

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR001606/2025  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 26/06/2025  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR033590/2025  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 47997.279257/2025-47  
**DATA DO PROTOCOLO:** 13/06/2025

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;

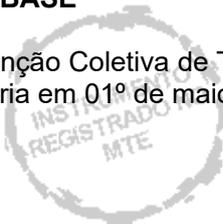
E

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). GILDASIO JOSE DOS SANTOS;

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 2025 a 30 de abril de 2026 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 **Adrianópolis/PR, Agudos do Sul/PR, Almirante Tamandaré/PR, Alto Paraíso/PR, Ampére/PR, Anahy/PR, Ângulo/PR, Antonina/PR, Antônio Olinto/PR, Arapuã/PR, Araucária/PR, Ariranha do Ivaí/PR, Assis Chateaubriand/PR, Balsa Nova/PR, Barracão/PR, Bela Vista da Caroba/PR, Bituruna/PR, Boa Esperança do Iguaçu/PR, Boa Ventura de São Roque/PR, Boa Vista da Aparecida/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Bom Jesus do Sul/PR, Bom Sucesso do Sul/PR, Braganey/PR, Brasilândia do Sul/PR, Cafelândia/PR, Cafezal do Sul/PR, Campina do Simão/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo Bonito/PR, Campo do Tenente/PR, Campo Largo/PR, Campo Magro/PR, Cândido de Abreu/PR, Cândói/PR, Cantagalo/PR, Capanema/PR, Capitão Leônidas Marques/PR, Carambeí/PR, Cascavel/PR, Castro/PR, Catanduvas/PR, Cerro Azul/PR, Céu Azul/PR, Chopinzinho/PR, Clevelândia/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Corbélia/PR, Coronel Domingos Soares/PR, Coronel Vivida/PR, Cruz Machado/PR, Cruzeiro do Iguaçu/PR, Curitiba/PR, Diamante do Sul/PR, Diamante D'Oeste/PR, Dois Vizinhos/PR, Doutor Ulysses/PR, Enéas Marques/PR, Entre Rios do Oeste/PR, Esperança Nova/PR, Espigão Alto do Iguaçu/PR, Farol/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Fernandes Pinheiro/PR, Flor da Serra do Sul/PR, Formosa do Oeste/PR, Foz do Iguaçu/PR, Foz do Jordão/PR, Francisco Beltrão/PR, General Carneiro/PR, Godoy Moreira/PR, Goioxim/PR, Grandes Rios/PR, Guaíra/PR, Guamiranga/PR, Guaraniaçu/PR, Guarapuava/PR, Guaraqueçaba/PR, Guaratuba/PR, Honório Serpa/PR, Ibema/PR, Iguatu/PR, Imbaú/PR, Imbituva/PR, Inácio Martins/PR, Ipiranga/PR, Iracema do Oeste/PR, Irati/PR, Itaipulândia/PR, Itapejara d'Oeste/PR, Itaperuçu/PR, Ivaiporã/PR, Ivaté/PR, Jaguariaíva/PR, Jardim Alegre/PR, Jesuítas/PR, Lapa/PR, Laranjal/PR, Laranjeiras do Sul/PR, Lidianópolis/PR, Lindoeste/PR, Lunardelli/PR, Mallet/PR, Mandirituba/PR, Manfrinópolis/PR, Mangueirinha/PR, Manoel Ribas/PR, Marechal Cândido Rondon/PR, Mariópolis/PR, Maripá/PR, Marmeleiro/PR, Marquinho/PR, Matelândia/PR, Matinhos/PR, Mato Rico/PR, Medianeira/PR, Mercedes/PR, Missal/PR, Morretes/PR, Nova Aurora/PR, Nova Esperança do Sudoeste/PR, Nova Laranjeiras/PR, Nova Prata do Iguaçu/PR, Nova Santa Rosa/PR, Nova Tebas/PR, Ouro Verde do Oeste/PR, Palmas/PR, Palmeira/PR, Palmital/PR, Palotina/PR, Paranaguá/PR, Pato Bragado/PR, Pato Branco/PR, Paula Freitas/PR, Paulo Frontin/PR, Pérola d'Oeste/PR, Pérola/PR, Piên/PR, Pinhais/PR, Pinhal de São Bento/PR, Pinhão/PR, Piraí do Sul/PR, Piraquara/PR, Pitanga/PR, Planalto/PR, Ponta Grossa/PR, Pontal do Paraná/PR, Porto Amazonas/PR, Porto Barreiro/PR, Porto Vitória/PR, Pranchita/PR, Prudentópolis/PR, Quarto Centenário/PR, Quatro Barras/PR, Quatro Pontes/PR,**

