



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2010-2011

***Versão original no site do Ministério do Trabalho e Emprego, para acessar, siga as instruções abaixo:**

- 1) Acessar o site : www.mte.gov.br;
- 2) Clicar no ícone: "mediador: solicitação de registro de Instrumento Coletivo";
- 3) Clicar em "Acompanhar Solicitação";
- 4) Digitar o número da solicitação: **MR046787/2010** e o CNPJ do SINACAD/NOPR: número **07.122.938/0001-23**;
- 5) Abrirá o Resumo da CCT e, no final da página, clicar em "Visualizar Instrumento Coletivo";
- 6) Clicar em "Imprimir Instrumento Coletivo".

Categoria Econômica SINACAD/NOPR.

Sindicato das Academias e Atividades Afins do Noroeste do Paraná.

Categoria Profissional SINPEFEPAR.

Sindicato dos Profissionais de Educação Física do Estado do Paraná.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2010/2011

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002896/2010
DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/08/2010
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR046787/2010
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.011508/2010-29
DATA DO PROTOCOLO: 20/08/2010

CATEGORIA PROFISSIONAL

SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DE EDUCACAO FISICA DO ESTADO DO PARANA - SINPEFEPAR, CNPJ n°. 07.276.365/0001-92, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr (a). Sergio Luiz Nascimento;

CATEGORIA ECONÔMICA

SINDICATO DAS ACADEMIAS E ATIVIDADES AFINS DO NOROESTE DO PARANA-SINACAD/NOPR, CNPJ n°. 07.122.938/0001-23, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr(a). ROBERTO NAGAHAMA;

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 01.03.2010 a 28.02.2011 e a data-base da categoria em 01.03.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **todos os profissionais de educação física, regidos pela Lei n. 9.696/98, empregados em Academias de ginástica, de musculação e de atividades afins, assim compreendidas as Academias de Natação, de Yoga, de Dança e de Artes Marciais, não regidas pela Lei n. 9.394/96, com abrangência territorial em Maringá/PR.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA – PISO SALARIAL

Os pisos salariais ficam estabelecidos como seguem:

CATEGORIA	SALÁRIO BASE	DSR	H.A	TOTAL
a) Educador Físico Horista.	R\$ 3,83	R\$ 0,65	-----	R\$ 4,48
b) Educador Físico Mensalista – 40hs.	-----	-----	-----	R\$ 896,00

PARÁGRAFO ÚNICO – No piso salarial mensal descrito na presente cláusula já está incluído o valor relativo ao Descanso Semanal Remunerado.

Remuneração DSR

CLÁUSULA QUARTA – REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

Ressalvados os empregados mensalistas, cujos salários já são integrados pela verba do repouso semanal remunerado, fica assegurada tal verba também aos empregados horistas. Este adicional será pago à razão de 1/6 (um sexto) que incidirá sobre a remuneração horária básica.

PARÁGRAFO ÚNICO – Nos termos do art. 6º, da Lei n. 605/49, não será devida a remuneração quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho.

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

CLÁUSULA QUINTA – REMUNERAÇÃO DO EMPREGADO SUBSTITUTO

O empregado substituto deverá perceber o mesmo salário que o substituído, enquanto perdurar a substituição, ressalvadas as vantagens pessoais, respeitando-se os planos de cargos e salários da empresa que os tiver.

CLÁUSULA SEXTA – RECIBOS DE PAGAMENTO

Todos os estabelecimentos fornecerão aos seus empregados comprovante demonstrativo de todas as verbas remuneratórias integrantes do salário, bem como os descontos incidentes a cada mês, explicitando a jornada de trabalho, o valor da hora/aula, se for o caso, o número de horas extras e seu respectivo adicional, o D.S.R., o Depósito do F.G.T.S., etc.

