

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP008893/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 12/09/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR010103/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 19975.127703/2023-90
DATA DO PROTOCOLO: 05/09/2023

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DE EDUCACAO FISICA DE SAO PAULO E REGIAO, CNPJ n. 05.376.877/0001-03, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO ROGERIO MAGRI;

E

SINDICATO DOS CLUBES DO ESTADO DE SAO PAULO, CNPJ n. 60.554.417/0001-28, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PAULO CESAR MARIO MOVIZZO;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de dezembro de 2021 a 30 de novembro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de dezembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Categoria Diferenciada dos Profissionais de Educação Física em Clubes Sociais e Esportivos**, com abrangência territorial em 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, Avai/SP, Avanhandava/SP, Avaré/SP, Bady Bassitt/SP, Balbinos/SP, Bálamo/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, Bertiooga/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 das Artes/SP, Embu-Guaçu/SP, Emilianópolis/SP, Engenheiro Coelho/SP, Espírito Santo do Turvo/SP, Estrela do

Norte/SP, Estrela d'Oeste/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, Florínea/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, Guaira/SP, Guapiaçu/SP, Guapiara/SP, Guará/SP, Guaraçai/SP, Guaraci/SP, Guarani d'Oeste/SP, Guarantã/SP, Guararapes/SP, Guararema/SP, Guaratinguetá/SP, Guareí/SP, Guariba/SP, Guarujá/SP, Guarulhos/SP, Guataparã/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, Igarçu 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, Ipiranga/SP, Iporanga/SP, Ipuã/SP, Irapuã/SP, Irapuru/SP, Itaberá/SP, Itai/SP, Itajobi/SP, Itaju/SP, Itanhaém/SP, Itaoca/SP, Itapeçerica 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, Jembeiro/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, Luizizânia/SP, Lupércio/SP, Lutécia/SP, Macatuba/SP, Macauba/SP, Macedônia/SP, Magda/SP, Mairinque/SP, Mairiporã/SP, Manduri/SP, Marabá Paulista/SP, Maracai/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 das Cruzes/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, Ocaçu/SP, Óleo/SP, Olímpia/SP, Onda Verde/SP, Oriente/SP, Orindiúva/SP, Orlandia/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, Pongai/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 do Passa Quatro/SP, Santa Rita d'Oeste/SP, Santa Rosa de Viterbo/SP, Santa Saete/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 Luiz do Paraitinga/SP, São Manuel/SP, São Miguel Arcanjo/SP, São Paulo/SP, São Pedro do Turvo/SP, São Roque/SP, São Sebastião da Gramma/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, Suzanópolis/SP, Suzano/SP, Tabapuã/SP, Tabatinga/SP, Taboão da Serra/SP, Taciba/SP, Taguaí/SP, Taiacu/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.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

PISO SALARIAL PARA O PERÍODO DE 1º DE DEZEMBRO DE 2021 A 01 DE MAIO DE 2022.

Fica assegurado que a partir de **1º de dezembro de 2021, para vigor até 01 de Maio de 2022**, aos trabalhadores da Categoria Diferenciada dos Profissionais de Educação Física, nenhum salário poderá ser inferior aos valores mencionados abaixo, que obedecerá aos seguintes critérios:

CAPITAL E GRANDE SÃO PAULO

- a) Para os clubes da capital e municípios circunvizinhos, que tenham até 30 (trinta) empregados deverão pagar o piso salarial de R\$ 3.146,37 (três mil, cento e quarenta e seis reais e trinta e sete centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$ 14,30 (quatorze reais e trinta centavos);
- a1) Para os clubes da capital e municípios circunvizinhos, que tenham até 30 (trinta) empregados, foi estabelecido para a função de Coordenação Técnica ou Responsável Técnico pela entidade, deverão pagar o piso salarial de R\$3.511,27 (três mil, quinhentos e onze reais e setenta e vinte e sete centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$15,97 (quinze reais e noventa e sete centavos);
- b) Para os clubes da capital e municípios circunvizinhos, com mais de 30 (trinta) empregados pagarão o piso salarial de R\$ 3.393,89 (três mil, trezentos e noventa e três reais e cinquenta e oitenta e nove centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$ 15,42 (quinze reais e quarenta e dois centavos);
- b1) Para os clubes da capital e municípios circunvizinhos, com mais de 30 (trinta) empregados, foi estabelecido para a função de Coordenação Técnica ou Responsável Técnico pela entidade, deverão pagar o piso salarial de R\$ 3.786,87 (três mil, setecentos e oitenta e seis reais e oitenta e sete centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$ 17,21 (dezesete reais e vinte e um centavos);

LITORAL

a) Para os clubes do litoral com até 60 (sessenta) empregados deverão pagar o piso salarial de R\$ 2.607,94 (dois mil, seiscentos e sete reais e noventa e quatro centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$ 11,86 (onze reais e oitenta e seis centavos);

a1) Para os clubes do litoral com até 60 (sessenta) empregados, foi estabelecido para a função de Coordenação Técnica ou Responsável Técnico pela entidade, deverão pagar o piso salarial de R\$ 2.911,60 (dois mil, novecentos e onze reais e sessenta centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$ 13,24 (treze reais e vinte e quatro centavos);

b) Para os clubes do litoral com mais de 60 (sessenta) empregados deverão pagar o piso salarial de R\$ 2.878,43 (dois mil, oitocentos e setenta e oito reais e quarenta e três centavos), por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$13,08 (treze reais e oito centavos);

b1) Para os clubes do litoral com mais de 60 (sessenta) empregados, foi estabelecido para a função de Coordenação Técnica ou Responsável Técnico pela entidade, deverão pagar o piso salarial de R\$3.207,61 (três mil, duzentos e sete reais e sessenta e um centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$ 14,58 (quatorze reais e cinquenta e oito centavos);

