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir qualquer divergência surgida na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

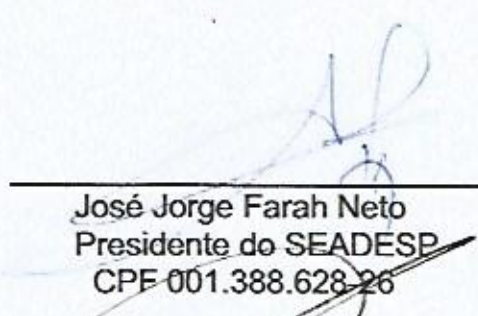
Nos termos do disposto no art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº06, de 2007, da Secretaria de Relações do Trabalho, requerem o registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

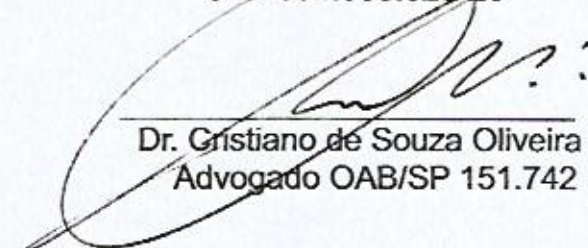
Para tanto, apresentam uma via original do instrumento a ser registrado e arquivado.

São Paulo, 29 de junho de 2015.


José Antônio Martins Fernandes
Presidente do SINPEFESP
CPF 012.074.478-38


Dr. José Luiz Ferreira de Almeida
Advogado OAB/SP 168.468


José Jorge Farah Neto
Presidente do SEADESP
CPF 001.388.628-26


Dr. Cristiano de Souza Oliveira
Advogado OAB/SP 151.742