PARÁGRAFO ÚNICO – A jornada de trabalho, bem como o valor da remuneração, deverão constar das anotações da CTPS dos trabalhadores.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA SÉTIMA – DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

A metade do Décimo Terceiro Salário será paga aos empregados entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, a título de adiantamento, nos termos da lei 4.749/65. Os 50% (cinquenta por cento) restante será pago até o dia 20 (vinte) de dezembro.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA OITAVA – DO AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

Ocorrendo o falecimento do empregado, a Entidade será obrigada a conceder auxílio funeral à sua família, em valor a ser estipulado pelo empregador dentro de sua disponibilidade.

Outros Auxílios

CLÁUSULA NONA – DESCONTO NAS MENSALIDADES

Fica concedido ao empregado desconto de 100% (cem por cento) na mensalidade dos cursos oferecidos pelo empregador, assim como duas bolsas de 50% (cinquenta por cento) para seus parentes em 1º Grau.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA – CATEGORIAS PROFISSIONAIS

Para fins de aplicação desta convenção coletiva, entende-se por Educador Físico graduado: o empregado responsável pela orientação e/ou transmissão de conhecimentos aos usuários dos serviços referidos na cláusula segunda, deste instrumento, e são assim classificados:

- a) De atividades físicas: ginástica, alongamento, musculação, hidroginástica, *spinning*, RPM, bicicleta, fitball ou outras atividades desenvolvidas pela academia;
- b) Desportivos: Natação, Futebol, Basquete, Voleibol, dentre outros;
- c) Danças: Dança de Salão, Jazz, Ballet, Lambaeróbica, Forró, Tango, Dança Flamenca, dentre outras danças;
- d) Yôga: Power Yoga, Ashtanga Yoga, Hatha Yoga e atividades similares;
- e) Artes marciais: Karatê, Boxe, Jiu-Jitsu, Capoeira, Tae-Kwen-Do, Kung-Fú, Box-Tailandês, Judô, Luta-Greco-Romana, Krav-Magá, Tai-chi-chuan e congêneres;
- f) Outras Categorias regidas pela legislação específica do educador físico.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – FORMAS DE CONTRATO DE TRABALHO

O Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, firmado entre a Academia e o empregado, correspondente à relação de emprego.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – CONTRATO POR PRAZO INDETERMINADO

Em regra, os contratos individuais de trabalho, no âmbito das academias, deverão ser feitas por prazo indeterminado, ressalvadas as hipóteses de contratação a termo dispostas neste instrumento normativo.

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – AVISO PRÉVIO

Dado o aviso prévio, a rescisão torna-se efetiva depois de expirado o prazo de 30 (trinta) dias. Se a parte notificante reconsiderar o ato, antes do seu termo, à outra parte é facultado aceitar ou não a reconsideração. Caso seja aceita a reconsideração ou continuando a prestação depois de expirado o prazo, o contrato continuará a vigorar, como se o aviso prévio não tivesse sido dado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso prévio, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 02 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Para os empregados com jornada inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, aplica-se a redução prevista no parágrafo anterior de maneira proporcional à jornada contratada.

PARÁGRAFO TERCEIRO – É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 02 (duas) horas diárias prevista neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 01 (um) dia, na hipótese do inciso I, e por 07 (sete) dias corridos, na hipótese do inciso II, ambos do artigo 487 da CLT.

PARÁGRAFO QUARTO – A falta de aviso por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

PARÁGRAFO QUINTO – O empregado que, durante o prazo do aviso prévio, cometer qualquer das faltas consideradas pela lei como justas para a rescisão, perde o direito ao restante do respectivo prazo.

PARÁGRAFO SEXTO – O empregado, despedido sem justa causa, fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, ficando o estabelecimento desobrigado de remunerar-lhe os dias não trabalhados.

PARÁGRAFO SÉTIMO – O reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra seu tempo de serviço para todos os efeitos legais.

