

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001795/2025  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 09/07/2025  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR039480/2025  
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.205134/2025-49  
DATA DO PROTOCOLO: 08/07/2025

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 Presidente, Sr(a). MARCELO DOS SANTOS;

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 Presidente, Sr(a). ALI TARBINE;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de setembro de 2024 a 31 de agosto de 2026 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 CNTEEC**, 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, Florai/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, Iguaçu/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, Paçandu/PR, Palmas/PR, Palmital/PR, Paraíso do Norte/PR, Paranacity/PR, Paranaguá/PR, Paranapoema/PR, Paranaíba/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 Xambê/PR.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

#### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fixação do salário normativo para a categoria profissional de **R\$ 1.650,00 (mil seiscentos e cinquenta reais)** a partir de **1º de setembro de 2024**.

**Parágrafo Primeiro** - Em **1º de setembro de 2025** o piso salarial vigente será corrigido pelo percentual equivalente à **variação acumulada do INPC do período de setembro de 2024 a agosto de 2025, somando o percentual de 1% (um por cento) a título de ganho real.**

**Parágrafo Segundo** - As diferenças salariais retroativas ao mês de setembro de 2024 deverão ser pagas na folha de pagamento correspondente ao mês de julho de 2025 (até o 5º dia útil de agosto).

### 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 2024.

**Parágrafo Primeiro** - Em **1º de setembro de 2025** os salários vigentes em 31 de agosto de 2025 serão

corrigidos pelo percentual equivalente à variação acumulada do INPC do período de setembro de 2024 a agosto de 2025, somando o percentual de 1% (um por cento) a título de ganho real.

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

**Parágrafo Terceiro** - As diferenças salariais e dos demais benefícios financeiros retroativos ao mês de setembro de 2024 deverão ser pagos na folha de pagamento correspondente ao mês de julho de 2025 (até o 5º dia útil de agosto).

### **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 - AUXÍLIO REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO**

As academias concederão o benefício do vale refeição/alimentação no valor de R\$ 17,00 (dezesete reais) por dia trabalhado/compensado aos empregados com carga horária de 220h/mês, através de cartão ou pecúnia.

**Parágrafo Primeiro** – Em 1º de setembro de 2025 as academias concederão o benefício do vale refeição/alimentação no valor de R\$ 19,00 (dezenove reais) por dia trabalhado/compensado aos empregados com carga horária a partir de 200h/mês, através de cartão ou pecúnia.

**Parágrafo Segundo** - A academia que fornece alimentação equivalente à refeição (almoço e/ou jantar) sem custo para os seus empregados, fica eximida do fornecimento do vale refeição/alimentação ou pecúnia.

**Parágrafo Terceiro** - A academia que já fornece o vale refeição/alimentação em valor igual ou superior a R\$ 17,00 (dezesete reais) a partir 1º de setembro de 2024, deverá reajustar valor do benefício em **5% (cinco por cento)**.

**Parágrafo Quarto** - A academia que já fornece o vale refeição/alimentação em valor igual ou superior a R\$ 19,00 (dezenove reais) a partir de 1º de setembro de 2025, deverá reajustar valor do benefício **pelo percentual equivalente à variação acumulada do INPC do período de setembro de 2024 a agosto de 2025, somando o percentual de 1% (um por cento) a título de ganho real.**

**Parágrafo Quinto** - O benefício de vale refeição/alimentação 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** - As diferenças do vale refeição/alimentação retroativas ao mês de setembro de 2024 deverão ser pagas na folha de pagamento correspondente ao mês de julho de 2025 (até o 5º dia útil de agosto).

### **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 à 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 fornecem 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 - AMPLO DOC, 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://senalbapr.com.br/site/senalba-odonto.php>.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

O SENALBA-PR oferece aos seus associados com desconto da mensalidade social em folha de pagamento o convênio de assistência médica firmado junto ao [INSTITUTO DE SAÚDE](http://www.senalbapr.com.br/site/senalba-instituto-de-saude.php), o qual oferece consultas médicas em dezenas de especialidades, odontologia, fisioterapia, exames com agendamento e valores acessíveis, 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-instituto-de-saude.php>.

**Parágrafo Único** - Havendo interesse na contratação da assistência médica INSTITUTO DE SAÚDE o empregado deverá concordar com o desconto em folha de pagamento da sua mensalidade familiar e a academia, após essa autorização, deverá descontar e repassar os valores devidos ao SENALBA-PR por depósito em conta bancária ou PIX.

