



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2007-2008

Categoria Econômica - SINACAD/NOPR

Sindicato das Academias e Atividades Afins do Noroeste do Paraná

Categoria Profissional - SINTEEMAR

Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino de Maringá

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2007/2008

CATEGORIA ECONÔMICA

Sindicato das Academias e Atividades Afins do Noroeste do Paraná - SINACAD/NOPR, com sede na Avenida Riachuelo, n. 43, sobreloja, salas 01 e 02, zona 03, na cidade de Maringá PR, CEP 87050-220, com inclusão no arquivo de Entidades Sindicais Brasileira sob o processo de número 46000.020938/2004, inscrita no CNPJ/MF, sob o número 07.122.938/001-23, representado por sua presidente Sra. Karina Miyaki da Silveira, maior, brasileira, casada, CPF 930.343.779-91 e RG 4.786.478-0/PR, residente na rua Marciano Halchuk, n. 356, bl G, apto 12, em Maringá.

CATEGORIA PROFISSIONAL

Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino de Maringá - SINTEEMAR, com sede na Rua Prof Itamar Orlando Soares, nº 357, Jardim Universitário, CEP 87020-270, Maringá-Pr. Com inclusão no arquivo de Entidades Sindicais Brasileiras sob o processo de carta sindical número Mtb-24290-014944, inscrita no CNPJ/MF, sob o número 78.846.250/0001-34, representada por seu Presidente Sr Éder Adão Rossato, brasileiro, casado, encontrado no endereço supra, inscrito no CPF nº 581.340.939-49 e portador de CI com RG n 3.560.167-8/PR.

Com fundamento no art. 7º, incisos III e XXVI, no artigo 8º, ambos da Constituição Federal e no art. 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, as entidades sindicais supra citadas celebram, por meio do presente instrumento, a seguinte CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO:

DA APLICAÇÃO, DATA-BASE E VIGÊNCIA

01 - APLICAÇÃO

Aplica-se a presente a todos os empregados em Escolas de ginástica, de musculação e de atividades afins, assim compreendidas as Escolas de Natação, de Yoga, de Dança e de Artes Marciais, não regidas pela Lei n. 9.394/96, sediadas em Maringá - PR.

02 - VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses



retroagindo seu termo inicial à data de 01.03.2007 e projetando seus efeitos até 28.02.2008. Pela presente convalidam-se todos os eventuais atos praticados pelos representados das partes convenientes, inclusive os acordos bilaterais de compensação de horas e de dupla jornada, no período em epígrafe.

03 - DATA-BASE

A data-base para negociação coletiva será no dia primeiro de março de cada ano.

DAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS E DO CONTRATO DE TRABALHO:
FORMAS, DURAÇÃO, JORNADA DE TRABALHO, DURAÇÃO DA HORA
E ALTERAÇÕES CONTRATUAIS

04 CATEGORIAS PROFISSIONAIS

Para fins de aplicação desta convenção coletiva, entende-se por:

I Instrutor/Instrutor graduado: o empregado responsável pela orientação e/ou transmissão de conhecimentos aos usuários dos serviços referidos na cláusula primeira, deste instrumento, e são assim classificados:

a) Instrutores de atividades físicas: o instrutor de ginástica, o instrutor de alongamento, o instrutor de musculação, de hidroginástica, de *spinning*, de RPM, de bicicleta, de fitball ou de outras atividades desenvolvidas pela academia.

b) Instrutores Desportivos: de Natação, de Futebol, de Basquete, de Voleibol, dentre outros;

c) Instrutores de Danças: de Dança de Salão, de Jazz, de Ballet, de Lambaeróbica, de Forró, de Tango, de Dança Flamenca, dentre outras danças;

d) Instrutores de Yôga: de Power Yoga, de Ashtanga Yoga, de Hatha Yoga e de atividades similares;

e) Instrutores de Artes marciais: de Karatê, de Boxe, de Jiu-Jitsu, de Capoeira, de Tae-Kwen-Do, de Kung-Fú, de Box-Tailandês, de Judô, de Luta-Greco-Romana, de Krav-Magá, de Tai-chi-chuan e congêneres;

f) Outras Categorias: massoterapeuta e terapeuta corporal.