Contrato a Tempo Parcial

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – CONTRATO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

Nos termos do artigo 58-A da CLT, faculta-se às academias, nos casos em que a jornada semanal não exceder a 25 (vinte e cinco) 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, com jornada de 40 (quarenta) horas semanais, respeitando-se o valor-hora mínimo relativo a tal jornada de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Nesta modalidade contratual a remuneração mensal poderá ser inferior ao salário mínimo federal, em decorrência da quantidade de horas trabalhadas pelo empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O empregado contratado em regime de tempo parcial, conforme disposto nesta cláusula, não poderá prestar horas extras, nem poderá utilizar-se do banco de horas previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

Estágio/Aprendizagem

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – ESTAGIÁRIO

As funções de estagiário serão realizadas em conformidade com a legislação específica, Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008.

Outros grupos específicos

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – PERSONAL TRAINER

Nos termos da cláusula 22, o Profissional de Educação Física poderá ser contratado como empregado ou *personal trainer* autônomo:

- a) Como empregado terá anotação na CTPS, função específica, remuneração e jornada de trabalho, definidos contratualmente, bem como estará obrigado cumprir os requisitos de pessoalidade, continuidade e subordinação. Neste caso, tal profissional prestará serviços destinados aos clientes da Academia;
- b) Como *personal trainer* (parceiro autônomo), utilizando os equipamentos e instalações locadas pela Academia, o profissional de educação física prestará serviços a clientes exclusivamente seus, de forma individual ou coletiva, mediante contrato escrito, em horários diferentes daqueles de seu contrato de emprego e receberá diretamente de seus clientes pelos serviços prestados, bem como a eles emitirá recibos próprios. Neste caso, fica excluída a possibilidade de caracterização de vínculo empregatício entre a Academia e o profissional em questão.

PARÁGRAFO ÚNICO – Quando a Academia e o Profissional de Educação Física firmarem contrato de personal trainer, a forma deste deverá ser escrita.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – MULTA INDENIZATÓRIA RELATIVA
AO TRINTÍDIO ANTERIOR À DATA-BASE**

Conforme a Lei n.º 7.238/84, em seu artigo 9º, fica assegurado aos empregados, o recebimento de indenização no valor de um salário do trabalhador, em virtude de dispensa sem justa causa, 30 (trinta) dias antecedentes à data-base (01.03).

**CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO
DE CONTRATO DE TRABALHO**

Se o empregado tiver sido contratado individual de trabalho por tempo igual ou maior que 1 (um) ano de serviço no estabelecimento, a rescisão deste deverá ser homologada no Sindicato Profissional ou no Ministério do Trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO – Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos nesta cláusula, a homologação será prestada pelo Representante do Ministério Público, ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento destes, pelo Juiz de Paz.

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

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – ESTABILIDADE DA GESTANTE E DA ADOTANTE

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A mesma vedação estende-se também à empregada adotante desde a confirmação da adoção até 05 (cinco) meses após esta, desde que seja feita prova junto ao estabelecimento, mediante a entrega da cópia da decisão judicial que concedeu a adoção ou a guarda judicial para fins de adoção.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Não se aplica o disposto nesta cláusula no caso de:

- a) Rescisão contratual por justa causa;
- b) Acordo entre as partes, assistido pelo sindicato profissional, onde seja garantida a indenização do período referido no *caput*;
- c) Pedido de demissão;
- d) Rescisão ou término do contrato de experiência ou por prazo determinado;
- e) Se até 60 (sessenta) dias após a rescisão de contrato de trabalho, a empresa não estiver sido avisado/notificada por escrito do estado gravídico, visando possibilitar que a empregadora ao tomar conhecimento, possa reintegrar a empregada nos seus quadros.

PARÁGRAFO TERCEIRO – O empregador poderá tornar sem efeito, unilateralmente, a dispensa imotivada, se a empregada comunicar o seu estado gravídico logo após a dação do aviso prévio ou da comunicação da dispensa.

PARÁGRAFO QUARTO – O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador, não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b", ADCT).