INTERIOR

a) Para os clubes do interior com até 60 (sessenta) empregados deverão pagar piso de R\$ 2.817,19 (dois mil, oitocentos e dezessete reais e dezenove centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$12,80 (doze reais e oitenta centavos);

a1) Para os clubes do interior com até 60 (sessenta) empregados, foi estabelecido para a função de Coordenação Técnica ou Responsável Técnico pela entidade, deverão pagar o piso salarial de R\$ 3.143,82 (três mil cento e quarenta e três reais e oitenta e dois centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$ 14,29 (quatorze reais e vinte e nove centavos);

b) Para os clubes do interior com mais de 60 (sessenta) empregados deverão pagar piso de R\$3.077,48 (três mil, setenta e sete reais e quarenta e oito centavos), por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$ 13,99 (treze reais e noventa e nove centavos);

b1) Para os clubes do interior com mais de 60 (sessenta) empregados, foi estabelecido para a função de Coordenação Técnica ou Responsável Técnico pela entidade, deverão pagar o piso salarial de R\$ 3.439,83 (três mil , quatrocentos e trinta e nove reais e oitenta e oitenta e três centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$ 15,70 (quinze reais e setenta centavos).

Fica assegurado que a partir de 1º de maio de 2022, para vigor até 30/11/2022 aos trabalhadores da Categoria Diferenciada dos Profissionais de Educação Física, nenhum salário poderá ser inferior aos valores mencionados abaixo, que obedecerá aos seguintes critérios:

CAPITAL E GRANDE SÃO PAULO

a) Para os clubes da capital e municípios circunvizinhos, que tenham até 30 (trinta) empregados deverão pagar o piso salarial de R\$ 3.275,79 (três mil, duzentos e setenta e cinco reais e setenta e nove centavos)

por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$ 14,89 (quatorze reais e oitenta e nove centavos);

a1) Para os clubes da capital e municípios circunvizinhos, que tenham até 30 (trinta) empregados, foi estabelecido para a função de Coordenação Técnica ou Responsável Técnico pela entidade, deverão pagar o piso salarial de R\$ 3.655,71 (três mil, seiscentos e cinquenta e cinco reais setenta e um centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$ 16,62 (dezesesseis reais e sessenta e dois centavos);

b) Para os clubes da capital e municípios circunvizinhos, com mais de 30 (trinta) empregados pagarão o piso salarial de R\$ 3.533,50 (três mil, quinhentos e trinta e três reais e cinquenta centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$ 16,06 (dezesesseis reais e seis centavos);

b1) Para os clubes da capital e municípios circunvizinhos, com mais de 30 (trinta) empregados, foi estabelecido para a função de Coordenação Técnica ou Responsável Técnico pela entidade, deverão pagar o piso salarial de R\$ 3.942,64 (três mil, novecentos e quarenta e dois reais e sessenta e quatro centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$ 17,92 (dezesete reais e noventa e dois centavos);

LITORAL

a) Para os clubes do litoral com até 60 (sessenta) empregados deverão pagar o piso salarial de R\$ 2.715,21 (dois mil, setecentos e quinze reais e vinte e um centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$ 12,35 (doze reais e trinta e cinco centavos);

a1) Para os clubes do litoral com até 60 (sessenta) empregados, foi estabelecido para a função de Coordenação Técnica ou Responsável Técnico pela entidade, deverão pagar o piso salarial de R\$ 3.031,37 (três mil, e trinta e um reais e trinta e sete centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$ 13,78 (treze reais e setenta e oito centavos);

b) Para os clubes do litoral com mais de 60 (sessenta) empregados deverão pagar o piso salarial de R\$ 2.996,83 (dois mil, e novecentos e noventa e seis reais e oitenta e três centavos), por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$13,61 (treze reais e sessenta e um centavos);

b1) Para os clubes do litoral com mais de 60 (sessenta) empregados, foi estabelecido para a função de Coordenação Técnica ou Responsável Técnico pela entidade, deverão pagar o piso salarial de R\$ 3.339,55 (três mil, e trezentos e trinta e nove reais e cinquenta e cinco centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$ 15,18 (quinze reais e dezoito centavos);

INTERIOR

a) Para os clubes do interior com até 60 (sessenta) empregados deverão pagar piso de R\$ 2.933,07 (dois mil, novecentos e trinta e três reais e sete centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$13,33 (treze reais e trinta e três centavos);

a1) Para os clubes do interior com até 60 (sessenta) empregados, foi estabelecido para a função de Coordenação Técnica ou Responsável Técnico pela entidade, deverão pagar o piso salarial de R\$ 3.273,14 (três mil duzentos e setenta e três reais e quatorze centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$ 14,88 (quatorze reais e oitenta e oito centavos);

b) Para os clubes do interior com mais de 60 (sessenta) empregados deverão pagar piso de R\$3.204,07 (três mil, duzentos e quatro reais e sete centavos), por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$ 14,57 (quatorze reais e cinquenta e sete centavos);

b1) Para os clubes do interior com mais de 60 (sessenta) empregados, foi estabelecido para a função de Coordenação Técnica ou Responsável Técnico pela entidade, deverão pagar o piso salarial de R\$ 3.581,32 (três mil e quinhentos e oitenta e um reais e trinta e dois centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$ 16,34 (dezesseis reais e trinta e quatro centavos).

PISO SALARIAL PARA O PERÍODO DE 01 DE MAIO DE 2022 A 30 DE NOVEMBRO 2022.

