

CATEGORIA ECONÔMICA: Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino do Estado do Paraná - SINEPE/PR - CNPJ 76.707.710/0001-18

CATEGORIA PROFISSIONAL: Sindicato dos Professores no Estado do Paraná - SINPROPAR - CNPJ 76.687.920/0001-91

As entidades sindicais supra citadas celebram através do presente instrumento, nos termos do artigo 611 e subsequentes da Consolidação das Leis do Trabalho, **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, nos seguintes termos:

01 - DA APLICAÇÃO - Aplica-se o presente instrumento a todo o Profissional de Educação Física, devidamente habilitado nos termos da Lei 9696/1998 e que preste serviços em estabelecimentos voltados à atividades físicas e desportivas, tais como academias de ginástica, escolas de dança, de artes marciais, de natação, de tênis e demais estabelecimentos similares, excluída a aplicabilidade aos profissionais de educação física que prestarem serviços em estabelecimento de ensino regular (consoante lei de diretrizes e bases lei 9.394/1996), para os quais aplicar-se-á instrumento coletivo distinto.

02 – REAJUSTE SALARIAL – Fica concedido reajuste salarial a todos os empregados abrangidos pelo presente instrumento no percentual de 6,25% (seis vírgula vinte e cinco por cento), incidentes sobre os salários de 01.03.2008.

Parágrafo primeiro - Poderão ser compensados os aumentos compulsórios e espontâneos concedidos no período compreendido entre 01.03.2008 e 28.02.2009, ressalvando-se a não compensação de aumentos decorrentes de promoção funcional ou por mérito, equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado e aumento real, expressamente concedido a esse título.

Parágrafo segundo - Aos Professores admitidos após 01.03.2008 o reajuste salarial será proporcional ao tempo de serviço, na base de 1/12 por mês trabalhado, considerando mês fração igual ou superior a 15 dias, respeitado, sempre, o piso salarial estabelecido neste instrumento.

Parágrafo terceiro - Os valores inerentes ao reajuste, devidos com relação aos meses de Março, Abril, Maio e Junho/2009, tendo em vista o alongado período de negociação entre as partes patronal e laboral, deverão ser pagos em até 3 (três) vezes consecutivas, a iniciar-se juntamente com o pagamento dos salários de julho/2009 (realizado até o 5.º dia útil de agosto/2009).

03 – QUINQUÊNIO – A partir de 01.03.2009, a cada 5 (cinco) anos, os PROFESSORES receberão, mensalmente, 2,5% (dois vírgula cinco por cento) por quinquênio, incidentes sobre o salário base.

Parágrafo primeiro - O quinquênio será contado a partir da data da contratação, não se somando períodos relativos à contratos anteriores já rescindidos. No caso de coexistência de mais de um vínculo de trabalho com o mesmo empregador, cada contrato deverá ser considerado individualmente.

Parágrafo segundo - O quinquênio será calculado sobre o salário base, acrescido do respectivo DSR.

Parágrafo terceiro - Quando o quinquênio se completar até o dia 15 do mês, o mesmo será implementado no próprio mês, sendo certo que, caso tal data ocorra após, o direito será implementado a partir do mês seguinte.

Parágrafo quarto - Fica estabelecido o teto máximo de 15% (quinze por cento) para o pagamento do presente benefício, respeitado o direito daqueles que já recebiam valor superior a esse em 1.º de março de 2009, os quais continuarão recebendo o mesmo valor a partir dessa data, sem a implementação de novos quinquênios.

Parágrafo quinto - Tendo em vista a alteração do regime dos quinquênios determinada na Convenção Coletiva 2008/2009, ficam mantidas as regras de transição estabelecidas no parágrafo quinto daquele instrumento, cujo conteúdo segue abaixo reproduzido:

a) Todos os quinquênios anteriormente recebidos pelos PROFESSORES ou aqueles cujo ciclo de 5 (cinco) anos tenha sido completado até o dia 1.º de março de 2008, serão respeitados e pagos segundo as regras vigentes no instrumento coletivo 200 7/2008, ou seja, 5% (cinco por cento) por quinquênio;

b) Todos os PROFESSORES que ainda não tenham atingido o teto de 15% (quinze por cento) para o recebimento de quinquênios em 1.º de março de 2008, mas que nessa data já tenham completado 1 (um), 2 (dois), 3 (três) ou 4 (quatro) anos para um novo ciclo, terão respeitada a contagem desse período à base de 1% (um por cento) ao ano, sendo que os anos restantes para o fechamento do ciclo de 5 (cinco) anos serão computados à base de 0,5% (zero vírgula cinco por cento) ao ano.