Outras estabilidades

CLÁUSULA VIGÉSIMA – ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO EMPREGO

Gozarão de estabilidade no emprego, salvo por motivo de justa causa para demissão:

- a) Por 60 (sessenta) dias, o empregado que tiver se afastado do trabalho por mais de 15 (quinze) dias, após ter recebido alta médica;
- b) Por 02 (dois) anos, imediatamente anterior à complementação do tempo para a aposentadoria;
- c) Ao alistando, desde a incorporação no serviço militar até 30 (trinta) dias após a baixa.
- d) Por 12 (doze) meses após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente, o segurado que sofreu acidente do trabalho;

PARÁGRAFO ÚNICO – O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – DURAÇÃO DA HORA DE TRABALHO

A hora padrão de trabalho terá duração de 60 (sessenta) minutos e sua remuneração consta da alínea a) do quadro de pisos salariais previsto na cláusula terceira desta Convenção Coletiva de Trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO – Não obstante o disposto no *caput* fica facultado a fixação de hora de trabalho com a duração mínima de 30 (trinta) minutos e máxima de 1h30min (uma hora e trinta minutos), com remuneração proporcional ao valor fixado para a hora de trabalho de 60 (sessenta) minutos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – JORNADA DE TRABALHO

O profissional de educação física será contratado por hora de trabalho ou por jornada de trabalho mensal de 40 (quarenta) horas, observada a remuneração específica tratada neste instrumento para cada forma de contratação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Não será considerado como contrato de emprego a relação jurídica eventualmente pactuada com profissionais que prestam serviços na condição de *personal trainer* (*parceiro autônomo*), se não preenchidos os requisitos legais caracterizadores do contrato individual de trabalho, quais sejam: pessoalidade, subordinação, remuneração e continuidade.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Não será considerada jornada de trabalho extraordinária a prestação de serviços por profissionais contratados em regime de emprego, quando este serviço se der fora de sua jornada contratual na condição de *personal trainer* e o referido profissional receber sua remuneração diretamente do usuário e tomador do serviço por ele prestado. Neste caso, aplicar-se-á na prestação de serviços excedente o prescrito no parágrafo 1º, desta cláusula.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Ressalva a hipótese descrita no parágrafo 2º, caracterizada a jornada extraordinária, em regime de emprego, será devido o competente adicional.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – BANCO DE HORAS

Fica autorizada a adoção do regime de compensação de horas de trabalho, denominado Banco de Horas, na forma preceituada pelo art. 59 parágrafos 2º e 3º da CLT, com redação dada pela Lei nº 9.601/98. O regime deverá ser formalizado por escrito entre empregado e o empregador, por força do prescrito na CLT, art. 59, *caput*, bem como protocolado no SINPEFEPAR.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O período de contratação do Banco de Horas (zeramento das horas extras realizadas) não poderá ser ajustado por prazo superior a 01 (um) ano.

PARÁGRAFO SEGUNDO – As horas extras não compensadas com folgas, até o limite de 15 (quinze) horas, por ocasião do zeramento serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento), e as que excederem deste limite, serão remuneradas com adicional de 75% (setenta e cinco por cento).

PARÁGRAFO TERCEIRO – Em caso de rescisão do contrato de trabalho, não tendo havido a compensação integral das horas extras trabalhadas, o empregado terá o direito ao recebimento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da hora devida na data da rescisão com o adicional firmado no parágrafo anterior.

PARÁGRAFO QUARTO – Os empregadores deverão manter quadro de débito ou crédito do saldo de horas, ou fornecer mensalmente extrato desse saldo aos trabalhadores empregados.

PARÁGRAFO QUINTO – É facultado ao empregado denunciar, por escrito e a qualquer tempo, o acordo de compensação de horas firmado com o empregador.

PARÁGRAFO SEXTO – As horas extras referidas na presente cláusula não poderão ser compensadas com as férias ou dias de descanso remunerado do empregado.

