

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR049742/2014  
**DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO:** 06/08/2014 ÀS 14:56  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.010171/2014-66  
**DATA DO PROTOCOLO:** 20/08/2014  
SINDICATO DAS ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSIST SOCIAL, DE ORIENT E FORMACAO PROF DO NORTE DO PARANA, CNPJ n. 08.361.463/0001-90, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE MILTON DE SOUZA;

E

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;

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 novembro de 2013 a 31 de outubro de 2014 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos profissionais de Educação Física, do plano da CNTEEC**, com abrangência territorial em **Abatiá/PR, Alvorada do Sul/PR, Andirá/PR, Apucarana/PR, Arapongas/PR, Arapuã/PR, Assaí/PR, Bandeirantes/PR, Barra do Jacaré/PR, Bela Vista do Paraíso/PR, Borrazópolis/PR, Cafeara/PR, Califórnia/PR, Cambará/PR, Cambé/PR, Cambira/PR, Carlópolis/PR, Centenário do Sul/PR, Congonhinhas/PR, Conselheiro Mairinck/PR, Cornélio Procópio/PR, Cruzmaltina/PR, Curiúva/PR, Faxinal/PR, Figueira/PR, Florestópolis/PR, Guapirama/PR, Guaraci/PR, Ibaiti/PR, Ibiporã/PR, Itambaracá/PR, Ivaiporã/PR, Jaboti/PR, Jacarezinho/PR, Jaguapitã/PR, Jandaia do Sul/PR, Japira/PR, Jardim Alegre/PR, Jataizinho/PR, Joaquim Távora/PR, Jundiá do Sul/PR, Kaloré/PR, Leopólis/PR, Lidianópolis/PR, Londrina/PR, Lunardelli/PR, Lupionópolis/PR, Marilândia do Sul/PR, Marumbi/PR, Mauá da Serra/PR, Miraselva/PR, Nova América da Colina/PR, Nova Fátima/PR, Nova Santa Bárbara/PR, Pinhalão/PR, Pitangueiras/PR, Porecatu/PR, Prado Ferreira/PR, Primeiro de Maio/PR, Quatiguá/PR, Rancho Alegre/PR, Ribeirão Claro/PR, Ribeirão do Pinhal/PR, Rio Bom/PR, Rolândia/PR, Sabáudia/PR, Salto do Itararé/PR, Santa Amélia/PR, Santa Cecília do Pavão/PR, Santa Mariana/PR, Santana do Itararé/PR, Santo Antônio da Platina/PR, Santo Antônio do Paraíso/PR, São Jerônimo da Serra/PR, São José da Boa Vista/PR, São Sebastião da Amoreira/PR, Sapopema/PR, Sertaneja/PR, Sertanópolis/PR, Siqueira Campos/PR, Tamarana/PR, Tomazina/PR, Uraí/PR e Wenceslau Braz/PR.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

O piso para os Profissionais de Educação Física será de R\$2.200,00 (dois mil e duzentos reais) mensais, por uma jornada semanal de 44 horas, sendo o valor da hora de R\$10,00 (dez reais).

**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.

**Parágrafo Segundo** - Para piso mensalista, o trabalhador que for contratado para três horas diárias, de segunda a sexta, a base de cálculo será 90, se for contratado para quatro horas diárias, de segunda a sexta, a base de cálculo será 120, e assim por diante.

**Parágrafo Terceiro** - Para o profissional que se enquadra nas funções de responsável técnico, nos termos da resolução 134 de 2007 do CONFEF, deverá ter um acréscimo salarial de 40% sobre seu salário base, nos termos do artigo 62 da CLT.

### **Reajustes/Correções Salariais**

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

O reajuste salarial da categoria profissional na data base, será de 7,30% (sete vírgula trinta por cento) a incidir em 1º de novembro, sobre os salários vigentes em 31 de outubro de 2013.

**Parágrafo Primeiro** - Aos empregados admitidos a partir de 1º de novembro de 2012, que não tenham paradigma, 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** - Este reajuste engloba e extingue todos os interesses de atualização do período revisado, sendo facultado à Entidade o desconto das antecipações legais, convencionais ou espontâneas efetuadas no período.

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

#### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

Os empregadores que não efetuarem o pagamento dos salários e vales em moeda corrente, deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para 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.

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

#### **CLÁUSULA SEXTA - DEMOSTRATIVO DE PAGAMENTOS**

Os empregadores deverão fornecer obrigatoriamente demonstrativo de pagamento, com a discriminação de todos os títulos que compõem 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 SÉTIMA - HORA EXTRA**

As horas extras serão remuneradas da seguinte forma:

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

### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO**

O serviço executado a partir das 22:00 h (vinte e duas 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.

### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA NONA - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS, COMISSÕES, 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.

### **Auxílio Doença/Invalidez**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL NO ACIDENTE DE TRABALHO**

As entidades complementarão o valor do salário líquido no período de afastamento por acidente de trabalho, compreendido entre o 16º e o 60º dia, em valor equivalente a diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário líquido, respeitando sempre para efeito de complementação, o limite máximo da contribuição previdenciária.

**Parágrafo Único** - Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social a complementação deverá

ser paga em valores estimados. Se ocorrer diferença a maior ou a menor deverá ser compensado no pagamento imediatamente posterior.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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\$ 128,00 (cento e vinte e oito reais) mensais, por filho de qualquer natureza, por um período de 12 (doze) meses.

**Parágrafo Único** - As entidades que fornecem vagas em creche própria ou conveniada, para os filhos dos seus empregados, estarão isentas do pagamento.

### **Seguro de Vida**

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

A 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.

### **Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - APOSENTADORIA**

Todo empregado que contar com mais de 10 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, 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.

## **Desligamento/Demissão**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

O empregado dispensado por justa causa deverá receber carta aviso explicando o motivo da dispensa.

#### **Aviso Prévio**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO - DISPENSA**

Ao empregado demitido ou que pedir demissão, que 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 legais.

**Parágrafo primeiro** – o aviso prévio de 30 (trinta) dias será acrescido de 3 (três) dias por ano ou proporcional de 01 (um) dia a cada 4 meses de serviço prestado, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias. Os dias adicionais de aviso prévio são indenizados.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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.

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

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 Único** - 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 DÉCIMA NONA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

Aos empregados que estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito à aposentadoria 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, adquirido o direito sem que o requeira, cessará tal direito.

**Parágrafo Único** - O empregado interessado deverá informar/comprovar ao empregador o momento em que atingiu a condição prevista nesta cláusula.

#### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

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

Concomitantemente, o Profissional de Educação Física poderá ser empregado e PersonalTrainer autônomo em Clubes Sociais, recreativos e Entidades outras integrantes desta representação econômica:

a) Como empregado, registrado, com cargo, salário e jornada de trabalho definido contratualmente, prestará serviços destinados aos sócios/clientes dos integrantes da categoria;

b) Como personaltrainer autônomo, utilizando os equipamentos e instalações cedidas pelos integrantes da categoria mediante contrato de mútuo consentimento, de locação de espaço, sendo o respectivo contrato não vinculado a nenhuma das cláusulas desta convenção. Prestarão serviços a clientes seus, individualmente, em horários diferentes daqueles de seu contrato de trabalho como empregado, 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, não há vínculo empregatício deste com os empregadores integrantes da categoria.

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

##### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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, devendo comunicar ao Sindicato Profissional tais alterações:

- a) Para todos os casos e efeitos legais, o salário nominal será considerado com base na jornada contratual;
- b) Os empregadores poderão adotar intervalo intrajornada superior a 2 (duas) horas, sendo no máximo 4 (quatro) horas sem que o referido tempo seja computado para fins remuneratórios, tanto para o profissional mensalista, horista ou aulista.

### **Descanso Semanal**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA 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.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS**

O empregador abonará 01 (um) dia de ausência no ano, do empregado, e o DSR correspondente 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.

### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA AO EMPREGADO ESTUDANTE**

Aos empregados estudantes fica assegurado o abono de faltas por ocasião dos exames escolares finais, quando comunicados previamente aos empregadores e desde que coincidam com o horário de sua jornada regular, mediante comprovação posterior, desde que cursando doutorado ou mestrado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTA PARA MÃE TRABALHADORA**

O empregador abonará as faltas da mãe trabalhadora no caso de necessidade de consulta ou de tratamento médico do filho com até 06 (seis) anos de idade, ou no caso de inválido que esteja na sua dependência sem limite de idade, até o limite de 01 (uma) falta por bimestre.

### **Férias e Licenças**

## **Férias Coletivas**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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), à SRT-PR e o Sindicato Profissional, na forma do Art. 139 da CLT.

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LOCAL PARA REFEIÇÃO EM CONDIÇÕES HIGIÊNICAS**

As Entidades com mais de 10 (dez) empregados destinarão local, com boas condições de higiene, para refeições e lanches de seus empregados, sendo opcional ao empregador, o fornecimento de alimentação, total ou parcial, sem que isso venha constituir qualquer acréscimo ao salário, nele não produzindo reflexos.

