

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR003423/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 06/11/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR068441/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.208316/2025-71
DATA DO PROTOCOLO: 05/11/2025

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

SINDICATO DAS ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSIST SOCIAL, DE ORIENT E FORMACAO PROF DO NORTE DO PARANA, CNPJ n. 08.361.463/0001-90, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE MILTON DE SOUZA;

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 outubro de 2025 a 30 de setembro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos profissionais de Educação Física, do plano da CNTEEC**, com abrangência territorial em **Abatiá/PR, Alvorada do Sul/PR, Andirá/PR, Apucarana/PR, Arapongas/PR, Arapuã/PR, Assaí/PR, Bandeirantes/PR, Barra do Jacaré/PR, Bela Vista do Paraíso/PR, Borrazópolis/PR, Cafeara/PR, Califórnia/PR, Cambará/PR, Cambé/PR, Cambira/PR, Carlópolis/PR, Centenário do Sul/PR, Congonhinhas/PR, Conselheiro Mairinck/PR, Cornélio Procópio/PR, Cruzmaltina/PR, Curiúva/PR, Faxinal/PR, Figueira/PR, Florestópolis/PR, Guapirama/PR, Guaraci/PR, Ibaiti/PR, Ibiporã/PR, Itambaracá/PR, Ivaiporã/PR, Jaboti/PR, Jacarezinho/PR, Jaguapitã/PR, Jandaia do Sul/PR, Japira/PR, Jardim Alegre/PR, Jataizinho/PR, Joaquim Távora/PR, Jundiá do Sul/PR, Kaloré/PR, Leópolis/PR, Lidianópolis/PR, Londrina/PR, Lunardelli/PR, Lupionópolis/PR, Marilândia do Sul/PR, Marumbi/PR, Mauá da Serra/PR, Miraselva/PR, Nova América da Colina/PR, Nova Fátima/PR, Nova Santa Bárbara/PR, Pinhalão/PR, Pitangueiras/PR, Porecatu/PR, Prado Ferreira/PR, Primeiro de Maio/PR, Quatiguá/PR, Rancho Alegre/PR, Ribeirão Claro/PR, Ribeirão do Pinhal/PR, Rio Bom/PR, Rolândia/PR, Sabáudia/PR, Salto do Itararé/PR, Santa Amélia/PR, Santa Cecília do Pavão/PR, Santa Mariana/PR, Santana do Itararé/PR, Santo Antônio da Platina/PR, Santo Antônio do Paraíso/PR, São Jerônimo da Serra/PR, São José da Boa Vista/PR, São Sebastião da Amoreira/PR, Sapopema/PR, Sertaneja/PR, Sertanópolis/PR, Siqueira Campos/PR, Tamarana/PR, Tomazina/PR, Uraí/PR e Wenceslau Braz/PR.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

O piso para os Profissionais de Educação Física será de **R\$ 4.656,00** (quatro mil e seiscentos e cinquenta e seis reais)) mensais, por uma jornada semanal de 44 horas, sendo o valor da hora em centavos).

protegido por reCAPTCHA

[Privacidade](#) - [Termos](#)

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 trabalhos, multiplicando-se pelo número de domingos e feriados ocorridos no mês correspondente.

Parágrafo Segundo - Para piso mensalista, o trabalhador que for contratado para três horas diárias, de segunda a sexta, a base de cálculo será 90, se for contratado para quatro horas diárias, de segunda a sexta, a base de cálculo será 120, e assim por diante.

Parágrafo Terceiro - Para o profissional que se enquadra nas funções de responsável técnico, nos termos da resolução 134 de 2007 do CONFEF, deverá ter um acréscimo salarial de 40% sobre seu salário base, nos termos do artigo 62 da CLT.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

O reajuste salarial da categoria profissional na data base será de **6,00%** (seis inteiros por cento), a incidir sobre os salários vigentes em 30 de setembro de 2025.