PARÁGRAFO SÉTIMO – O regime de Banco de Horas poderá ser aplicado tanto quando da realização antecipada de horas de trabalho e posterior compensação em folgas, quanto para concessão de folga antecipada e posterior compensação com horas de trabalho.

PARÁGRAFO OITAVO – Em função das orientações das autoridades sanitárias para suspensão das atividades letivas, como prevenção ao contágio da gripe H1N1 (gripe suína), as jornadas de trabalho não executadas por esta razão serão repostas pelos trabalhadores sem que lhes sejam devida remuneração extraordinária. A referida reposição de jornada de trabalho poderá ocorrer, inclusive. A compensação de jornada ora prescrita ocorrerá por força da presente cláusula e independerá de formalização de banco de horas ou qualquer outro termo formal de compensação entre a academia e o empregado.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – INTERVALOS

Os intervalos serão fixados nos seguintes termos:

- I. Fica assegurado o direito às empregadas lactantes, a concessão legal dos intervalos intra-jornada para amamentação;
- II. Os intervalos intra-jornada até 20 (vinte) minutos, em caso de jornada de trabalho inferiores a 04 (quatro) horas, não serão remunerados, mesmo quando acrescentados ao final da jornada.

- III. O intervalo intra-jornada previsto no art. 71, da CLT, poderá ser fixado, entre o empregado e a Academia, com duração superior a 02 (duas) horas, observado o intervalo inter-jornada previsto no art. 66 da CLT. As horas de intervalo, excedente de 02 (duas), não serão remuneradas, nem sobre elas recairá o adicional de hora extraordinária. Tal acordo deverá ser escrito.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – ABONO DE FALTAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

Ao empregado estudante será concedido abono de faltas para prestação de provas e/ou exames escolares, no horário da realização das mesmas, devendo estas serem comunicadas por escrito com antecedência mínima de 48h00 (quarenta e oito) horas, bem como comprovadas mediante documento hábil.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – ATESTADO MÉDICO

Os atestados médicos, para justificação de faltas ou afastamento do trabalho, devem ser vistados por médicos credenciados pelo empregador para terem eficácia jurídica, excetuados os atestados do Sistema Único de Saúde.

Férias e Licenças

Remuneração de Férias

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – FÉRIAS

Nos termos da Constituição (art. 7º XVII), fica assegurado ao trabalhador o gozo de férias remuneradas, com pelo menos 1/3 (um terço) a mais do salário normal, que deverá ser pago até 02 (dois) dias antes do início do respectivo período (art. 145 CLT).

Licença Maternidade

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – LICENÇA MATERNIDADE

Nos termos do art. 392, da CLT, a empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 02 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.

Licença Adoção

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – LICENÇA ADOTANTE

À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade igual à prescrita na cláusula 21 desta Convenção.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – LICENÇA PATERNIDADE

Aos pais empregados da categoria profissional regulada por este instrumento, fica assegurada por ocasião do nascimento de filho, uma licença de 05 (cinco) dias sem desconto de salário e vantagens.

Relações Sindicais

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – SINDICALIZAÇÃO

As Academias não obstarão a sindicalização de seus empregados, obrigando-se a descontar em folha de pagamento a mensalidade devida, desde que por eles autorizados, e efetuar o recolhimento ao sindicato até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao que deu origem ao desconto, incorrendo na pena legal por descumprimento desta cláusula.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – TAXA DE REVERSÃO SALARIAL

