

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/2013

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR005569/2012  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 10/12/2012  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR073492/2012  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.015675/2012-19  
**DATA DO PROTOCOLO:** 10/12/2012

SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DE EDUCACAO FISICA DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 07.276.365/0001-92, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SERGIO LUIZ NASCIMENTO e por seu Tesoureiro, Sr(a). UBIRATAN MARTINS JUNIOR;

E

SINDICATO DOS CLUBES ESPORTIVOS, DE CULTURA FISICA E HIPICOS DO ESTADO DO PARANA., CNPJ n. 02.740.267/0001-40, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PAULO ROBERTO COLNAGHI RIBEIRO;

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 1º de março de 2012 a 28 de fevereiro de 2013 e a data-base da categoria em 1º de março.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

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

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

O piso para os Profissionais de Educação Física que recebam por hora/aula, sendo a hora de 60 (sessenta) minutos ou aula (independentemente dos minutos), será da seguinte forma: Profissional de musculação: será de no mínimo R\$8,85 (oito reais e oitenta e cinco centavos).

**Parágrafo Primeiro** ☐ Ao valor correspondente ao regime por hora aula deverá ser acrescido cumulativamente o descanso semanal remunerado, ficando ajustado que o cálculo do referente descanso será feito dividindo-se o montante da hora/aula pelos dias efetivamente trabalhados, multiplicando-se pelo número de domingos e feriados ocorridos no mês correspondente.

### **Reajustes/Correções Salariais**

### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

O reajuste salarial da categoria profissional na data base será de 9% (nove por cento) a incidir sobre os salários vigentes em 01 de março de 2011. Os reajustes espontâneos concedidos por liberalidade durante os doze meses anteriores a presente Convenção Coletiva poderão ser compensados na data base da categoria.

**Parágrafo Primeiro** ☐ Aos empregados admitidos a partir de 1.º de março de 2011, o reajuste salarial na data base será proporcional a 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado, considerando-se a fração superior a 14 dias como um mês de trabalho.

**Parágrafo Segundo** - Os valores inerentes ao reajuste, devidos com relação aos meses de Março, Abril, Maio, Junho, Julho, Agosto e Setembro, Outubro e Novembro de 2012, tendo em vista o alongado período de negociação entre as partes patronal e laboral, deverão ser pagos em até 3

(três) vezes consecutivas, a iniciar-se juntamente com o pagamento dos salários de Dezembro/2012, Janeiro/12 e Fevereiro/12 (realizado até o 5º dia útil de Janeiro/2013, Fevereiro/13 e Março/13).

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

Os estabelecimentos concederão um adiantamento de 40% (quarenta por cento) do valor da remuneração, até o dia 20 (vinte) de cada mês. O trabalhador que tiver interesse no benefício deverá comunicar a empresa, por escrito.

#### **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

Os empregadores que não efetuarem o pagamento, que deve acontecer até o 5º dia útil do mês seguinte, dos salários e vales em moeda corrente, deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para o recebimento no banco ou posto bancário, dentro da jornada de trabalho, quando coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários de intervalo para descanso e refeição.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - ATRASO DE PAGAMENTOS**

Estabelece-se multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso de pagamento de salários até 20 (vinte) dias e 0,5% (meio por cento) por dia no período subsequente limitada a sanção ao equivalente ao valor da obrigação principal devida, aplicando-se o ora estipulado também ao pagamento do 13º salário.

#### **CLÁUSULA OITAVA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

A metade do décimo terceiro salário será paga aos profissionais entre os meses de fevereiro a novembro de cada ano, a título de adiantamento, nos termos da Lei n.º 4.749/65. O restante, 50% (cinquenta por cento), será pago até o dia vinte de dezembro.

#### **CLÁUSULA NONA - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Os empregados poderão sofrer descontos em seus salários até o limite de 1/3 (um terço) do total destes e, excepcionalmente, em valores maiores, limitados a 50% (cinquenta por cento) do salário, desde que autorizados por escrito, conforme dispõe o artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho. Para obtenção do índice deverá ser considerado o total das parcelas salariais, deduzindo os descontos legais e contratuais.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - QUEBRA DE MATERIAL**

O Profissional sofrerá desconto de seus salários se, por dolo ou culpa, causar danos ao estabelecimento, ou a materiais de trabalho sob sua responsabilidade (desde que devidamente registrada a entrega ao mesmo), nos termos do artigo 462, § 1º, da CLT.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTOS**

Os empregadores deverão fornecer obrigatoriamente demonstrativo de pagamento, com a discriminação de todos os títulos que compõem a remuneração dos empregados, importância 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 DÉCIMA SEGUNDA - SUBSTITUIÇÃO EM CARGO SUPERIOR**

O empregado que ocupar cargo superior, em substituição, fará jus a salário igual ao do substituído, durante o período da substituição, desde que este seja superior a 14 (quatorze) dias consecutivos no mês, exceto o período referente a férias do substituído. Havendo vacância do cargo não se caracterizará a substituição.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Adicional de Hora-Extra**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

As horas extras serão remuneradas da seguinte forma:

- a) 50% de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhadas de segunda a sábado;
- b) 100% de acréscimo em relação à hora nominal, quando trabalhadas em dias de domingos ou feriados, salvo se houver compensação.