CAPITAL E GRANDE SÃO PAULO

a) Para os clubes da capital e municípios circunvizinhos, que tenham até 30 (trinta) empregados deverão pagar o piso salarial de R\$ 3.275,79 (três mil, duzentos e setenta e cinco reais e setenta e nove centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$ 14,89 (quatorze reais e oitenta e nove centavos);

a1) Para os clubes da capital e municípios circunvizinhos, que tenham até 30 (trinta) empregados, foi estabelecido para a função de Coordenação Técnica ou Responsável Técnico pela entidade, deverão pagar o piso salarial de R\$ 3.655,71 (três mil, seiscentos e cinquenta e cinco reais setenta e um centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$ 16,62 (dezesseis reais e sessenta e dois centavos);

b) Para os clubes da capital e municípios circunvizinhos, com mais de 30 (trinta) empregados pagarão o piso salarial de R\$ 3.533,50 (três mil, quinhentos e trinta e três reais e cinquenta centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$ 16,06 (dezesseis reais e seis centavos);

b1) Para os clubes da capital e municípios circunvizinhos, com mais de 30 (trinta) empregados, foi estabelecido para a função de Coordenação Técnica ou Responsável Técnico pela entidade, deverão pagar o piso salarial de R\$ 3.942,64 (três mil, novecentos e quarenta e dois reais e sessenta e quatro centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$ 17,92 (dezessete reais e noventa e dois centavos);

LITORAL

a) Para os clubes do litoral com até 60 (sessenta) empregados deverão pagar o piso salarial de R\$ 2.715,21 (dois mil, setecentos e quinze reais e vinte e um centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$ 12,35 (doze reais e trinta e cinco centavos);

a1) Para os clubes do litoral com até 60 (sessenta) empregados, foi estabelecido para a função de Coordenação Técnica ou Responsável Técnico pela entidade, deverão pagar o piso salarial de R\$ 3.031,37 (três mil, e trinta e um reais e trinta e sete centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$ 13,78 (treze reais e setenta e oito centavos);

b) Para os clubes do litoral com mais de 60 (sessenta) empregados deverão pagar o piso salarial de R\$ 2.996,83 (dois mil, e novecentos e noventa e seis reais e oitenta e três centavos), por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$13,61 (treze reais e sessenta e um centavos);

b1) Para os clubes do litoral com mais de 60 (sessenta) empregados, foi estabelecido para a função de Coordenação Técnica ou Responsável Técnico pela entidade, deverão pagar o piso salarial de R\$ 3.339,55 (três mil, e trezentos e trinta e nove reais e cinquenta e cinco centavos) por jornada de 220

horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$ 15,18 (quinze reais e dezoito centavos);

INTERIOR

a) Para os clubes do interior com até 60 (sessenta) empregados deverão pagar piso de R\$ 2.933,07 (dois mil, novecentos e trinta e três reais e sete centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$13,33 (treze reais e trinta e três centavos);

a1) Para os clubes do interior com até 60 (sessenta) empregados, foi estabelecido para a função de Coordenação Técnica ou Responsável Técnico pela entidade, deverão pagar o piso salarial de R\$ 3.273,14 (três mil duzentos e setenta e três reais e quatorze centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$ 14,88 (quatorze reais e oitenta e oito centavos);

b) Para os clubes do interior com mais de 60 (sessenta) empregados deverão pagar piso de R\$3.204,07 (três mil, duzentos e quatro reais e sete centavos), por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$ 14,57 (quatorze reais e cinquenta e sete centavos);

b1) Para os clubes do interior com mais de 60 (sessenta) empregados, foi estabelecido para a função de Coordenação Técnica ou Responsável Técnico pela entidade, deverão pagar o piso salarial de R\$ 3.581,32 (três mil e quinhentos e oitenta e um reais e trinta e dois centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$ 16,34 (dezesseis reais e trinta e quatro centavos).

PISO SALARIAL PARA O PERÍODO DE 1º DE DEZEMBRO DE 2022 A 30 DE NOVEMBRO DE 2023.

CAPITAL E GRANDE SÃO PAULO

a) Para os clubes da capital e municípios circunvizinhos, que tenham até 30 (trinta) empregados deverão pagar o piso salarial de R\$ 3.471,35 (três mil, quatrocentos e setenta e um reais e trinta e cinco centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$ 15,78 (quinze reais e setenta e oito centavos);

a1) Para os clubes da capital e municípios circunvizinhos, que tenham até 30 (trinta) empregados, foi estabelecido para a função de Coordenação Técnica ou Responsável Técnico pela entidade, deverão pagar o piso salarial de R\$ 3.873,96 (três mil, oitocentos e setenta e três reais noventa e seis centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$ 17,61 (dezessete reais e sessenta e um centavos);

b) Para os clubes da capital e municípios circunvizinhos, com mais de 30 (trinta) empregados pagarão o piso salarial de R\$ 3.744,45 (três mil, setecentos e quarenta e quatro reais e quarenta e cinco centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$ 17,02 (dezessete reais e dois centavos);

b1) Para os clubes da capital e municípios circunvizinhos, com mais de 30 (trinta) empregados, foi estabelecido para a função de Coordenação Técnica ou Responsável Técnico pela entidade, deverão pagar o piso salarial de R\$ 4.178,02 (quatro mil, cento e setenta e oito reais e dois centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$ 18,99 (dezoito reais e noventa e nove centavos);

LITORAL

a) Para os clubes do litoral com até 60 (sessenta) empregados deverão pagar o piso salarial de R\$ 2.877,31 (dois mil, oitocentos e setenta e sete reais e trinta e um centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$ 13,09 (treze reais e nove centavos);

a1) Para os clubes do litoral com até 60 (sessenta) empregados, foi estabelecido para a função de Coordenação Técnica ou Responsável Técnico pela entidade, deverão pagar o piso salarial de R\$ 3.212,34 (três mil, e duzentos e doze reais e trinta e quatro centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$ 14,60 (quatorze reais e sessenta centavos);

b) Para os clubes do litoral com mais de 60 (sessenta) empregados deverão pagar o piso salarial de R\$ 3.175,74 (três mil, e cento e setenta e cinco reais e setenta e quatro centavos), por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$14,42 (quatorze reais e quarenta e dois centavos);

b1) Para os clubes do litoral com mais de 60 (sessenta) empregados, foi estabelecido para a função de Coordenação Técnica ou Responsável Técnico pela entidade, deverão pagar o piso salarial de R\$ 3.538,92 (três mil, e quinhentos e trinta e oito reais e noventa e dois centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$ 16,09 (dezesesseis reais e nove centavos);