Quedas do Iguaçú/PR, Quitandinha/PR, Ramiândia/PR, Rancho Alegre D'Oeste/PR, Realeza/PR, Rebouças/PR, Renascença/PR, Reserva do Iguaçú/PR, Reserva/PR, Rio Azul/PR, Rio Bonito do Iguaçú/PR, Rio Branco do Ivaí/PR, Rio Branco do Sul/PR, Rio Negro/PR, Rosário do Ivaí/PR, Salgado Filho/PR, Salto do Lontra/PR, Santa Helena/PR, Santa Izabel do Oeste/PR, Santa Lúcia/PR, Santa Maria do Oeste/PR, Santa Mônica/PR, Santa Tereza do Oeste/PR, Santa Terezinha de Itaipu/PR, Santo Antônio do Sudoeste/PR, São João do Ivaí/PR, São João do Triunfo/PR, São João/PR, São Jorge d'Oeste/PR, São José das Palmeiras/PR, São José dos Pinhais/PR, São Manoel do Paraná/PR, São Mateus do Sul/PR, São Miguel do Iguaçú/PR, São Pedro do Iguaçú/PR, Saudade do Iguaçú/PR, Sengés/PR, Serranópolis do Iguaçú/PR, Sulina/PR, Teixeira Soares/PR, Terra Roxa/PR, Tibagi/PR, Tijucas do Sul/PR, Toledo/PR, Três Barras do Paraná/PR, Tunas do Paraná/PR, Tupãssi/PR, Turvo/PR, União da Vitória/PR, Vera Cruz do Oeste/PR, Verê/PR, Virmond/PR e Vitorino/PR.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Ficam estabelecidos os pisos abaixo referidos para Profissionais de Educação Física que recebam por hora/aula, sendo que os mesmos se referem a um período base de aula de 60 (sessenta) minutos. Para aqueles que desenvolvam aulas em tempos superiores ou inferiores aos retro estabelecidos será respeitada a remuneração mínima proporcional.

**a)** Profissional de Educação Física, nestes inclusos os professores de natação, musculação e hidroginástica: R\$ 17,08 (dezesete reais e oito centavos).

**b)** Profissional de ginástica, Pilates, Tênis, Spinning, Dança: R\$ 25,42 (vinte e cinco reais e quarenta e dois centavos).

**Parágrafo Primeiro:** Para os profissionais que forem contratados por hora/aula a jornada de trabalho deve estar estabelecida no contrato de trabalho, sendo que qualquer alteração deve ter o mútuo consentimento nos termos da lei.

**Parágrafo Segundo:** 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 Terceiro:** Para o profissional que se enquadra nas funções de responsável técnico, nos termos da resolução 134 de 2007 do CONFEF, deverá ser garantido no mínimo um pagamento 30% (trinta por cento) maior do que o piso ora ajustado.

**Parágrafo Quarto:** Para os profissionais que detenham ao tempo da presente pactuação condição mais favorável estabelecida com seus empregadores fica acordada a impossibilidade de alteração contratual que lhe seja menos benéfica, salvo na hipótese de realização de acordo escrito entre as partes devidamente homologado pelo SINPEFEPAR, restando afastada a hipótese daqueles figurarem como paradigmas para os demais profissionais quando a diferença se origine do respeito aos termos da presente cláusula.