#### **Adicional Noturno**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO**

O serviço executado a partir das 22:00 h (vinte horas) até as 5:00 h (cinco horas) da manhã, terá um adicional noturno fixado no percentual de 20% (vinte por cento), nos termos do artigo 73 da CLT.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL**

Ocorrendo o falecimento do empregado, a Entidade envidará esforços no sentido de conceder auxílio funeral à sua família, em valor a ser estipulado pelo empregador dentro de sua disponibilidade.

#### **Auxílio Creche**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO CRECHE**

Após o retorno da empregada mãe do auxílio maternidade, os empregadores passarão a pagar vale creche, independente do número de empregadas, no valor de R\$ 81,75 (oitenta e um reais e setenta e cinco centavos) mensais, por filho de qualquer natureza, por um período de 6 (seis) meses.

**Parágrafo Único** - As entidades que fornecem vagas em creche própria ou conveniada para os filhos das suas empregadas, estarão isentas do pagamento.

#### **Seguro de Vida**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA**

À critério de cada Entidade poderá ser contratado seguro de vida em grupo, em favor do empregado, mediante anuência prévia, por escrito, do mesmo, sendo decidido entre as partes o percentual de pagamento de cada um.

#### **Outros Auxílios**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AJUDA AO EXCEPCIONAL**

Será concedido uma vez por ano, a título de ajuda 01 (um) salário mínimo, a um dos cônjuges empregados que tiver filho comprovadamente excepcional, após requerimento acompanhado de laudo médico do INSS. O benefício a ser pago pelas empresas é optativo.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ESTACIONAMENTO - GRATUIDADE**

As Academias que mantiverem estacionamentos deverão ceder vaga ao profissional e não poderão cobrar, no período em que o mesmo estiver laborando no estabelecimento. Tal benefício não integra a remuneração.

#### **Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - APOSENTADORIA**

Todo empregado que contar com mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa e por ocasião da sua aposentadoria, fará jus ao recebimento de um prêmio correspondente ao valor de sua última remuneração, limitado ao valor máximo de R\$ 1.000,00 (hum mil reais), desde que, no prazo máximo de noventa dias, comprove a mesma junto à empresa. Não realizando a comprovação dentro deste prazo, o empregado perde o direito a percepção do benefício.

#### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

##### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATAÇÃO PROFISSIONAL**

Os estabelecimentos comprometem-se a contratar Profissionais devidamente habilitados.

##### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS, COMISSÕES E ADICIONAIS**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

O empregado dispensado por justa causa deverá receber a carta aviso explicando o motivo da dispensa, nos termos do artigo 482 da CLT.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - RESCISÃO CONTRATUAL (MAIOR REMUNERAÇÃO)**

Quando do pagamento das verbas rescisórias, os estabelecimentos observarão para cálculo de maior remuneração, quando Profissional horista, a média do número de horas laboradas nos últimos doze meses, se esta for superior à remuneração do último mês trabalhado.

##### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO - DISPENSA**

Ao empregado demitido ou que pedir demissão, durante o período de cumprimento de aviso prévio, obtiver novo emprego, deverá ser dispensado, desde que o requeira por escrito, anexando prova da nova colocação, ficando a Entidade desonerada do pagamento dos dias não trabalhados bem como de seus reflexos.

**Parágrafo primeiro** ☒ Nos casos de dispensa sem justa causa, o aviso prévio de 30 (trinta) dias será acrescido de 3 (três) dias por ano ou proporcional de 01 (um) dia a cada quatro meses de serviço prestado, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

#### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA CTPS - INDENIZAÇÃO**

Será devida ao empregado a indenização correspondente a um dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua Carteira Profissional após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PERSONAL TRAINER**

Concomitantemente, o Profissional de Educação Física poderá ser empregado e Personal Trainer autônomo em Academia Esportiva:

- a) Como empregado, registrado, com cargo, salário e jornada de trabalho definido contratualmente, prestará serviços destinados aos clientes da Academia Esportiva;
- b) Como personal trainer autônomo, utilizando os equipamentos e instalações cedidos pela Academia Esportiva mediante contrato de mutuo consentimento de locação de espaço, através de aluguel mensal a ser definido pelas partes, sendo que não pode haver cobrança de taxa por aluno em hipótese alguma, sob pena de caracterizar vínculo empregatício, não vinculado a nenhuma das cláusulas desta convenção, prestarão serviços a clientes seus, individualmente, recebendo diretamente deles pelos seus serviços prestados. Por não haver subordinação, não haver interferência na administração, metodologia e procedimentos inerentes ao seu trabalho junto aos seus clientes.

