

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS001765/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 20/06/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR025696/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.104564/2022-97
DATA DO PROTOCOLO: 15/06/2022

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

SIND ENTID CULT RECR ASSOC ORIENT E FORM PROF EST RS , CNPJ n. 93.013.670/0001-23, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DOS PROFISSIONAIS EM EDUCACAO FISICA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, CNPJ n. 10.949.209/0001-50, neste ato representado(a) por seu ;

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 maio de 2022 a 30 de abril de 2023 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissionais de Educação Física** , com abrangência territorial em **RS**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Serão determinados pela faixa salarial na qual se enquadra o empregado, na condição de mensalista ou horista, os valores determinados nos quadros de qualificação dos Profissionais de Educação Física, constantes neste ato normativo.

Parágrafo único - A partir de **01 de maio de 2022**, ficam estabelecidos os **PISOS SALARIAIS** abaixo elencados (tabelas constantes nos itens 4.2 e 4.5), reajustados em 8% (oito por cento) pelo que, a partir desta data os empregados representados pelo SINPEF/RS não poderão receber salário inferior ao ora 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\$ 12,17
	R\$ 12,79

Profissionais que exerçam atividades em academias e demais entidades abrangidas pela Categoria econômica / Especializado/Responsável Técnico/Coordenador	
Profissionais que exerçam atividades em academias e demais entidades abrangidas pela Categoria econômica/Mestrado	R\$ 18,14
Profissionais que exerçam atividades em academias e demais entidades abrangidas pela Categoria econômica/Doutorado	R\$ 22,66



4.3 - Para que o trabalhador esteja habilitado a perceber o piso previsto para o profissional especializado, deverá, no ato da contratação, apresentar comprovante de conclusão da especialização. Caso a conclusão da especialização se dê no curso do contrato de trabalho já, o trabalhador também deverá apresentar a comprovação. A apresentação do comprovante de conclusão de especialização é de responsabilidade única e exclusiva do empregado.

4.4 - Para o cálculo salário do horista, aos valores citados no quadro que correspondem a hora aula deverão, ainda, ser acrescidos 1/6 (um sexto) a ser calculado sobre as horas efetivamente trabalhadas à título de repouso semanal remunerado (RSR). 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 acrescidos de 1/6 (um sexto), como já referido

4.5 - 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\$ 1.949,39
Profissionais que exerçam atividades em academias e demais entidades abrangidas pela categoria econômica/Especializado/Responsável Técnico Responsável Técnico	R\$ 2.680,40
Profissionais que exerçam atividades em academias e demais entidades abrangidas pela Categoria econômica /Mestrado.	R\$ 3.902,50

--	--

Profissionais que exerçam atividades em academias e demais entidades abrangidas pela Categoria econômica /Doutorado.	R\$ 4.918,42
--	--------------

4.6 – Para que o trabalhador esteja habilitado a perceber o piso previsto para o profissional especializado, deverá, no ato da contratação, apresentar comprovante de conclusão da especialização. Caso a conclusão da especialização se dê no curso do pacto laboral, o trabalhador também deverá apresentar a comprovação. A apresentação do comprovante de conclusão de especialização é de responsabilidade única e exclusiva do empregado.

CLÁUSULA QUARTA - DATA BASE

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

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

CLÁUSULA QUINTA – REAJUSTE SALARIAL Em função do agravamento da economia e, em especial, do impacto que o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 06 de 20 de março de 2020, trouxe às atividades econômicas representadas, fica desde já entabulado que os profissionais de educação física integrantes da categoria econômica representada pelo SECRASO – RS, não poderão, em hipótese alguma, receber salário inferior ao piso da categoria conforme quadro de qualificação profissional para horistas e mensalistas, **ficando facultado o reajustamento salarial aos empregados que recebam acima do piso salarial.**

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica perfeitamente esclarecido que as majorações salariais ora pactuadas o foram de forma transacional e que, e, especial, ainda estão sendo consideradas as políticas administrativas que inviabilizaram o exercício regular e integral da atividade econômica, impactando diretamente na subsistência das empresas e, logo, na manutenção dos empregos. Por essa razão, os sindicatos convenentes, acordam que a partir de 01 de maio de 2022, o reajuste da categoria ocorrerá no percentual de 8% (oito por cento), **apenas nos pisos salariais, sendo facultado aos empregadores a reposição para aqueles trabalhadores que percebem salário superior ao piso da categoria.**

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os sindicatos convenentes pactuaram que nova negociação, **visando a possibilidade ou não de majoração no índice de reajuste concedido nesta norma coletiva**, ocorrerá em outubro de 2022, mais precisamente, em 10/10/2022.