**Parágrafo Quinto:** Para profissional que for contratado como mensalista com jornada fixa, por 6 dias na semana, a base de cálculo será o valor das horas.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

O reajuste salarial na data base será de 6,32% (seis vírgula trinta e dois por cento). Os reajustes espontâneos concedidos por liberalidade durante os doze meses anteriores à presente Convenção Coletiva poderão ser compensados.

**Parágrafo Primeiro:** Aos empregados admitidos a partir de 1º de maio de 2025, 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:** As diferenças salariais a partir da data base maio de 2025, deverão ser pagas a partir de julho de 2025, em até 3 parcelas.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - 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.

### **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.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - ATRASO DE PAGAMENTO**

Estabelece-se multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso de pagamento de salários até 20 (vinte) dias e 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 13º salário, quando a culpa pelo atraso for do empregador.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA OITAVA - 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 - 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.

### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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 PRIMEIRA - ADICIONAL DE HORA EXTRA**

As horas extras serão remuneradas da seguinte forma: a) 50% de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhadas de segunda a sábado; e b) 100% de acréscimo em relação à hora nominal, quando trabalhadas em dias de domingos ou feriados, salvo se houver compensação.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO**

O serviço executado a partir das 22h00min (vinte horas) até as 5h00min (cinco horas) da manhã, terá um adicional noturno fixado no percentual de 20% (vinte por cento), nos termos do artigo 73 da CLT.

## **AJUDA DE CUSTO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AJUDA AO EXCEPCIONAL**

Será concedido uma vez por ano, a título de ajuda 01 (um) salário mínimo, a um dos cônjuges empregados que tiver filho comprovadamente excepcional, após requerimento acompanhado de laudo médico do INSS. O benefício a ser pago pelas empresas é optativo.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE COMBUSTÍVEL**

Os empregadores que fornecerem vale combustível aos seus empregados em dinheiro ou cartão combustível, o valor fornecido não se incorporará a remuneração dos empregados e nem será considerado salário *in natura*.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE TRANSPORTE**

O vale transporte obrigatório por determinação legal (Lei nº 7.619/87) poderá ser fornecido em pecúnia. O benefício não tem natureza salarial, não se incorpora a remuneração para nenhum efeito além de não constituir base de incidência da contribuição previdenciária ou FGTS (artigo 458, §2º, III da CLT).

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXILIO 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.

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - LOCAL PARA REFEIÇÕES**

As Entidades destinarão local, com boas condições de higiene, para refeições e lanches de seus empregados.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DIA DO PROFISSIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA**

Como Dia do Profissional de Educação Física fica consagrado o dia 1º de setembro, cuja comemoração dar-se-á com a dispensa de 01 (um) dia de serviço, sem prejuízo dos vencimentos, sendo possível, mediante ajuste entre as partes, a substituição da data da fruição do descanso. O benefício pelo dia do Profissional a ser dado pelos estabelecimentos é optativo.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATAÇÃO PROFISSIONAL**

Os estabelecimentos comprometem-se a contratar profissionais devidamente graduados com bacharelado e/ou licenciatura plena (Res. CNE 04/83) e habilitados pelo CREF9/PR na forma da Leis Federais 9696/98 e 14386/22.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS**

O cálculo da remuneração de férias, 13º salário, aviso prévio e todas as demais verbas rescisórias, terão a integração pela média das horas extras habituais e adicionais dos últimos 12 meses anteriores ao pagamento.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RESCISÃO CONTRATUAL (MAIOR REMUNERAÇÃO)**

Quando do pagamento das verbas rescisórias, os estabelecimentos observarão para cálculo de maior remuneração, quando Profissional horista, a média do número de horas laboradas nos últimos doze meses, se esta for superior à remuneração do último mês trabalhado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Nos termos do artigo 468 da CLT, será de mútuo acordo, o local da homologação da rescisão do contrato de trabalho, sendo nula a disposição em contrário.