INTERIOR

a) Para os clubes do interior com até 60 (sessenta) empregados deverão pagar piso de R\$ 3.108,17 (três mil, cento e oito reais e dezessete centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$14,13 (quatorze reais e treze centavos);

a1) Para os clubes do interior com até 60 (sessenta) empregados, foi estabelecido para a função de Coordenação Técnica ou Responsável Técnico pela entidade, deverão pagar o piso salarial de R\$ 3.468,55 (três mil quatrocentos e sessenta e oito reais e cinquenta e cinco centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$ 15,77 (quinze reais e setenta e sete centavos);

b) Para os clubes do interior com mais de 60 (sessenta) empregados deverão pagar piso de R\$3.395,35 (três mil, trezentos e noventa e cinco reais e trinta e cinco centavos), por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$ 15,44 (quinze reais e quarenta e quatro centavos);

b1) Para os clubes do interior com mais de 60 (sessenta) empregados, foi estabelecido para a função de Coordenação Técnica ou Responsável Técnico pela entidade, deverão pagar o piso salarial de R\$ 3.795,12 (três mil e setecentos e noventa e cinco reais e doze centavos) por jornada de 220 horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, e que dá um valor por hora de R\$ 17,32 (dezessete reais e trinta e dois centavos).

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

REAJUSTE SALARIAL PARA O PERÍODO DE 1º DE DEZEMBRO DE 2021 A 01 DE MAIO DE 2022.

Sobre os salários de **novembro de 2021** e até o limite de R\$9.000,00 (nove mil reais), para vigor até 01 de maio de 2022, será aplicado em 1º de dezembro de 2021, reajuste salarial negociado de 6,58% (seis inteiros e cinquenta e oito centésimos) por cento.

Os salários superiores a R\$9.000,00 (nove mil reais), terão reajuste fixo de R\$ 592,20 (quinhentos e noventa e dois reais e vinte centavos)

I)serão compensadas todas as antecipações e aumentos compulsórios havidos de 1º de dezembro de 2020 a 30 de novembro de 2021, exceto as decorrentes de promoções e mérito;

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

REAJUSTE SALARIAL PARA O PERÍODO DE 1º DE MAIO DE 2022 A 30 NOVEMBRO DE 2022.

Sobre os salários de **novembro de 2021** e até o limite de R\$9.000,00 (nove mil reais), para vigor até 30 de novembro de 2022, será aplicado em 1º de maio de 2022, reajuste salarial negociado de 4,38% (quatro inteiro e trinta e oito centésimos) por cento.

Os salários superiores a R\$9.000,00 (nove mil reais), terao reajuste fixo de R\$ 394,20 (trezentos e noventa e quatro reais e vinte centavos).

I)serão compensadas todas as antecipações e aumentos compulsórios havidos de 1º de dezembro de 2020 a 30 de novembro de 2021, exceto as decorrentes de promoções e mérito;

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

REAJUSTE SALARIAL PARA O PERÍODO DE 1º DE DEZEMBRO DE 2022 A 30 DE NOVEMBRO DE 2023.

Sobre os salários de **novembro de 2022**, será calculado reajuste salarial negociado de 5,97%, (cinco inteiros e noventa e sete centésimos) por cento, equilavente a variação do INPC/IBGE no período de 1º de dezembro de 2021 a 30 de novembro de 2022. Serão compensadas todas as antecipações e aumentos compilsorios havidos a partir 1º de dezembro de 2021 a 30 de novembro de 2022, exceto as decorrentes de promoções e méritos. Os empregados admitidos após a data base terão reajuste salarial proporcional ao tempo de serviço

CLÁUSULA QUINTA - ALCANCE DOS AUMENTOS

Os aumentos beneficiarão a todos os empregados da Categoria Diferenciada dos Profissionais de Educação Física, na abrangência da base territorial do Sinpafesp no Estado de São Paulo, sejam eles mensalistas, quinzenalistas, diaristas, horistas, tarefeiros, comissionistas, etc.

CLÁUSULA SEXTA - INCIDÊNCIA DO AUMENTO

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

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA SÉTIMA - 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.

CLÁUSULA OITAVA - 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 daí em diante 0,15% ao dia, até o efetivo pagamento.

CLÁUSULA NONA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA - CONCESSÃO DE VALES

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO PERÍODO DE APURAÇÃO E FECHAMENTO DE FOLHA DE PAGAMENTO

Para apuração das obrigações trabalhistas – artigo 459, tributárias e previdenciárias (Decreto nº 3.048/1999, art. 225) deve ser observado o Regime de Competência, ou seja, os lançamentos na folha de pagamento devem se referir exatamente ao mês de sua ocorrência. Entretanto, os Clubes que efetuam o pagamento da folha de salários no dia 30 de cada mês, o fechamento mensal do ponto (apuração de atrasos, faltas, adicional noturno e horas extras), será considerado para todos os fins, o período de

apuração do ponto eletrônico 16 do mês antecedente a 15 do mês corrente, ou, em datas diversas como dia 20, 25 ou outras datas de cada mês, sem com isto resultar em algum prejuízo ao empregado e ao empregador.

Remuneração DSR

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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.

Isonomia Salarial

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 90 (noventa) 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.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - TÉRMINO DA EXPERIÊNCIA

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

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ARBITRAGEM

Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei no 9.307, de 23 de setembro de 1996.”

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 90 (noventa) dias, sem considerar vantagens pessoais.

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

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS, COMISSÕES, ADICIONAIS, ETC.

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

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

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Outras Gratificações

CLÁUSULA VIGÉSIMA - PRÊMIO APOSENTADORIA

Por ocasião da rescisão do contrato de trabalho por aposentadoria seja por tempo de serviço ou por idade, 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 5 (cinco) anos ou mais de serviços contínuos ao mesmo empregador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

O trabalhador que for dispensado no período de até 45 (quarenta e cinco) dias a contar de **1º de dezembro de 2021, ou seja, até 14 de janeiro de 2022**, 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.