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

##### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE**

Será garantido o emprego e o salário à empregada gestante desde a confirmação da gravidez até seis meses após o parto.

**Parágrafo Primeiro:** No caso de adoção de criança com até seis anos de idade, a Profissional terá direito aos mesmos benefícios do supra-citado, ou seja, garantia provisória no emprego por 6 (seis) meses após a data de adoção.

**Parágrafo Segundo:** No caso de adoção de criança de até 6 (seis) anos de idade, a Profissional terá direito a uma licença remunerada de 30 (trinta) dias, mediante a comprovação perante o estabelecimento empregador, nos 30 (trinta) dias subseqüentes à adoção.

**Parágrafo Terceiro:** Em se tratando de adoção de menor entre 6 (seis) anos e um dia a 10 (dez) anos de idade, a licença será de 15 (quinze) dias.

**Parágrafo Quarto:** O pagamento do quinto e o sexto mês da licença maternidade será de responsabilidade da Entidade empregadora.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CRECHES**

Nos termos do Artigo 389, Parágrafo 1.º da CLT, "os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres, com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, terão local apropriado onde sejam permitidas às Profissionais guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação". A exigência acima poderá ser suprida, nos termos do Parágrafo 2.º do artigo 389 da CLT.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA AMAMENTAÇÃO**

Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a Profissional terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.

**Parágrafo Único** - Sendo da conveniência da Profissional, respeitadas as necessidades do amamentando, poderá a mesma usufruir a integralidade dos referidos descansos especiais, no início ou no término da jornada.

### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR ACIDENTE DE TRABALHO**

Garantia estabelecida pelo artigo 169 do Decreto nº 611/92 de 21/07/92 - O segurado que sofreu acidente de trabalho tem garantia, pelo prazo mínimo de doze meses, à manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio acidentário.

**Parágrafo Primeiro** - Em caso de acidente de trabalho ou auxílio doença, durante o contrato de experiência, ficará o mesmo suspenso durante a concessão do benefício previdenciário, prorrogando o seu termo final por período igual ao que faltar para completá-lo no momento da concessão.

### **Estabilidade Aposentadoria**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

Aos empregados que estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria integral e que contem, no mínimo, 05 (cinco) anos de serviço na Entidade, fica assegurada a garantia ao emprego e salário durante o período que falta à aposentadoria, considerando a legislação previdenciária, ressalvados os casos de justa causa.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Duração e Horário**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO**

O empregador poderá alterar ou estabelecer novos critérios sobre a jornada de trabalho de seus empregados, desde que acordado com os mesmos:

**a)** para todos os casos e efeitos legais, o salário nominal será considerado com base na jornada contratual;

**b)** Os empregadores poderão adotar para os profissionais horistas intervalo intrajornada superior a 2 (duas) horas, sendo no máximo 5 (cinco) horas sem que o referido tempo seja computado para fins remuneratórios.

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA**

São irredutíveis a carga horária e a remuneração do profissional de educação física, contratado por hora-aula, exceto se a redução resultar:

- a)** da exclusão das aulas excedentes acrescidas à carga horária do Profissional em caráter eventual ou por motivo de substituição;
- b)** do pedido do Profissional, por escrito, em três vias, aceito pelo estabelecimento empregador, mediante protocolo no SINPEFEPAR;
- c)** da diminuição de turmas do estabelecimento, em função da redução do número de alunos ou situação equivalente, devidamente comprovada quando questionada judicialmente. A academia igualmente deverá demonstrar a impossibilidade do remanejamento do profissional para preservar sua carga horária;

### **Compensação de Jornada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO**

Será permitida a compensação da jornada de trabalho do sábado, pelo acréscimo do número de horas correspondentes aos dias úteis de segunda a sexta-feira, desde que não ultrapasse a jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, independentemente de homologação do SINPEFEPAR.

**Parágrafo Primeiro:** Não serão devidas horas extras por trabalho realizado além da jornada normal quando, dentro do mês, houver compensação ou tiver instituído o Banco de Horas.

