

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2015

### CLUBES

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:**

**DATA DE REGISTRO NO MTE:**

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:**

**NÚMERO DO PROCESSO:**

**DATA DO PROTOCOLO:**

SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DE EDUCACAO FISICA DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 07.276.365/0001-92, neste ato representado por seu Presidente, Sr. SERGIO LUIZ NASCIMENTO;

E

SINDICATO DOS CLUBES ESPORTIVOS, DE CULTURA FISICA E HIPICOS DO ESTADO DO PARANA., CNPJ n. 02.740.267/0001-40, neste ato representado por seu Presidente, Sr. ALI TARBINE;

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 maio de 2014 a 30 de abril de 2015 e a data-base da categoria em 1º de maio.

#### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **ABRANGÊNCIA A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Profissionais de Educação Física**, com abrangência territorial nos clubes esportivos do Estado do Paraná.

### **Salários, Reajustes e Pagamento**

#### **Piso Salarial**

## **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

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

Será aplicado ao piso salarial um reajuste de 8% (oito por cento). O valor para os Profissionais de Educação Física que recebam por hora/aula será de R\$12,42 (doze reais e quarenta e dois centavos). Já o Profissional que dá aula de ginástica receberá o valor de R\$ 15,66 (quinze reais e sessenta e seis centavos) por hora/aula.

**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 o montante pelo valor da hora/aula), multiplicando-se pelo número de domingos e feriados ocorridos no mês correspondente.

**Parágrafo Segundo:** Para piso mensalista, o trabalhador que for contratado para quatro horas diárias, de segunda a sexta, a base de cálculo será 120, se for contratado para seis horas diárias, de segunda a sexta, a base de cálculo será 180, e assim por diante, estando no caso do mensalista o DSR embutido.

## **Reajustes/Correções Salariais**

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

O reajuste salarial da categoria profissional na data base será de 7,5% (sete vírgula cinco por cento) a incidir sobre os salários vigentes em **01 de maio de 2014**. Os reajustes espontâneos concedidos por liberalidade durante os doze meses anteriores à presente Convenção Coletiva poderão ser compensados na data base da categoria.

**Parágrafo Primeiro** – Aos empregados admitidos a partir de 1.º de março de 2013, 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.

## **CLÁUSULA QUINTA - DEMONSTRATIVOS DE PAGAMENTOS**

### **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.

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

### **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALARIOS**

#### **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**

#### **ATRASO DE PAGAMENTOS**

Em caso de atraso no pagamento dos salários a entidade empregadora pagará multa equivalente a 10% (dez por cento) do salário em favor do empregado a cada mês de atraso. Considera-se atraso o pagamento efetuado após o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido.

**Parágrafo Primeiro** – Caso ocorra atraso no pagamento do salário em prazo superior a dois meses, o trabalhador poderá requerer a rescisão indireta do contrato de trabalho.

## **Descontos Salariais**

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

#### **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.

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

**CLÁUSULA NONA - SUBSTITUIÇÃO EM CARGO SUPERIOR**

**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 - HORA EXTRA**

**HORA-EXTRA**

As horas extras serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento). As horas trabalhadas em dias de descanso (domingos e feriados), não compensadas, deverão ser pagas com o referido adicional de 100% em relação à hora normal.

**Adicional Noturno**

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

### **ADICIONAL NOTURNO**

O serviço executado a partir das 22:00 (vinte e duas horas) até as 5:00 h (cinco horas) da manhã, terá um adicional noturno fixado no percentual de 25% (vinte e cinco por cento), nos termos do artigo 73 da CLT.

### **Adicional de Insalubridade**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

### **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Tendo em vista a Súmula Vinculante nº 04 do Supremo Tribunal Federal durante a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho, a base de cálculo para a incidência do adicional de insalubridade será o piso salarial da categoria profissional.

### **Comissões**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - EMPREGO COMISSIONADO**

### **EMPREGADO COMISSIONADO**

Ao empregado, que recebe exclusivamente comissões, fica assegurado o piso salarial da categoria profissional, quando o valor daquelas não atingir o valor deste.

### **Auxílio Morte/Funeral**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXILIO FUNERAL**

### **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 QUINTA - AUXILIO CRECHE**

#### **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\$ 195,00 (cento e noventa e cinco reais) 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 SEXTA - SEGURO DE VIDA**

#### **SEGURO DE VIDA**

A critério de cada Entidade deverá 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 SÉTIMA - LOCAL PARA REFEIÇÕES**

#### **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.

## **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

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

#### **QUEBRA DE MATERIAL**

Não se permite o desconto salarial por quebra de material, salvo nas hipóteses de dolo ou recusa de apresentação dos objetos danificados, ou ainda, havendo previsão contratual de culpa comprovada do empregado.

