

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR014843/2026
DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO: 18/03/2026 ÀS 12:22

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;

E

SINDICATO DAS ACADEMIAS E ATIVIDADES AFINS DO NOROESTE DO PARANA-SINACAD/NOPR, CNPJ n. 07.122.938/0001-23, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE RICARDO COSTA;

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 março de 2025 a 28 de fevereiro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **a) de atividades físicas: ginástica, pilates, alongamento, musculação, hidroginástica, spinning, RPM, bicicleta, fitball ou outras atividades desenvolvidas pela academia. b) Desportivos: Natação, Futebol, Basquete, Voleibol, dentre outros; c) Danças: Dança de Salão, Jazz, Ballet, Lambaeróbica, Forró, Tango, Dança Flamenca, dentre outras danças; d) Yôga: Power Yoga, Ashtanga Yoga, Hatha Yoga e atividades similares; e) Artes marciais: Karatê, Boxe, Jiu-Jitsu, Capoeira, Tae-Kwon-Do, Kung-Fú, Box-Tailandês, Judô, Luta-Greco- Romana, Krav-Magá, Tai-chi-chuan e congêneres;** , com abrangência territorial em Altamira do Paraná/PR, Alto Paraná/PR, Alto Piquiri/PR, Altônia/PR, Amaporã/PR, Araruna/PR, Atalaia/PR, Barbosa Ferraz/PR, Boa Esperança/PR, Bom Sucesso/PR, Borrazópolis/PR, Cambira/PR, Campina da Lagoa/PR, Campo Mourão/PR, Cianorte/PR, Cidade Gaúcha/PR, Colorado/PR, Corumbataí do Sul/PR, Cruzeiro do Oeste/PR, Cruzeiro do Sul/PR, Diamante do Norte/PR, Douradina/PR, Doutor Camargo/PR, Engenheiro Beltrão/PR, Fênix/PR, Florai/PR, Floresta/PR, Flórida/PR, Francisco Alves/PR, Goioerê/PR, Guairaçá/PR, Guaporema/PR, Icaraíma/PR, Iguaçu/PR, Inajá/PR, Indianópolis/PR, Iporã/PR, Iretama/PR, Itaguajé/PR, Itambé/PR, Itaúna do Sul/PR, Ivatuba/PR, Jandaia do Sul/PR, Janiópolis/PR, Japurá/PR, Jardim Olinda/PR, Juranda/PR, Jussara/PR, Kaloré/PR, Loanda/PR, Lobato/PR, Luiziana/PR, Mamborê/PR, Mandaguaçu/PR, Mandaguari/PR, Maria Helena/PR, Marialva/PR, Marilena/PR, Mariluz/PR, Maringá/PR, Marumbi/PR, Mirador/PR, Moreira Sales/PR, Munhoz de Melo/PR, Nova Aliança do Ivaí/PR, Nova Cantu/PR, Nova Esperança/PR, Nova Londrina/PR, Nova Olímpia/PR, Ourizona/PR, Paíçandu/PR, Paraíso do Norte/PR, Paranacity/PR, Paranaipoema/PR, Paranaíba/PR, Peabiru/PR, Pérola/PR, Planaltina do Paraná/PR, Porto Rico/PR, Presidente Castelo Branco/PR, Querência do Norte/PR, Quinta do Sol/PR, Roncador/PR, Rondon/PR, Santa Cruz de Monte Castelo/PR, Santa Fé/PR, Santa Isabel do Ivaí/PR, Santo Antônio do Caiuá/PR, São Carlos do Ivaí/PR, São João do Caiuá/PR, São Jorge do Ivaí/PR, São Jorge do Patrocínio/PR, São Pedro do Ivaí/PR, São Pedro do Paraná/PR, São Tomé/PR, Sarandi/PR, Tamboara/PR, Tapejara/PR, Tapira/PR, Terra Boa/PR, Terra Rica/PR, Tuneiras do Oeste/PR, Ubatã/PR, Umuarama/PR, Uniflor/PR e Xambrê/PR.