PARÁGRAFO TERCEIRO: No caso de rescisões de contratos de trabalho que venham a ocorrer durante a vigência desta convenção, se observará o salário devido, conforme estipulado nos incisos do “caput” desta

cláusula, no último dia de trabalho ou de aviso prévio, independentemente de seu cumprimento ou não.

CLÁUSULA SEXTA - COMPENSAÇÕES

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

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SÉTIMA - 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.

CLÁUSULA OITAVA - PRAZO PARA PAGAMENTO DE SALÁRIOS

O salário será pago, impreterivelmente, até o dia 5º dia 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).

CLÁUSULA NONA - CONCESSÃO DE VALES

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

CLÁUSULA DÉCIMA - 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.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

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

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - REUNIÕES DE DEPARTAMENTO

As reuniões de departamento com finalidade pedagógico-administrativa e técnica convocadas pelo estabelecimento empregador, quando não incluídas na jornada semanal do profissional em educação física, serão lançadas no banco de horas do trabalhador e compensadas no prazo estabelecido nesta norma coletiva para compensação do banco de horas. Caso a empresa não faça uso do banco de horas, as horas laboradas serão pagas com extras a 50% nas duas primeiras horas e a 100% nas demais e 100% em caso de domingos e feriados. Caso haja a compensação na semana imediatamente posterior ao trabalho, não serão as horas pagas como extras. A base para o cálculo das horas extraordinárias será 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.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

Serão remuneradas 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**.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONDIÇÕES INSALUBRES

Essa vantagem remuneratória será paga utilizando como base de cálculo o salário mínimo nacional vigente, até que seja promulgada lei específica, àqueles que fazem jus quando exercerem atividades enquadradas na legislação pertinente.

Parágrafo Primeiro: Em atividades desenvolvidas dentro de ambientes aquáticos (piscinas ou assemelhados) tratados com ozônio ou salinização, inclusive no seu entorno, não são consideradas atividades insalubres.

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONCESSÃO DE PRÊMIOS

É facultado ao empregador a concessão de verba paga à título de prêmio aos seus empregados na forma que dispõe o artigo 457 da CLT.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE REFEIÇÃO

Fica ajustada a faculdade de o 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.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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, no mínimo, seis meses de idade. (Portaria 3.296 de 03/09/86 do Ministro do Trabalho, Almir Pazzianoto Pinto).

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO AO FILHO COM NECESSIDADES ESPECIAIS

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 nestas condições.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 a 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 haverá 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.

Parágrafo 5º - O profissional de educação física que atue como autônomo deverá recolher diretamente ao SINPEF-RS, a título de contribuição assistencial, o valor anual de R\$ 160,00 (cento e sessenta reais), podendo este pagamento ser parcelado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA DESIGNAÇÃO PROFISSIONAL EM CARTEIRA DE TRABALHO

Ficam obrigados os empregadores a anotar em Carteira de Trabalho a nomenclatura disposta na Classificação Brasileira de Ocupações – CBO nº 2241 – profissional de educação física.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA HABILITAÇÃO PARA O EXERCÍCIO PROFISSIONAL

Devem os empregadores, quando da contratação dos empregados, observar a habilitação dos mesmos, considerando o determinado pelos Conselhos Federal e Regionais de Educação Física – Sistema CONFEF/CREFs, em LICENCIATURA, com área de atuação PLENA, BACHARELADO, igualmente com área de atuação plena, ou PROVISIONADOS nas diversas áreas de atuação, conforme disposto na Cédula de Identidade Profissional.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 obrigatória 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

CONTRATO A TEMPO PARCIAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

Nos termos do artigo 58 - A da CLT, faculta-se aos empregadores nos casos em que a jornada semanal não exceda a 30 horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares, ou, ainda, aquele, cuja duração não exceda a 26 horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 horas suplementares semanais, 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 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 Quarto- 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 30 horas semanais.

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA AO EMPREGADO ESTUDANTE

Aos profissionais de Educação Física em curso de especialização e pós-graduação, 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - SUPRESSÃO DE TURMAS/REDUÇÃO DE CLIENTES

No caso de ocorrer diminuição do número de clientes matriculados e/ou 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, da redução parcial ou total de sua carga horária.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 profissionais de educação física são considerados de natureza eventual, de acordo com o disposto no artigo 3º da CLT. Sendo a remuneração do valor hora aula habitual do profissional de educação física, desde que não ultrapassados os limites legais.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DURAÇÃO DA HORA-AULA

A duração máxima da hora aula para os 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - JORNADA DO PROFISSIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA

A Convenção Coletiva de Trabalho disciplina que a jornada de trabalho do profissional de educação física pode ser de horista ou mensalista.