## **Estabilidade Aposentadoria**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - APOSENTADORIA**

#### **ESTABILIDADE PRÉ-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.

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

### **Desligamento/Demissão**

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

#### **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.

## **Aviso Prévio**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PREVIO - DISPENSA**

#### **AVISO PRÉVIO - DISPENSA**

Ao empregado demitido 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. Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

**Parágrafo primeiro:** na demissão sem justa causa, a cada ano trabalhado o empregado terá direito a uma indenização de três dias, nos termos da lei 12506/11, sendo proporcional a fração de um dia para cada quatro meses trabalhados ou a cada dois meses e um dia a valor integral equivalente a um dia de trabalho.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DA INDENIZAÇÃO**

#### **DA INDENIZAÇÃO**

O Profissional que for avisado ou receber aviso prévio indenizado a partir de 02/03/2014 até 30/03/2015, não se incluindo na hipótese, aqueles que receberem aviso prévio indenizado no período anterior, e cuja projeção, trabalhada ou indenizada, ingresse no período retro mencionado, fará jus ao recebimento de uma indenização (indenização convencional) equivalente a uma remuneração mensal, sem prejuízo das demais verbas rescisórias a que faça jus por determinação Legal.

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

#### **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 QUARTA - CATEGORIA DIFERENCIADA**

### **CATEGORIA DIFERENCIADA**

A categoria diferenciada dos profissionais de educação física é definida e regulamentada pela lei federal nº9.696/1998, cabendo sua representação ao SINPEFEPAR. Aplica-se a presente a todo profissional de educação física empregado em clubes no Estado do Paraná.

**Parágrafo Único:** Entende-se por profissional de educação física todos os profissionais que exercerem atividades inerentes à educação física, conforme dispõe a Lei 9.696/1998. Devidamente licenciados e registrados no CREF.

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

#### **Compensação de Jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO**

### **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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE FALTAS**

### **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.

#### **Faltas**

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

### **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 VIGÉSIMA OITAVA - FALTA POR MOTIVO DE GALA OU LUTO**

### **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.

### **Outras disposições sobre jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TRABALHO EM DOMINGOS**

### **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 TRIGÉSIMA - REUNIÕES DE TRABALHO**

### **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 extras.

### **Férias e Licenças**

## **Férias Coletivas**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - OPÇÃO PELO PERÍODO DE FERIAS**

#### **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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS COLETIVAS OU INDIVIDUAIS**

#### **FÉRIAS COLETIVAS OU INDIVIDUAIS**

O início das férias coletivas ou individuais, não poderão coincidir com domingos ou feriados.

## **Licença Remunerada**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA PARA ESTUDANTES**

#### **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.

## **Licença Maternidade**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA MATERNIDADE**

#### **LICENÇA MATERNIDADE**

A licença maternidade será de 6 (seis) meses após o parto.

§ 1.º O pagamento do quinto e o sexto mês da licença maternidade será de responsabilidade da Entidade empregadora.

§ 2.º - Como consequência do estabelecido no caput desta cláusula a

estabilidade da gestante prevista na alínea b do inciso I do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias é estendida para 30 dias após o retorno da licença maternidade.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - UNIFORMES E EPI'S**

**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 TRIGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS**

##### **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.

### **Relações Sindicais**

#### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - NEGOCIAÇÕES PERMANENTES**

## **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.

### **Representante Sindical**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DIRIGENTES SINDICAIS**

### **DIRIGENTES SINDICAIS**

Fica assegurada a frequência dos dirigentes do SINPEFEPAR para participarem de assembleias e reuniões sindicais regularmente convocadas e comprovadas. Com ofício dirigido ao empregador pelo menos 7 (sete) dias antes da reunião.

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

### **RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

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

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - TAXA NEGOCIAL PATRONAL - SINDICLUBES**

### **TAXA NEGOCIAL PATRONAL - SINDICLUBES/PR**

Nos termos do artigo 513, alínea "e" da Consolidação das Leis do Trabalho e conforme deliberação da Assembleia Geral Extraordinária, as entidades integrantes da categoria econômica, devem recolher ao SINDICLUBES-PR, até o dia 1º de junho de 2014, a quantia equivalente a 3,5% (três e meio por

cento) sobre o total da folha de pagamento do mês de maio de 2014 e até o dia 02 de julho de 2014 a quantia equivalente a 3,5% (três e meio por cento) sobre o total da folha de pagamento do mês de junho de 2014, em guias fornecidas pelo SINDICLUBES-PR. Na eventualidade da Entidade não possuir empregados, deverá recolher a quantia fixa de R\$ 100,00 (cem reais) a título de contribuição, sendo que a contribuição mínima será de R\$ 100,00 (cem reais).

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - SINPEFEPAR**

### **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - SINPEFEPAR**

As entidades descontarão dos salários já reajustados na data base (maio de 2014), 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 julho/2014 e 4% (quatro por cento) sobre o salário de setembro/2014 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.

## **Disposições Gerais**

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA**

**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

ALI TARBINE  
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>