

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXVI
Consolidação das Leis do Trabalho
CLT - Art. 611 ao art. 625

ESPECÍFICA PARA OS PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO FÍSICA E PROVISIONADOS

Período de vigência: 01-04-2010 até 31-03-2011

1 - CONVENIENTES

1.1 - Categoria econômica

SINDICATO DAS ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SECRASO-RS, estabelecido na av. Ipiranga, n.º 550, Porto93.013.670/0001-23, neste ato representado por seu Presidente, sr. Clyton Baptista Ruperti, brasileiro, casado, portador do CIC sob n.º 001.196.360-34, residente e domiciliado nesta Capital. A Carta Sindical foi obtida em 19/06/1973, através do processo MTPS n.º 300.832/1972, no Livro n.º 70, fls. 20.

1.2 - Categoria profissional

SINDICATO DOS PROFISSIONAIS EM EDUCAÇÃO FÍSICA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SINPEF-RS, estabelecido na Av. José do Patrocínio, n.º 721, sala 401, em Porto Alegre/RS, inscrito no CNPJ n.º. 10.949.209/0001-50, neste ato representado por seu diretor presidente Prof. Antonio Genozzi Lara Ortaça, brasileiro, casado, CPF n.º 464.675.800-87, residente e domiciliado na Av. Dr. Campos Velho, n.º 1774, AP. 306, em Porto Alegre/RS..

2 - PRAZO DE VIGÊNCIA

As condições de trabalho estabelecidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho vigorarão pelo prazo de 1 (um) ano, a partir de 1º de abril de 2010 até 31 de março de 2011.

3 - CATEGORIAS ABRANGIDAS

3.1 - Categoria econômica: As “entidades culturais, recreativas, de assistência social, de orientação e formação profissional” existentes no Estado do Rio Grande do Sul, as quais são representadas pelo “Sindicato das Entidades Culturais, Recreativas, de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional no Estado do Rio Grande do Sul – SECRASO-RS”. O presente instrumento normativo se aplica as relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre os profissionais de educação física e provisionados e os estabelecimentos organizados empresarialmente em forma de Academias (extensivos para academias organizadas e clubes sociais), Estúdios, Centros

Esportivos, Escolas de Natação, Academias de Ginásticas, Musculação, Danças, Artes Marciais, Yoga, Tai-chi-chuan, Pilates, Tênis, Futebol, Natação, e demais modalidades e atividades físicas similares existentes no Estado do Rio Grande do Sul.

3.2 - Categoria Profissional: São beneficiários do presente instrumento todos os profissionais de educação física e provisionados, profissão regulamentada conforme a Lei Federal nº 9.696, de 01º de setembro de 1998, abrangendo todos os trabalhadores que possuem diploma de curso superior em Educação Física, expedido por instituição pública ou privado de ensino superior, oficialmente autorizado ou reconhecido, bem como, todos os profissionais que possuem diploma de graduação no curso de Educação Física, expedido por instituição de ensino público ou privado superior estrangeiro, revalidado na forma da legislação em vigor, assim como os demais trabalhadores que exerçam atividades próprias dos Profissionais de Educação Física em qualquer área de atividade física ou de esporte, tais, como coordenação, planejamento, programação, supervisão, dinamização, direção, organização, avaliação e execução de trabalhos, programas, planos e projetos, bem como prestação de serviços de auditoria, consultoria e assessoria, realização de treinamentos especializados, participação em equipes multidisciplinares e interdisciplinares, assim como na elaboração de informes técnicos, científicos e pedagógicos, todos nas áreas de atividade física e do esporte, tais como Educadores e Formadores em Educação Física, Preparadores, Instrutores, Técnicos e Práticos nestas atividades, situados na base territorial dos sindicatos convenientes.

4. - CLÁUSULAS ECONÔMICAS:

4.1. - PISO SALARIAL:

Será determinado pela faixa salarial na qual se enquadra o empregado, na condição de mensalista e/ou horista, os valores determinados nos quadros de qualificação dos Profissionais de Educação Física, constantes neste ato normativo. Parágrafo único - Ficam estabelecidos os seguintes PISOS SALARIAIS, devidos a partir de 01 de abril de 2010, pelo que, a partir desta data os empregados representados pelo SINPEF/RS passarão a receber o pagamento salarial mínimo aqui estabelecido:

4.2. – PISO SALARIAL DO EMPREGADO HORISTA:

QUADRO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL – HORISTAS VALOR DA HORA AULA PARA CÁLCULO SALÁRIO – HORISTA

Profissionais que exerçam atividades em academias e demais entidades abrangidas pela Categoria econômica / Formado.	R\$ 4,00
---	----------

Profissionais que exerçam atividades em academias e demais entidades abrangidas pela Categoria econômica / Especializado / Resp. Técnico / coordenadores.	R\$ 5,50
Profissionais que exerçam atividades em academias e demais entidades abrangidas pela Categoria econômica / Mestrado.	R\$ 8,00
Profissionais que exerçam atividades em academias e demais entidades abrangidas pela Categoria econômica / Doutorado.	R\$ 10,00

4.3 - Os valores correspondentes, citados no quadro valor da hora aula para cálculo do salário horista, não estão incluídos 1/6 (um sexto) do repouso semanal remunerado. Calculando-se o salário do empregado horista pelo número de horas trabalhadas, multiplicado pelo valor da hora aula horista determinado no quadro de qualificação profissional pertinente.

