

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001560/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 26/06/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR033691/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 47979.289574/2026-71
DATA DO PROTOCOLO: 18/06/2026

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 /TECNOLOGO 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 2026 a 30 de abril de 2027 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 5,11% (cinco vírgula onze por cento). Para os Profissionais de Educação Física que recebam por hora/aula será de R\$ 23,90 (vinte e três reais e noventa centavos). Já o Profissional que ministra aula de ginástica/pilates/natação, receberá o valor de R\$ 30,09 (trinta reais e nove 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/horista com jornada fixa, 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.

Parágrafo Terceiro: Para o profissional que se enquadra nas funções de responsável técnico, nos termos da resolução 134 de 2007 do CONFEF e/ou Coordenador, deverá ser garantido no mínimo um pagamento 30% (trinta por cento) maior do que o piso ora ajustado, sendo estabelecido apenas um responsável por entidade ou clube para todos os esportes.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

Reajuste salarial na data base será 5,11% (cinco vírgula onze por cento) incidindo sobre os salários vigentes em 01 de maio de 2026. 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 1º de maio de 2026, 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 da seguinte forma: a) 50% de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhadas de segunda a sábado. b) 100% de acréscimo em relação à hora nominal, quando trabalhadas em dias de domingos ou feriados, salvo se houver compensação.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO

O serviço executado a partir das 22h00min (vinte e duas 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.

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, conforme estabelecido na Norma Regulamentadora nº 24 do MTE.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

A Entidade empregadora fornecerá vale alimentação ou vale refeição aos empregados que perfazem uma jornada mensal de 220 horas, a partir de 1º de maio de 2026 no valor mínimo de R\$ 27,33 (vinte e sete reais e trinta e três centavos), por dia trabalhado ou compensado pelo banco de horas, através de tíquete ou cartão, podendo descontar do empregado até 10% (dez por cento) do valor do benefício.

Parágrafo Primeiro - A Entidade empregadora que já fornecia o vale alimentação ou vale refeição em valor igual ou superior a R\$ 27,33 (vinte e sete reais e trinta e três centavos), deverá reajustar o valor do benefício em 5,11% (cinco vírgula onze por cento).

Parágrafo Segundo - O benefício de vale refeição ou 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 Quarto - A Entidade empregadora que fornece alimentação equivalente a refeição (almoço e/ou jantar) sem custo para os seus empregados, fica eximida do fornecimento do vale alimentação ou vale refeição.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE TRANSPORTE

O vale transporte obrigatório por determinação legal (Lei nº 7.619/87) será custeado pelo empregador, no valor mínimo equivalente a duas passagens por dia. Pode o empregador descontar do empregado o percentual de até 6% do valor bruto do salário, devendo considerar o valor da passagem do transporte coletivo local. De acordo com a Medida Provisória Nº 2077-31 de 19.04.2001, o pagamento poderá ser feito em pecúnia pago em rubrica separada no holerite de pagamento. 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 QUINTA - VALE COMBUSTÍVEL

Os empregadores poderão fornecer vale combustível aos seus empregados, que não usufruírem do vale-transporte, em dinheiro ou cartão combustível, no valor mínimo de R\$ 176,58 (cento e setenta e seis reais e

cinquenta e oito centavos) por mês. O valor fornecido não se incorporará a remuneração dos empregados e nem será considerado salário *in natura*.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - AUXÍLIO CRECHE

Após o retorno da empregada mãe do auxílio maternidade, os empregadores passarão a pagar vale creche, independentemente do número de empregadas, no valor de no valor de R\$ 380,60 (trezentos e oitenta reais e sessenta 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 OITAVA - 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 NONA - 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 5 (cinco) dias úteis, conforme artigo 29 da CLT.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CATEGORIA DIFERENCIADA

A categoria diferenciada dos Profissionais de Educação Física é definida e regulamentada pela Lei Federal nº 14.386/22, cabendo sua representação ao SINPEFEPAR. Aplica-se a presente a todo Profissional de Educação Física com Bacharelado ou Tecnólogo em Educação Física (Res. CONFEF 510/2023) empregados 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 14.386/22, devidamente habilitados pelo Sistema CONFEF/CREF's na graduação de Bacharel ou Tecnólogo em Educação Física (Res. CONFEF510/2023).