O trabalhador que for dispensado no período de até 45 (quarenta e cinco) dias a contar de **1º de dezembro de 2022, ou seja, até 14 de janeiro de 2023**, 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.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO

A partir de **1º de dezembro de 2021**

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 fornecerão gratuitamente refeição, lanche equivalente, ou a entrega de ticket refeição, no valor mínimo R\$29,03 (vinte e nove reais e três centavos) aos empregados que permanecerem no trabalho para realização de horas extraordinária, no período de Dezembro de 2021 a Novembro de 2022.

A partir de **1º de dezembro de 2022**

Ficam mantidas as situações já existentes e estabelecimento de negociação entre o Sinpafesp 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\$ 34,84 (trinta e quatro reais e oitenta e quatro centavos).

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - VALE REFEIÇÃO

Ficam mantidas as situações já existentes e estabelecimento de negociação entre o Sinpafesp/Fepefi 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 forneçam refeição preparada poderão optar pela entrega do vale refeição valor unitários de **R\$29,03** (vinte e nove reais e três centavos) **no período de Dezembro de 2021 a Novembro de 2022.**

Ficam mantidas as situações já existentes e estabelecimento de negociação entre o Sinpafesp 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\$ 34,84 (trinta e quatro reais e oitenta e quatro centavos).

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CESTA BÁSICA

Ressalvadas as condições mais favoráveis, os Clubes pertencentes à categoria econômica concederão aos seus empregados até o 10º (décimo) dia de cada mês, nos termos do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, instituído pela Lei Federal nº 8.312/1976, regulamentada pelo Decreto nº 05, de 14/01/1991, cesta básica de alimentos, ou vale compras em valor equivalente a R\$120,89 (cento e vinte reais e oitenta e nove centavos), **no período de Dezembro de 2021 a Novembro de 2022.**

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

b) Fica garantido o benefício acordado nesta cláusula durante o período de afastamento previdenciário, limitado a 3 (três) meses.

Ressalvadas as condições mais favoráveis, os Clubes pertencentes à categoria econômica concederão aos seus empregados até o 10º (décimo) dia de cada mês, nos termos do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, instituído pela Lei Federal nº 8.312/1976, regulamentada pelo Decreto nº 05, de 14/01/1991, cesta básica de alimentos, ou vale compras em valor equivalente a R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), sendo vedado qualquer desconto nesse valor à título de participação do trabalhador no custo do benefício.

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

b) Fica garantido o benefício acordado nesta cláusula durante o período de afastamento previdenciário, limitado a 3 (três) meses.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - VALE TRANSPORTE

Concessão de vale transporte na forma da lei.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CRECHES

Os empregadores poderão, como alternativa às exigências previstas no Art. 389 da CLT, pagar diretamente a mãe trabalhadora, a título de reembolso, o valor equivalente a 20% (vinte por cento) do menor salário normativo estabelecido na cláusula 5, até que a criança complete seis meses de idade, mediante reembolso conforme Portaria 3.296 de 03/09/86 do M.T.E.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AUXÍLIO AO FILHO EXCEPCIONAL OU DEFICIENTE FÍSICO

Os empregadores pagarão mediante reembolso aos seus empregados que tenham filhos excepcionais e ou deficiente físico, um auxílio mensal equivalente a 20% de seu respectivo salário normativo mensal, por filho nesta condição.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PREENCHIMENTO DE VAGAS

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

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

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - EXTINÇÃO OU RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

Na extinção e/ou rescisão do Contrato de Trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo de até dez dias.

§ 1º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado:

I - em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou

II - em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.

§ 2º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.

§ 3º . A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do tempo de serviço, nas hipóteses legais, desde que a comunicação prevista no caput deste artigo tenha sido realizada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

Nas rescisões de contrato de trabalho de empregados com mais de um ano de serviço, os empregadores deverão fazê-las com a assistência do SINPEFESP e da FEPEFI, exclusivamente em sua Sede Social, ou nas cidades onde mantenham sub-sedes ou representação da entidade, não abrangendo quaisquer outras localidades.

Parágrafo único: Constatado por parte dos Empregadores ou seus prepostos qualquer embaraço para a realização do ato, as Comissões deverão se reunir para definir ou rever o procedimento adotado, sob pena de perda de validade da cláusula.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR ACORDO

O Contrato de Trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I - por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado; e

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do tempo de serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990;

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

A extinção do contrato prevista no caput desta cláusula permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

A extinção do contrato por acordo prevista no caput desta cláusula não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.”

Aviso Prévio

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - AVISO PREVIO

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 e computados de conformidade com o disposto na lei n.º 12.506 de 11/10/2011.
- 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) A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes, até o limite máximo de 30 (trinta) dias.
- 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 rescisão não for antes do fato.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

Suspensão do Contrato de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

Contrato a Tempo Parcial

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DO TRABALHO A TEMPO PARCIAL

- Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.
- As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.
- Na hipótese de o [Contrato de Trabalho](#) em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas [horas extras](#) estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.
- As horas suplementares da [jornada de trabalho](#) normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.
- É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de [Férias](#) a que tiver direito em [abono pecuniário](#).

- As [Férias](#) do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Portadores de necessidades especiais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Aos empregados que rescindirem espontaneamente seu contrato de trabalho antes de completar um ano de serviço, serão pagas férias proporcionais.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Plano de Cargos e Salários

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PROMOÇÕES

A promoção de empregado para cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental não superior a 90 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).

Normas Disciplinares

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE

Será garantido o emprego e salário à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 180 (cento e oitenta) 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 o SINPEFESP ou FEPEFI.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - GARANTIA AO EMPREGADO COM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

É garantido o emprego 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.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTAR-SE

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

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

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

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

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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.

Outras estabilidades

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 30 dias após o retorno das férias, excluído o prazo do aviso prévio.

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA APÓS LICENÇA DE CASAMENTO

É garantido o emprego e/ou salários ao empregado por 45 dias após o retorno de licença para casamento.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO - SISTEMÁTICA 12 X 36

É livre a adoção, sem restrição de setores ou funções, da jornada de trabalho pelo sistema 12x36, desde que sejam encaminhadas cópias dos respectivos termos de alteração ou do contrato de trabalho ao Sinpafesp ou Fepefi, onde figure a adoção bilateral dessa sistemática de jornada de trabalho.