4.4 - PISO SALARIAL DE MENSALISTA:

QUADRO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL – MENSALISTA PISO SALARIAL MENSALISTA

Profissionais que exerçam atividades em academias e demais entidades abrangidas pela Categoria econômica / formados.	R\$ 880,00
Profissionais que exerçam atividades em academias e demais entidades abrangidas pela Categoria econômica especializado / Responsável Técnico/Coordenadores.	R\$ 1.210,00

Profissionais que exerçam atividades em academias e demais entidades abrangidas pela Categoria econômica / Mestrado.	R\$ 1.760,00
Profissionais que exerçam atividades em academias e demais entidades abrangidas pela Categoria econômica / Doutorado.	R\$ 2.200,00

4.5. – Piso Salarial de mensalista para jornada de 44 hs semanal e 220 hs mensal:

4.6 - DURAÇÃO DA HORA-AULA:

A duração máxima da hora aula para os profissionais de educação física profissionais de educação física e provisionados empregados em academias e demais entidades abrangidas pela Categoria econômica, para todos os efeitos, será de 60 (sessenta minutos), sendo possível o seu fracionamento e respectivo pagamento proporcional.

5. – CLÁUSULAS DE REFLEXO ECONÔMICO E PRAZOS:

5.1 - PAGAMENTO DE SALÁRIOS EM REDE BANCÁRIA:

Aos estabelecimentos e demais entidades abrangidas pela Categoria econômica é facultado o pagamento dos salários de seus funcionários através de agência bancária, mediante depósito em conta individual de cada profissional, havendo agência ou posto bancário na localidade, sendo vedado cheques de terceiros.

5.2. - PRAZO PARA PAGAMENTO DE SALÁRIOS:

O salário será pago, impreterivelmente, até o dia 05 (cinco) útil do mês subsequente ao vencido. Ocorrendo atraso na data deste pagamento, o empregador pagará multa em valor equivalente a 1% (um por cento) da respectiva remuneração por dia de atraso, em favor do(s) empregado(s) prejudicado(s).

5.3. - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO:

Para os empregados admitidos até 31 de março de 2008, o empregador pagará adicional de tempo de serviço no emprego, em quantia equivalente a 5% (cinco por cento) do salário-básico do empregado que, a partir de 01 de abril de 2007, completar ou vier a completar 5 (cinco) anos de serviço no emprego e, assim sucessivamente, a cada 5 (cinco) anos de serviços para o mesmo empregador, limitado o montante no máximo de 35% (trinta e cinco por cento) de incidência. Ficam ressalvados os direitos dos empregados que já percebem adicional de tempo de serviço mais vantajoso do que o ora ajustado.

5.4. - JORNADA DO PROFISSIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA, EMPREGADOS NAS ENTIDADES ABRANGIDAS PELA CATEGORIA ECONÔMICA:

Parágrafo primeiro - A Convenção Coletiva de Trabalho disciplina que a jornada de trabalho do profissional de educação física pode ser de horista ou mensalista. Parágrafo segundo - Caso haja necessidade de uma jornada de trabalho não prevista nesta Convenção, o profissional possui total liberdade de acordar com o estabelecimento em academias e demais entidades abrangidas pela Categoria econômica, uma jornada que considere suficiente para sua atividade, devendo no entanto ser celebrado o acordo de vontade por escrito entre as partes interessadas com posterior homologação pelos sindicatos competentes.

5.5. – DATA BASE:

Fica assegurada a data base da categoria em 1º abril de cada ano.

5.6. - REAJUSTE SALARIAL:

Todos os empregados que tinham suas relações de emprego normatizadas pelas Convenções anteriores, firmadas entre SECRASO e SENALBA, terão agora entre SINPEF e SECRASO um reajuste salarial em valor equivalente a 7% (sete por cento) a incidir sobre o salário de abril/2009.

5.7. - REUNIÕES DE DEPARTAMENTO:

As reuniões de departamento com finalidade pedagógico-administrativa, convocadas pelo estabelecimento empregador, quando não incluídas na jornada semanal do profissional em educação física, serão remuneradas sempre como extraordinárias tendo como base o salário hora normal.

