CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR003695/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 22/12/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR066430/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.108859/2022-47
DATA DO PROTOCOLO: 21/12/2022

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTENCIA SOCIAL, DE ORIENTACAO E FORMACAO PROFISSIONAL, NO ESTADO DO PARANA., CNPJ n. 75.992.446/0001-49, neste ato representado(a) por seu ;

E

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 ;

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 setembro de 2022 a 31 de agosto de 2023 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas e de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional, do Plano da CNTEE**, com abrangência territorial em **Adrianópolis/PR, Agudos do Sul/PR, Almirante Tamandaré/PR, Altamira do Paraná/PR, Alto Paraíso/PR, Alto Paraná/PR, Alto Piquiri/PR, Altônia/PR, Amaporã/PR, Ampére/PR, Anahy/PR, Ângulo/PR, Antonina/PR, Araruna/PR, Araucária/PR, Ariranha do Ivaí/PR, Astorga/PR, Atalaia/PR, Balsa Nova/PR, Barbosa Ferraz/PR, Barracão/PR, Bela Vista da Caroba/PR, Bituruna/PR, Boa Esperança do Iguaçu/PR, Boa Esperança/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, Bom Sucesso/PR, Braganey/PR, Brasilândia do Sul/PR, Cafelândia/PR, Cafezal do Sul/PR, Campina da Lagoa/PR, Campina do Simão/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo Bonito/PR, Campo do Tenente/PR, Campo Largo/PR, Campo Magro/PR, Campo Mourão/PR, Cândido de Abreu/PR, Candói/PR, Cantagalo/PR, Capanema/PR, Céu Azul/PR, Chopinzinho/PR, Cianorte/PR, Cidade Gaúcha/PR, Clevelândia/PR, Colombo/PR, Colorado/PR, Contenda/PR, Coronel Domingos Soares/PR, Coronel Vivida/PR, Corumbataí do Sul/PR, Cruzeiro do Iguaçu/PR, Cruzeiro do Oeste/PR, Cruzeiro do Sul/PR, Curitiba/PR, Diamante do Norte/PR, Diamante do Sul/PR, Diamante D'Oeste/PR, Dois Vizinhos/PR, Douradina/PR, Doutor Camargo/PR, Doutor Ulysses/PR, Enéas Marques/PR, Engenheiro Beltrão/PR, Entre Rios do Oeste/PR, Esperança Nova/PR, Espigão Alto do Iguaçu/PR, Farol/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Fênix/PR, Flor da Serra do Sul/PR, Floraí/PR, Floresta/PR, Flórida/PR, Foz do Iguaçu/PR, Foz do Jordão/PR, Francisco Alves/PR, Francisco Beltrão/PR, General Carneiro/PR, Godoy Moreira/PR, Goioxim/PR, Grandes Rios/PR, Guairaçá/PR, Guaporema/PR, Guarapuava/PR, Guaraqueçaba/PR, Guaratuba/PR, Honório Serpa/PR, Icaraíma/PR, Iguaraçu/PR, Iguatu/PR, Inácio Martins/PR, Inajá/PR, Indianópolis/PR, Iporã/PR, Iracema do Oeste/PR, Iretama/PR, Itaguajé/PR, Itaipulândia/PR, Itambé/PR, Itapejara d'Oeste/PR, Itaperuçu/PR, Itaúna do Sul/PR, Ivaté/PR, Ivatuba/PR, Janiópolis/PR, Japurá/PR, Jardim Olinda/PR, Jesuítas/PR, Juranda/PR, Jussara/PR, Lapa/PR, Laranjal/PR, Loanda/PR, Lobato/PR, Luiziana/PR, Mamborê/PR, Mandaguaçu/PR, Mandaguari/PR, Mandirituba/PR, Manfrinópolis/PR, Mangueirinha/PR, Manoel Ribas/PR, Maria Helena/PR, Marialva/PR, Marilena/PR, Mariluz/PR, Maringá/PR, Mariópolis/PR,**