#### **OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS**

##### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA DO EXERCÍCIO DA MESMA FUNÇÃO NO CURSO DO AVISO PRÉVIO**

Deverão ser mantidas as condições de trabalho, bem 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. Alterações serão possíveis apenas mediante concordância mútua.

##### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PERSONAL TRAINER / DO TRABALHO AUTÔNOMO**

Ante as características da atividade, não será considerado como trabalho prestado à empresa ou hora trabalhada à disposição da empresa, o serviço prestado por profissional que, mesmo sendo empregado da empresa, desenvolva a atividade de Personal Trainer fora de seu horário de trabalho estabelecido pela empresa, recebendo diretamente do cliente que o contratou, a sua remuneração, ainda que a empresa cobre taxa/locação de espaço por isso.

Concomitantemente, o profissional de Educação Física poderá ser empregado e Personal Trainer autônomo em Academia Esportiva/condicionamento físico.

- a) Como empregado, registrado, com cargo, salário e jornada de trabalho definidos contratualmente, prestará serviços destinados aos clientes da Empresa/Academia;
- b) Como Personal Trainer autônomo, utilizando os equipamentos e instalações cedidas pela Empresa/Academia mediante contrato, prestará serviços a seus clientes, 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 a Empresa/Academia.
- c) Fica facultado à empresa a exigência de Pessoa Jurídica ou como Autônomo para prestação de Serviço como Personal Trainer. Inexistindo elementos caracterizadores de vínculo empregatício contidos na legislação, a Empresa/Academia e o profissional de Educação Física poderão celebrar, entre si, contrato de locação de espaço.
- d) O Personal Trainer autônomo será o único responsável pela integridade física e por supervisionar seus clientes e deverá seguir todas as normas e regras de tais academias.

#### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

##### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 5 (cinco) dias, até o limite do valor equivalente a um salário mensal do trabalhador.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO**

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

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, § 1º, da CLT.

### **ESTABILIDADE MÃE**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE**

Será garantido o emprego e o salário à empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, podendo optativamente ser estendido este prazo para até seis meses.

**Parágrafo Primeiro:** No caso de adoção de criança com até 6 (seis) anos de idade, a profissional terá direito aos mesmos benefícios do supracitado, ou seja, garantia provisória no emprego por 5 (cinco) meses após a data de adoção, podendo optativamente ser estendido este prazo por até seis meses.

**Parágrafo Segundo:** No caso de adoção de criança de até 6 (seis) anos de idade, a profissional terá direito a uma licença remunerada de 30 (trinta) dias, mediante a comprovação perante o estabelecimento empregador, nos 30 (trinta) dias subsequentes à adoção.

**Parágrafo Terceiro:** Em se tratando de adoção de menor entre 6 (seis) anos e um dia a 10 (dez) anos de idade, a licença será de 15 (quinze) dias.

**Parágrafo Quarto:** O pagamento do quinto e do sexto (optativo) mês da licença maternidade será de responsabilidade da Entidade empregadora.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 profissional em caráter eventual ou por motivo de substituição;
- b) do pedido do profissional, por escrito, em três vias, aceito pelo estabelecimento empregador;
- 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 profissional para preservar sua carga horária.

### **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 único:** 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.

## INTERVALOS PARA DESCANSO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

**Parágrafo único:** Os empregadores poderão adotar para os profissionais horistas intervalo intrajornada superior a 2 (duas) horas, sendo no máximo 5 (cinco) horas sem que o referido tempo seja computado para fins remuneratórios.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO

As Entidades empregadoras poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, nos termos da Portaria MTP nº 671, DE 08/11/2021 e da Portaria MTP nº 1.486 de 03/06/2022, sem prejuízo do disposto no art. 74, §2º, da CLT, que determina o controle de jornada por meio manual, mecânico ou eletrônico.

## FALTAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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 TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

**Parágrafo único:** Em caso de falta por luto/falecimento, o empregado deverá apresentar ao RH da empresa a certidão de óbito no prazo máximo de 5 dias (presencial ou eletrônico).