Parágrafo único - A remuneração prevista no caput não se aplica às instituições que já tenham normas internas ou planos de carreira que contemplam o pagamento destas reuniões.

5.8. - RECEBIMENTOS QUE COMPÕEM A REMUNERAÇÃO:

Os empregados que percebem o pagamento dos seus salários de forma mista, ou seja, salário fixo mais comissão ou ainda, salário sob comissão, assegurado o salário mínimo profissional estabelecido nos pisos salariais:

Parágrafo Primeiro - o pagamento do repouso semanal remunerado calculado sobre o total das comissões auferidas no mês, dividido pelos dias efetivamente trabalhados e, o resultado, multiplicado pelos domingos e feriados existentes no mês;

Parágrafo Segundo - o pagamento das férias, 13º Salário (Gratificação de Natal), aviso prévio e demais parcelas rescisórias, será efetuado com base na média das comissões pagas nos últimos 12 (doze) meses, garantida a atualização monetária das parcelas que servirão de base de cálculo, somando-se o salário fixo do mês correspondente;

Parágrafo Terceiro – Será anotado na CTPS do empregado do percentual devido pelas comissões ajustadas.

5.9. - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO DOS EMPREGADOS:

Ficam os empregadores autorizados a descontar de seus empregados, em folha de pagamento e/ou na rescisão do contrato de trabalho, os valores relativos a empréstimos – em especial aqueles contraídos com base na Medida Provisória nº 130 de 17-09-2003 e Decreto nº 4.840 de 17-09-2003, ou adiantamentos especiais concedidos:

- a) assistência médica através de empresas especializadas;
- b) mensalidades sociais dos associados dos SINPEF-RS;
- c) telefonemas particulares.

Parágrafo Único - Tais descontos devem ser autorizados por escrito pelo empregado e não devem exceder a 50% (cinquenta por cento) do salário básico. A qualquer tempo o empregado poderá, por escrito, tornar sem efeito esta autorização, ressalvado os débitos já contraídos inclusive na forma da Medida Provisória nº 130 de 17-09-2003 e Decreto nº 4.840 de 17-09-2003.

5.10. - CONCESSÃO DE VALES:

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

5.11. - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS:

Serão remunerados com adicional de 50% (cinquenta por cento) as horas extras realizadas diariamente no período de segunda a sábado, que ultrapassarem 44 horas semanais. Aos domingos e feriados as horas extraordinárias que ultrapassarem 44 horas semanais, serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento), quando não compensadas.

5.12. - BANCO DE HORAS:

Fica estabelecida o banco de horas, pelo qual os empregadores ficam desobrigados de pagar o acréscimo de salário se, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, no prazo de 1(um) ano, computado para tanto o prazo de vigência da presente Convenção.

Parágrafo Primeiro - Os empregadores ficam autorizados a prorrogar a duração normal da jornada de trabalho em mais 2h (duas horas) suplementares diárias, sem pagamento de acréscimo do adicional de horas extras, cujo excesso em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 1 (um) ano, à soma das jornadas semanais de trabalho, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10h (dez) horas diárias.

Parágrafo Segundo - O sistema de jornada acima estabelecido (Banco de Horas), deverá estar disponível ao controle e fiscalização pelo respectivo empregado.

Parágrafo Terceiro - Sendo a prestação laboral devida em atividade insalubre a presente prorrogação com compensação de jornada de trabalho dispensa a prévia verificação ou inspeção da autoridade competente em matéria de higiene e segurança do trabalho.

Parágrafo Quarto - No caso de rescisão contratual o empregado terá direito de receber as horas extras não compensadas, com adicional de 50% ou 100%, no ato da rescisão.

5.13. - ADICIONAL NOTURNO:

A prestação laboral entre as 22h (vinte e duas horas) de um dia e às 5h (cinco horas) do dia imediato será remunerada de acordo com as previsões da CLT.

5.14 - SUBSTITUIÇÕES EVENTUAIS:

Ante a necessidade de substituições dos empregados ausentes em razões de férias e demais casos previstos no artigo 131 da CLT, e considerando-se a necessidade do empregador de manutenção do quadro horário de atividades da empresa, os serviços prestados pelos instrutores substitutos são considerados de natureza eventual, de acordo com o disposto no artigo 3º da CLT. Sendo a remuneração do valor hora aula habitual do instrutor substituto, desde que não ultrapassados os limites legais.

5.15. - 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.

5.16. - CONTRATO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL:

Nos termos do artigo 58, alínea “a” da CLT, faculta-se aos empregadores nos casos em que a jornada semanal não exceda a 25 horas, a adoção do contrato de trabalho em regime de tempo parcial, sendo o salário proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral, podendo haver recebimento mensal inferior ao piso profissional, em decorrência da quantidade de horas trabalhadas pelo empregado.