II Monitor O empregado que auxiliar diretamente o instrutor, em sala de instrução, sem, entretanto, responsabilizar-se pessoalmente pela condução das exposições e/ou orientações;



III - Auxiliar Administrativo: o empregado que desenvolver atividades diferentes das nominadas nos incisos I, II e IV;

IV - Auxiliar de Serviços Gerais: o empregado que assumir atividades de limpeza e/ou manutenção.

05 FORMAS DE CONTRATO DE TRABALHO

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

06 CONTRATO POR PRAZO INDETERMINADO

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

07 - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO - REGIME CELETISTA

Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Ressalvadas as demais prescrições desta Convenção Coletiva, o Estabelecimento de atividade física poderá pactuar com seus empregados contratos individuais de trabalho por tempo determinado nas seguintes hipóteses:

a) Quando transitoriedade do serviço a ser desenvolvido justificar a predeterminação do prazo;

b) Quando a atividade econômica tiver caráter transitório;

c) Quando o emprego for contratado a título experimental.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os contratos de trabalhos por prazo determinado previstos nas alíneas "a" e "b" não poderão ser estipulados por mais de 2 (dois) anos, e, o contrato de experiência, previsto na alínea "c" do parágrafo anterior não poderá exceder de 90 (noventa) dias.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez, passará a vigorar sem determinação de prazo.

08 - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO - LEI N. 9601/98 - NOVOS POSTOS DE EMPREGO

Desde que as contratações por prazo determinado representem acréscimo no número postos de emprego, fica autorizada a contratação de empregados por prazo determinado, na forma estabelecida pela Lei nº 9.601/98 e Decreto



nº 2.490/98.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Para fins de aplicação desta cláusula, considera-se como *novo* posto de trabalho aquele que foi criado após o termo inicial de vigência da presente Convenção Coletiva. Para este fim, não será considerado *novo* o posto de trabalho já ocupado por um empregado demitido antes ou após a vigência deste instrumento normativo.

PARÁGRAFO SEGUNDO - No caso de rescisão antecipada, por iniciativa do empregador, será devido ao empregado, uma indenização correspondente a 15 % dos salários a que teria direito até o término do contrato de trabalho. Por força da Lei nº 9.601/98, art. 1º, § 1º, I, não se aplicará na hipótese o art.479, da CLT. Em nenhuma hipótese o montante relativo a multa poderá ser inferior ao equivalente a 35% (trinta e cinco por cento) de um salário total do referido contrato.

PARÁGRAFO TERCEIRO - No caso de rescisão antecipada por iniciativa do empregado, será devido ao empregador uma indenização correspondente a 5% dos salários a que ele teria direito até o término do contrato de trabalho, autorizando-se desde já o abatimento desse valor na rescisão contratual. Por força da Lei nº 9.601/98, art. 1º, § 1º, I, não se aplicará na hipótese o art.480, da CLT.

PARÁGRAFO QUARTO - Em caso de descumprimento desta cláusula importará multa equivalente a 5% do maior piso salarial da categoria, em favor da parte prejudicada.

PARÁGRAFO QUINTO - As partes poderão prorrogar o contrato ora regulado por até 3 (três) vezes, e, esta prorrogação poderá variar quanto a sua duração, independente do prazo pelo qual tenha sido inicialmente contratado o empregado, desde que não seja ultrapassado o prazo máximo de dois anos, contados a partir da primeira contratação.

09 - CONTRATO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

Nos termos do artigo 58-A da CLT, faculta-se aos Estabelecimentos de Cursos Livres, nos casos em que a jornada semanal não exceda a 25 horas, a adoção do contrato de trabalho em regime de tempo parcial, sendo o salário proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, com jornada de 44 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.