c) Os PROFESSORES que recebiam em 1.º de março de 2008 quinquênios em importe igual ou superior ao teto de 15% (quinze por cento) e que nessa data já tivessem completado no mínimo 3 (três) anos de tempo para a contagem de um novo ciclo de 5 (cinco) anos, terão direito a completá-lo, para um novo recebimento. Na hipótese em questão o quinquênio a ser completado terá respeitada a contagem desse período à base de 1% (um por cento) ao ano. Após o fechamento desse ciclo e o recebimento desse quinquênio, esse empregado não mais terá direito à nova contagem de quinquênios.

d) Os PROFESSORES que recebiam em 1.º de março de 2008 quinquênios em importe igual ou superior ao teto de 15% (quinze por cento) e que nessa data não tivessem completado no mínimo 3 (três) anos de tempo para a contagem de um novo ciclo de 5 (cinco) anos, não terão direito a completá-lo, para um novo recebimento. Permanecerão recebendo o mesmo número de quinquênios devidos em 1.º de março de 2007.

04 – PISO SALARIAL – Nos termos do artigo 7.º da Constituição Federal de 1988, especialmente o inciso XXVI, fica estipulada a possibilidade de contratação de professores “por hora-aula” ou pelo critério “mensal”, convencionando-se a vigência dos seguintes pisos salariais específicos a partir de 01.03.2009:

Profissional	regime por hora-aula	R\$ 7,01
Profissional	regime mensal de 44 horas	R\$ 1.548,00

Parágrafo Primeiro - Os pisos definidos no presente instrumento aplicam-se aos novos contratos.

Parágrafo Segundo - Ao valor correspondente ao regime por hora aula deverá ser acrescido cumulativamente o descanso semanal remunerado no importe de 1/6.

Parágrafo Terceiro - Tendo em vista os termos da presente negociação e as características da categoria abrangida, bem como o princípio constitucional da autonomia coletiva em matéria trabalhista, não haverá equiparação salarial entre os empregados admitidos a partir da presente data, com base nos pisos supra indicados, e aqueles que se encontravam anteriormente contratados. A ausência de equiparação prevista no presente parágrafo valerá apenas para efeitos de contratação inicial, sendo que para todos os demais atos, posteriores, deverão ser respeitadas as regras de isonomia e equiparação previstas na legislação pátria.

Parágrafo Quarto - Nenhuma Instituição abrangida pelo presente instrumento poderá pagar piso inferior ao estabelecido, salvo acordo firmado com o Sindicato dos Professores, assistido pelo SINEPE.

Parágrafo Quinto - Nos valores base descritos no caput já se encontram abarcados eventuais valores à título de hora-atividade (12%).

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

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

07 – SUBSTITUIÇÃO – O profissional substituto, com salário menor, 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.

Parágrafo único: Para a aquisição do direito mencionado no caput a substituição deverá ter caráter eventual, perdurando por período igual ou superior a 30 (trinta) dias, salvo na hipótese de substituição em férias, quando sempre será devida.

08 – RECIBOS DE PAGAMENTO – Todos os estabelecimentos fornecerão aos seus profissionais, junto com os pagamentos efetuados, um comprovante demonstrativo de todas as verbas integrantes da remuneração, bem como os descontos incidentes a cada mês.

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

10 – ADICIONAL NOTURNO – O trabalhador fará jus à percepção de adicional noturno no percentual de 20% (vinte por cento) para todo o trabalho executado no período compreendido entre as 22h (vinte e duas horas) de um dia e 5h (cinco horas) do dia subsequente.

11 – DURAÇÃO DA JORNADA – Ante as peculiaridades das atividades não se aplica, aos Profissionais de Educação física em Academias de ginásticas e demais estabelecimentos desportivos abrangidos por este instrumento, os limites de jornada previstos no art. 318 da CLT.