Parágrafo Primeiro: Para os atuais empregados a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante requerimento por escrito do empregado, solicitando a empresa a adoção do contrato de trabalho pelo regime de tempo parcial, nos termos desta convenção coletiva.

Parágrafo Segundo: Nos termos do § 1º do artigo 142 da CLT, quando o salário for pago por hora com jornadas variáveis, apura-se a média do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias.

Parágrafo Terceiro: Nos termos do artigo 130-A da CLT, na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito à férias, na seguinte proporção:

I - dezoito dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte e duas horas;

II - dezesseis dias, para duração do trabalho semanal superior a vinte horas, até vinte e duas horas;

III - quatorze dias, para a duração do trabalho semanal superior a quinze horas, até vinte horas;

IV - dez dias, para a duração do trabalho semanal superior a dez horas, até quinze horas;

V - oito dias, para duração do trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas.

Parágrafo Quarto - Nos termos do parágrafo IV, do artigo 131 da CLT, somente será considerada falta ao serviço para aplicação do parágrafo anterior, quando o empregador determinar o desconto do correspondente salário do empregado, entendendo-se como abonada a falta em caso contrário, além das demais previsões legais do artigo 131 da CLT. Parágrafo Quinto - Nos termos do inciso XIII, do artigo 7º da Constituição Federal, faculta-se a redução da jornada de trabalho dos empregados contratados pelo regime de tempo parcial, em razão da extinção de turma decorrente da baixa frequência da aula, assim considerada no caso de não atingir 25% de sua capacidade.

Parágrafo Sexto- Respeitados os requisitos legais do contrato de trabalho pelo regime de tempo parcial, fica autorizada a instituição do sistema de banco de horas com base em 25 horas semanais.

5.17. - PERSONAL TRAINER E OU PROFISSIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA AUTÔNOMO

Concomitantemente, o Profissional de Educação Física poderá ser empregado e ainda "Personal Trainer" autônomo em Academia Esportiva, clube esportivo ou assemelhado, afins e outros.

Parágrafo 1º – Como empregado, registrado, com cargo, salário e jornada de trabalho definidos contratualmente, prestará serviços destinados aos clientes da empregadora;

Parágrafo 2º - Como "personal trainer" autônomo, utilizando os equipamentos e instalações cedidas pela empregadora mediante contrato, prestará serviços à clientes seus, individualmente, em horários diferentes daqueles de seu contrato de trabalho como empregado, recebendo diretamente deles pelos seus serviços prestados. Assim, em não havendo subordinação, não haver interferência na administração, metodologia e procedimentos inerentes ao seu trabalho junto aos seus clientes, não há vínculo empregatício deste com a empregadora.

Parágrafo 3º - Enquadram-se neste artigo, todas as demais sub-especialidades dos profissionais em educação física, dentre as quais os profissionais que atuem em academias esportiva de qualquer espécie, clubes, em esportes de ginásio, esportes aquáticos, esportes de campo, de quadra, de atletismo, hidroginásticas, esportes náuticos, esportes hípicas, etc.

Parágrafo 4º - Caso o profissional em educação física atue puramente como autônomo ainda assim poderá de afiliar ao SINPEF-RS, haja vista referido ente sindical também represente esta espécie de profissional.

5.18. - CONDIÇÕES INSALUBRES:

Essa vantagem remuneratória será paga com base no piso salarial profissional àqueles que fazem jus quando exercerem atividades enquadradas na legislação pertinente.

5.19. - PASSEIOS, FESTIVIDADES E ATIVIDADES ESPORTIVAS:

Os empregados que trabalharem em atividades especiais como passeios, festividades, atividades de competições esportivas oficiais ou amistosas, serão remunerados com base no valor normal da hora aula trabalhada, até o máximo de 08 horas aula. Poderá ainda compensar estas horas trabalhadas em atividades especiais com a redução da jornada de horas trabalhadas em outro dia da semana no sistema de banco de horas.

5.20. – INTERVALO INTRA-JORNADA:

Os empregadores poderão adotar, em ajuste escrito, com os Profissionais intervalo intra-jornada de alimentação e descanso superior à 2h (duas horas), sem que o referido intervalo seja computado como tempo a disposição para fins remuneratórios.

5.21. – PRÁTICA DE ESPORTES E UTILIZAÇÃO DA ESTRUTURA DO EMPREGADOR

Os empregadores poderão facultar aos Profissionais de Educação Física, mediante concordância escrita, o direito de praticar esportes e usufruir da estrutura da empregadora para sua prática esportiva e lazer, conforme abaixo:

a) Não será considerado benefício salarial e nem à disposição do empregador, para todos os efeitos legais, a utilização fora do horário de trabalho;

b) Os empregadores poderão estender o previsto na alínea “a” desta cláusula para os horários em que os Profissionais de Educação Física ficam a disposição do empregador, porém, entre os horários de sessões físicas destinadas aos clientes, constantes da programação estabelecida pelo empregador.