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA INDENIZAÇÃO

O Profissional que for avisado ou receber aviso prévio indenizado a partir de 01/04/2026 até 30/04/2026, 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO DE 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.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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.

Parágrafo único: Para fazer jus ao benefício, o empregado deverá comunicar a entidade empregadora, por escrito, 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 COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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, com 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.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTROLE DE JORNADA SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO

As empresas poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, nos termos dos arts. 2º e 3º da Portaria nº 373, de 25/11/2011, 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 NONA - 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 TRIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 envio imediato do boletim de ocorrência policial ao setor de recursos humanos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - BANCO DE HORAS

Fica instituído o Banco de Horas, nos termos do parágrafo 2º do artigo 59 da CLT e que funcionará conforme o estabelecido nesta Convenção Coletiva:

a) Haverá ficha individual (manual ou eletrônica) de lançamento das horas a crédito e a débito, chancelado pelo empregado, onde os registros serão confrontados com o controle de frequência mensal;

b) Serão creditadas para o empregado as horas trabalhadas além da sua jornada diária limitada ao máximo de 10 horas;

c) As horas trabalhadas em dias de descanso semanal remunerado e dias feriados serão creditadas em dobro no Banco de Horas, desde que as referidas horas não sejam compensadas através de folga compensatória no decorrer da semana ou nos primeiros dias da semana seguinte;

d) Serão debitadas ao empregado a quantidade horas relativas à atrasos, saídas antecipadas ou faltas ao trabalho, desde que o mesmo negocie com a chefia imediata, com antecedência mínima, de um dia antes do evento;

e) As faltas, atrasos ou saídas antecipadas não negociadas e não justificadas na forma legal, sofrerão o regular desconto nos termos da lei;

f) A critério da Entidade empregadora os dias úteis que se encontrarem entre feriados e finais de semana, ou vice-versa, poderão também ser compensados através do Banco de Horas;

g) O saldo de horas negativas existente no Banco de Horas poderá ser exigido pela Entidade empregadora com antecedência mínima de quarenta e oito horas, não podendo haver recusa na prestação do serviço, exceto por motivo justificado nos termos da lei;

h) Os saldos em favor dos empregados, mediante negociação antecipada com a chefia imediata, poderão ser compensados pela diminuição da jornada de trabalho em outro(s) dia(s);

i) Ao final de cada 12 meses, haverá um balanço geral das horas lançadas no Banco de Horas sendo que o saldo positivo será pago ao empregado na folha de pagamento do mês de competência seguinte, com o adicional de horas extras previsto na legislação trabalhista, já as horas negativas serão remidas.

j) A qualquer momento, antes do balanço, a Entidade empregadora poderá a seu exclusivo critério, pagar aos empregados, o total ou parte das horas creditadas no Banco de Horas;

k) Poderá o empregado mediante manifestação por escrito solicitar o acúmulo das horas no Banco de Horas para compensação antecedente às suas férias ou subseqüente a elas, de acordo com a conveniência do empregador;

l) Em caso de rescisão de contrato sem que tenha havido a compensação integral das horas positivas, fará o empregado jus ao pagamento das horas extras, com os devidos acréscimos, junto com as verbas rescisórias na forma do parágrafo 3º do artigo 59 da CLT, já as horas negativas existentes à época da rescisão de contrato serão remidas (abonadas);

m) Ao saldo positivo gerado em decorrência do item "c" não se aplica o contido nos itens "i" e "l", em razão de já estar creditado com a dobra;

n) Eventuais divergências sobre a aplicação das regras do Banco de Horas serão solucionadas após reunião entre a Entidade empregadora e o Sindicato profissional, podendo haver a assessoria do Sindicato patronal.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

FÉRIAS COLETIVAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS COLETIVAS OU INDIVIDUAIS

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

LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA PARA ESTUDANTES

É garantido ao Profissional de Educação Física já graduado que esteja participando de cursos de aprimoramento, pós-graduação, especialização, MBA ("lato-sensu"- stricto sensu), 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 NONA - LICENÇA E ESTABILIDADE DA GESTANTE

A licença maternidade será de 6 (seis) meses contados a partir da data de afastamento da gestante.