Parágrafo Primeiro - Sendo utilizada a sistemática de contrato pelo “regime mensal” (para atividades tais como a de orientar a utilização de equipamentos de ginástica, musculação, esteira, bicicleta, cross training, cardiorespiratório, entre outros), fica estabelecida a possibilidade de,

através de documento escrito, para novos contratos, ser fixada entre Empregador e o Profissional de Educação Física, jornada de trabalho diária inferior às 44 (quarenta e quatro horas semanais, desde que respeitada a proporcionalidade da remuneração respectiva, inclusive no que tange à proporcionalidade do piso descrito na cláusula 4.^a.

Parágrafo Segundo - As normas relativas à jornada de trabalho supra estabelecidas não se confundem com aquelas relativas ao **contrato de trabalho a tempo parcial**, o qual poderá normalmente ser efetivado pelas partes para situações em que a jornada de trabalho semanal não exceda a 25 (vinte e cinco) horas (artigo 58-A da CLT), vedada a realização de horas extras (artigo 59 § 4.º da CLT), seguindo-se o regramento previsto na legislação trabalhista para tais situações (MP 2.164-41/2001).

12 - JORNADA SEMANAL - Nos termos do artigo 59, parágrafo 2.º da CLT, fica autorizado às instituições abrangidas pelo presente instrumento e aos professores horistas, mediante acordo individual escrito, a estipulação de contrato de trabalho com jornada limite semanal, respeitado o limite máximo de 10 (dez) horas aulas diárias, como forma de permitir que o professor possa concentrar suas atividades semanais num mesmo estabelecimento em um número menor de dias.

13 - JORNADA INTERCALADA - Aos Professores horistas, entende-se por jornada intercalada aquela onde entre a consecução da primeira aula do dia e última existir a realização de um intervalo intra-jornada (descanso, alimentação, janela, recreio, dentre outros).

14 - INTERVALO - Face as peculiaridades do exercício profissional em academias e escolas desportivas, estipulam as partes na forma prevista no art. 71 da CLT, a dilação do descanso intra-jornada, reconhecida a plena legitimidade do ajuste contratual, entre empregado e empregador, no sentido de cumprimento de expediente diurno e noturno, desconsiderado como tempo de serviço ou tempo a disposição do empregador o intervalo superior a 02 (*duas*) horas, ficando certo que o empregado em tal período intervalar, esta desobrigado de qualquer atividade ou comparecimento no estabelecimento.

15 - RECESSO ESCOLAR - Tendo em vista as particularidades das atividades realizadas em academias e escolas desportivas, especialmente a inexistência de calendário escolar, nos termos da legislação de regência, não são aplicáveis aos profissionais de educação física quaisquer normas relativas ao chamado “recesso escolar”.

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

a) da exclusão das aulas excedentes acrescidas à carga horária do empregado em caráter eventual ou por motivo de substituição;

b) do pedido do empregado, por escrito, em três vias, aceito pelo estabelecimento empregador, mediante protocolo no SINPROPAR;

c) da diminuição de turmas do estabelecimento, em função da redução do número de alunos ou situação equivalente, devidamente comprovada quando questionada judicialmente. A academia igualmente deverá demonstrar a impossibilidade do remanejamento do professor para preservar sua carga horária;

17 - ESTACIONAMENTO - GRATUIDADE - As Academias que mantiverem estacionamentos para veículos de Professores ou alunos, não poderão cobrá-lo do Professor, no período em que o

mesmo estiver laborando no estabelecimento, ficando em contrapartida isentos da responsabilidade civil. Tal benefício não integra a remuneração.

18 - CONTRATAÇÃO PROFISSIONAL - Os estabelecimentos comprometem-se a contratar Profissionais devidamente habilitados.

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

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

20 - FÉRIAS PROPORCIONAIS - O empregado com menos de um ano de serviço, que rescindir espontaneamente o seu contrato de trabalho, fará jus a férias proporcionais.

21 - FALTA POR MOTIVO DE DOENÇA - Serão abonadas as faltas por motivo de doença dos filhos, do cônjuge, do companheiro (a) e/ou dependente legal, desde que inscritos perante a Previdência Social, mediante apresentação de atestado médico, devendo as aulas faltadas serem repostas, sob pena de não serem abonadas.