10 - 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 16 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 min. e máxima de 1h30min, com remuneração proporcional ao valor fixado para a hora de trabalho de 60 (sessenta) minutos.

11 - JORNADA DE TRABALHO

O instrutor será contratado por hora de trabalho ou por jornada de trabalho mensal de 44 (quarenta e quatro horas) horas, observada a remuneração específica tratada neste instrumento para cada forma de contratação, ressalvada a jornada de trabalho semanal de 40 (quarenta) horas para o graduado em Educação Física.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Ressalvada a contratação por hora supra referida, o padrão da jornada de trabalho dos demais empregados será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Os pisos relativos às jornadas de trabalho de 44 horas semanais encontram-se fixados no quadro de pisos previstos na cláusula 16 desta Convenção Coletiva de Trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO - 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 TERCEIRO - Não será considerada jornada de trabalho extraordinária a prestação de serviços por instrutores 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 2º, desta cláusula.

PARÁGRAFO QUARTO Ressalva a hipótese descrita no parágrafo 3º, caracterizada a jornada extraordinária, em regime de emprego, será devido o competente adicional.

12 - 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 SINTEEMAR.

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.



13 - 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, acrescidos de trinta minutos, quando da necessidade do deslocamento, período este que deverá ser repostado durante a mesma semana, sob pena de não ser remunerado, salvo acordo contrário com o empregador.

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

14 - PERSONAL TRAINER

Nos termos do parágrafo quarto da cláusula 11, o profissional de Educação Física poderá ser contratado como instrutor ou *personal trainer* autônomo.

a) Como empregado terá anotação na CTPS, função específica, remuneração e jornada de trabalho, definidos contratualmente, bem com estará obrigado cumprir os requisitos de pessoalidade, continuidade e subordinação. Neste caso, tal profissional prestará serviços destinados aos clientes da Escola;

b) Como *personal trainer* (parceiro autônomo), utilizando os equipamentos e instalações locadas pela Escola, o profissional de educação física prestará serviços a clientes exclusivamente seus, de forma individual ou coletiva, em horários diferentes daqueles de seu contrato de emprego, e receberá diretamente deles pelos serviços prestados. Neste caso, fica excluída a possibilidade de caracterização de vínculo empregatício entre a Escola e o profissional em questão.

PARÁGRAFO ÚNICO - Em função do disposto no parágrafo quarto da cláusula 11 e alínea "b" desta cláusula, a Escola e o Profissional de Educação Física deverão celebrar documento escrito.

15 - ESTAGIÁRIO

As funções de estagiário serão realizadas em conformidade com a legislação específica, Lei nº 6.494/77 e o Decreto 87.497/82.



DA REMUNERAÇÃO E SUA PROVA

16 PISO SALARIAL

Os pisos salariais ficam estabelecidos como segue:

CATEGORIA	SALÁRIO BASE	DSR	TOTAL
Instrutor – horista	R\$ 3,47	0,57	4,0 4
Instrutor – mensalista – 44 horas semanais	R\$ 520,00	-----	R\$ 520,00
Instrutor graduado mensa- lista – 40 horas semanais	R\$ 624,00	-----	R\$ 624,00
Monitor	R\$ 400,20	-----	R\$ 400,20
Auxiliar Administrativo	R\$ 400,20	-----	R\$ 400,20
Auxiliar de Serviços Gerais	R\$ 400,20	-----	R\$ 400,20

PARÁGRAFO ÚNICO Nos pisos salariais descritos na presente cláusula já estão incluídos os valores relativos ao Descanso Semanal Remunerado.

17 - REAJUSTE SALARIAL

Fica concedido reajuste salarial de 4%(quatro por cento) para os empregados que em 01/03/2006 tinham remuneração inferior ao dobro do valor do piso salarial (mensal/horário) previsto para sua função, naquela data, tal como consta da tabela da cláusula 16 da CCT 06/07, acrescido de atualização equivalente a 4% (quatro por cento).