Para todos os fins trabalhistas, aos empregados integrantes do regime de trabalho 12 x 36, a jornada de trabalho semanal equivalerá a 44 (quarenta e quatro) horas, em que pese a possibilidade de haver labor de 48 (quarenta e oito) horas, em uma semana de 36 (trinta e seis) horas em outra;

- Os trabalhadores abrangidos pela jornada 12x36 (doze por trinta e seis) não poderão presta serviço em regime de horas exgrtas nos mesmos dias de jornada normal de trabalho.;

- Se a Entidade mantiver serviço de refeições para os trabalhadores, poderá conceder intervalo de 30 (trinta) minutos, que serão computados na jornada de trabalho, sem que o restante do intervalo legal seja

considerado como hora extra, caracterizando assim a "jornada corrida, sem prejuízo do descanso de 15 (quinze) minutos, se a jornada for contínua por mais de 6 (seis) horas;

- As Entidades que adotarem a sistemática aqui contida, poderão dispensar os trabalhadores da marcação do ponto relativo ao intervalo, sendo considerado como tal o que constar do contato de trabalho;

- Os trabalhadores que cumprirem jornada 12 x 36 (doze por trinta e seis) que se encerrar no período noturno, terão assegurado transporte por conta da Entidade, até suas residências, caso não haja mais transporte coletivo;

Para os trabalhadores que forem contratados após a adoção da jornada 12 x 36 (doze por trinta e seis) deverão ser observados todos os itens da presente norma.

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - HORAS EXTRAS

A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual de prorrogação de jornada.

A remuneração da hora extra será de 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO – ALTERAÇÃO DE HORÁRIOS DE TRABALHO

O empregador poderá alterar ou estabelecer critérios sobre a jornada de trabalho de seus empregados, considerando:

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

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

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - BANCO DE HORAS COLETIVO E INDIVIDUAL

Os empregadores poderão adotar a flexibilização da jornada de trabalho prevista no Art. 59, § 2º da CLT, mediante comunicação formal ao Sinpefesp/Federação, cujas condições serão as seguintes:

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

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

III - O “banco de horas” consistirá na antecipação de horas de trabalho, ou de descanso antecipado, podendo apresentar saldo negativo.

IV - As horas trabalhadas serão creditadas no “banco de horas”

V - As folgas concedidas em comum acordo, serão debitadas no “banco de horas”.

VI - As horas trabalhadas em dia feriado não serão creditadas no “banco de horas”, devendo ser pagas com os devidos acréscimos no mês de ocorrência, salvo se houver folga compensatória;

VII - 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, salvo se houver folga compensatória

VIII - A folga prevista na cláusula 63 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, salvo se houver folga compensatória.

IX - A vigência do “banco de horas” será de 1º de dezembro de 2021 a 30 de novembro de 2022.

X - Um novo período de “banco de horas” somente será permitido se o anterior houver sido completamente quitado, pelo pagamento do saldo credor das horas com o acréscimo remuneratório previsto na cláusula 56 da presente Convenção Coletiva de trabalho, ou quitado por concessão de folgas, dentro do período de vigência anterior.

XI - Na ocorrência de saldo a desfavor do trabalhador, estas poderão ser levadas a seu débito para o período seguinte;

XII - Nas rescisões de contrato de trabalho a qualquer título, as horas devidas pelo trabalhador poderão ser descontadas das verbas rescisórias.

XIII - 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 56 da presente Convenção Coletiva de trabalho, junto com as verbas rescisórias.

XIV - 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.

XV - O [banco de horas](#) de que trata esta cláusula, poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses, observados os procedimentos dos incisos anteriores.

XVI - É facultado estabelecer regime de compensação de jornada por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.

Os empregadores poderão adotar a flexibilização da jornada de trabalho prevista no Art. 59, § 2º da CLT, mediante comunicação formal ao Sinpefesp/Federação, cujas condições serão as seguintes:

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

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

III - O “banco de horas” consistirá na antecipação de horas de trabalho, ou de descanso antecipado, podendo apresentar saldo negativo.

IV - As horas trabalhadas serão creditadas no “banco de horas”

V - As folgas concedidas em comum acordo, serão debitadas no “banco de horas”.

VI - As horas trabalhadas em dia feriado não serão creditadas no “banco de horas”, devendo ser pagas com os devidos acréscimos no mês de ocorrência, salvo se houver folga compensatória;

VII - 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, salvo se houver folga compensatória

VIII - A folga prevista na cláusula 63 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, salvo se houver folga compensatória.

IX - A vigência do “banco de horas” será de 1º de dezembro de 2022 a 30 de novembro de 2023.

X - Um novo período de “banco de horas” somente será permitido se o anterior houver sido completamente quitado, pelo pagamento do saldo credor das horas com o acréscimo remuneratório previsto na cláusula 56 da presente Convenção Coletiva de trabalho, ou quitado por concessão de folgas, dentro do período de vigência anterior.

XI - Na ocorrência de saldo a desfavor do trabalhador, estas poderão ser levadas a seu débito para o período seguinte;

XII - Nas rescisões de contrato de trabalho a qualquer título, as horas devidas pelo trabalhador poderão ser descontadas das verbas rescisórias.

XIII - 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 56 da presente Convenção Coletiva de trabalho, junto com as verbas rescisórias.

XIV - 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.

XV - O [banco de horas](#) de que trata esta cláusula, poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses, observados os procedimentos dos incisos anteriores.

XVI - É facultado estabelecer regime de compensação de jornada por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - INTERVALOS PARA REPOUSO

- Os empregadores poderão adotar intervalo para repouso e alimentação de 30 minutos, observadas as condições mínimas para sua implementação.
- Os empregadores poderão adotar intervalo para repouso e alimentação de até 4 (quatro) horas, sem que referido tempo seja computado na jornada de trabalho;
- I. Adotada a faculdade, os empregadores deverão fornecer o vale transporte adicional para a saída e o retorno do trabalhador;
- II. Também deverá ser fornecida refeição adicional pelo sistema usual da Entidade, reajustável pela sistemática prevista na cláusula 04.
- III. 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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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.