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Será concedido o abono de faltas para o empregado (a) vítima de violência doméstica de até 3 (três) dias úteis por ano, mediante apresentação em até 5 (cinco) dias do boletim de ocorrência policial ao setor de recursos humanos.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS**

O empregador liberará por 1 (um) dia ao ano o empregado para obtenção de documentos legais, mediante comprovação, desde que seja solicitada licença específica, por escrito, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas. O empregador informará ao empregado a data em que será realizada a necessária reposição do dia correspondente.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - 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 normais.

## **FÉRIAS E LICENÇAS FÉRIAS COLETIVAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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, a SRT e o Sindicato Profissional, na forma do Art. 139 da CLT.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA AMAMENTAÇÃO**

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

**Parágrafo Único:** Pode ser concedido ao profissional, respeitadas as necessidades do amamentando, usufruir a integralidade dos referidos descansos especiais, no início ou no término da jornada.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 empregadora que, na medida do possível,

atenderá ao pedido, sendo ressalvado o direito previsto no artigo 136, da Consolidação das Leis do Trabalho.

**Parágrafo Único:** O início das férias coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábados, domingos ou feriados.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORMES 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 QUADRAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS**

A Empresa deverá reconhecer a legitimidade dos atestados médicos, observada a legislação, para justificativas de ausências no trabalho. No caso de o colaborador ter aderido à assistência médica conveniada, os atestados a serem aceitos serão prioritariamente aqueles fornecidos por médicos credenciados, da rede própria da operadora ou do SUS. Serão aceitos e válidos os atestados médicos e odontológicos, quando entregues a área de RH da empresa no prazo máximo de 48 horas (presencial ou eletrônico).

**Parágrafo Primeiro:** Fica o Empregado obrigado a comunicar à sua chefia imediata o seu afastamento por motivo de licença médica, no prazo de 24 horas, a partir da data inicial do primeiro dia de afastamento.

**Parágrafo Segundo:** Caso o atestado seja enviado de maneira eletrônica (digitalmente) ao RH da empresa, o colaborador se compromete a entregar o atestado original à empresa ou à liderança imediata, no prazo de 24 horas, após o retorno do afastamento médico.

## **RELAÇÕES SINDICAIS LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DIRIGENTES SINDICAIS**

Os empregados investidos em mandato sindical, não afastados de suas funções no emprego, poderão se ausentar do trabalho até 3 (três) dias por ano, não podendo ser dias consecutivos, sem prejuízo do salário, férias, 13º salário, do descanso semanal remunerado, desde que préavisada a empresa, por escrito, pelo Sindicato, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, limitado a um dirigente por empresa.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - TAXA NEGOCIAL PATRONAL - SINDICLUBES/PR**

Conforme deliberação da Assembleia Geral Extraordinária, as entidades integrantes da categoria econômica, devem recolher ao SINDICLUBES-PR, até o dia 25 de julho de 2025, a quantia equivalente a 3% (três por cento) sobre o total da folha de pagamento do mês de junho de 2025, em guia fornecida pelo SINDICLUBES-PR.

Na eventualidade da Entidade não possuir empregados, deverá recolher a quantia fixa de R\$ 300,00 (trezentos e cinquenta reais) a título de contribuição, sendo este o valor mínimo.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - COTA NEGOCIAL 2025 - SINPEFEPAR**

A(s) Entidade(s) empregadora(s) descontará (ão) de todos os empregados Profissionais de Educação Física de acordo com a decisão da Assembleia Geral da categoria profissional, a contribuição assistencial no valor de R\$ 70,00 (setenta reais) em única parcela, do salário do mês de Junho de 2025, de todos os empregados abrangidos e beneficiados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, que deverá ser recolhida ao Sindicato Profissional, por meio de depósito bancário no SICOOB, agência: 4368, conta Corrente: 99652-1 e CNPJ do titular 07.276.365/0001-92 ou através da chave PIX 41 98711-0907. O comprovante deverá ser encaminhado ao e-mail presidencia@sinpefepar.com.br.