22 - FALTA POR MOTIVO DE GALA OU LUTO - No caso de gala ou luto, as ausências legalmente permitidas aos Profissionais, serão de 9 (nove) dias corridos, consideradas como de trabalho efetivo. Igualmente, em caso de luto, se ocorrer falecimento do cônjuge, do pai ou da mãe ou de filhos, companheiro (a) e dependente legal, assim declarados perante a previdência social.

23 - ABONO DE FALTAS AO PROFISSIONAL ESTUDANTE - Ao profissional estudante, de comum acordo com a entidade escolar, 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 48 (quarenta e oito) horas, bem como comprovadas mediante documento idôneo, fornecido pela entidade que realizar a respectiva prova ou exame.

24 - ATESTADOS MÉDICOS - Os atestados médicos, para efeito de justificativa de faltas ou afastamento do trabalho, para terem eficácia jurídica, excetuados os da Previdência Social, deverão ser vistados por médico da empresa, quando nela existente.

25 - GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO - Gozarão de garantia provisória no emprego, salvo por motivo de justa causa para demissão:

a) por 30 (trinta) dias contados após o retorno ao serviço, para o Docente que ingressar na esfera de cobertura previdenciária (após o 15.º dia de incapacitação), independentemente da causa que lhe der origem, à exceção dos afastamentos decorrentes de doença profissional e acidente de trabalho, os quais já possuem regramento próprio;

b) por 1 (um) ano imediatamente anterior à complementação do tempo para aposentadoria integral por tempo de contribuição, prevista no artigo 201 § 7.º da CF/88, excluídas as hipóteses de aposentadoria proporcional previstas pela EC 20/98, desde que o Docente tenha mais de 5 (cinco) anos de trabalho na Instituição de Ensino, e tenha comprovado sua condição ao Empregador, por escrito, mediante protocolo até a data da eventual comunicação de dispensa, sob pena de perda do benefício;

c) Por 60 (sessenta) dias, ao Professor que se torne Pai, contados a partir do nascimento do seu filho ou do registro da adoção de criança menor de 15 (quinze) anos.

Parágrafo Primeiro: Os prazos relativos às garantias provisórias no emprego contidas nas letras “a” até “e” supra não serão cumulativos, não sendo aplicáveis, igualmente, aos contratos de trabalho por prazo determinado, tais como contratos de experiência, modulares a prazo pré-determinado, dentre outros. A contagem dos prazos em questão não será interrompida ou suspensa no período eventuais recessos ou paralisações da atividade empresarial.

Parágrafo Segundo: A comprovação da condição prevista no item “b” da presente cláusula deverá ser realizada através da apresentação de fotocópia do requerimento formulado ao INSS, descrevendo a espécie de aposentadoria solicitada e a contagem do tempo de contribuição reivindicado para efeitos de reconhecimento.

Parágrafo Terceiro: Deferido ou não o requerimento do Empregado pelo INSS, a garantia provisória no emprego jamais poderá ultrapassar o lapso temporal de 12 (doze) meses.

Parágrafo Quarto: A presente cláusula não será aplicável caso se verifique a inexistência de direito à aposentadoria nos termos da letra “b” supra, nos moldes oferecidos no documento entregue pelo Empregado ao Empregador.

26 - GARANTIA PROVISÓRIA DA GESTANTE - Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, de empregada gestante, desde a confirmação da gravidez, até cinco meses após o parto.

Parágrafo Primeiro: No caso de adoção de criança com até seis meses de idade, a profissional terá direito aos mesmos benefícios do supra-citado, ou seja, estabilidade de até 5 (cinco) meses após a data de adoção.

Parágrafo Segundo: No caso de adoção de criança de até 1 (um) ano de idade, a profissional terá direito a uma licença remunerada de 30 (trinta) dias, mediante a comprovação perante o estabelecimento de ensino empregador, nos 30 (trinta) dias subsequentes a adoção.

Parágrafo Terceiro: Em se tratando de adoção de menor entre 1 (um) ano e 6 (seis) anos de idade, a licença será de 15 (quinze) dias.

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

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

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

29 - DO USO DO UNIFORME E EQUIPAMENTO - PROTEÇÃO INDIVIDUAL – O estabelecimento que exigir o uso de uniformes, fornecerá gratuitamente ao empregado o mínimo de 02 (duas) unidades ao ano, apresentados para reposição aqueles destinados à substituição ou

devolvidos por ocasião da rescisão contratual, ficando certo que a guarda e conservação dos mesmos correrá por conta do empregado enquanto detentor.