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Fica concedido reajuste salarial de 3%(três por cento) para os empregados que em 01/03/2006 tinham remuneração igual ou superior ao dobro do valor do piso salarial (mensal/horário) previsto para sua função, naquela data, tal como consta da tabela da cláusula 16 da CCT 06/07, acrescido de atualização equivalente a 4% (quatro por cento).

PARÁGRAFO SEGUNDO - Fica assegurado às Escolas que tiverem concedido antecipações salariais espontâneas durante o período de 01.03.2006 até a presente data, a compensação do fixado no *caput* ou no parágrafo primeiro, com os percentuais já adiantados.



PARÁGRAFO TERCEIRO - Fica excluído do sistema de compensação previsto no parágrafo anterior, todo reajuste salarial proveniente de promoção e/ou alteração de cargo, equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado e aumento real, expressamente concedido a esse título.

PARÁGRAFO QUARTO - Para os empregados admitidos entre 01.03.2006 e 28.02.2007, o reajuste salarial prescrito no *caput* e no parágrafo primeiro desta cláusula será proporcional ao tempo de serviço, na base de 1/12 por mês trabalhado, sem prejuízo do disposto na cláusula 16. Para este fim, considerar-se-á como um mês fração igual ou superior a 15 dias.

PARÁGRAFO QUINTO - O valor do reajuste salarial de que trata a presente cláusula, aplicado retroativamente ao dia 01/03/2007, será pago em quatro parcelas iguais, mensais e sucessivas, a contar da folha de pagamento de novembro/07, inclusive.

18 - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

Ressalvados os empregados menselistas, 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.

19 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 instituição que os tiver.

20 - 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.

21 - 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.

DAS FÉRIAS, DAS FALTAS PERMITIDAS E DAS LICENÇAS

22 - FÉRIAS

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

23 - 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.

24 - 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.

25 - LICENÇA MATERNIDADE

Nos termos do art. 392, da CLT, com redação conferida pela Lei n. 10421/02, 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 2 (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.

26 - LICENÇA ADOTANTE

Nos termos do art. 392 - A, da CLT, com redação conferida pela Lei n. 10421/02, a empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade:

PARÁGRAFO PRIMEIRO - No caso de adoção ou guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias.

PARÁGRAFO SEGUNDO - No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias.

PARÁGRAFO TERCEIRO - No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4 (quatro) anos até 8 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias.

PARÁGRAFO QUARTO - A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardião.

27 - LICENÇA PATERNIDADE

Aos pais empregados das categorias profissionais reguladas por este instrumento, fica assegurada por ocasião do nascimento de filho, uma licença de 5 (cinco) dias úteis sem desconto de salário e vantagens.

DAS GARANTIAS DE EMPREGO

28 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO EMPREGO

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

1. a) Por 60 (sessenta) dias, o empregado que tiver se afastado do trabalho por mais de quinze dias, após ter recebido alta médica;
2. b) Por 1 (um) ano, imediatamente anterior à complementação do tempo para a aposentadoria;
3. c) Ao alistando, desde a incorporação no serviço militar até 30 dias após a baixa.
4. d) Por 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.

29 - ESTABILIDADE DA GESTANTE E DA ADOTANTE

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5(cinco) meses após o parto.

PARÁGRAFO PRIMEIRO A mesma vedação estende-se também à empregada adotante desde a confirmação da adoção até 5(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).

DA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

30 - AVISO PRÉVIO

Dado o aviso prévio, a rescisão torna-se efetiva depois de expirado o prazo de 30 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 duas horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Para os empregados com jornada inferior a 44 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 2 (duas) horas diárias prevista neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 1 (um) dia, na hipótese do inciso I, e por 7 (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.

