

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR003881/2020  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 29/12/2020  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR068236/2020  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 14021.193621/2020-46  
**DATA DO PROTOCOLO:** 23/12/2020

**Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.**

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

E

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

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 maio de 2020 a 30 de abril de 2021 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissionais de Educação Física**, com abrangência territorial em **PR**.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

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

O reajuste do piso salarial será de 2% (dois por cento) a partir de janeiro de 2021 até abril de 2021, ficando para serem negociadas na data base de maio de 2021 eventuais diferenças do período anterior, desde que exista real possibilidade econômica para reajuste, sendo as negociações suspensas até lá em face da pandemia mundial em razão do Coronavírus (Covid -19). Para os Profissionais de Educação Física que recebam por hora/aula o valor a partir de janeiro de 2021 será de R\$16,85 (dezesesseis reais e oitenta e cinco centavos). Já o Profissional que dá aula de ginástica/natação, também a partir de janeiro de 2021 receberá o valor de R\$ 21,21 (vinte um reais e vinte e um 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 do piso salarial será de 2% (dois por cento) a partir de janeiro de 2021 até abril de 2021, ficando para serem negociadas na data base de maio de 2021 eventuais diferenças do período anterior, desde que exista real possibilidade econômica para reajuste, sendo as negociações suspensas até lá em face da pandemia mundial em razão do Coronavírus (Covid -19). 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 maio de 2019, 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.

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

#### **CLÁUSULA QUINTA - DEMONSTRATIVOS 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.

#### **CLÁUSULA SEXTA - 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.

### **Descontos Salariais**

## **CLÁUSULA SÉTIMA - 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.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Adicional de Hora-Extra**

## **CLÁUSULA OITAVA - 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 NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - EMPREGO 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 Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - AUXILIO 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\$ 268,15 (duzentos e sessenta e oito reais e quinze centavos) mensais, por filho de qualquer natureza, por um período de 6 (seis) meses, para funcionários com jornadas a partir de 30 horas semanais.

**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 QUINTA - 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.

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

### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 DÉCIMA SÉTIMA - 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.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 DÉCIMA NONA - 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.

**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 o valor integral equivalente a um dia de trabalho.

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

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

O Profissional que for avisado ou receber aviso prévio indenizado a partir de 01/04/2020 até 30/04/2020, 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.

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

#### **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 VIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

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

#### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 VIGÉSIMA OITAVA - 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**

#### **Duração e Concessão de Férias**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 - FÉRIAS COLETIVAS OU INDIVIDUAIS**

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

### **Licença Remunerada**

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

É garantido ao empregado estudante licença nos dias de prova, desde que avisado o empregador com antecedência de 72 (setenta e duas) horas e mediante comprovação. Para a integralidade da remuneração deverá ocorrer reposição deste período de afastamento.

### **Licença Maternidade**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA MATERNIDADE**

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



**Parágrafo Primeiro:** O pagamento do quinto e o sexto mês da licença maternidade será de responsabilidade da Entidade empregadora.

**Parágrafo Segundo:** 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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**

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

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

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

### **Garantias a Diretores Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TAXA NEGOCIAL PATRONAL - SINDICLUBES/PR**

Conforme deliberação da Assembleia Geral Extraordinária, as entidades integrantes da categoria econômica e associadas, devem recolher ao SINDICLUBES-PR, até o dia 15 de janeiro de 2021, a quantia equivalente a 2,0% (dois por cento) sobre o total da folha de pagamento do mês de dezembro de 2020, até o dia 15 de fevereiro de 2021 a quantia equivalente a 2,0% (dois por cento) sobre o total da folha de pagamento do mês de janeiro de 2021 e até o dia 15 de março de 2021 a quantia equivalente a 2,0% (dois por cento) sobre o total da folha de pagamento do mês de fevereiro de 2021, 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 este o valor mínimo.

**Parágrafo único** - A taxa negociada patronal estabelecida na presente cláusula é devida pelos associados do Sindicato por decisão em Assembleia Geral pertinente, sendo facultativa para os demais.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - SINPEFEPAR**

Conforme autorização prévia e expressa, obtida por meio de formulário próprio disponibilizado pelo Sindicato, a(s) Entidade(s) empregadora(s) descontará(ão) dos empregados filiados/sindicalizados/associados dos salários já reajustados na data base (MAIO de 2020), de acordo com a decisão da Assembleia Geral da categoria profissional a contribuição assistencial de 6,0% (seis por cento) de suas respectivas remunerações, sendo 3% (três por cento) sobre o salário de janeiro/2021 e 3% (três por cento) sobre o salário de março/2021, valor este aprovado pela assembleia geral específica dos empregados da categoria, que deverá ser recolhida ao sindicato profissional por meio de depósito bancário na Caixa Econômica Federal agência: 1633 OP: 003 conta corrente: 57-3 e CNPJ do titular 07.276.365/0001-92. O comprovante deverá ser encaminhado ao e-mail [sinpefepar@sinpefepar.com.br](mailto:sinpefepar@sinpefepar.com.br) e [nasciser@hotmail.com](mailto:nasciser@hotmail.com)

### **Disposições Gerais**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - MULTA**

Será devida multa, no valor de R\$217,65 (duzentos e dezessete reais e sessenta e cinco centavos) em favor da parte prejudicada, no caso de descumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho.

### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - NEGOCIAÇÕES PERMANENTES**

Os Sindicatos convenentes, durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, procederão às novas negociações no sentido de manter sempre atualizadas suas cláusulas.

ALI TARBINE

Presidente

SINDICATO DOS CLUBES ESPORTIVOS, DE CULTURA FISICA E HIPICOS DO ESTADO DO PARANA.

SERGIO LUIZ NASCIMENTO

Presidente

SINDICATO DOS PROFISSIONAIS/PROFESSORES DE EDUCACAO FISICA DO ESTADO DO PARANA - SINPEFEPAR

#### **ANEXOS**

#### **ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA GERAL SINPEFEPAR**

[Anexo \(PDF\)](#)

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