Parágrafo primeiro - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - JANELAS DO PROFISSIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA

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.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS

Fica estabelecido 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.No caso do trabalhador encontrar-se em débito com a jornada e pedir demissão ou ser dispensado de forma imotivada, antes do fechamento do período, as horas não trabalhadas serão descontadas das verbas a que o (a) empregado (a) tiver direito na rescisão.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - INTERVALO INTRA-JORNADA

Os empregadores poderão adotar, em ajuste escrito, com os Profissionais intervalos 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.

É facultado ao empregador a adoção do intervalo intrajornada de 30 (trinta) minutos para jornadas superiores a seis horas diárias, nos termos do inciso III do artigo 611-A da CLT.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTROLE ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE PONTO

A EMPREGADORA está autorizada a adotar o Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho ("Sistema Alternativo"), de acordo com a Portaria nº 671/2021, devendo, entretanto, disponibilizar aos trabalhadores, quando solicitado, informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração do pagamento mensal referente ao período em que for auferida a frequência.

Estarão sujeitos ao controle de jornada todos os EMPREGADOS, atualmente contratados ou que venham a sê-lo na decorrência da vigência do presente acordo, com exceção daqueles que estejam inseridos nas hipóteses do artigo 62, I e II, da Consolidação das Leis do Trabalho.

O Sistema Alternativo não admitirá:

- restrições à marcação de ponto;
- marcação automática de ponto;
- exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e
- alteração ou eliminação dos dados registrados pelo EMPREGADO.

O Sistema Alternativo deverá:

- estar disponível em diversas áreas próximas aos locais de trabalho;
- permitir a identificação da EMPREGADORA e EMPREGADO;
- possibilitar acesso diário aos EMPREGADOS nos registros de ponto no decorrer do mês, através da terminal consulta; e
- permitir a impressão eletrônica (do registro fiel das marcações realizadas pelo EMPREGADO).

Adotado o Sistema Alternativo, a EMPREGADORA está desobrigada da utilização do Registrador Eletrônico de Ponto (REP) instituído pela Portaria 1.510/2009.

Na forma dos Artigos 2º e 3º da citada Portaria nº 373/2011, a EMPREGADORA poderá utilizar os Registradores Eletrônicos de Ponto sem a necessidade de emissão de comprovantes impressos para os EMPREGADOS. Em substituição ao referido documento, a EMPREGADORA disponibilizará ao EMPREGADO as informações registradas no ponto, através do sistema de ponto eletrônico ao longo do mês.

FALTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

São consideradas faltas justificadas e não sujeitas a desconto aquelas abaixo relacionadas, mediante comunicadas 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS DO PROFISSIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA

O empregador deverá comunicar por escrito o início das férias, coletivas ou individuais, sendo vedado o início dois dias antes de feriado ou dia de repouso semanal remunerado, à exceção dos empregados cuja jornada contratada coincida com os dias acima referidos.

REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DO PAGAMENTO DAS FÉRIAS DOS HORISTAS

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

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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.

RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES E ALTERAÇÕES DE CONTRATO DE TRABALHO

Os convenentes estabelecem, a faculdade do ato de assistência e homologação sindical nas rescisões contratuais para todos os trabalhadores associados do SINPEF/RS, bem como para alterações contratuais e, para tal ato será cobrada uma taxa a ser definida pelo sindicato laboral.

Parágrafo único: os empregadores deverão apresentar em antecipadamente, bem como no ato da assistência, homologação e alteração contratual todos os documentos eletrônicos no site da entidade sindical profissional.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÃO MENSAL DE EMPREGADOS

Os empregadores fornecerão ao Sindicato representativo da categoria profissional, relação completa dos profissionais de educação física, separando-os em horistas e mensalistas e respectivas funções, contendo telefone e e-mails, em até 60 dias após a homologação da presente CCT para o e-mail: sinpefrs@gmail.com

Parágrafo Primeiro – Ocorrendo discordância do trabalhador em disponibilizar ao sindicato laboral as respectivas informações laborais, descritas no *caput* desta cláusula, o empregador deverá encaminhar ao sindicato laboral, através do e-mail sinpefrs@gmail.com, a comprovação de que o trabalhador não deseja informar ao sindicato laboral os dados solicitados, por meio de documento individual do trabalhador de "próprio punho", sob pena de configuração de conduta antisindical.