30 - PRIMEIROS SOCORROS - Os Estabelecimentos manterão equipamentos de primeiros socorros nos locais de trabalho.

31 - DIA DO PROFESSOR - Como Dia do Professor fica consagrado o dia 15 de outubro, cuja a comemoração dar-se-á com a dispensa de 01 (um) dia de serviço, sem prejuízo dos vencimentos.

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

33 - RETENÇÃO 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.

34 - AVISO PRÉVIO - O aviso prévio devido pelo Empregador ao Professor que conte com até 5 (cinco) anos de serviço na mesma Academia será de 30 (trinta) dias e, depois, escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço, como segue:

a) de 5 (cinco) a 10 (dez) anos de serviço na empresa: 45 (quarenta e cinco) dias;

b) de 10 (dez) a 15 (quinze) anos de serviço na empresa: 60 (sessenta) dias.

Parágrafo único - Ainda que indenização do aviso prévio possa ser superior a 30 (trinta) dias, nos termos da presente CCT, em momento algum o Empregador poderá exigir o cumprimento de aviso prévio trabalhado além do período previsto em Lei. O término da relação de trabalho ocorrerá quando expirados os 30 (trinta) dias de aviso prévio previstos em Lei (trabalhados ou indenizados), sendo certo que os valores relativos aos dias constantes nos itens “a” e “b” supra possuem natureza indenizatória.

35 - RESCISÃO CONTRATUAL (MAIOR REMUNERAÇÃO) - Quando do pagamento das verbas rescisórias, os estabelecimentos observarão para cálculo de maior remuneração a média do número de horas que o Profissional laborou nos últimos doze meses, se esta for superior à remuneração do último mês trabalhado.

36 - PRAZO PARA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - Ocorrendo rescisão de contrato de trabalho, todos os direitos dele decorrentes serão pagos pelos estabelecimentos de ensino, inclusive saldo de salário, nos prazos e cominações estabelecidos no Parágrafo 6, do Artigo 477 da CLT, alterado pela Lei n.º 7.855, sem prejuízo da penalidade prevista nesta Convenção.

Parágrafo Primeiro - Desobrigam-se os estabelecimentos da multa aqui referida, se o empregado convocado por carta registrada, dentro do prazo acima, deixar de comparecer para receber seus haveres.

Parágrafo Segundo - No mesmo prazo deverá a empresa conceder baixa na CTPS do empregado.

37 - TAXA DE REVERSÃO - a) Ao **Sindicato dos Professores do Estado do Paraná**: Os estabelecimentos de ensino descontarão dos Professores em favor do Sindicato Laboral, independentemente de serem sindicalizados ou não, o valor de 3% (três por cento) do salário de competência referente ao mês de julho/2009.

Parágrafo Primeiro - O montante descontado dos docentes a este título será recolhido, impreterivelmente, até o dia 10 do mês subsequente ao do desconto, em conta bancária do Sindicato Profissional, constante da guia própria, para esse fim remetida aos estabelecimentos.

Parágrafo Segundo - Os estabelecimentos enviarão ao Sindicato Profissional cópia da guia do recolhimento autenticada e relação nominal dos docentes contribuintes, seus salários e o valor dos descontos.

Parágrafo Terceiro - O mesmo procedimento será observado em relação aos docentes admitidos após aquela data, cujo recolhimento será efetuado em guia suplementar.

Parágrafo Quarto - Caso os recolhimentos não sejam efetuados na data aprazada, o estabelecimento incorrerá em multa de 30 % (trinta por cento), além do índice de correção oficial ou equivalente, além de arcar com despesas, custas judiciais e honorários advocatícios consequentes da execução judicial própria, ficando desde já eleito o foro de Curitiba para tal.

Parágrafo Quinto - Nos termos do Precedente Normativo n.º 74, do TST, fica resguardado o direito de oposição até 10 (dez) dias contados da data do protocolo/registro junto à SRTE-PR do presente instrumento, oposição esta, que deverá ser formalizada através de instrumento elaborado de próprio punho, junto ao Sindicato Profissional.

b) Ao Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino do Paraná: os estabelecimentos contribuirão em favor do Sindicato Patronal, independentemente de serem sindicalizados ou não o valor de 4% (quatro por cento) sobre o total da folha de pagamento dos funcionários do mês de outubro/2009.