Marmeleiro/PR, Marquinho/PR, Matinhos/PR, Mato Rico/PR, Mirador/PR, Moreira Sales/PR, Morretes/PR, Munhoz de Melo/PR, Nossa Senhora das Graças/PR, Nova Aliança do Ivaí/PR, Nova Cantu/PR, Nova Esperança do Sudoeste/PR, Nova Esperança/PR, Nova Laranjeiras/PR, Nova Londrina/PR, Nova Olímpia/PR, Nova Prata do Iguaçu/PR, Nova Santa Rosa/PR, Nova Tebas/PR, Novo Itacolomi/PR, Ortigueira/PR, Ourizona/PR, Ouro Verde do Oeste/PR, Paiçandu/PR, Palmas/PR, Palmital/PR, Paraíso do Norte/PR, Paranacity/PR, Paranaguá/PR, Paranapoema/PR, Paranavaí/PR, Pato Branco/PR, Peabiru/PR, Perobal/PR, Pérola d'Oeste/PR, Pérola/PR, Piên/PR, Pinhais/PR, Pinhal de São Bento/PR, Pinhão/PR, Piraquara/PR, Pitanga/PR, Planaltina do Paraná/PR, Planalto/PR, Pontal do Paraná/PR, Porto Barreiro/PR, Porto Rico/PR, Porto Vitória/PR, Pranchita/PR, Presidente Castelo Branco/PR, Quarto Centenário/PR, Quatro Barras/PR, Querência do Norte/PR, Quinta do Sol/PR, Quitandinha/PR, Ramilândia/PR, Rancho Alegre D'Oeste/PR, Realeza/PR, Renascença/PR, Reserva do Iguaçu/PR, Rio Bonito do Iguaçu/PR, Rio Branco do Ivaí/PR, Rio Branco do Sul/PR, Rio Negro/PR, Roncador/PR, Rondon/PR, Rosário do Ivaí/PR, Salgado Filho/PR, Salto do Lontra/PR, Santa Cruz de Monte Castelo/PR, Santa Fé/PR, Santa Inês/PR, Santa Isabel do Ivaí/PR, Santa Izabel do Oeste/PR, Santa Lúcia/PR, Santa Maria do Oeste/PR, Santa Mônica/PR, Santa Terezinha de Itaipu/PR, Santo Antônio do Caiuá/PR, Santo Antônio do Sudoeste/PR, Santo Inácio/PR, São Carlos do Ivaí/PR, São João do Caiuá/PR, São João do Ivaí/PR, São João/PR, São Jorge do Ivaí/PR, São Jorge do Patrocínio/PR, São Jorge d'Oeste/PR, São José das Palmeiras/PR, São José dos Pinhais/PR, São Manoel do Paraná/PR, São Pedro do Iguaçu/PR, São Pedro do Ivaí/PR, São Pedro do Paraná/PR, São Tomé/PR, Sarandi/PR, Saudade do Iguaçu/PR, Serranópolis do Iguaçu/PR, Sulina/PR, Tamboara/PR, Tapejara/PR, Tapira/PR, Terra Boa/PR, Terra Rica/PR, Tijucas do Sul/PR, Tunas do Paraná/PR, Tuneiras do Oeste/PR, Tupãssi/PR, Turvo/PR, Umuarama/PR, Uniflor/PR, Verê/PR, Virmond/PR, Vitorino/PR e Xambrê/PR.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fixação do salário normativo para a categoria profissional de R$ 1.450,00 (hum mil quatrocentos e cinquenta reais) a partir de 1º de setembro de 2022.

Paragrafo Único - Em virtude da liminar concedida em demanda judicial para abster-se da aplicação do salário mínimo estadual em convenção coletiva, cuja obrigatoriedade estava prevista em Termo de Ajuste de Conduta firmado com o Ministério Público do Trabalho do Paraná, estabeleceu-se um piso salarial intermediário entre o piso nacional e o estadual, aplicando-se apenas o reajuste pactuado aos assalariados e nas demais verbas de caráter econômico.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

O reajuste salarial da categoria profissional na data base, será de 5% (cinco por cento) a incidir sobre os salários vigentes em 31 de agosto de 2022.

Parágrafo Primeiro - Os reajustes espontâneos concedidos por liberalidade durante os doze meses anteriores a presente Convenção Coletiva poderão ser compensados na data base da categoria, excetuando-se as promoções salariais.

Parágrafo Segundo - As diferenças salariais retroativas ao mês de setembro de 2022 deverão ser pagas em folha complementar até o mês de janeiro de 2023.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - MULTA

Em caso de atraso no pagamento dos salários a academia pagará multa equivalente a 2% (dois por cento) do salário em favor do empregado a cada mês de atraso.

Parágrafo Único - Considera-se atraso o pagamento efetuado após o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA SEXTA - 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.

Parágrafo Único - Para obtenção do índice deverá ser considerado o total das parcelas salariais, deduzindo os descontos legais e contratuais.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

COMISSÕES

CLÁUSULA SÉTIMA - 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 ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA OITAVA - VALE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

As Academias deverão optar, a partir de 1º de janeiro de 2023, pela concessão de vale alimentação/vale refeição ou uma cesta básica aos seus empregados com carga horaria de 220h/mês.