Parágrafo Primeiro - Sendo que 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.

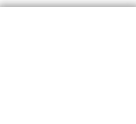
SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 26 de julho de 2026, a quantia equivalente a 1,0% (um por cento) sobre o total da folha de pagamento do mês de junho de 2026, até o dia 25 de agosto de 2026 a quantia equivalente a 1,0% (um por cento) sobre o total da folha de pagamento do mês de julho de 2026 e até o dia 25 de setembro de 2026 a quantia equivalente a 1,0% (um por cento) sobre o total da folha de pagamento do mês de agosto de 2026, em guias fornecidas pelo SINDICLUBES-PR.

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

Parágrafo Primeiro: As guias deverão ser solicitadas através do e-mail secretaria@sindiclubespr.com.br. Para tanto a empresa deverá encaminhar o CNPJ e o extrato mensal da folha de pagamento dos meses de junho, julho e agosto de 2026.

Parágrafo Segundo: Fica assegurado a todas as Entidades da categoria, inclusive as não associadas ao Sindicato Patronal, o direito de oposição ao recolhimento da referida contribuição.

Parágrafo Terceiro: Para exercer o direito de oposição, a Entidade manifestará sua recusa de forma expressa, por meio de carta protocolada diretamente na sede do Sindicato Patronal (ou enviada via correio com AR) no prazo improrrogável de 15 (quinze) dias a contar da data de assinatura desta Convenção.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - SINPEFEPAR

A(s) Entidade(s) empregadora(s) descontará (ão) dos empregados de Educação Física já reajustados na data base, a contribuição assistencial no valor de R\$ 70,00 (setenta reais) em única parcela, do salário do mês de julho de 2026, 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 SICCOB, 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.

Parágrafo 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.

Parágrafo 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/2026). 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.

Parágrafo Terceiro: Fica assegurado o direito de oposição ao desconto a ser manifestado SOMENTE via correio através de carta registrada de próprio punho (manuscrita) e assinada pelo profissional com firma reconhecida, o qual deverá enviada correspondência por "CARTA REGISTRADA com aviso de recebimento "AR", sendo o prazo de recebimento a data protocolada no correio de até 10 (dez) dias após da homologação pelo MTE, para o endereço do SINPEFEPAR sito a Al. Dr. Carlos de Carvalho, 68 cj". 301-B Centro Curitiba-PR CEP 80.410-180.

I - NÃO SERÁ ACEITA CARTA DE OPOSIÇÃO PARA SER PROTOCOLADA NA SEDE DO SINPEFEPAR EM HIPOTESE ALGUMA, somente na forma contida neste parágrafo, ou seja, "SOMENTE via correio através de carta registrada".

Parágrafo Quarto: A carta de próprio punho deverá obrigatoriamente conter todos os dados do profissional: Nome legível, RG. Nº da inscrição no CREF, e-mail, nº do telefone celular e da empresa como: CNPJ, e nome legível da empresa e-mail, 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 e-mail, 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 2026/2027, 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 Parágrafo Primeiro, 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.

Parágrafo Oitavo: É vedado aos empregadores ou seus prepostos, assim considerados os gerentes e os integrantes dos setores de Recursos Humanos, Departamento De Pessoal, inclusive, por Escritórios de Contabilidade, a adoção de quaisquer procedimentos visando a induzir os empregados em proceder a oposição ao desconto, sendo-lhes igualmente vedado a elaboração de modelos de documento de oposição para serem copiados pelos empregados, sendo vedado ainda incentivá-los ou transportá-los individualmente ou em grupos para o ato de oposição perante o sindicato, sob pena de responderem por ato antissindical e/ou crime contra a organização do trabalho.

DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - MULTA

Será devida multa, no valor de R\$ 308,93 (trezentos e oito reais e noventa e três centavos) em favor da parte prejudicada, no caso de descumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - NEGOCIAÇÕES PERMANENTES

Os Sindicatos convenientes, 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 /TECNOLOGO DE EDUCACAO FISICA DO ESTADO DO PARANA -
SINPEFEPAR**

**ANEXOS
ANEXO I - ATA 15 AGE CCT AC 2026-2027**

[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>.