#### **Equipamentos de Proteção Individual**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

### **Relações Sindicais**

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - MENSALIDADES ASSOCIATIVAS**

Os empregadores descontarão, da remuneração dos empregados sindicalizados desde que autorizado por eles e pelo Sindicato obreiro:

- a) Mensalidade associativa aprovada em assembleia geral específica dos empregados da categoria, em folha de pagamento. Os recolhimentos ao SINPEFEPAR, por parte dos empregadores, deverão ocorrer impreterivelmente até o dia 10 do mês subsequente ao desconto;
- b) Os recolhimentos deverão ser efetivados pela seguinte ordem: na rede bancária, em bloquetes fornecido pelo SINPEFEPAR ou na sede do Sindicato contra recibo;
- c) Os recolhimentos fora do prazo previsto no item "A" desta cláusula serão corrigidos na forma do Art. 600 da CLT, revertido a favor do SINPEFEPAR.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TAXA NEGOCIAL PATRONAL - SECRASO-NP**

Nos termos do artigo 513, alínea "e" da Consolidação das Leis do Trabalho e conforme deliberação da Assembleia Geral Extraordinária da categoria patronal, realizada em 22 de outubro de 2013, as entidades podem recolher ao **SECRASO-NP**, até o dia **10 de dezembro de 2013**, a quantia equivalente a **4%** (quatro por cento) calculada sobre a folha de pagamento do mês de **novembro/2013**, já corrigida pela presente convenção, e **4%** (quatro por cento) em **09 de maio de 2014** calculada sobre a folha de pagamento do mês de **abril de 2014** em guias fornecidas pelos respectivos Sindicatos. Na eventualidade da Entidade não possuir empregados, poderá recolher nos meses de dezembro/2013 e maio/2014, a quantia mínima de R\$ 80,00 reais a título de contribuição Patronal.

**Parágrafo Único** - A inadimplência sujeitará a Entidade à pena de incidência das cominações idênticas àquelas previstas no art. 600 da CLT, ou seja, multa de 10% (dez por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias, com o adicional de 2% (dois por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária.

### **Outras disposições sobre representação e organização**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TAXA DE REVERSÃO CATEGORIA PROFISSIONAL**

Os empregadores descontarão, de todos os seus empregados profissionais de educação física,

sindicalizados ou não, a título de taxa de reversão, o valor equivalente a 6% (seis por cento) de suas respectivas remunerações, sendo **3%** (três por cento) sobre o salário de **maio/2014** e **3%** (três por cento) sobre o salário de **julho/2014**, ambos para pagamento no dia **15/08/2014** valor este aprovado pela assembleia geral específica dos empregados da categoria:

- a) Os recolhimentos ao **SINPEFEPAR** por parte dos empregadores deverão ocorrer impreterivelmente até o dia 15 do mês subsequente ao desconto em bloqu岸tos por ele fornecido;
- b) Os recolhimentos fora do prazo terão o tratamento especificado no Art.600 da CLT;
- c) O **SINPEFEPAR** assume inteira e exclusiva responsabilidade pelo desconto da taxa de reversão, sendo que caso o empregado venha a postular em Juízo, a devolução do valor descontado, e obtenha êxito, esse se compromete a efetuar o ressarcimento dos referidos valores às entidades mediante a simples comprovação da condenação transitada em julgado.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - REVISÃO**

As partes signatárias da presente convenção se comprometem a reunir-se, quando houver interesse de qualquer uma delas, para reexaminar as cláusulas desta convenção.

### **Disposições Gerais**

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - MULTA**

Fica estabelecida a multa de 30% (trinta por cento) do piso salarial da categoria por infração e por empregado envolvido no caso de descumprimento de qualquer das cláusulas contidas nesta convenção, revertendo-se o benefício em favor da parte prejudicada.

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CATEGORIAS E CLASSES ABRANGIDAS**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, abrange os associados, filiados bem como todos os empregados e empregadores pertencentes às categorias econômicas e profissionais representadas pelos convenentes, referentes aos empregados em Entidades Culturais, Recreativas, de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional, na base territorial representada pelos signatários. Os empregadores são aqui denominados de Entidades.

Por assim haverem convencionado, as partes assinam o requerimento para encaminhamento da presente Convenção Coletiva de Trabalho em 2 (duas) vias de iguais teor e forma, para um só efeito, para fins de registro e arquivo, junto à Superintendência Regional do Trabalho do MTE no Estado do Paraná, de consonância com o que determina o art. 614 da C.L.T. e conforme Portaria 282 e Instrução Normativa nº 6,

ambas de 06 de agosto de 2007.

**JOSE MILTON DE SOUZA**

Presidente

**SINDICATO DAS ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSIST SOCIAL, DE ORIENT  
E FORMACAO PROF DO NORTE DO PARANA**

**SERGIO LUIZ NASCIMENTO**

Presidente

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