Paragrafo Primeiro - Caso a Academia opte por fornecer o vale alimentação/vale refeição o beneficio deverá ser no valor mínimo de R$ 14,00 (quatorze reais), por dia trabalhado ou compensado pelo banco de horas, através de tíquete ou cartão, sendo vedado qualquer desconto do empregado.

Parágrafo Segundo - A Academia que já fornece o vale alimentação/vale refeição em valor igual ou superior a 14,00 (quatorze reais), deverá reajustar valor do benefício em 5% (cinco por cento) a partir de 1º de dezembro de 2022.

Parágrafo Terceiro - Aos empregados contratos em regime de jornada trabalho 12x36 horas fica garantido o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor base do vale refeição/vale alimentação por dia trabalhado.

Paragrafo Quarto – Caso a Academia opte por fornecer a cesta básica em pecúnia, a mesma deverá ser no valor mínimo de R$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais) mensais, devendo constar discriminadamente em holerite mensal.

Parágrafo Quinto - O benefício de vale refeição/vale alimentação ou cesta básica não tem natureza salarial, não se incorpora à remuneração para nenhum efeito além de não constituir base de incidência da contribuição previdenciária ou FGTS (artigo 457, § 2º da CLT).

Parágrafo Sexto - A Academia que fornece alimentação equivalente à refeição (almoço e/ou jantar) sem custo para os seus empregados, fica eximida do fornecimento do vale alimentação/vale refeição ou cesta básica.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA NONA - VALE TRANSPORTE

As Academias poderão fornecer aos empregados o pagamento do vale transporte em pecúnia de acordo com a Lei nº 7.619/87. 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).

CLÁUSULA DÉCIMA - VALE COMBUSTÍVEL

As Academias 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 SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PLANO ODONTOLÓGICO CONVÊNIO SENALBA-PR

O SENALBA-PR oferece aos seus associados e contribuintes o convênio de Plano Odontológico **DENTAL UNI - PRIME**, com participação financeira mensal, mediante contratação por adesão pelo período mínimo de 12 meses, nos termos e condições dispostas no formulário disponível no site do Sindicato: http://www.senalbapr.com.br/site/senalba-odonto.php.

Parágrafo Único - Havendo interesse na contratação de plano odontológico DENTAL UNI - PRIME por mais de um empregado e caso haja concordância da Academia, esta poderá vir a descontar em folha de pagamento e repassar ao Sindicato laboral os respectivos valores das mensalidades.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO NATALIDADE

As Academias fornecerão aos empregados (homem ou mulher) um auxílio natalidade em parcela única no valor de R$ 400,00 (quatrocentos reais), em até 30 dias após o nascimento de filho, mediante apresentação de certidão específica ou termo de adoção.

Parágrafo Único - Aplica-se igualmente a concessão deste auxílio no caso de adoção, sendo o pagamento realizado em até 30 dias após o registro de filiação.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 Academia desonerada do pagamento dos dias não trabalhados bem como de seus reflexos.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - LICENÇA E ESTABILIDADE DA GESTANTE

Será garantido o emprego e o salário à empregada gestante desde a conformação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto, podendo a critério do empregador ser estendido este prazo para até seis meses.

Parágrafo Primeiro - No caso de adoção de criança com até seis anos de idade, a empregada terá direito ao mesmo benefício 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 empregada terá direito a uma licença remunerada de 30 (trinta) dias, mediante a comprovação perante a Academia, nos 30 (trinta) dias, mediante a comprovação perante a Academia, nos 30 (trinta) dias subsequentes à adoção.

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

Parágrafo Quarto - Os pagamentos dos salários referentes ao quinto e o sexto (optativo) mês da licença maternidade será de responsabilidade da Academia.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Aos empregados que estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria e que contem, no mínimo, 05 (cinco) anos de serviço na mesma Academia, 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.

Parágrafo Único - Para fazer jus ao benefício, o empregado deverá comunicar em uma única vez a Academia, juntando documento comprobatório emitido pelo INSS, da sua condição de aposentável, até 60 (sessenta) dias após o início do prazo previsto no caput desta cláusula.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ESCALA 12X36 HORAS

Fica facultado às Academias, por peculiaridade do serviço, estabelecerem aos empregados jornada em escala de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, assegurado o pagamento

em dobro dos dias feriados trabalhados.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS

Nos termos do parágrafo 2º do art. 59 da CLT, as partes convenentes instituem o BANCO DE HORAS que se regerá pelo presente instrumento, e cuja principal característica é a dispensa de acréscimo no salário, se o excesso de horas em dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, podendo tal compensação ocorrer no período máximo de 01 (um) ano.