VI – DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

6.1. - CARTA AVISO DA RESCISÃO CONTRATUAL – AVISO PRÉVIO:

Sempre que a rescisão do contrato de trabalho for de iniciativa do empregador, este fica obrigado a entregar para o empregado, mediante recibo, carta do aviso prévio comunicando:

Parágrafo Primeiro: A rescisão do contrato de trabalho se, por justa causa, o (s) motivo (s), sob pena desta, em qualquer hipótese, converter-se em despedida imotivada;

Parágrafo Segundo: Dispensa do cumprimento do aviso prévio, quando for o caso;

Parágrafo Terceiro: Cumprimento do aviso prévio e horário do seu cumprimento;

Parágrafo Quarto: Local, data e horário do pagamento das parcelas rescisórias;

Parágrafo Quinto: Solicitação de entrega da CTPS para atualização, contra recibo.

No caso do empregado recusar-se a dar recibo ao empregador na segunda via do aviso prévio ou não comparecer na empresa, o fato será atestado por 2 (duas) testemunhas ou, não comparecer no sindicato profissional para assinar a rescisão contratual, o fato deverá ser atestado pelo sindicato profissional para elidir qualquer pena.

6.2. - RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO

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

- a) se o empregado, ciente da homologação designada, deixar de comparecer ao ato;
- b) se o empregado comparecer e suscitar dúvidas que impeçam sua realização.
- c) o descumprimento desta cláusula acarretará ao empregador o pagamento de multa prevista no parágrafo 8º do artigo 477 da CLT.

6.3. - PRAZO PARA PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS.

O pagamento dos salários e demais verbas devidas pela rescisão do contrato de trabalho será efetuado:

6.3.1. - até o 1º (primeiro) dia útil imediato ao término do contrato no caso do aviso prévio trabalhado; e

6.3.2. - até o 10º (décimo) dia, contado do dia seguinte a data do aviso prévio indenizado;

6.3.3. - no caso do empregador não pagar as verbas rescisórias nos prazos acima estabelecidos, pagará multa equivalente a 1 (um) salário mensal do empregado até o 30º (trigésimo) dia do vencimento da obrigação;

6.3.4. - após o 31º (trigésimo primeiro) dia esta multa será acrescida em valor equivalente a 1 (um) dia de salário do empregado, multiplicada pelos dias vencidos, até a data do efetivo pagamento destas obrigações.

6.3.5. - o empregador não responderá pela multa estabelecida no caso do pagamento não se realizar por culpa do próprio empregado, bem como erro de cálculo da rescisão não caracteriza inadimplência.

6.3.6. - sem prejuízo do estabelecido nas sub-cláusulas anteriores, a presente multa será compensada com aquela estabelecida no parágrafo 8º do art. 477 da CLT.

VII – GARANTIAS E CONDIÇÕES DE TRABALHO:

7.1. - SALÁRIO ADMISSÃO:

Será com base no piso da categoria acertado nesta convenção coletiva de trabalho, para empregados dentro da faixa de qualificação profissional da qual se enquadra, na condição de mensalista e ou horista.

7.2. - ESCALA DE REVEZAMENTO:

Os empregadores ante as características de suas atividades, quando autorizados, a funcionarem aos Domingos e feriados, 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, possam usufruir um domingo de folga por mês, ao menos.

Parágrafo único – Ficam ressalvadas as mulheres as quais gozarão do repouso semanal remunerado quinzenalmente. (CLT, art. 386).

7.3. - DESCONTO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO:

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.

7.4. - AUSÊNCIA JUSTIFICADA:

São consideradas faltas justificadas e não sujeitas a desconto aquelas abaixo relacionadas, mediante comunicado ao empregador, e devidamente comprovadas no prazo de 72h (setenta e duas horas).

MOTIVO Nº de dias

Falecimento de cônjuge, pais, filhos e irmãos = 2 dias corridos

Casamento = 3 dias corridos

Nascimento de filho – para o pai =	5 dias corridos
Levar filho (até 6 anos) ao médico =	1 dia /semestre
Doação de sangue (uma vez ao ano) =	1 dia
Alistamento militar e eleitoral =	1 dia
Falecimento de familiares (avós e sogros) =	1 dia
Doença =	atestado médico
Acidente do Trabalho (Guia CAT) =	atestado médico
Comparecimento em Juízo (em geral) =	comprovação
Vestibular e exames escolares =	dias de prova

A Terça-Feira de Carnaval será considerada feriado.

7.5. - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS:

O empregador se obriga a remunerar 1(um) 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.

7.6. - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE:

A empregada gestante tem assegurada a estabilidade provisória no emprego desde a confirmação da gravidez e até 5 (cinco) meses após o parto.

