

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002266/2022  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/08/2022  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR036886/2022  
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.105558/2022-61  
DATA DO PROTOCOLO: 18/08/2022

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 ;

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 ;

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 2022 a 30 de abril de 2023 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 8,5% (oito vírgula cinco por cento), devido aos efeitos economicos ocasionados pela pandemia mundial em razão do Coronavirus (Covid-19).

Para os Profissionais de Educação Física que recebam por hora/aula será de R\$ 19,19 (dezenove reais e dezenove centavos). Já o Profissional que dá aula de ginástica/natação, receberá o valor de R\$ 24,16 (vinte e quatro reais e dezesseis 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.

## **Reajustes/Correções Salariais**

### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Reajuste salarial na data base será 8,5% (oito vírgula cinco por cento) incidindo sobre os salários vigentes em 01 de maio de 2022. Os reajustes espontâneos concedidos por liberalidade durante os doze meses anteriores à presente Convenção Coletiva poderão ser compensados na data base da categoria.

**Parágrafo Primeiro** – Aos empregados admitidos a partir de 1.º de maio de 2022, 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** – Em decorrência dos impactos econômicos ocasionados pela pandemia mundial do Coronavírus (Covid-19), eventuais diferenças e perdas salariais do período que iniciou a pandemia de março/20 (com reflexos na data base de maio/20) a maio/2022, serão negociadas na data base de maio de 2023.

## **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.

#### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE**

As Entidades poderão fornecer aos empregados o pagamento de 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 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 Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 SEXTA - AUXILIO CRECHE**

Após o retorno da empregada mãe do auxílio maternidade, os empregadores passarão a pagar vale creche, independente do número de empregadas, no valor de no valor de R\$ 305,48 (trezentos e cinco reais e quarenta e oito 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CATEGORIA DIFERENCIADA**

A categoria diferenciada dos profissionais de educação física é definida e regulamentada pela lei federal nº9.696/1998, cabendo sua representação ao SINPEFEPAR. Aplica-se a presente a todo profissional de educação física empregado em clubes no Estado do Paraná.

**Parágrafo Único:** Entende-se por profissional de educação física todos os profissionais que exercerem atividades inerentes à educação física, conforme dispõe a Lei 9.696/1998. Devidamente licenciados e registrados no CREF.

## **Desligamento/Demissão**

### **CLÁUSULA 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.

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

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

O Profissional que for avisado ou receber aviso prévio indenizado a partir de 01/04/2022 até 30/04/2022, 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 TERCEIRA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Nos termos do artigo 468 da CLT, será de mutuo 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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.

#### **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, independentemente de homologação do SINPEFEPAR.

**Parágrafo Primeiro:** Não serão devidas horas extras por trabalho realizado além da jornada normal quando, dentro do mês, houver compensação ou tiver instituído o Banco de Horas.

#### **Faltas**

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

As faltas para atendimento médico dos filhos, do cônjuge, do companheiro(a) e/ou dependente legal, desde que devidamente comprovadas, no prazo de 03 (três) dias, por atestado passado pelo profissional que prestou a assistência, serão abonadas pela Entidade sempre que não ultrapassar a 1 (uma) falta por trimestre.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 - 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 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 poderão ser exigidas 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 subsequente 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - OPÇÃO PELO PERÍODO DE FÉRIAS**

O empregado poderá manifestar sua opção preferencial em relação ao período de gozo de férias individuais quando da elaboração da respectiva escala pela Entidade que, na medida do possível, atenderá ao pedido, sendo ressalvado o direito previsto no artigo 136, da Consolidação das Leis do Trabalho.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS COLETIVAS OU INDIVIDUAIS**

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

## **Licença Remunerada**

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

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

## **Licença Maternidade**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA MATERNIDADE**

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

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

**Parágrafo Segundo:** Como consequência do estabelecido no caput desta cláusula a estabilidade da gestante prevista na alínea b do inciso I do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias é estendida para 30 dias após o retorno da licença maternidade.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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. Ocorrendo negligência do empregado na guarda ou uso do uniforme ou EPI's, a reposição dos mesmos poderá ser cobrada.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 25 de agosto de 2022, a quantia equivalente a 1,5% (um vírgula cinco por cento) sobre o total da folha de pagamento do mês de julho de 2022, até o dia 25 de setembro de 2022 a quantia equivalente a 1,5% (um vírgula cinco por cento) sobre o total da folha de pagamento do mês de agosto de 2022 e até o dia 25 de outubro de 2022 a quantia equivalente a 1,5% (um

vírgula cinco por cento) sobre o total da folha de pagamento do mês de setembro de 2022, em guias fornecidas pelo SINDICLUBES-PR.

Na eventualidade da Entidade não possuir empregados, deverá recolher a quantia fixa de R\$ 100,00 (cem reais) a título de contribuição, sendo este o valor mínimo.

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - SINPEFEPAR**

A(s) Entidade(s) empregadora(s) descontará(ão) dos empregados filiados/sindicalizados/associados dos salários já reajustados na data base (maio de 2022), de acordo com a decisão da Assembleia Geral da categoria profissional a contribuição assistencial de R\$ 60,00 (sessenta reais) em uma única parcela, do salário referente ao mês de setembro de 2022.

**Parágrafo Primeiro:** A(s) Entidade(s) repassará(ão) ao Sindicato Laboral, até o dia 30 de outubro de 2022, o valor correspondente a arrecadação da contribuição assistencial por meio de depósito bancário na Caixa Econômica Federal agência: 1633 OP: 003 conta corrente: 57-3 e CNPJ do titular 07.276.365/0001-92. O comprovante deverá ser encaminhado ao e-mail [sinpefepar@sinpefepar.com.br](mailto:sinpefepar@sinpefepar.com.br) e [laportecasemiro@gmail.com](mailto:laportecasemiro@gmail.com).

### **Disposições Gerais**

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - MULTA**

Será devida multa, no valor de R\$ 247,96 (duzentos e quarenta e sete reais e noventa e seis centavos) em favor da parte prejudicada, no caso de descumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho.

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

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

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

ALI TARBINE

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

SERGIO LUIZ NASCIMENTO  
Presidente  
SINDICATO DOS PROFISSIONAIS/PROFESSORES DE EDUCACAO FISICA DO ESTADO DO  
PARANA - SINPEFEPAR

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA SINPEFEPAR CLUBES**

[Anexo \(PDF\)](#)

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