Parágrafo Primeiro - Para os fins desta cláusula, são consideradas como crédito as horas extras trabalhadas pelo empregado e como débito as horas correspondentes à sua jornada normal de trabalho que deixaram de ser trabalhadas.

Parágrafo Segundo - As ausências injustificadas, atrasos e saídas antecipadas não autorizadas previamente não serão contabilizados no banco de horas e serão descontados em folha de pagamento, inclusive do descanso semanal remunerado. Do mesmo modo, as ausências justificadas com atestados médicos que sejam validados pela empresa também não serão contabilizadas no Banco de Horas, sendo abonadas as respectivas horas.

Parágrafo Terceiro - Desde que expressa e previamente autorizado pelo Gestor direto do funcionário, poderão ser levadas a débito no Banco de Horas as horas não trabalhadas pelo empregado em decorrência de alterações no horário de entrada e saída, dias pontes de feriados ou em outras situações específicas autorizadas.

Parágrafo Quarto - Ao final do período de 12 meses, haverá o zeramento do banco de horas, sendo que as horas positivas deverão ser pagas na competência do mês subsequente com os acréscimos legais e as horas negativas serão remidas.

Paragrafo Quinto - No caso de pedido de demissão, em havendo eventual saldo negativo no banco de horas, o mesmo poderá ser descontado das verbas rescisórias. Já na demissão sem justa causa, fica vedado a empregadora o desconto deste eventual saldo negativo de banco de horas do empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DA 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 SENALBA-PR e de assinatura de acordo individual.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - INTERVALOS INTRAJORNADAS

Se houver concordância do empregador, quando a pedido do empregado com jornada superior a 06 (seis) horas diárias, será permitido a realização de intervalo intrajornada em tempo mínimo de 30 (trinta) minutos, nos termos do artigo 611-A, III da CLT, e máximo de 04 (quatro) horas.

Parágrafo Único - Esta redução do intervalo intrajornada não será considerada para nenhum efeito como hora extra.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTROLE DE JORNADA SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO

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

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS

As faltas para acompanhamento médico de filhos até 16 (dezesseis) anos, filhos PcD - Pessoa com Deficiência de qualquer idade e pais acima de 60 (sessenta) anos, desde que devidamente comprovadas no prazo de 72h (setenta e duas horas) da data de emissão do atestado ou declaração de comparecimento passado pelo profissional que prestou a assistência, serão abonadas pela Academia sempre que não ultrapassar a 1 (uma) falta por bimestre.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUSÊNCIAS ABONADAS

As Academias considerarão como ausências abonadas as seguintes condições e circunstâncias devidamente comprovadas:

a) 3 (três) dias consecutivos em virtude de casamento.

b) 2 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento dos pais, cônjuges e filhos.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - REUNIÕES DE SERVIÇO

As reuniões e treinamentos de caráter obrigatório realizados fora da jornada de trabalho contratada, destinados à capacitação, atualização profissional e/ou planejamento das atividades, serão lançadas como horas extras no banco de horas e compensadas no prazo estabelecido na presente CCT.

Paragrafo Único - Caso a empresa não faça uso do banco de horas, as horas laboradas serão pagas como horas extras com os devidos acréscimos legais.

FÉRIAS E LICENÇAS

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA PARA O TRATAMENTO DE DOENÇA DE PESSOA DA FAMÍLIA

O(a) empregado(a) poderá solicitar a sua chefia imediata licença especial para tratamento de doença em pessoa da família: ascendente e descendente de primeiro grau (pais ou filhos), cônjuge ou companheiro(a).

Parágrafo Único - Os dias de licença deverão ser repostos para que as faltas possam ser abonadas, não podendo ultrapassar 30 (trinta) dias.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
UNIFORME

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

Parágrafo Único - 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 VIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

A Empresa deverá reconhecer a legitimidade dos atestados médicos e declarações de comparecimento, 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 48h (presencial ou eletrônico) contados da emissão.

Parágrafo Primeiro - Fica o empregado obrigado a comunicar à sua chefia imediata o seu afastamento por motivo de licença médica, no prazo de 24h, 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 chefia imediata, no prazo de 24h, após o retorno do afastamento médico.