Parágrafo Primeiro – Sendo rescindido o contrato de trabalho por mútuo acordo entre a empregada e o empregador, será obrigatório a assistência do Sindicato representante da categoria profissional.

Parágrafo Segundo - A entidade empregadora fica autorizada, no ato da demissão, mediante autorização expressa da empregada demitida, a realização de exame de gravidez junto com o exame demissional.

7.7. - GARANTIA AO EMPREGADO ESTUDANTE:

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

Parágrafo único - Aos empregados estudantes de educação física menores de 18 anos será garantida a saída uma hora antes do final da jornada de trabalho para manutenção do horário escolar, sem prejuízo de seus salários.

7.8. - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTAR-SE:

O empregado que contar mais de 1 (um) ano no emprego e que comunicar ao seu empregador, por escrito, que falta 1 (um) ano para implementar a sua aposentadoria por tempo de serviço, por idade ou especial, não poderá ser demitido, salvo se cometer falta grave, a qual será suscetível de apreciação judicial. Perderá este direito o empregado que comunicar sua intenção e não concretizá-la no prazo estipulado.

7.9. - GARANTIA APÓS RETORNO DE FÉRIAS:

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

Parágrafo único - Ao empregado com mais de 15 (quinze) anos de trabalho contínuo ao mesmo empregador, a garantia de emprego e/ou salário será de 60 (sessenta) dias, incluído o prazo de aviso prévio.

7.10. - GARANTIA APÓS LICENÇA DE CASAMENTO:

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

7.11. - VALE TRANSPORTE:

Concessão de vale transporte na forma da lei, facultando-se ao empregador a antecipação do valor correspondente em pecúnia, até o dia do pagamento dos salários de cada mês, competindo ao trabalhador comunicar, por escrito ao empregador, as alterações nas condições declaradas inicialmente para a concessão do vale transporte. A concessão do vale transporte em pecúnia tem por fundamento o disposto no Artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal, bem como os dispositivos da Lei 7.418/85, regulamentada pelo Decreto 95.247/87 e, ainda, acórdão proferido pela Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, nos autos do Processo TST-AA-366.360/97.4.

7.12. - 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.

7.13. - RELAÇÃO MENSAL 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.

7.14. - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS:

Nas rescisões de contrato de trabalho, procurarão os empregadores, dentro de suas possibilidades, fazê-las com a Assistência do Sindicato da categoria profissional nas localidades onde a mesma disponha de representação, para os empregados com mais de um ano de serviço.

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

7.15 - FORNECIMENTO DE UNIFORME:

Se exigido uniforme de trabalho, este será fornecido e pago pelo empregador. A higiene e conservação é encargo do empregado, que o devolverá no ato da rescisão do contrato de trabalho no estado em que estiver, sem qualquer ônus para o empregado.

7.16. - FORNECIMENTO DE EPIS:

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.

7.17. - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS:

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

- a) não houver no empregador médico ou convênios na especialidade;
- b) em havendo médicos ou convênios na especialidade, estes funcionem em horários e locais incompatíveis com a necessidade imediata e urgência dos empregados.

7.18. - LOCAL PARA REFEIÇÃO EM CONDIÇÕES HIGIÊNICAS:

O empregador que contar com mais de 30 (trinta) empregados no mesmo local de trabalho, deverá possuir local apropriado para refeições também subvencionadas, para auxiliar nos gastos de alimentação de seus empregados.

7.19. - DEMISSÃO DO PROFISSIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA DE TODOS OS ESTABELECIMENTOS ONDE EXERÇA SUAS ATIVIDADES PROFISSIONAIS, ANTE A SUPRESSÃO DE TURMAS.

No caso de ocorrer diminuição do número de clientes matriculados, que venha a caracterizar a supressão de turmas, o profissional de educação física empregado em academias e demais entidades abrangidas pela Categoria econômica deverá ser comunicado, por escrito, da redução parcial ou total de sua carga horária até o quinze dias antes da supressão.

Parágrafo primeiro - O profissional de educação física empregado em academias e demais entidades abrangidas pela Categoria econômica deverá manifestar, também por escrito, a aceitação ou não da redução proposta de carga horária no prazo máximo de cinco dias após a comunicação. A ausência de manifestação do profissional de educação física caracterizará a sua aceitação.

Parágrafo segundo - Caso o profissional de educação física empregado em academias e demais entidades abrangidas pela Categoria econômica aceite a redução parcial de carga horária, deverá formalizar documento junto à empregadora.

7.20. - JANELAS DO PROFISSIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA EMPREGADO EM ACADEMIAS E DEMAIS ENTIDADES ABRANGIDAS PELA CATEGORIA ECONÔMICA.

Os períodos vagos existentes entre horário e outro de instrução não são considerados como tempo a disposição do empregador, podendo empregado dispor deste tempo com melhor aprouver.