### **Faltas**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTAS**

As faltas para atendimento médico dos filhos, do cônjuge, do companheiro(a) e/ou dependente legal, desde que devidamente comprovadas, no prazo de 03 (três) dias, por atestado passado pelo profissional que prestou a assistência, serão abonadas pela Entidade sempre que não ultrapassar a 1 (uma) falta por trimestre.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DE FALTAS**

As faltas que, a critério da Entidade empregadora, forem compensadas com igual carga horária em outros(s) dia(s), não serão objeto de desconto no descanso semanal remunerado, não sendo a compensação considerada como horas extras.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FALTA POR MOTIVO DE GALA OU LUTO**

As ausências legalmente permitidas aos Profissionais, serão de até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica; e até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS**

O empregador abonará 1 (um) dia de ausência no ano, do empregado, e o DSR correspondente e não considerará a repercussão do desconto nas férias, nos casos de ausência do empregado motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais, mediante comprovação, desde que seja solicitada licença específica, por escrito, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTA PARA MÃE TRABALHADORA**

As faltas para atendimento médico de dependentes previdenciários menores de 6 (seis) anos, desde que devidamente comprovadas, no prazo de 03 (três) dias, por atestado passado pelo profissional que prestou a assistência, serão abonadas pela Entidade sempre que não ultrapassar a 1 (uma) falta por bimestre.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO EM DOMINGOS**

Quando houver necessidade da prestação de serviços aos domingos, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada, de modo que cada empregado, pelo menos uma vez ao mês, tenha sua folga coincidente com o domingo.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - REUNIÕES DE TRABALHO**

As reuniões de trabalho, quando de comparecimento obrigatório, serão realizadas durante a jornada de trabalho ou, se fora dela, mediante pagamento de horas normais.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LOCAL PARA REFEIÇÕES**

As Entidades com mais de 10 (dez) empregados destinarão local, com boas condições de higiene, para refeições e lanches de seus empregados.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DAS FÉRIAS**

Nos termos da Constituição Federal (art. 7.º, XVII), fica assegurado ao Profissional o gozo de férias remuneradas com pelo menos um terço a mais do salário normal, o qual deverá ser pago até 02 (dois) dias antes do início do respectivo período (art. 145 da CLT).

**Parágrafo único:** Fica possibilitada a concessão de férias em dois períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos, desde que de comum acordo entre empregado e empregador.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - OPÇÃO PELO PERÍODO DE FÉRIAS**

O empregado poderá manifestar sua opção preferencial em relação ao período de gozo de férias individuais quando da elaboração da respectiva escala pela Entidade que, na medida do possível, atenderá ao pedido, sendo ressalvado o direito previsto no artigo 136, da Consolidação das Leis do Trabalho.

**Parágrafo:** O início das férias coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábados, domingos ou feriados.

### **Férias Coletivas**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS COLETIVAS**

Os empregadores poderão conceder férias coletivas aos seus empregados por um período mínimo de 10 (dez) dias, bastando para isso comunicar com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, a SRT e o Sindicato Profissional, na forma do Art. 139 da CLT.

## **Licença Remunerada**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA PARA OS ESTUDANTES**

É garantido ao empregado estudante licença remunerada nos dias de prova, desde que avisado o empregador com antecedência de 72 (setenta e duas) horas e mediante comprovação.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DIA DO PROFISSIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA**

Como Dia do Profissional de Educação Física fica consagrado o dia 1º de setembro, cuja a comemoração dar-se-á com a dispensa de 01 (um) dia de serviço, sem prejuízo dos vencimentos, sendo possível, mediante ajuste entre as partes, a substituição da data da fruição do descanso. O benefício pelo dia do Profissional a ser dado pelos estabelecimentos é optativo.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - UNIFORMES E EPI'S**

Sempre que exigidos, por força de Lei ou deliberação do empregador, os uniformes e EPI's serão fornecidos gratuitamente e substituídos por desgaste de uso normal. Ocorrendo negligência do empregado na guarda ou uso do uniforme ou EPI's, a reposição dos mesmos poderá ser cobrada .

### **Aceitação de Atestados Médicos**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS**

Os atestados médicos, fornecidos pelos respectivos profissionais da área de saúde (médico, dentista e psicólogo), servirão como prova idônea para justificar ausência do trabalho.

### **Primeiros Socorros**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - PRIMEIROS SOCORROS**

Os Estabelecimentos manterão equipamentos de primeiros socorros nos locais de trabalho.

### **Relações Sindicais**

#### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS**

Os empregadores disponibilizarão no edital do estabelecimento, espaço para os informes de caráter estritamente sindicais do interesse do trabalhador, vedado tacitamente quando de caráter político/partidário.