RELAÇÕES SINDICAIS
CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TAXA NEGOCIAL PATRONAL - SINDICLUBES-PR

Conforme deliberação da Assembleia Geral Extraordinária, as Academias integrantes da categoria econômica e associadas, devem recolher ao SINDICLUBES-PR, até o dia 15 de janeiro de 2023, a quantia equivalente a 1,5% (um e meio por cento) sobre o total da folha de pagamento do mês de dezembro de 2022, até o dia 15 de fevereiro de 2023 a quantia equivalente a 1,5% (um e meio por cento) sobre o total da folha de pagamento do mês de janeiro de 2023 e até o dia 15 de março de 2023 a quantia equivalente a 1,5% (um e meio por cento) sobre o total da folha de pagamento do mês de fevereiro de 2023, em guias fornecidas pelo SINDICLUBES-PR. Na eventualidade da Academia 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 negocial patronal estabelecida na presente cláusula é devida pelos associados do Sindicato, sendo facultativa para os não filiados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - COTA NEGOCIAL 2022 - SENALBA-PR

Conforme deliberação na Assembleia Geral Extraordinária nº 17/2022, devidamente convocada pelo SENALBA-PR e realizada no dia 14 de dezembro de 2022, fica estabelecida a COTA NEGOCIAL 2022, no valor único de R$ 50,00 (cinquenta reais) a ser descontada na folha de pagamento do mês de dezembro de 2022 ou janeiro de 2023 de todos os empregados abrangidos e beneficiados pela presente CCT.

Parágrafo Primeiro - As Academias deverão consultar no mês de dezembro de 2022 ou janeiro de 2023 todos os seu empregados para autorização individual ou coletiva do desconto ou não, da COTA NEGOCIAL 2022 e encaminhar ao SENALBA-PR pelo e-mail **arrecadacao@senalbapr.com.br** a relação dos empregados (em excel) que autorizaram ou não o referido desconto, contendo: nome completo, empresa onde trabalha e cidade para controle de pagamento.

Parágrafo Segundo - O SENALBA-PR disponibilizará modelo de formulário de autorização (EM ANEXO) além do formulário no site **autorização negocial e custeio sindical**, contemplando conjuntamente a autorização do desconto da COTA NEGOCIAL 2022 com a autorização para a realização da CCT 2022/2023.

Parágrafo Terceiro - Os empregados associados ao SENALBA-PR em dia com as mensalidades sociais e os empregados que autorizaram o desconto da Contribuição Sindical 2022 em favor do SENALBA-PR ficam dispensados da participação financeira da COTA NEGOCIAL 2022 prevista no caput.

Parágrafo Quarto - As Academias repassarão ao Sindicato, em até 10 (dez) dias após o desconto, o valor correspondente a arrecadação da COTA NEGOCIAL 2022 por depósito bancário em favor do SENALBA-PR no Banco: SICREDI Empreendedores-PR; Código Bancário: 748, Agencia: 0752; Conta Corrente: 17995-7, ou pelo PIX chave CNPJ – 75.992.446/0001-49; e enviará ao SENALBA-PR pelo e-mail: **arrecadacao@senalbapr.com.br** o comprovante de depósito e a relação dos contribuintes para que o SENALBA-PR possa manter atualizado o seu cadastro de contribuintes e emita o recibo correspondente à Academia empregadora.

Parágrafo Quinto - No ato da admissão, a Academia deverá apresentar a presente Convenção Coletiva de Trabalho aos novos empregados e consultar a autorização ou não, para o desconto da COTA NEGOCIAL 2022 proporcional aos meses restantes da vigência desse instrumento, devendo efetuar o repasse ao SENALBA-PR nos termos dispostos no parágrafo anterior.

DISPOSIÇÕES GERAIS
REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - NEGOCIAÇÕES PERMANENTES

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

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

A presente Convenção Coletiva de Trabalho se aplica somente às Academias de condicionamento físico, natação, escalada, artes marciais, treinamento funcional, dança, pilates, etc.

Parágrafo Único - A presente CCT não se aplica aos profissionais de educação física quando contratados para o exercício das funções inerentes a essa formação, devido ao fato dos mesmos serem representados pelo Sindicato SINPEFEPAR.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

Será devida multa, no valor de 30% (trinta por cento) do piso salarial da categoria, em favor da parte prejudicada, no caso de descumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho.

MARCELO DOS SANTOS
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTENCIA SOCIAL, DE ORIENTACAO E FORMACAO PROFISSIONAL, NO ESTADO DO PARANA.

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

ANEXOS
ANEXO I - ATA

Anexo (PDF)

ANEXO II - FORMULÁRIO DE AUTORIZAÇÃO NEGOCIAL COLETIVO

Anexo (PDF)

ANEXO III - FORMULÁRIO DE AUTORIZAÇÃO NEGOCIAL INDIVIDUAL

Anexo (PDF)

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