Parágrafo único: Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 da CLT, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - práticas religiosas;

II - descanso;

III - lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.”

IX – permanência no estabelecimento durante período de repouso e alimentação.

Controle da Jornada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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%, salvo se houver concessão de folga compensatória na mesma semana, na semana anterior ou posterior.

l) Exclui-se dessa obrigação os trabalhadores envolvidos na sistemática de jornada 12 x 36.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - TROCA DE FOLGAS E DIAS FERIADOS

Os Empregadores e Empregados, quando de comum acordo, poderão promover a troca de folgas e de dias considerados feriados, mediante simples entendimento entre as partes desde que com anuência do Empregador.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 seis 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 100% (cem por cento).

Faltas

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - 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.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS PARA PAI E OU MÃE

O empregador abonará as faltas do pai ou mãe trabalhador, no caso de necessidade de consulta, tratamento médico ou hospitalar do filho com até 6 anos idade ou com deficiência sem limite de idade, mediante comprovação por declaração médica, até o máximo de 08 dias por ano e acima deste limite a seu critério.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DO TELETRABALHO

A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará:

- Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.
- O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.
- A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.
- Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.
- Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.
- As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.
- As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a [remuneração](#) do empregado.
- O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.
- O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DO TRABALHO INTERMITENTE

- O contrato individual de trabalho poderá ser acordado para prestação de trabalho intermitente, mediante comunicação prévia ao Sinpesp ou Fepefi.
 - Considera-se como intermitente o [Contrato de Trabalho](#) no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.
 - O [Contrato de Trabalho](#) intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do [salário mínimo](#) ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.
- § 1º** O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.
- § 2º** Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de 1 (um) dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.
- § 3º** A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da [remuneração](#) que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I. [remuneração](#);

II. [Férias](#) proporcionais com acréscimo de um terço;

III. décimo terceiro salário proporcional;

IV. repouso semanal remunerado; e

V. adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da [contribuição previdenciária](#) e o depósito do Fundo de Garantia do [tempo de serviço](#), na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada 12 (doze) meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de [Férias](#), período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO 6 X 2

Será facultado ao EMPREGADOR a adoção da escala de trabalho 6x2, isto é, seis dias trabalhados e dois dias de descanso, nos setores em que tal escala for possível.

Em razão da escala acima estabelecida fica acertado entre as partes que, a cada 06 (seis) semanas, deverá ser concedido o descanso semanal remunerado coincidente com Domingo, conforme cláusula 15 da presente Convenção Coletiva de Trabalho;

Férias e Licenças

Licença Remunerada

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - DIA DO PROFISSIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA

Em homenagem ao Dia do Profissional de Educação Física - 1º de setembro - será concedida ao empregado da Categoria Diferenciada do Profissional de Educação Física, após 01 (um) ano de serviço,

uma licença remunerada pelo período de 01 (um) dia, sem prejuízo de sua remuneração, descanso semanal remunerado, férias e demais direitos.

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

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

Licença Adoção

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA PARA MULHERES ADOTANTES

Os empregadores concederão licença remunerada de 60 (sessenta) dias as empregadas que adotarem judicialmente crianças na faixa etária de 0 a 1 ano de idade.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - INÍCIO DO GOZO DE FÉRIAS

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

a) Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

Uniforme

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - 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.

I) 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.

II) 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.

III) Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.

Parágrafo único. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.”

Exames Médicos

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - EXAMES MÉDICOS OBRIGATÓRIOS – NR 7

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

Parágrafo único: O exame médico demissional será obrigatoriamente realizado até a data da rescisão contratual, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 135 (cento e trinta e cinco) dias.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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

I) não houver no empregador médico ou convênios na especialidade;

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

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - 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.

Representante Sindical

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

Os trabalhadores optam por não constituir comissão de representação prevista no Art. 510-A e seguintes da CLT, mantendo o Sinpafesp como lúdimos e fiel representante de todos os trabalhadores integrantes da categoria aqui representada.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - 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.

Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA APÓS ELEIÇÕES DE DIRETORIA

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

I) aos empregados com mais de 10 anos de serviços contínuos no mesmo empregador, 45 dias;

II) aos empregados com mais de 15 anos de serviços contínuos no mesmo empregador, 90 dias.

Parágrafo único: Esta cláusula será não aplicável quando houver reeleição Presidencial.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

Deliberou a categoria econômica dos Clubes do Estado de São Paulo através das Assembleias Gerais Extraordinárias da categoria, realizada no dia 14/10/2020, em São Paulo, na sede

social da Entidade - Av. Indianópolis nº628, Moema, São Paulo, que fica estipilada a contribuição negocial patronal de 7,00%(sete por cento)sobre a folha bruta de salários, que será da seguinte forma:

I) 1,00% incidente sobre a folha de dezembro de 2021, que deverá ser recolhida até o dia 08 de janeiro de 2022;

II) 1,00% incidente sobre a folha de janeiro de 2022, que deverá ser recolhida até o dia 08 de fevereiro de 2022;

III) 1,00% incidente sobre a folha de março de 2022, que deverá ser recolhida até o dia 08 de abril de 2022;

IV) 1,00% incidente sobre a folha de maio de 2022, que deverá ser recolhida até o dia 08 de junho de 2022;

V) 1,00% incidente sobre a folha de julho de 2022, que deverá ser recolhida até o dia 08 de agosto de 2022;

VI) 1,00% incidente sobre a folha de setembro de 2022, que deverá ser recolhida até o dia 08 de outubro de 2022;

VII 1,00% incidente sobre a folha de novembro de 2022, que deverá ser recolhida até o dia 09 de dezembro de 2022;

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

IX) o valor mínimo de cada parcela não será nunca inferior a R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais) ainda que o Clube não mantenha empregados;

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

XI) quando do atendimento da obrigação de encaminhar cópia da GPS ao Sindesporte, no mês subsequente, os Clubes enviarão também uma cópia ao Sindi-Clube.