## Outros Auxílios

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO NATALIDADE

As academias fornecerão aos empregados (homem ou mulher) um auxílio natalidade em parcela única no valor de **R\$ 530,00 (quinhentos e trinta reais)** em até 30 dias após o nascimento de filho, mediante apresentação de certidão específica ou termo de adoção.

**Parágrafo Primeiro** - A partir de 1º de setembro de 2025 as academias fornecerão aos empregados (homem ou mulher) um auxílio natalidade em parcela única no valor de **R\$ 600,00 (seiscentos reais)** em até 30 dias após o nascimento de filho, mediante apresentação de certidão específica ou termo de adoção.

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

**Parágrafo Terceiro** - As parcelas únicas retroativas ao mês de setembro de 2024 no valor de **R\$ 530,00 (quinhentos e trinta reais)** deverão ser pagas na folha de pagamento correspondente ao mês

de julho de 2025 (até 5º dia útil de agosto).

**Parágrafo Quarto** - Na hipótese de o auxílio natalidade já ter sido pago parcialmente ou integralmente, ficará devida apenas a complementação da diferença, se houver.

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

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 QUINTA - LICENÇA E ESTABILIDADE DA GESTANTE**

Será garantido o emprego e o salário à empregada gestante desde a confirmação 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 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 serão de responsabilidade da academia.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - BANCO DE HORAS**

Nos termos do parágrafo 2º do art. 59 da CLT, as partes convenientes 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 Academia 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/abonadas.

**Parágrafo 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 NONA - 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 VIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - CONTROLE DE JORNADA SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO**

As academias poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho nos termos da Portaria nº 671 do MTP, de 08/11/2021, da Portaria nº 1.486 do MTP, de 03/06/2022, **da Portaria nº 3.717 do MTP, de 09/11/2022, e da Portaria nº 4.198 do MTP, de 19/12/2022**, sem prejuízo do disposto no art. 74, §2º, da CLT, que determina o controle de jornada por meio manual, mecânico ou eletrônico.

### **Faltas**

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

As faltas para acompanhamento médico de cônjuge/companheiro(a), filhos até o mês que completar **18 (dezoito)** 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 **6 (seis) faltas por ano**.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIAS ABONADAS**

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

- a) 3 (três) dias **úteis** consecutivos em virtude de casamento.
- b) 2 (dois) dias **úteis** consecutivos em caso de falecimento dos pais, cônjuges e filhos.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 VIGÉSIMA SEXTA - 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.

**Parágrafo Único** - Caso a academia 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

A academia deverá reconhecer a legitimidade dos atestados médicos/odontológicos 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/odontológicos e declarações de comparecimento, quando entregues a área de RH da academia 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 ou declaração de comparecimento seja enviado de maneira eletrônica (digitalmente) ao RH da academia, o colaborador se compromete a entregar o atestado original à academia ou à chefia imediata, no prazo de 24h, após o retorno do afastamento médico.

### **Relações Sindicais**

#### **Contribuições Sindicais**

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA - COTA NEGOCIAL 2025 - SENALBA-PR

Conforme deliberação na **Assembleia Geral Extraordinária Nº 11/2024**, realizada pelo Sindicato e encerrada no dia 7 de julho de 2025, junto à categoria profissional representada pelo SENALBA-PR, com a participação e votação de associados ou não, e nos termos do Artigo 513 da CLT, **as academias descontarão a COTA NEGOCIAL 2025 no valor único anual de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais), do salário referente ao mês de JULHO de 2025, de todos os empregados abrangidos e beneficiados** pela presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Primeiro** - Os empregados que são associados do SENALBA-PR, e estão em dia com as mensalidades sociais e/ou aqueles que autorizaram o desconto da Contribuição Sindical 2025 em favor do SENALBA-PR, ficam isentos da COTA NEGOCIAL 2025.

**Parágrafo Segundo** - Os empregados de academias contribuintes com a **COTA NEGOCIAL 2025** em favor do SENALBA-PR terão direito a entrada gratuita no Araucaria Acqua Park e contratação do plano odontológico conforme disposições informadas no site.