Parágrafo Primeiro - Aos empregados admitidos a partir de 1º de outubro de 2024, 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 - Este reajuste engloba e extingue todos os interesses de atualização do período revisado, sendo facultado à Entidade o desconto das antecipações legais, convencionais ou espontâneas efetuadas no período.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

Os empregadores que não efetuarem o pagamento dos salários e vales em moeda corrente, deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para 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.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA SEXTA - DEMOSTRATIVO 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.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA SÉTIMA - HORA EXTRA

As horas extras serão remuneradas da seguinte forma:

- a) 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhadas de segunda a sábado;
- b) 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora nominal, quando trabalhadas em dias de domingos ou feriados, salvo se houver compensação.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO

O serviço executado a partir das 22:00 h (vinte e duas horas) até as 5:00 h (cinco horas) da manhã, terá um adicional noturno fixado no percentual de 20% (vinte por cento), nos termos do artigo 73 da CLT.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA NONA - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS, COMISSÕES, ADICIONAIS

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

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - VALE ALIMENTAÇÃO

Não fará jus a tal benefício o empregado que tem carga horária inferior à 4 (quatro) horas diárias. Para quem laborar por 4 horas receberá R\$ 6,80 (seis reais e oitenta centavos) por dia trabalhado, para quem laborar acima de 4 horas receberá R\$ 12,40 (doze reais e quarenta centavos) por dia trabalhado.

Parágrafo Primeiro: Fica a parte empregadora eximida desse pagamento, quando o funcionário estiver afastado ou assegurado pela Previdência Social.

Parágrafo Segundo: As faltas justificadas nos termos da lei não terão desconto, já as faltas injustificadas terão o desconto dos dias faltantes.

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL NO ACIDENTE DE TRABALHO

As entidades complementarão o valor do salário líquido no período de afastamento por acidente de trabalho, compreendido entre o 16º e o 60º dia, em valor equivalente a diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário líquido, respeitando sempre para efeito de complementação, o limite máximo da contribuição previdenciária.

Parágrafo Único - Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrer diferença a maior ou a menor deverá ser compensado no pagamento imediatamente posterior.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO 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 **R\$ 253,00** (duzentos e cinquenta e três reais) mensais, por filho de qualquer natureza, por um período de 12 (doze) meses.

Parágrafo Único - As entidades que fornecem vagas em creche própria ou conveniada, para os filhos dos seus empregados, estarão isentas do pagamento.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - APOSENTADORIA

Todo empregado que contar com mais de 10 anos de serviço na mesma empresa e por ocasião da sua aposentadoria, fará jus ao recebimento de um prêmio correspondente ao valor de sua última remuneração, desde que, no prazo máximo de noventa dias, comprove a mesma junto à empresa. Não realizando a comprovação dentro deste prazo, o empregado perde o direito a percepção do benefício.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - BENEFÍCIO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

As entidades sindicais signatárias deste instrumento prestarão indistintamente a todos os trabalhadores (as) e empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo Coletivo de Trabalho, os **BENEFÍCIOS SOCIAIS** abaixo definido pelas entidades signatárias e desciminado no Manual de Normas, Regras e Condições Gerais, parte integrante da cláusula, através da organização da gestora especializada e aprovada pelas entidades signatárias deste instrumento. **PARÁGRAFO 25º** - Toda e qualquer responsabilidade, de qualquer natureza, quanto à administração do FUNDO e pagamento dos eventos é exclusiva da gestora **CONECTA BENEFICIO SOCIAL**. adm@conectabeneficiosocial.com.br

Parágrafo 1º - Os serviços disponíveis referente aos BENEFÍCIOS SOCIAIS, terão início a partir de **10/11/2025**, terá como base para os procedimentos necessarios aos atendimentos dos trabalhadores (as), o MANUAL de NORMAS, REGRAS E CONDIÇÕES GERAIS, as partes signatárias deste instrumento poderá solicitar o referido documento atravez do e-mail atendimento@conectabeneficiosocial.com.br