Deliberou a categoria econômica dos Clubes do Estado de São Paulo através da Assembleia Geral Extraordinária da categoria, realizada no dia 10/11/2022, em São Paulo, na sede social da Entidade – Av. Indianópolis nº 628, Moema, São Paulo, que fica estipulada a contribuição negocial patronal de 7,00% (sete por cento) sobre a folha bruta de salários, que será paga da seguinte forma:

I) 1,00% incidente sobre a folha de dezembro de 2022, que deverá ser recolhida até o dia 10 de janeiro de 2023;

II) 1,00% incidente sobre a folha de janeiro de 2023, que deverá ser recolhida até o dia 10 de fevereiro de 2023;

III) 1,00% incidente sobre a folha de março de 2023, que deverá ser recolhida até o dia 10 de abril de 2023;

IV) 1,00% incidente sobre a folha de maio de 2023, que deverá ser recolhida até o dia 10 de junho de 2023;

V) 1,00% incidente sobre a folha de julho de 2023, que deverá ser recolhida até o dia 08 de agosto de 2023;

VI) 1,00% incidente sobre a folha de setembro de 2023, que deverá ser recolhida até o dia 10 de outubro de 2023;

VII) 1,00% incidente sobre a folha de novembro de 2023, que deverá ser recolhida até o dia 10 de dezembro de 2023;

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

IX) o valor mínimo de cada parcela não será nunca inferior a R\$ 275,00 (duzentos e setenta e cinco reais) ainda que o Clube não mantenha empregados;

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

XI) quando do atendimento da obrigação de encaminhar cópia da GPS ao Sinpefesp e a FEPEFI, no mês subsequente, os Clubes enviarão também uma cópia ao Sindi-Clube.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA

Os empregadores descontarão, da remuneração dos empregados da Categoria Diferenciada do Profissional de Educação Física sindicalizados, a mensalidade associativa no valor de R\$24,00 (vinte e quatro reais) aprovada em assembleia geral específica dos empregados da categoria, em folha de pagamento.

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

b) os recolhimentos deverão ser efetivados na rede bancária.

c) os recolhimentos em atraso estarão sujeitos a multa de 2% (dois por cento) e juros de mora de 1% ao mês.

d) os empregadores fornecerão ao SINPEFESP, todos os meses, relação nominal de seus empregados da Categoria Diferenciada do Profissional de Educação Física, com as respectivas remunerações e descontos efetuados, até o dia 10 (dez) do mês subsequente aos descontos.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL E NEGOCIAL - CATEGORIA PROFISSIONAL

Os empregadores descontarão da remuneração de todos os seus empregados, sindicalizados ou não, desde que estes últimos (não sindicalizados) não tenham formalizado oposição, nos termos das condições abaixo, em folha de pagamento, o percentual de 1,0% (um por cento) mensais, aprovado pela assembleia geral específica dos empregados da categoria, obedecendo ao teto sobre 15 (quinze) salários mínimos vigentes à época do desconto.

a) Fica garantido o direito de o empregado não associado exercer o direito de oposição ao desconto de qualquer contribuição. Esse direito poderá ser exercido pelo não associado a se opor ao desconto das referidas contribuições, a qualquer tempo, sem restrição de modo, devendo o interessado encaminhar seu pedido por qualquer meio tais como e-mail a ser endereçado ao relacionamento4@sinpefesp.net ou canal eletrônico "fale conosco" no site do Sinpefesp.net, protocolo no empregador, entrega pessoal no sindicato, sem a necessidade de reconhecimento de firma, sendo, contudo, vedada a condução patronal.

b) os clubes deverão encaminhar as Cartas de Oposições entregues no Recursos Humanos, no prazo máximo de 10 dias do mês subsequente e juntamente com as relações previstas na letra "g";

c) o empregado não sindicalizado que apresentar sua oposição ao pagamento das contribuições aprovadas em assembleia, terá direito apenas aos serviços prestados pelo sindicato previstos na legislação como obrigatórios.

d) os recolhimentos ao Sinpefesp ou Fepafi por parte dos empregadores deverão ocorrer impreterivelmente até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao desconto.

e) os recolhimentos deverão ser efetuados na rede bancária.

f) os recolhimentos em atraso estarão sujeitos a multa de 2% (dois por cento) e juros de mora de 1% ao mês.

g) os empregadores fornecerão ao Sinpefesp, todos os meses, relação nominal de seus empregados, com as respectivas remunerações e descontos efetuados, até o dia 10 (dez) do mês subsequente aos descontos.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - 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.

I)-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.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISOS

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

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - VINCULAÇÃO AO SINDICATO

Todos os empregados da categoria profissional deverão estar vinculados ao Sinpefesp, seja qual for a sua função, recolhendo sua contribuição ao mesmo, devendo prevalecer, por força desta cláusula, a categoria preponderante.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA - REGIONALIZAÇÃO

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

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA NONAGÉSIMA - DA PREVALÊNCIA DOS INSTRUMENTOS COLETIVOS

A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X- modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de Insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA NONAGÉSIMA PRIMEIRA - COMISSÃO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO

Fica mantida a Comissão Permanente de Negociação formada paritariamente por representantes das entidades sindicais profissionais e econômica, com o objetivo de:

I) fiscalizar o cumprimento das cláusulas vigentes;

II) propor alternativas de entendimento para eventuais divergências de interpretação das cláusulas da presente Convenção;

III) discutir questões não contempladas na norma coletiva.

Parágrafo único – As entidades componentes da Comissão Permanente de Negociação indicarão seus representantes no prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar da assinatura da presente Convenção.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA NONAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUARTA - 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.

I) A data base é 1º de dezembro.

II) 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.

Outras Disposições

CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUINTA - FORO

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

}

ANTONIO ROGERIO MAGRI
Presidente
SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DE EDUCACAO FISICA DE SAO PAULO E REGIAO

PAULO CESAR MARIO MOVIZZO
Presidente
SINDICATO DOS CLUBES DO ESTADO DE SAO PAULO

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.