31 - RESCISÕES DO CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO

A rescisão de contrato de trabalho por prazo rege-se-á pelas seguintes disposições:

I - O empregador que, sem justa causa, despedir o empregado, será obrigado a pagar-lhe, a título *de* indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

II - O empregado não poderá desligar-se do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem. Esta indenização, porem, não poderá exceder àquela a que



teria direito o empregado em idênticas condições.

Parágrafo único Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

32 - MULTA INDENIZATÓRIA RELATIVA AO TRINTÍDIO ANTERIOR À DATA-BASE

Conforme a Lei nº 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 dias antecedentes à data-base (01/03).

33 - 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.

DAS CLÁUSULAS SINDICAIS

34- VINCULAÇÃO AO SINDICATO

Todos os empregados da categoria profissional atingida por esta CCT deverão ficar vinculados à categoria do SINTEEMAR, seja qual for a sua função, recolhendo sua contribuição ao mesmo, exceto em caso de categoria profissional diferenciada com representação sindical própria.

35- SINDICALIZAÇÃO

As Escolas 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.

36 - 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.

37 - ACESSO DO DIRIGENTE SINDICAL

Fica assegurado o acesso do dirigente sindical às Escolas, sendo o horário para as atividades estabelecidas em comum acordo entre a direção do estabelecimento e o sindicato.

38- COMISSÃO PARITÁRIA

Qualquer dúvida por ventura existente nesta Convenção Coletiva de Trabalho, será dirimida por uma comissão paritária de três representantes do sindicato da categoria econômica e 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 assembleias gerais de ambas as entidades sindicais.

39 - TAXA DE REVERSÃO SALARIAL

O Estabelecimento de Ensino descontará obrigatoriamente, nos termos do art. 513, alínea "e" da C.L.T. e na forma fixada pela Assembleia Geral, a Taxa de Reversão Salarial de 4% (quatro por cento) do salário de cada trabalhador, a serem descontadas no mês de novembro/07.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O montante descontado dos trabalhadores a esse título será recolhido impreterivelmente até o dia 20 de dezembro/07, em guia própria, que deverá ser enviada ao SINTEEMAR, 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.

40 - 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 novembro/07;

- Não associados 400,00 (quatrocentos reais) no mês de novembro/07.

Parágrafo Primeiro - O montante devido, nos termos desta cláusula, deverá ser recolhido, impreterivelmente, até o dia 20.12.07, em conta bancária a ser indicada pelo Sindicato, devendo ser enviada ao mesmo, cópia autenticada da folha de pagamento do mês de maio, 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 FINAIS

41 - 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.

42 - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

Fica estabelecido que o não cumprimento de quaisquer das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho importará em uma multa equivalente ao piso salarial do nível funcional do empregado, em favor da parte prejudicada, além das previstas em lei, ressalvando-se a presente

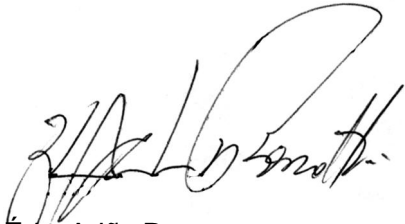


multa às cláusulas cujos textos forem repetição de lei.
Maringá PR, 28 de novembro de 2007.



Karina Miyaki da Silveira
CPF 930.343.779-91
RG 4.786.478-0/PR.

*Sindicato das Academias e Atividades Afins do Noroeste do Paraná -
SINACAD/NOPR - Presidente*




Eder Adão Rossato
CPF .581.340.939-49
RG n 3.560.167-8/PR

*Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino de
Maringá SINTEEMAR - Presidente*

MINISTÉRIO DO TRABALHO - EMPREGO

Subdelegacia Regional do Trabalho de Maringá nos termos
do art. 614 da C.L.T., o presente Instrumento Coletivo de
Trabalho foi recebido para fins **exclusivamente**
administrativos, não tendo sido **apreciado o mérito**.

Maringá, 12 de Novembro de 2007



José Nicácio dos Santos
Chefe da Seção de
Relações do Trabalho
0256052