Parágrafo 2º - Para efetiva viabilidade econômica e financeira com base no principio do mutualismo, o plano o BENEFÍCIOS SOCIAIS referente a este instrumento normativo e com o consentimento das entidades signatárias, as empregadoras/empresas recolherão a título de custeio, até o dia 30 (trinta) de cada mês, iniciando a partir de **10/11/2025**, o valor de **R\$ 7,50** (sete reais e cinquenta centavos), por trabalhador (a) que possui vínculo empregatício com os empregadores/empresas e estão relacionados no CAGED. Os pagamentos serão por meios de boletos bancarios disponibilizados pela gestora no Website www.conectabeneficiosocial.com.br ou financeiro@conectabeneficiosocial.com.br. Assim com a finalidade de diminuir dúvidas, em busca de transparência para as partes, os procedimentos na prestação dos serviços do BENEFÍCIOS SOCIAIS as Disposições Gerais referente ao MANUAL DE NORMAS, REGRAS E CONDIÇÕES GERAIS serão registrados em Cartório. O custeio do BENEFÍCIOS SOCIAIS será de responsabilidade integral do empregador/empresa. Ficando vetado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores (as).

Parágrafo 3º - A gestora disponibilizará o comprovante de regulariedade para atendimento da clausula do BENEFÍCIOS SOCIAIS, referente aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante dos serviços, entidades sindicais e aos órgãos fiscalizadores, quando solicitados, para isto basta solicitar por meio do e-mail atendimento@conectabeneficiosocial.com.br ou financeiro@conectabeneficiosocial.com.br.

Parágrafo 4º - Após o pagamento e compensação do boleto bancário pela empregadora/empresa será emitido/enviado nota fiscal de serviços no e-mail cadastrado no Website www.conectabeneficiosocial.com.br.

Parágrafo 5º Os serviços do **BENEFÍCIOS SOCIAIS** não tem natureza salarial, por não se constituir em contra prestação de serviços e trabalho, tem caráter compulsório e ser eminentemente e por sua **finalidade assistencial e de emergência**.

Parágrafo 6º - Devido a finalidade do **BENEFÍCIOS SOCIAIS**, sendo de natureza social, emergencial e de apoio imediato, os benefícios definidos pelos empregadores/empresas, ocorrendo qualquer evento que gere o direito de atendimento ao trabalhador (a) e seus familiares, o empregador deverá informar a gestora atendimento@conectabeneficiosocial.com.br, no prazo maximo de sessenta (60) dias a contar do fato gerador. O empregador/empresa que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor da parte prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto a gestora, o trabalhador (a) e seus beneficiários não perderão o direito ao benefício, devendo a empregadora/empresa efetuar tal comunicado, não eximindo a empregadora/empresa de suas responsabilidades e sanções previstas.

Parágrafo 7º Em caso de afastamento médico, do trabalhador (a) por motivo de doença ou acidente de trabalho, o empregador/empresa manterá o recolhimento por até doze (12) meses. Caso o afastamento do trabalhador (a) seja por período superior aos doze (12) meses, o empregador/empresa fica desobrigada ao recolhimento desta contribuição a partir do decimo terceiro (13) mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios previstos nesta cláusula e no MANUAL DE NORMAS, REGRAS E CONDIÇÕES GERAIS, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador (a) afastado nos termos da lei.

Parágrafo 8º - O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimentos por valor inferior ao devido *“conforme quantidade de trabalhadores (as) relacionados no CAGED ou documento equivalente”* perderá o direito ao **BENEFÍCIOS SOCIAIS** a ele disponibilizados, até a efetiva regularização. Nesses casos, ocorrendo o evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes nao perderão seus direitos aos beneficios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios prestados pela gestora e suas tercerizadas. Neste caso, o trabalhador(a) e seus familiares perderão o direito do recebimento ou prestação desses benefícios sociais. Desta maneira o empregador/empresa responderá, perante o trabalhador (a) e seus dependentes se for o caso, a título de indenização, ao equivalente a dez (10) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração em favor do trabalhador (a) e seus beneficiarios se for o caso.

Caso o empregador regularize ses débitos no prazo de **15 (quinze) dias corridos**, após o recebimento da informação formal feito pelo sindicato laboral ou pela gestora, este ficará isento das responsabilidade.

Parágrafo 9º - Para os casos que por algum motivo, não ocorra o pagamento referente ao custeio previsto nesta clausula, até o dia 30 (trinta) de cada mês, isto acarretará a incidencia de multa de dez por cento (10%) pelo atraso do pagamento, e juros mensais de um por cento (1%) conforme previsão legal, alem das demais penalidades previstas neste instrumento coletivo, podendo ainda o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito.