**Parágrafo Terceiro** - Conforme deliberado na respectiva assembleia, fica facultado aos empregados a liberdade de se opor ao desconto da COTA NEGOCIAL 2025, devendo para isto **protocolar pessoalmente carta de oposição individual devidamente assinada, em duas vias**, sendo uma para o Sindicato e a outra via protocolada para entregar ao setor de Recursos Humanos da academia, contendo as seguintes informações: nome completo, CPF, Cidade, Entidade em que trabalha, e-mail e/ou whatsapp para contato, na sede do Sindicato, **no período de 11 à 21 de julho de 2025**.

**Parágrafo Quarto** - Os empregados que não residem/trabalhem na cidade de Curitiba - PR poderão, no mesmo prazo acima, encaminhar uma via da carta de oposição em envelope individual via AR (Aviso de Recebimento) para o endereço do SENALBA-PR, servindo o comprovante de envio fornecido pelos correios como documento comprobatório para ser entregue ao setor de Recursos Humanos da academia juntamente com a outra via da carta de oposição.

**Parágrafo Quinto** - A carta de oposição à COTA NEGOCIAL 2025 é um documento formal, individual e pessoal, não sendo aceita, protocolada e nem terá validade carta de oposição incompleta ou diferente do estabelecido na presente cláusula.

**Parágrafo Sexto** - Havendo qualquer desconto indevido, o empregado poderá solicitar o reembolso ao SENALBA-PR em até 30 dias mediante comprovação e justificativa.

**Parágrafo Sétimo** - As academias repassarão ao Sindicato, em até 10 dias após o desconto, o valor correspondente a arrecadação da COTA NEGOCIAL 2025 por depósito bancário em favor do **SENALBA-PR - CNPJ: 75.992.446/0001-49, no Banco: 748 SICREDI, Agência: 0752, Conta Corrente: 17995-7**, ou via PIX com a chave CNPJ: 75.992.446/0001-49 e, enviarão ao Sindicato para o e-mail: [arrecadacao@senalbapr.com.br](mailto:arrecadacao@senalbapr.com.br) o comprovante de depósito e a planilha em Excel com a relação dos contribuintes contendo: CPF, Nome Completo e e-mail/WhatsApp para contato (se houver), para que o SENALBA-PR possa manter atualizado o cadastro de contribuintes e proceda a emissão do respectivo recibo à entidade empregadora.

**Parágrafo Oitavo** - No ato de novas admissões, a academia deverá apresentar a presente Convenção Coletiva de Trabalho aos novos empregados e descontar a COTA NEGOCIAL 2025 de forma proporcional aos meses restantes da vigência desse instrumento, ( $R\$ 75,00 \div 12 \times n^\circ$  meses até agosto/2026) devendo efetuar o repasse ao Sindicato nos termos disposto no parágrafo anterior, exceto se o recém contratado enviar ao Sindicato "carta de oposição ao desconto da COTA NEGOCIAL 2025", no prazo de 10 dias da contratação.

**Parágrafo Nono** - O descumprimento desta cláusula, bem como o incentivo por parte do empregador e/ou seus gestores à oposição à COTA NEGOCIAL 2025, será caracterizado como **ato anti sindical** e estará

sujeito às medidas judiciais cabíveis, além da multa prevista no presente instrumento.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TAXA NEGOCIAL PATRONAL - SINDICLUBES-PR**

Conforme deliberação da Assembleia Geral Extraordinária, as Entidades integrantes da categoria econômica do SINDICLUBES-PR devem recolher a Taxa Negocial Patronal no prazo e condições definidos abaixo:

Parágrafo Primeiro – As Entidades recolherão ao SINDICLUBES-PR o valor correspondente a 3% (três por cento) sobre o total da folha de pagamento dos empregados referente ao mês de julho de 2025, com vencimento em 25 de agosto de 2025, utilizando-se guias fornecidas pelo Sindicato.

Parágrafo Segundo - As guias deverão ser solicitadas através do e-mail [secretaria@sindiclubespr.com.br](mailto:secretaria@sindiclubespr.com.br). Para tanto a empresa deverá encaminhar o CNPJ e o extrato mensal da folha de pagamento do mês de julho/2025.

Parágrafo Terceiro – Na eventualidade de a Entidade não possuir empregados no período de vigência desta convenção coletiva, será devido o valor fixo de R\$ 300,00 (trezentos reais), a título de contribuição mínima.

Parágrafo Quarto - Os valores arrecadados serão destinados ao custeio das despesas relacionadas à negociação coletiva, assessoria jurídica e administrativa, e ao fortalecimento da representação sindical patronal em prol da categoria econômica.

### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 \(PDF\)](#)

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