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

Os pisos salariais, para o período de 01/03/2025 a 28/02/2026, fica estabelecidos como seguem:

Privacidade - Termos

Para profissional de educação física/Tecnólogo horista, fica estipulado a hora-aula base no valor de R\$ 14,00 (quatorze reais), com vigência a partir de fevereiro de 2026 (dois mil e vinte e seis).

Para profissional de educação física/Tecnólogo mensalista, fica estipulado o piso salarial de R\$ 3.080,00 (três mil e oitenta reais) para jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais com vigência a partir de fevereiro de 2026 (dois mil e vinte e seis). Havendo contratação de profissional de educação física com jornada inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, o piso salarial será proporcional à jornada.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - RETROATIVOS – Para o período retroativo, de março de 2025 a janeiro de 2026, o piso salarial hora/aula será de R\$13,50 (treze reais e cinquenta centavos), incluído o DSR, cujo montante a ser pago ao trabalhador poderá ser parcelado em até 4 (quatro) parcelas mensais e consecutivas, sendo a 1ª (primeira) em abril de 2026.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Para os Profissionais de Educação Física/Tecnólogos com salário superior ao piso acima descrito, aplica-se reajuste em 6% (seis por cento), a partir de março/2025.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Fica assegurado às academias e atividades afins que tenham concedido antecipações salariais espontâneas, anotadas ou não como compensáveis, durante o período de 01.03.2025 até 28.02.2026, a compensação do fixado no caput com os percentuais já adiantados.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Fica excluído do sistema de compensação previsto no parágrafo anterior, todo reajuste salarial proveniente de promoção e/ou alteração de cargo, equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado e aumento real, expressamente concedido a esse título.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Para os docentes contratados entre 01.03.2025 e 28.02.2026 os reajustes salariais prescrito no caput e no parágrafo primeiro dessa cláusula será proporcional ao tempo de serviço, na base de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado. Para este fim, considerar-se-á como um mês fração igual ou superior a 15 dias.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - RECIBOS DE PAGAMENTO

Todos os estabelecimentos fornecerão aos seus empregados comprovante demonstrativo de todas as verbas remuneratórias integrantes do salário, bem como os descontos incidentes a cada mês, explicitando a jornada de trabalho, o valor da hora/aula, se for o caso, o número de horas extras e seu respectivo adicional, o D.S.R., o Depósito do F.G.T.S., etc.

Parágrafo único - As jornadas de trabalho, bem como o valor da remuneração, deverão constar das anotações da CTPS dos trabalhadores.

REMUNERAÇÃO DSR

CLÁUSULA SEXTA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

Ressalvados os empregados mensalistas, cujos salários já são integrados pela verba do repouso semanal remunerado, fica assegurada tal verba também aos empregados horistas. Este adicional será pago à razão de 1/6 (um sexto) que incidirá sobre a remuneração horária básica.

PARÁGRAFO ÚNICO - Nos termos do art. 6º, da Lei n. 605/49, não será devida a remuneração quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo

integralmente o seu horário de trabalho.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - REDUÇÃO SALARIAL

As Academias e atividades afins poderão paralisar parcialmente suas atividades gerais como medida para garantir a saúde e segurança dos trabalhadores contra o Coronavírus, uma vez que por força do art. 7º, inciso XXII da Constituição Federal, a “redução dos riscos inerentes ao trabalho” é de responsabilidade do empregador. Em caso de paralisação da jornada nos termos aqui mencionados, o empregador poderá reduzir a jornada e os salários dos empregados em até 50% (cinquenta por cento) nos termos do art. 611-A, § 3º., em ocorrendo rescisão contratual, será considerado o valor integral da remuneração, sem qualquer redução, para fins do cálculo de verbas rescisórias.

§ 1º A extinção desta convenção coletiva provocará a revogação imediata da redução salarial aqui tratada.