7.21. - IRREDUTIBILIDADE SALARIAL:

A redução salarial ou de carga horária somente será permitida nas situações previstas nesta Convenção ou quando ocorrer iniciativa expressa do profissional de educação física em comum acordo com empregador. Em qualquer hipótese, é obrigatória a concordância recíproca, firmada por escrito.

Parágrafo primeiro – Fica ressalvada a situação dos profissionais horistas que por suas características percebem seus salários pelo cômputo das horas trabalhadas.

Parágrafo segundo - Fica estabelecido que a empregadora poderá a seu critério e a qualquer tempo, reduzir a carga horária, do profissional de educação física horista, contratada inicialmente, bem como a que venha ser adicionada, com aviso prévio de 15 dias, sendo que da redução não resultara direitos ao empregado horista.

7.22 - FÉRIAS DO PROFISSIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA:

O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com o sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal, à exceção dos empregados cuja jornada contratada coincida com os dias acima referidos.

7.23. - FÉRIAS PROPORCIONAIS ANTERIORMENTE AO PRIMEIRO ANO DE TRABALHO:

O empregado que não tenha completado 1 (um) ano de trabalho na entidade empregadora, receberá quando de sua demissão sem justa causa ou quando pedir demissão, o pagamento de férias proporcionais acrescidas de 1/3 (um terço) constitucional.

7.24. - DO PAGAMENTO DAS FÉRIAS DOS HORISTAS:

O salário das férias dos instrutores será calculado pela média salários percebidos no período aquisitivo.

7.25. - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

Fica facultado aos empregadores a implantação da participação nos lucros e resultados das empresas, prevista na lei 10.101/2000, consideradas as seguintes condições:

Parágrafo Primeiro: deverá ser observado o critério de participação nos lucros pela produtividade.

Parágrafo Segundo: Uma vez feita a opção pela empresa da implantação da participação nos lucros, a mesma deverá elaborar um Acordo de Participação nos Lucros e Resultados, que poderá estar inserida no Regimento Interno, que posteriormente será depositado no sindicato representante da categoria profissional.

7.25. – COMPENSAÇÕES:

Será admitido a compensação de aumento espontâneo ou antecipações de majorações salariais concedidos antes da data base.

7.26. - RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAIS:

Os recolhimentos das Contribuições Assistenciais devidas aos Sindicatos Convenentes serão efetuados em guias próprias fornecidas pelos respectivos sindicatos. Tais recolhimentos serão efetuados nas seguintes datas:

Parágrafo Primeiro: CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL – SECRASO-RS – Os empregadores ficam obrigados a recolher para o SECRASO-RS, às suas expensas, a quantia correspondente a 4% (quatro por cento) do total bruto da folha de pagamento dos seus empregados, já reajustada pela presente Convenção Coletiva de Trabalho. A quantia resultante desta obrigação deverá ser recolhida ao SECRASO-RS em 1 (uma) única parcela, já no mês da implantação do reajuste.

Parágrafo Segundo: Essa contribuição para o SECRASO-RS, até o dia 12 (doze) de maio de 2010, em uma única parcela, conforme disposto no Parágrafo Primeiro acima. As pessoas jurídicas que não possuam empregados pagarão Contribuição Assistencial Mínima no valor de R\$ 80,00 (oitenta reais).

Parágrafo Terceiro - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL – SINPEF-RS - O empregador descontará do salário do profissional e recolherá ao Sindicato da categoria

profissional, na forma e condições previstas em lei e em decisão da assembléia geral da categoria profissional, as contribuições devidas:

a) Para o SINPEF-RS quantia equivalente a 2/30 (dois trinta avos) da remuneração já reajustada pela presente convenção, sendo 1/30 (um trinta avos) na folha de pagamento do mês de maio/2010 e 1/30 (um trinta avos) sobre a remuneração vigente na folha de pagamento do mês de junho de 2010. A serem recolhidos até o dia 30 (trinta) de maio e 30 (trinta) de junho do corrente ano.

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

c) os recolhimentos fora do prazo previsto na letra "a" desta cláusula serão corrigidos pelo indexador vigente à época do pagamento do dia do vencimento até a data do efetivo pagamento, mais multa de 10% (dez por cento) sobre o montante corrigido, acrescido do percentual equivalente à taxa referencial do SELIC, acumulada mensalmente, revertido a favor do SINPEF-RS.

d) a categoria profissional entende que a oportunidade para os empregados se manifestarem sobre o desconto referido nesta cláusula é na Assembléia Geral, convocada para tratar deste assunto.

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

g) O trabalhador integrante da categoria profissional terá o direito de oposição ao desconto das contribuições por meio de carta lavrada de próprio punho, protocolada pessoalmente na secretaria da sede da entidade sindical laboral em até dez (10) dias, contados a partir da homologação desta convenção coletiva ou do trânsito em julgado da sentença do dissídio.