Parágrafo Primeiro - O montante deverá ser recolhido, impreterivelmente, até o dia 17 de novembro de 2009, em conta bancária a ser indicada pelo Sindicato, devendo ser enviada ao mesmo, cópia autenticada da folha de pagamento do mês, onde conste nome dos funcionários e seus salários.

Parágrafo Segundo - Caso o recolhimento não seja efetuado na data aprazada, o estabelecimento incorrerá em multa de 30% (trinta por cento) além do reajuste diário pela UFIR, ou equivalente, além de arcar com despesas judiciais e honorários advocatícios consequentes para a execução judicial, ficando desde já eleito o foro de Curitiba para tal.

38 - MENSALIDADES E DESCONTOS AO SINDICATO - Os estabelecimentos não obstarão a sindicalização de seus Profissionais, obrigando-se a descontar em folha de pagamento, desde que por eles devidamente autorizados, a mensalidade devida e outros descontos a seu favor decorrentes de convênios, efetuando o recolhimento a entidade Sindical até o dia 12 (doze) do mês subsequente ao que deu origem ao desconto, sob pena de, não o fazendo neste prazo, incorrerem na atualização em UFIR ou pelo índice que venha substituí-la. O Sindicato Profissional fornecerá os impressos próprios para este recolhimento em época oportuna e caso não o faça não haverá incidência de atualização monetária nos valores a serem recolhidos.

39 - PUBLICAÇÕES SINDICAIS - Os Estabelecimentos permitirão que a entidade Sindical Profissional afixe em quadro próprio, acessível aos profissionais suas notas e publicações oficiais relativas a promoções e atividades, exceto as de cunho político-partidário, mediante visto da empresa.

40 - ACORDOS COLETIVOS - Fica facultado nos termos do artigo 611, Parágrafo 1.º da CLT, aos estabelecimentos particulares com dificuldade de cumprirem o presente instrumento, firmarem acordos coletivos de trabalho, com o Sindicato representante da categoria profissional.

41 - REMESSA NOMINATIVA DE QUADRO DE PESSOAL - Por ocasião da entrega da RAIS, os estabelecimentos de ensino deverão encaminhar uma cópia ao Sindicato Profissional e Patronal, no prazo de 10 (dez) dias.

42- DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA - Os estabelecimentos de ensino manterão exemplar do texto desta, à disposição dos profissionais ou no quadro de editais para consulta.

43 - 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 R\$ 130,00, em favor da parte prejudicada.

44 - PROFISSIONAL DE EDUCAÇÃO FISICA AUTONOMO - Profissionais devidamente habilitados nos termos da Lei 9696/98, poderão, desde que observados critérios objetivos a serem definidos diretamente com a Academia de ginástica, escola de natação, dança, futebol, artes marciais, tênis, e demais atividades desportivas, explorar sua atividade profissional mediante contrato de locação de espaço e equipamentos.

Parágrafo único - Para o exercício autônomo será entabulado contrato estabelecendo as condições de uso das dependências e equipamentos os quais serão cedidos pela Academia e/ou escola desportiva, sendo que os valores pela utilização de equipamentos e instalações serão ajustados entre os mesmos. Os valores das aulas serão ajustados diretamente entre Profissional e seu cliente. Por não haver subordinação ou qualquer interferência nos procedimentos e metodologia inerente ao trabalho a ser desenvolvido, não haverá vínculo empregatício entre este profissional e o estabelecimento, não sendo aplicáveis as cláusulas definidas no presente instrumento, bem como a legislação trabalhista em geral.

45- VIGÊNCIA - A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de doze meses, a partir de 01.03.2009 findando em 28.02.2010.

Curitiba, 20 de julho de 2009.

Ademar Batista Pereira
Presidente

Sindicato dos Estabelecimentos Particulares
de Ensino do Estado do Paraná -
SINEPE/PR

Sérgio Gonçalves Lima
Presidente

Sindicato dos Professores no Estado do Paraná –
SINPROPAR