CLÁUSULA OITAVA - REMUNERAÇÃO DO EMPREGADO SUBSTITUTO

O empregado substituto deverá perceber o mesmo salário que o substituído, enquanto perdurar a substituição, ressalvadas as vantagens pessoais, respeitando-se os planos de cargos e salários da empresa que os tiver.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA NONA - DECIMO TERCEIRO SALARIO

A metade do Décimo Terceiro Salário será paga aos empregados entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, a título de adiantamento, nos termos da lei 4.749/65. Os 50% (cinquenta por cento) restante será pago até o dia 20 (vinte) de dezembro.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA - DO AUXILIO MORTE/FUNERAL

Ocorrendo o falecimento do empregado, a Entidade será obrigada a conceder auxílio funeral à sua família, em valor a ser estipulado pelo empregador dentro de sua disponibilidade.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DESCONTOS NAS MENSALIDADES

Fica concedido ao empregado desconto de 100% (cem por cento) na mensalidade dos cursos oferecidos pelo empregador, assim como duas bolsas de 50% (cinquenta por cento) para seus parentes em 1º Grau.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AVISO PREVIO

Dado o aviso prévio, a rescisão torna-se efetiva depois de expirado o prazo de 30 dias ou a proporcionalidade legal, quando for o caso. Se a parte notificante reconsiderar o ato, antes do seu termo, à outra parte é facultado aceitar ou não a reconsideração. Caso seja aceita a reconsideração ou continuando a prestação depois de expirado o prazo, o contrato continuará a vigorar, como se o aviso prévio não tivesse sido dado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso prévio, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de duas horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Para os empregados com jornada inferior a 44 horas semanais, aplica-se a redução prevista no parágrafo anterior de maneira proporcional à jornada contratada.

PARÁGRAFO TERCEIRO - É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias prevista neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 1 (um) dia, na hipótese do inciso I, e por 7 (sete) dias corridos, na hipótese do inciso II, ambos do artigo 487 da CLT.

PARÁGRAFO QUARTO - A falta de aviso por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

PARÁGRAFO QUINTO - O empregado que, durante o prazo do aviso prévio, cometer qualquer das faltas consideradas pela lei como justas para a rescisão, perde o direito ao restante do respectivo prazo.

PARÁGRAFO SEXTO - O empregado, despedido sem justa causa, fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, ficando o estabelecimento desobrigado de remunerar-lhe os dias não trabalhados.

PARÁGRAFO SÉTIMO - O reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra seu tempo de serviço para todos os efeitos legais.

CONTRATO A TEMPO PARCIAL

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONTRATO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

Nos termos do artigo 58-A da CLT, faculta-se às academias, nos casos em que a jornada semanal não exceder a 30 horas, a adoção do contrato de trabalho em regime de tempo parcial, sendo o salário proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, com jornada de 44 horas semanais, respeitando-se o valor-hora mínimo relativo a tal jornada de trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO - Nesta modalidade contratual a remuneração mensal poderá ser inferior ao salário mínimo federal, em decorrência da quantidade de horas trabalhadas pelo empregado.

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CATEGORIAS PROFISSIONAIS

Para fins de aplicação desta convenção coletiva, entende-se por Profissional de Educação Física o profissional graduado com Bacharelado, com Licenciatura Plena ou Provisionado e Tecnólogos em Educação Física, devidamente inscrito no SISTEMA CONFEF/CREF9-PR: o empregado responsável pela orientação e/ou transmissão de conhecimentos aos usuários dos serviços referidos na cláusula segunda, deste instrumento, e são assim classificados:

a) de atividades físicas: ginástica, pilates, alongamento, musculação, hidroginástica, *spinning*, RPM, bicicleta, fitball ou outras atividades desenvolvidas pela academia.

b) Desportivos: Natação, Futebol, Basquete, Voleibol, dentre outros;