7.27. - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

As entidades empregadoras descontarão, da remuneração dos empregados sindicalizados ou não, os valores referentes à contribuição sindical, aprovada em assembléia geral, nos termos do artigo 578 da CLT, devem ser descontados e, repassada para o sindicato da categoria profissional na proporção de um dia de trabalho do mês de março do ano do desconto (art. 580 da CLT), ou seja, 1/30 (um trinta avos) do salário bruto daquele mês (art. 582 da CLT), a ser pago no mês de abril subsequente (art.583 da CLT) inclusive a do corrente ano de 2010 o qual deve ser adimplido ainda que fora do prazo de recolhimento normal.

7.28. – CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA:

Em sendo o empregado associado ao sindicato laboral, conforme lista a ser enviada as empresas, as entidades empregadoras descontarão da remuneração dos empregados as

mensalidades referentes à contribuição associativa, aprovada em assembléia geral, no importe de 2% (dois por cento) do salário bruto mensal, inclusive o décimo terceiro salário, percebido pelo profissional, em folha de pagamento, à época do desconto, devendo ser efetuado o repasse ao SINPEF-RS em 5 (cinco) dias do respectivo desconto.

7.29. - ABONO DE FALTA PARA MÃE TRABALHADORA:

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

7.30. - VALE REFEIÇÃO:

Fica ajustado a faculdade do empregador fornecer vale-refeição ou vale-alimentação subvencionado a todos os profissionais de educação física que, por determinação legal, tenham intervalo para refeição e descanso, desde que, inscrito no “Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT)”, como forma de incentivo do empregador para que propicie melhores condições de alimentação e saúde a seus empregados, de sorte que, em qualquer hipótese, o valor da refeição, subsidiada pelo empregador, não será considerada salário para nenhum efeito, pelo que não poderá ser integralizado no salário.

7.31 - CESTA BÁSICA:

É facultado ao empregador conceder cesta básica aos seus empregados. A opção do empregador pelo fornecimento da cesta básica não será considerado salário para nenhum efeito e não poderá ser integralizado no salário.

7.32. - 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 comunicação ao Sindicato representativo da categoria.

7.33. - 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.

7.34. - CRECHES:

Os empregadores poderão como alternativa às exigências previstas no Art. 389 da CLT, pagar diretamente a mãe trabalhadora o valor equivalente a 20% (vinte por cento) do piso salarial, até que a criança complete seis meses de idade. (Portaria 3.296 de 03/09/86 do Ministro do Trabalho, Almir Pazzianoto Pinto).

7.35. – AUXÍLIO AO FILHO EXCEPCIONAL:

É facultado aos empregadores pagarem aos seus empregados que tenham filhos excepcionais um auxílio mensal equivalente a 20% (vinte por cento) do salário Mínimo Nacional, por filho nesta condição.

7.36. – VIGÊNCIA:

Fica expressamente reconhecido que este instrumento Normativo terá a duração de 12(doze) meses, entrando em vigor em 01 de abril de 2010 e seu término em 31 de março de 2011.

7.37. - PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Durante os últimos 90 (noventa) dias de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, os Sindicatos se obrigam em conjunto, a formular proposta para prorrogação, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção.

Parágrafo Primeiro: As negociações previstas no item anterior deverão ultimar-se até a data de 15.03.2011, inclusive na fase administrativa perante a Delegacia Regional do Trabalho.

Parágrafo Segundo: Se até a data acima indicada as negociações não estiverem concluídas com a assinatura de nova Convenção Coletiva de Trabalho, os Sindicatos Profissionais ficarão, automaticamente, autorizados a instaurarem o competente processo de Dissídio ou Revisão de Dissídio Coletivo de Trabalho.

7.38. - DIREITOS E DEVERES:

Além das cláusulas constantes da presente Convenção Coletiva de Trabalho, os demais direitos e deveres individuais e ou coletivos das partes convenentes e representadas, são aqueles regidos pela Constituição Federal, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e legislação complementar.

Parágrafo Único - Em virtude do surgimento de normas legais pertinentes aos assuntos constantes das cláusulas desta norma coletiva, as mesmas poderão ser reexaminadas, para as devidas adequações.

Porto Alegre, abril /2010.

Clyton Baptista Ruperti
Presidente do SECRASO-RS
CIC nº 001.196.360-34

Wilson de Oliveira Moreira Junior
OAB-RS- 64.184 - Consultor Jurídico do SECRASO-RS

CIC nº 932.799.140-00

Antônio Genozzi. Lara Ortaça
Presidente do SINPEF-RS
CIC nº 464.675.800-87

Rosalino Rochelles da Silva Mello
OAB-RS – 28.056 - Consultor Jurídico do SINPEF-RS
CIC nº 456.413.310-15