### **Representante Sindical**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DIRIGENTES SINDICAIS**

Fica assegurada a freqüência dos dirigentes do SINPEFEPAR para participarem de assembléias e reuniões sindicais regularmente convocadas e comprovadas. Com ofício dirigido ao empregador

pelo menos 7 (sete) dias antes da reunião.

**Parágrafo Único:** Os empregados investidos em mandato sindical, não afastados de suas funções no emprego, poderão se ausentar do trabalho até 3 (três) dias por ano, não podendo ser dias consecutivos, sem prejuízo do salário, férias, 13º. salário, do descanso semanal remunerado, desde que pré-avisada a empresa, por escrito, pelo Sindicato, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, limitado a um dirigente por empresa.

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - SINDICALIZAÇÃO**

Os empregadores, a requerimento, colocarão à disposição do Sindicato Representativo da Categoria Profissional, duas vezes por ano, local, fora do horário de expediente, para sindicalização dos empregados.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - TAXA NEGOCIAL PATRONAL - SINDICLUBES/PR**

Nos termos do artigo 513, alínea "e" da Consolidação das Leis do Trabalho e conforme deliberação da Assembléia Geral Extraordinária, as entidades integrantes da categoria econômica, devem recolher ao SINDICLUBES-PR, **até o dia 08 de janeiro** de 2013, a quantia equivalente a 3% (três por cento) sobre o total da folha de pagamento do mês de dezembro de 2012 e até o dia **08 de fevereiro de 2013** a quantia equivalente a 3% (três por cento) sobre o total da folha de pagamento do mês de janeiro de 2013, em guias fornecidas pelo SINDICLUBES-PR. Na eventualidade da Entidade não possuir empregados, deverá recolher a quantia fixa de R\$ 50,00 (cinquenta reais) a título de contribuição, sendo que a contribuição mínima será de R\$ 50,00 (cinquenta reais).

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - SINPEFEPAR**

As entidades descontarão dos salários já reajustados na data base (março de 2012), de todos os empregados de acordo com a decisão da Assembléia Geral da categoria profissional, a contribuição assistencial de 8,0% (oito por cento) de suas respectivas remunerações, sendo 4% (quatro por cento) sobre o salário de dezembro/2012 e 4% (quatro por cento) sobre o salário de fevereiro/2013 valor este aprovado pela assembléia geral específica dos empregados da categoria, que deverá ser recolhida ao Sindicato Profissional em bloqueto bancário por este fornecido, na Tesouraria do Sindicato.

**Parágrafo primeiro:** o direito de oposição poderá ser exercido, e será aceito pelo sindicato, em até 60 dias a contar do desconto, devendo ser manifestado por escrito pelos empregados, através de comparecimento pessoal na sede do sindicato ou em uma de suas sub-sedes.

**Parágrafo segundo:** nos municípios onde não houver sede ou sub-sede, o direito de oposição ser manifestado através do envio de correspondência ao sindicato, com Aviso de Recebimento (AR).

**Parágrafo terceiro:** na hipótese de mudança do empregador, o empregado deverá comunicar tal fato pessoalmente ao sindicato ou através de envio de correspondência ao sindicato, com Aviso de Recebimento (AR), para que o sindicato profissional comunique o direito de oposição ao empregador.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

Os empregadores deverão remeter ao sindicato profissional, uma vez por ano, a relação dos empregados pertencentes à categoria.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - NEGOCIAÇÕES PERMANENTES**

Os Sindicatos convenientes, durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, procederão às novas negociações no sentido de manter sempre atualizadas suas cláusulas.

### **Disposições Gerais**

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - APLICAÇÃO**

Aplica-se o presente instrumento a todo o Profissional de Educação Física, devidamente habilitado nos termos da Lei 9696/1998 e que preste serviços em estabelecimentos voltados a atividades físicas e desportivas, tais como academias de ginástica, escolas de dança, de artes marciais, de natação, de tênis e demais estabelecimentos similares.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA**

Será devida multa, no valor de 50% (cinquenta por cento) do piso salarial da categoria, em favor da parte prejudicada, no caso de descumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**SERGIO LUIZ NASCIMENTO**

Presidente

**SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DE EDUCACAO FISICA DO ESTADO DO PARANA**

**UBIRATAN MARTINS JUNIOR**

Tesoureiro

**SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DE EDUCACAO FISICA DO ESTADO DO PARANA**

**PAULO ROBERTO COLNAGHI RIBEIRO**

Presidente

**SINDICATO DOS CLUBES ESPORTIVOS, DE CULTURA FISICA E HIPICOS DO ESTADO DO PARANA.**

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