- c) Danças: Dança de Salão, Jazz, Ballet, Lamberóbica, Forró, Tango, Dança Flamenca, dentre outras danças;
- d) Yôga: Power Yoga, Ashtanga Yoga, Hatha Yoga e atividades similares;
- e) Artes marciais: Karatê, Boxe, Jiu-Jitsu, Capoeira, Tae-Kwon-Do, Kung-Fú, Box-Tailandês, Judô, Luta-Greco- Romana, Krav-Magá, Tai-chi-chuan e congêneres e
- f) Outras Categorias regidas pela legislação específica ATINENTE ao Profissional de Educação Física.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PERSONAL TRAINER

Nos termos da cláusula 22, o Profissional de Educação Física poderá ser contratado como empregado ou *personal trainer* autônomo.

a) Como empregado terá anotação na CTPS, função específica, remuneração e jornada de trabalho, definidos contratualmente, bem com estará obrigado cumprir os requisitos de personalidade, continuidade e subordinação. Neste caso, tal profissional prestará serviços destinados aos clientes da Academia;

b) Como *personal trainer* (parceiro autônomo), utilizando os equipamentos e instalações locadas pela Academia, o profissional de educação física prestará serviços a clientes exclusivamente seus, de forma individual ou coletiva, mediante contrato escrito, em horários diferentes daqueles de seu contrato de emprego e receberá diretamente de seus clientes pelos serviços prestados, bem como a eles emitirá recibos próprios. Neste caso, fica excluída a possibilidade de caracterização de vínculo empregatício entre a Academia e o profissional em questão, **e o personal trainer poderá prestar serviços a seus clientes, utilizando as instalações das Academias, desde que com o consentimento expresso da Academia e mediante o pagamento de eventuais taxas exigidas pela Academia.**

PARÁGRAFO ÚNICO – Quando a Academia e o Profissional de Educação Física firmarem contrato de personal trainer, a forma deste deverá ser escrita.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONTRATO POR PRAZO INDETERMINADO

Em regra, os contratos individuais de trabalho, no âmbito das academias, deverão ser feitos por prazo indeterminado, mas ficam ressalvadas as demais hipóteses de contratação dispostas neste instrumento normativo e na legislação trabalhista.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - MULTA INDENIZATÓRIA RELATIVA AO TRINTÍDIO ANTERIOR

Conforme a Lei n.º 7.238/84, em seu artigo 9º, fica assegurado aos empregados, o recebimento de indenização no valor de um salário do trabalhador, em virtude de dispensa sem justa causa, 30 (trinta) dias antecedentes à data-base (01/03).

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

Se o empregado tiver sido contratado individual de trabalho por tempo igual ou maior que 1 (um) ano de serviço no estabelecimento sua rescisão poderá ser homologada no Sindicato Profissional ou no Ministério do Trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO - Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos nesta cláusula, a homologação poderá ser prestada pelo Representante do Ministério Público, ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento destes, pelo Juiz de Paz.

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

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ESTABILIDADE DA GESTANTE E DA ADOTANTE

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5(cinco) meses após o parto.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A mesma vedação estende-se também à empregada adotante desde a confirmação da adoção até 5 (cinco) meses após esta, desde que seja feita prova junto ao estabelecimento, mediante a entrega da cópia da decisão judicial que concedeu a adoção ou a guarda judicial para fins de adoção.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Não se aplica o disposto nesta cláusula no caso de:

- a) rescisão contratual por justa causa;
- b) acordo entre as partes, assistido pelo sindicato profissional, onde seja garantida a indenização do período referido no *caput*;
- c) pedido de demissão;
- d) rescisão ou término do contrato de experiência.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O empregador poderá tornar sem efeito, unilateralmente, a dispensa imotivada, se a empregada comunicar o seu estado gravídico logo após a dação do aviso prévio ou da comunicação da dispensa.

PARÁGRAFO QUARTO - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador, não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b", ADCT).