A Academia descontará obrigatoriamente, nos termos do art. 513, alínea “e” da C.L.T. e na forma fixada pela Assembléia Geral, a Taxa de Reversão Salarial de 04% (quatro por cento) do salário de cada trabalhador, a serem descontadas no mês de outubro/10.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O montante descontado dos trabalhadores a esse título será recolhido até o dia 10 de novembro/10, em guia própria, que deverá ser enviada ao SINPEFEPAR, demonstrando o nome dos trabalhadores contribuintes, seus salários e o valor do desconto.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Os trabalhadores que mantiverem contratos de trabalho em estabelecimentos diversos, somente contribuirão em um deles. Caso ocorra duplo desconto o trabalhador será ressarcido de um deles.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Caso os recolhimentos não sejam efetuados na data aprazada o estabelecimento incorrerá em multa de 10% (dez por cento), além do índice de correção oficial ou equivalente.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – TAXA DE REVERSÃO PATRONAL

Ao Sindicato das Academias e Atividades Afins do Noroeste do Paraná - SINACAD/NOPR, as empresas que prestam os serviços descritos na cláusula primeira, desta Convenção Coletiva, deverão recolher taxa de reversão patronal (contribuição assistencial) no valor de:

- Associados – R\$ 200,00 (Duzentos reais), no mês de setembro/10;
- Não associados – R\$ 400,00 (Quatrocentos reais) no mês de setembro/10.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O montante devido, nos termos desta cláusula, de deverá ser recolhido até o dia 10.10.10, em conta bancária a ser indicada pelo Sindicato, devendo ser enviada ao mesmo, cópia autenticada da folha de pagamento do mês de setembro, onde conste nome dos funcionários e seus salários.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Caso o recolhimento não seja efetuado na data aprazada, sem prejuízo de inclusão do nome da Academia no Serviço de Proteção ao Crédito (SPC), conforme deliberação assemblear, este Estabelecimento incorrerá em multa de 30% (trinta por cento) sobre o valor devido nos termos do *caput* da presente cláusula, além do reajuste mensal pelo INPC-IBGE, ou equivalente.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Em caso de inadimplência da Academia ou empresa de atividade afim, fica assegurado ao Sindicato Patronal o direito de promover a execução judicial do crédito estabelecido no *caput* cumulado com as disposições previstas no parágrafo 2º, desta cláusula. Nesta hipótese, o Estabelecimento deverá arcar com despesas judiciais e honorários advocatícios relativos ao referido processo judicial. Para tanto, fica desde já eleito o foro de Maringá –PR.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – COMISSÃO PARITÁRIA

Qualquer dúvida por ventura existente nesta Convenção Coletiva de Trabalho, será dirimida por uma comissão paritária de 03 (três) representantes do sindicato da categoria econômica e 03 (três) representantes do sindicato da categoria profissional ao qual o problema esteja afeto, que esgotará todas as medidas conciliatórias ao seu alcance, a fim de evitar procedimento judicial.

PARÁGRAFO ÚNICO – A comissão a que menciona o *caput* desta cláusula será instalada em prazo de 60 (sessenta) dias a contar da data de depósito deste instrumento normativo, possuindo a atribuição, além daquela já mencionada, de efetivar a discussão e revisão da totalidade das cláusulas componentes do presente instrumento coletivo, de conformidade com o entendimento as respectivas diretorias, e após aprovação pelas assembléias gerais de ambas as entidades sindicais.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – MULTA POR DESCUMPRIMENTO

Fica estabelecido que o não cumprimento de quaisquer das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho importará em uma multa equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial do nível funcional do empregado, em favor da parte prejudicada, além das previstas em lei. A referida multa não incidirá sobre as cláusulas cujos textos forem repetição de lei, orientação jurisprudencial, súmula ou precedente normativo.

Outras Disposições

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – PUBLICAÇÕES SINDICAIS

Os empregadores cientificarão a afixação em quadros próprios acessíveis aos empregados, as notas e publicações enviadas pelo sindicato, desde que não seja material político-partidário.

Sergio Luiz Nascimento,
Presidente Sindicato dos Profissionais de
Educação Física do Estado do Paraná.

Roberto Nagahama,
Presidente Sindicato das Academias e Atividades
Afins do Noroeste do Paraná -SINACAD/NOPR.

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