Parágrafo 10º - Com a finalidade do conhecimento, transparência e lisura em todo o processo da negociação coletiva nesta prestação de serviços oferecidos pelo **BENEFÍCIOS SOCIAIS** disponível pela gestora e administradora de tal benefício, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles estarão disponível. Assim os procedimentos é necessário para que haja aplicação correta em sua finalidade do benefício a ser entregue a quem de direito e disponibilizado rigorosamente observando o devido carater social. A integra do **MANUAL DENORMAS, REGRAS E CONDIÇÕES GERAIS** que regem a prestação

dos **BENEFÍCIOS SOCIAIS** que estará registrada em cartório e poderá ser solicitada a gestora a qualquer momento.

PARÁGRAFO 11º - Toda e qualquer responsabilidade, de qualquer natureza, quanto à administração do FUNDO e pagamento dos eventos é exclusiva da gestora **CONECTA BENEFICIO SOCIAL**. (43) 98805 4932 - adm@conectabeneficiosocial.com.br

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA

O empregado dispensado por justa causa deverá receber carta aviso explicando o motivo da dispensa.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

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

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO - DISPENSA

Ao empregado demitido ou que pedir demissão, 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 legais.

Parágrafo primeiro – o aviso prévio de 30 (trinta) dias será acrescido de 3 (três) dias por ano ou proporcional de 01 (um) dia a cada 4 meses de serviço prestado, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias. Os dias adicionais de aviso prévio são indenizados.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - GARANTIA DO EXERCÍCIO DA MESMA FUNÇÃO NO CURSO DO AVISO PRÉVIO

Deverão ser mantidas as condições de trabalho, como deverá ser mantido o mesmo local de trabalho do empregado, durante o cumprimento do aviso prévio, sob pena de rescisão imediata do contrato, devendo o empregador pagar ao empregado o restante do aviso prévio, no prazo legal.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR ACIDENTE DE TRABALHO

Garantia estabelecida pelo artigo 169 do Decreto nº 611/92 de 21/07/92. O segurado que sofreu acidente de trabalho tem garantia, pelo prazo mínimo de doze meses, à manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio acidentário.

Parágrafo Único - Em caso de acidente de trabalho ou auxílio doença, durante o contrato de experiência, ficará o mesmo suspenso durante a concessão do benefício previdenciário, prorrogando o seu termo final por período igual ao que faltar para completá-lo no momento da concessão.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Aos empregados que estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito à aposentadoria 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, adquirido o direito sem que o requeira, cessará tal direito.

Parágrafo Único - O empregado interessado deverá informar/comprovar ao empregador o momento em que atingiu a condição prevista nesta cláusula.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PERSONAL TRAINER

Concomitantemente, o Profissional de Educação Física poderá ser empregado e PersonalTrainer autônomo em Clubes Sociais, recreativos e Entidades outras integrantes desta representação econômica:

a) Como empregado, registrado, com cargo, salário e jornada de trabalho definido contratualmente, prestará serviços destinados aos sócios/clientes dos integrantes da categoria;

b) Como personaltrainer autônomo, utilizando os equipamentos e instalações cedidas pelos integrantes da categoria mediante contrato de mútuo consentimento, de locação de espaço, sendo o respectivo contrato não vinculado a nenhuma das cláusulas desta convenção. Prestarão serviços a clientes seus, individualmente, em horários diferentes daqueles de seu contrato de trabalho como empregado, recebendo diretamente deles pelos seus serviços prestados. Por não haver subordinação, não haver interferência na administração, metodologia e procedimentos inerentes ao seu trabalho junto aos seus clientes, não há vínculo empregatício deste com os empregadores integrantes da categoria.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO

O empregador poderá alterar ou estabelecer novos critérios sobre a jornada de trabalho de seus empregados, desde que acordado com os mesmos, devendo comunicar ao Sindicato Profissional tais alterações:

a) Para todos os casos e efeitos legais, o salário nominal será considerado com base na jornada contratual;

b) Os empregadores poderão adotar intervalo intrajornada superior a 2 (duas) horas, sendo no máximo 4 (quatro) horas sem que o referido tempo seja computado para fins remuneratórios, tanto para o profissional mensalista, horista ou aulista.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA 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.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

O empregador abonará 01 (um) dia de ausência no ano, do empregado, e o DSR correspondente não considerará a repercussão do desconto nas férias, nos casos de ausência do empregado motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais, mediante comprovação, desde que seja solicitada licença específica, por escrito, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA AO EMPREGADO ESTUDANTE

Aos empregados estudantes fica assegurado o abono de faltas por ocasião dos exames escolares finais, quando comunicados previamente aos empregadores e desde que coincidam com o horário de sua jornada regular, mediante comprovação posterior, desde que cursando doutorado ou mestrado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTA PARA MÃE TRABALHADORA

As faltas para atendimento médico de dependentes previdenciários menores de 18 (dezoito) anos, 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 2 FALTAS por bimestre.

FÉRIAS E LICENÇAS FÉRIAS COLETIVAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS COLETIVAS

Os empregadores poderão conceder férias coletivas aos seus empregados por um período mínimo de 10 (dez) dias, bastando para isso comunicar com antecedência mínima de 15 (quinze dias), à SRT-PR e o Sindicato Profissional, na forma do Art. 139 da CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - OPÇÃO PELO PERÍODO DE FÉRIAS

Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco)

dias corridos, cada um.

Paragrafo Único: É vedado o início das férias no período de 2 (dois) dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - LOCAL PARA REFEIÇÃO EM CONDIÇÕES HIGIÊNICAS

As Entidades com mais de 10 (dez) empregados destinarão local, com boas condições de higiene, para refeições e lanches de seus empregados, sendo opcional ao empregador, o fornecimento de alimentação, total ou parcial, sem que isso venha constituir qualquer acréscimo ao salário, nele não produzindo reflexos.

EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISOS

Os empregadores disponibilizarão no edital do estabelecimento, espaço para os informes de caráter estritamente sindicais do interesse do trabalhador, vedado tacitamente quando de caráter político/partidário.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TAXA NEGOCIAL PATRONAL (SECRASO-NP)

Conforme Tema 935 do STF, a Taxa Negocial Patronal prevista no Art. 513, alínea "e" CLT, e foi discutida e aprovada na Assembleia Geral Extraordinária realizada em 25/09/2025 devidamente convocada, através da publicação de edital, e instituída na Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo Coletivo de Trabalho. Deve ser paga por todos os integrantes da categoria econômica representada pelo SECRASO-NP, filiadas ou não, tendo seu caráter compulsório.

O valor da **TXNP 2025/1^a** é de 4% (quatro por cento) sobre a folha bruta de pagamento de Novembro/2025 já devidamente reajustada pela CCT 2025/2026 à vencer em **10/12/2025**, e a **TXNP 2025/2^a** é de 4% (quatro por cento) sobre a folha bruta de pagamento de Abril/2026 à vencer em 08/05/2026.

PARÁGRAFO ÚNICO - Conforme aprovado em assembleia geral, as Entidades Econômicas representadas pelo SECRASO-NP que optarem em se opor ao recolhimento, da TAXA NEGOCIAL PATRONAL, deverão encaminhar ao SECRASO-NP, até o dia **15/10/2025**, que corresponde a **15 (quinze) dias úteis**, a contar da data de realização da AGE Patronal do dia 25/09/2025 que aprovou a cláusula, a "CARTA DE OPOSIÇÃO AO RECOLHIMENTO DA TAXA NEGOCIAL PATRONAL", assinada pelo representante legal da Entidade, a qual deverá ser protocolada em dias úteis na sede do sindicato endereço sito à Rua Senador Souza Naves, nº 683, sl 702, Londrina-PR, no horário das 09:00 às 12:00 horas e das 13:30 às 17:00 horas, ou encaminhada por Carta Registrada junto à EBCT e postada dentro do prazo referente ao devido protocolo. A Carta de Oposição, ao Recolhimento da Taxa Negocial