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO EMPREGO

Gozarão de estabilidade no emprego, salvo por motivo de justa causa para demissão:

- a) Por 60 (sessenta) dias, o empregado que tiver se afastado do trabalho por mais de quinze dias, após ter recebido alta médica e gozo de benefício previdenciário;
- b) Por 2 (dois) anos, imediatamente anterior à complementação do tempo para a aposentadoria, desde que o empregado avise o empregador por escrito 60 dias antes do termo inicial da estabilidade.
- c) Ao alistando, desde a incorporação no serviço militar até 30 dias após a baixa.
- d) Por doze meses após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio- acidente, o segurado que sofreu acidente do trabalho;

Parágrafo único - O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DURAÇÃO DA HORA DE TRABALHO

A hora padrão de trabalho terá duração de 60 (sessenta) minutos e sua remuneração consta da alínea a) do quadro de pisos salariais previsto na cláusula terceira desta Convenção Coletiva de Trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO – Não obstante o disposto no *caput* fica facultado a fixação de hora de trabalho com a duração mínima de 30 min. e máxima de 1h30min, com remuneração proporcional ao valor fixado para a hora de trabalho de 60 (sessenta) minutos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO

O profissional de educação física será contratado por hora de trabalho ou por jornada de trabalho mensal de 44 (quarenta horas) horas, observada a remuneração específica tratada neste instrumento para cada forma de contratação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Não será considerado como contrato de emprego a relação jurídica eventualmente pactuada com profissionais que prestam serviços na condição de *personal trainner (parceiro autônomo)*, se não preenchidos os requisitos legais caracterizadores do contrato individual de trabalho, quais sejam: pessoalidade, subordinação, remuneração e continuidade.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Não será considerada jornada de trabalho extraordinária a prestação de serviços por profissionais contratados em regime de emprego, quando este serviço se der fora de sua jornada contratual na condição de *personal trainner* e o referido profissional receber sua remuneração diretamente do usuário e tomador do serviço por ele prestado. Neste caso, aplicar-se-á na prestação de serviços excedente o prescrito no parágrafo 1º, desta cláusula.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Ressalva a hipótese descrita no parágrafo 2º, caracterizada a jornada extraordinária, em regime de emprego, será devido o competente adicional.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS

Fica autorizada a adoção do regime de compensação de horas de trabalho, denominado Banco de Horas, na forma preceituada pelo art. 59 parágrafos 2º e 3º da CLT, com redação dada pela Lei nº 9.601/98. O regime deverá ser formalizado por escrito entre empregado e o empregador, por força do prescrito na CLT, art. 59, *caput*, bem como protocolado no SINPEFEPAR.

Parágrafo primeiro - O período de contratação do Banco de Horas (zeramento das horas extras realizadas) não poderá ser ajustado por prazo superior a 01(um) ano.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As horas extras não compensadas com folgas, até o limite de 15(quinze) horas, por ocasião do zeramento serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento), e as que excederem deste limite, serão remuneradas com adicional de 75% (setenta e cinco por cento).

Parágrafo terceiro - Em caso de rescisão do contrato de trabalho, não tendo havido a compensação integral das horas extras trabalhadas, o empregado terá o direito ao recebimento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da hora devida na data da rescisão com o adicional firmado no parágrafo anterior.

PARÁGRAFO QUARTO – Os empregadores deverão manter quadro de débito ou crédito do saldo de horas, ou fornecer mensalmente extrato desse saldo aos trabalhadores empregados.

PARÁGRAFO QUINTO – É facultado ao empregado denunciar, por escrito e a qualquer tempo, o acordo de compensação de horas firmado com o empregador.

PARÁGRAFO SEXTO – As horas extras referidas na presente cláusula não poderão ser compensadas com as férias ou dias de descanso remunerado do empregado.

PARÁGRAFO SÉTIMO - O regime de Banco de Horas poderá ser aplicado tanto quando da realização antecipada de horas de trabalho e posterior compensação em folgas, quanto para concessão de folga antecipada e posterior compensação com horas de trabalho.