Parágrafo Segundo - De modo a viabilizar a representação sindical, o não cumprimento da cláusula prevista no *caput* deste artigo, obrigará o empregador a pagar ao sindicato laboral SINPEF/RS multa correspondente de R\$ 300,00 (trezentos reais) por empresa, a qual será acrescida de juros de 1% (um por cento) ao mês até o seu efetivo pagamento, salvo exceção prevista no parágrafo primeiro desta cláusula.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL PARA O SECRASO/RS

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 do mês de junho/2022 dos seus empregados, já devidamente reajustada.

Parágrafo Segundo: A quantia resultante desta obrigação deverá ser recolhida ao SECRASO/RS em duas parcelas, sendo 2% (dois por cento) do total bruto da folha de pagamento dos seus empregados relativa ao mês de junho/2022, até o dia 11 de julho de 2022 e, 2% (dois por cento) do total bruto da folha de pagamento dos seus empregados relativa ao mês de julho/2022, até o dia 11 de agosto de 2022. Devendo ser considerado como valor mínimo de contribuição a quantia de R\$ 250,00 (duzentos

e cinquenta reais) para aqueles com folha bruta de até R\$6.250,00 (seis mil duzentos e cinquenta reais).

Parágrafo Terceiro: As pessoas jurídicas que não possuam empregados pagarão Contribuição Assistencial mínima ao SECRASO/RS no valor de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais).

Parágrafo Quarto: O empregador que deixar de proceder aos recolhimentos da contribuição assistencial devida ao SECRASO-RS, no prazo fixado, pagará, além do valor devido, juros de 1%(um por cento) ao mês e multa equivalente a 2% (dois por cento) sobre o valor total devido, em favor do sindicato patronal.

Parágrafo Quinto: A contribuição assistencial prevista nessa cláusula é obrigatória para toda a categoria, conforme decisão, votada por unanimidade, na assembleia da categoria econômica, na qual restou decidida pela sua extensão para as entidades que firmarem acordo coletivo com o sindicato laboral.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 assembleia geral.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL PARA O SINPEF/RS

Por decisão assemblear e considerada a globalidade dos termos da presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficam todos os empregadores representados pelo SECRASO/RS, obrigados a descontar dos empregados pertencentes à categoria profissional, anuentes e beneficiados, no todo ou em parte, com a presente convenção, ante a "autonomia de vontade privada coletiva" tomada a termo em assembleia geral de trabalhadores, a respectiva Contribuição Assistencial/Negocial devida ao SINPEF/RS.

A) A contribuição a que refere o *caput* da presente clausula será de APENAS 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 junho de 2022 e 1/30 (um trinta avos) sobre a remuneração vigente na folha de pagamento do mês de julho de 2022.

B) O recolhimento da Contribuição Assistencial/Negocial devida ao SINPEF/RS deverá ser efetuado por **PIX - Chave CNPJ:10.949.209/0001-50** com vencimento, respectivamente, nos dias 15/07/2022 e 15/08/2022, devendo o empregador informar o valor do desconto, antes da data do respectivo vencimento, pelo e-mail sinpefrs@gmail.com

C) O empregador que, deixar de proceder aos recolhimentos da Contribuição Assistencial/Negocial devida ao SINPEF/RS, no prazo fixado, pagará, além do valor devido, juros de 1% (um por cento) ao

mês, e multa em quantia equivalente a 2% (dois por cento) sobre o valor total devido em favor da federação profissional.

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

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

F) 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 corridos, contados a partir da PUBLICAÇÃO desta convenção coletiva no site www.sinpefrs.com.br

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

É facultado aos empregados e empregadores associados do Secraso/RS, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual das obrigações trabalhistas, perante o sindicato laboral.

Os empregadores enviarão ao sindicato dos trabalhadores, por e-mail, solicitação de quitação anual. Por sua vez, o sindicato laboral solicitará a documentação necessária para análise e considerações da referida quitação. Após a análise o sindicato laboral firmará o documento e o enviará a empresa que procederá à quitação, não havendo a necessidade de comparecimento de ambas as partes para a assinatura do documento.

As empresas pagarão ao sindicato dos empregados para a análise da documentação e respectiva assinatura R\$50,00 por trabalhador.

DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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 15.04.2023, 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

**FRANCISCO RENATO CASTRO PEIXOTO
PRESIDENTE
SIND ENTID CULT RECR ASSOC ORIENT E FORM PROF EST RS**

**UBIRAJARA GORSKI BRITES
PRESIDENTE
SINDICATO DOS PROFISSIONAIS EM EDUCACAO FISICA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**

ANEXOS ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA SINPEF 2022

[Anexo \(PDF\)](#)

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