Paragrafo Primeiro: Caso os recolhimentos não sejam efetuados na data apazada o estabelecimento incorrerá em multa de 10% (dez por cento), além do índice de correção oficial ou equivalente.

Paragrafo Segundo: O desconto de tal importância constitui responsabilidade do Empregador que deverá repassá-la ao sindicato profissional (SINPEFEPAR), acompanhada de relação nominal contendo o nome do empregado, valor do salário nominal e do reajuste, e valor descontado até o dia 30 do mês do desconto (julho/2025). O atraso imotivado no recolhimento das importâncias descontadas sujeitará o Empregador ao pagamento de multa de 10% (dez por cento) sobre o total devido, além da atualização monetária correspondente e sanções legais aplicáveis.

Paragrafo Terceiro: O direito de oposição ao desconto deverá ser exercido SOMENTE via correio através de carta registrada de próprio punho e assinada pelo profissional com firma reconhecida, o qual deverá enviar a correspondência por "CARTA REGISTRADA com aviso de recebimento "AR", sendo o prazo de recebimento a data protocolada no correio entre os dias 16 a 23 de junho de 2025 para o endereço do SINPEFEPAR sito a Al. Dr. Carlos de Carvalho, 68 cj. 301-B Centro Curitiba-PR CEP 80.410-180. NÃO SERÁ ACEITA CARTA DE OPOSIÇÃO PARA SER PROTOCOLADA NA SEDE DO SINPEFEPAR EM HIPOTESE ALGUMA, somente na forma contida neste paragrafo, ou seja, "SOMENTE via correio através de carta registrada".

Parágrafo Quarto: A carta de próprio punho deverá conter obrigatoriamente conter dados do profissional: Nome legível, RG, Nº da inscrição no CREF, email, celular e dado da empresa como: CNPJ, e nome legível da empresa email, endereço, para o devido retorno do SINPEFEPAR à Empresa para não descontar na Folha de Pagamento.

Parágrafo Quinto: Não poderão ser enviadas e nem serão aceitas as oposições por meio de lista, cartas via correios, cartório ou de qualquer outra forma, inclusive email, seja individual e/ou COLETIVA, sendo consideradas nulas na forma do que estabelece o artigo 9º da CLT, PASSIVEL DE SER ATO ANTISSINDICAL E DENUNCIA AOS ÓRGÃOS COMPETENTES. O descumprimento dessa cláusula, bem como o incentivo por parte do empregador e/ou seus gestores à oposição à COTA NEGOCIAL 2025/2026, será caracterizado como ato antissindical e estará sujeito às medidas judiciais cabíveis, além da multa prevista no presente instrumento.

Parágrafo Sexto: A validade da carta de oposição enviada exclusivamente pelo correio nos termos do Paragrafo Terceiro, pelo profissional de educação física, terá a mesma vigência da Convenção Coletiva de Trabalho, firmada entre os sindicatos da categoria profissional e econômica, ou seja, 12 (doze) meses, ou outra Norma Coletiva, no prazo de vigência da mesma.

Parágrafo Sétimo: Não será aceita carta enviada pelo correio com postagem simples e sem identificação do profissional.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - APLICAÇÃO**

Aplica-se o presente instrumento a todo o Profissional de Educação Física, devidamente habilitado nos termos da Lei 14386/22 e que preste serviços em estabelecimentos voltados a atividades físicas e

desportivas, tais como academias de ginástica, Pilates, escolas de dança, de artes marciais, de natação, de tênis e demais estabelecimentos similares.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - MULTA**

Será devida multa, no valor de R\$ 259,77 (duzentos e cinquenta e nove reais e setenta e sete centavos) em favor da parte prejudicada, no caso de descumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho.

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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.**

**GILDASIO JOSE DOS SANTOS  
PRESIDENTE**

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

## **ANEXOS ANEXO I - ATA SINPEFEPAR 2025 2026**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.