PARÁGRAFO OITAVO - Em função das orientações das autoridades sanitárias para suspensão das atividades letivas, como prevenção ao contágio da gripe H1N1 (gripe suína) ou Covid-19, as jornadas de trabalho não executadas por esta razão serão repostas pelos trabalhadores sem que lhes sejam devida remuneração extraordinária. A referida reposição de jornada de trabalho poderá ocorrer, inclusive. A compensação de jornada ora prescrita ocorrerá por força da presente cláusula e independência de formalização de banco de horas ou qualquer outro termo formal de compensação entre a academia e o empregado.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - INTERVALOS

Os intervalos serão fixados nos seguintes termos:

I – Fica assegurado o direito às empregadas lactantes, a concessão legal dos intervalos intra-jornada para amamentação.

II – Os intervalos intra-jornada até 20 minutos, em caso de jornada de trabalho inferiores a 4 (quatro) horas, não serão remunerados, mesmo quando acrescentados ao final da jornada.

III - O intervalo intra-jornada previsto no art. 71, da CLT, poderá ser fixado, por acordo escrito entre o empregado e a Academia, com duração superior a duas horas. As horas de intervalo, excedente de duas, não serão remuneradas, nem sobre elas recairá o adicional de hora extraordinária.

IV - Por acordo individual homologado pelo sindicato de classe, o intervalo de que se trata o artigo 66, da CLT, poderá ser ajustado e reduzido entre empregado e empregador, sem incidência de adicional de jornada extraordinária.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS

Os atestados médicos, para justificação de faltas ou afastamento do trabalho, devem ser vistados por médicos credenciados pelo empregador para terem eficácia jurídica, excetuados os atestados do Sistema Único de Saúde.

FÉRIAS E LICENÇAS REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS E INDIVIDUAIS

Considerando o caput do art. 611-A da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/17, ficam autorizados os Empregadores a concederem férias coletivas ou individuais, sem a necessidade de pré-aviso com 30 dias de antecedência ou notificação com 15 dias de antecedência para a Secretaria do Trabalho e para o Sindicato dos Trabalhadores da Categoria.

§ 1º. Para atender as comunicações previstas nos Arts. 135 e 139, § 2º., da CLT, o empregador deverá notificar o trabalhador, a Secretaria do Trabalho e o Sindicato dos Trabalhadores com 02 (dois) dias de antecedência do início das férias coletivas. O afastamento em férias poderá ser imediato.

§ 2º. No período de vigência do presente instrumento os empregadores ficam autorizados a iniciar as férias em qualquer dia da semana, sem a necessidade de observar o § 3º. do art. 134 da CLT.

LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA LICENÇA REMUNERADA

Os Empregadores poderão paralisar suas atividades gerais ou parciais como medida para garantir a saúde e segurança dos trabalhadores contra o coronavírus e conceder licença remunerada aos trabalhadores durante o período declarado pelas autoridades de saúde brasileiras como quarentena ou pelo período acordado entre os Empregadores e os Empregados, sendo possível a prorrogação.

§ 1º. Se a licença remunerada for superior a 30 dias, o trabalhador perderá o direito a férias, devendo ser pago o respectivo terço constitucional até o final da vigência deste instrumento ou no momento da rescisão do contrato de trabalho se ocorrer antes.

§ 2º. Na hipótese de licença remunerada, o Empregado fará a compensação dos dias parados por ocasião e durante a fruição das férias normais.

LICENÇA MATERNIDADE

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA MATERNIDADE

Nos termos do art. 392, da CLT, a empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.

LICENÇA ADOÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - LICENÇA ADOTANTE

À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade igual à prescrita na cláusula 28 desta Convenção.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LICENÇA PATERNIDADE

Aos pais empregados da categoria profissional regulada por este instrumento, fica assegurada por ocasião do nascimento de filho, uma licença de 5 (cinco) dias sem desconto de salário e vantagens.

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TAXA DE REVERSÃO SALARIAL

A(s) Entidade(s) empregadora(s) descontará(ão) dos empregados de Educação Físicas já reajustados na data base, de todos os empregados Profissionais de Educação Física de acordo com a decisão da Assembleia Geral da categoria profissional, a contribuição assistencial no valor de R\$ 70,00 (setenta reais) em única parcela, do salário do mês de Maio 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 SICOOB, 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: 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 paragrafo, ou seja, "SOMENTE via correio através de carta registrada".