Patronal, deverá ser acompanhada dos seguintes documentos, comprobatórios, da representação legal do seu signatário: a) Ata de Posse, quando for assinada pelo presidente da entidade; b) Contrato Social, quando for assinada pelo proprietário ou sócio da empresa; c) Procuração particular para a devida representação legal; e esta, acompanhada dos instrumentos constitutivos e ata de posse dos Outorgantes, bem como cópia do documento de identificação (RG, CNH ou documento oficial com foto) dos subscritores.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TAXA DE REVERSÃO CATEGORIA PROFISSIONAL (SINPEFEPAR)

A(s) Entidade(s) empregadora(s) descontara (ão) dos empregados de educação físicas já reajustados na data base (outubro de 2025), de todos os empregados profissionais de educação física de acordo com a decisão da Assembleia Geral da categoria profissional, a contribuição assistencial de 6,0%(seis por cento) de suas respectivas remunerações, sendo 3% (três por cento) sobre o salário de novembro/2025 e 3% (três por cento) sobre o salário de dezembro/2025, valor este aprovado pela assembleia geral específica dos empregados da categoria, que deverá ser recolhida ao Sindicato Profissional, por meio de depósito bancário no SICOOB, agência: 4368, conta corrente: 99652-1 CNPJ r 07.276.365/0001-92 em nome do SINPEFEPAR ou através de pix chave 41 98711-0907. O comprovante deverá ser encaminhado ao e-mail presidencia@sinpefepar.com.br.

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

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

Paragrafo Terceiro: O direito de oposição ao desconto deverá ser exercido SOMENTE via correio através de carta registrada de próprio punho e assinada pelo profissional com firma reconhecida, o qual deverá enviara correspondência por "CARTA REGISTRADA com aviso de recebimento "AR", sendo o prazo de recebimento a data protocolada no correio 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. NÃO SERÁ ACEITA CARTA DE OPOSIÇÃO PARA SER PROTOCOLADA NA SEDE DO SINPEFEPAR EM HIPOTESE ALGUMA, somente na forma contida neste paragrafo, ou seja, "SOMENTE via correio através de carta registrada".

Parágrafo Quarto: A carta de próprio punho deverá conter obrigatoriamente conter dados do profissional: Nome legível, RG, Nº da inscrição no CREF, e-mail, celular e dado 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 2025/2026, será caracterizado como ato antissindical e estará sujeito às medidas judiciais cabíveis, além da multa prevista no presente instrumento.

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

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - REVISÃO

As partes signatárias da presente convenção se comprometem a reunir-se, quando houver interesse de qualquer uma delas, para reexaminar as cláusulas desta convenção.

DISPOSIÇÕES GERAIS

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - MULTA

Fica estabelecida a multa de 30% (trinta por cento) do piso salarial da categoria por infração e por empregado envolvido no caso de descumprimento de qualquer das cláusulas contidas nesta convenção, revertendo-se o benefício em favor da parte prejudicada.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CATEGORIAS E CLASSES ABRANGIDAS

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, abrange os associados, filiados bem como todos os empregados e empregadores pertencentes às categorias econômicas e profissionais representadas pelos convenientes, referentes aos empregados em Entidades Culturais, Recreativas, de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional, na base territorial representada pelos signatários. Os empregadores são aqui denominados de Entidades.

Por assim haverem convencionado, as partes assinam o requerimento para encaminhamento da presente Convenção Coletiva de Trabalho em 2 (duas) vias de iguais teor e forma, para um só efeito, para fins de registro e arquivo, junto à Superintendência Regional do Trabalho do MTE no Estado do Paraná, de consonância com o que determina o art. 614 da C.L.T. e conforme Portaria 282 e Instrução Normativa nº 6, ambas de 06 de agosto de 2007.

}

JOSE MILTON DE SOUZA
PRESIDENTE

SINDICATO DAS ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSIST SOCIAL, DE ORIENT E FORMACAO PROF DO
NORTE DO PARANA

GILDASIO JOSE DOS SANTOS
PRESIDENTE

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

ANEXOS

ANEXO I - ATA SINPEFEPAR

[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>.