Parágrafo Segundo: A carta de próprio punho deverá obrigatoriamente conter todos os dados do profissional: Nome legível, RG, Nº da inscrição no CREF, e-mail, 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, por meio de ofício através do endereço eletrônico informado pelo profissional.

Parágrafo Terceiro: 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 Quarto: A validade da carta de oposição enviada exclusivamente pelo correio nos termos do Paragrafo 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 Quinto: Não será aceita carta enviada pelo correio com postagem simples e sem identificação do profissional.

Parágrafo Sexto: É vedado aos empregadores ou seus prepostos, assim considerados os gerentes e os integrantes dos setores de Recursos Humanos, Departamento Pessoal, inclusive, por Escritórios de

Contabilidade, a adoção de quaisquer procedimentos visando a induzir os empregados em proceder 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FUNDO DE NEGOCIAÇÃO SINDICAL EME

Por mutuo consentimento das partes convenientes fica ajustado que as Academias e Atividades Afins contribuirão ao sindicato profissional com a importância equivalente a R\$ 50,00 (cinquenta reais), em duas parcelas de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) por Profissional de Educação Física contratado abrangido pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, cujos recolhimentos deverão ocorrer nos dias 10 de abril de 2026 e 10 de maio de 2026, respectivamente, por meio de depósito bancário no SICCOOB, 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 – Com os recursos indicados na presente cláusula a entidade profissional promoverá assistência social e formação profissional aos integrantes da categoria, bem como o desenvolvimento das negociações sindicais individuais e coletivas, além do atendimento colaborativo às solicitações do MPT e Auditoria Fiscal do Trabalho, entre outros órgãos da Administração Pública.

PARAGRAFO SEGUNDO: O fundo será destinado para manutenção do site do SINPEFEPAR, bem como hospedagem e domínio, banco de dados de artigos científicos, além de cursos de qualificação, aprimoramento e atualização profissional, seminários e congressos direcionados expressamente como benefícios apenas e exclusivamente aos profissionais da categoria.

PARÁGRAFO TERCEIRO – A entidade sindical se compromete, igualmente, a realizar homologações de contrato de trabalho sem custo para as instituições patronais, caso estas assim demonstrem interesse de assim proceder, realizando no mesmo sentido o atendimento das empresas em geral.

PARÁGRAFO QUARTO – Tendo em vista o caráter eminentemente excepcional desta previsão, as disposições contidas nesta cláusula são compreendidas apenas durante a vigência da convenção, não assegurando quaisquer direitos individuais ou coletivos a qualquer título.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TAXA DE REVERSÃO PATRONAL

Ao Sindicato das Academias e Atividades Afins do Noroeste do Paraná - SINACAD/NOPR, as empresas que prestam os serviços descritos na cláusula primeira, desta Convenção Coletiva, deverão recolher taxa de reversão patronal (contribuição assistencial) no valor de:

-Associados – R\$ 200,00 (Duzentos reais);

- Não associados – 400,00 (quatrocentos reais) no mês de fevereiro/2025.

Parágrafo Primeiro - O montante devido, nos termos desta cláusula, de deverá ser recolhido até o dia 15.02.2025, em conta bancária a ser indicada pelo Sindicato, devendo ser enviada ao mesmo, cópia autenticada da folha de pagamento do mês de janeiro, onde conste nome dos funcionários e seus salários.

Parágrafo Segundo - Caso o recolhimento não seja efetuado na data aprazada, sem prejuízo de inclusão do nome da Academia no Serviço de Proteção ao Crédito (SPC), conforme deliberação assemblear, este Estabelecimento incorrerá em multa de 30% (trinta por cento) sobre o valor devido nos termos do caput da presente cláusula, além do reajuste mensal pelo INPC-IBGE, ou equivalente.

Parágrafo Terceiro – Em caso de inadimplência da Academia ou empresa de atividade afim, fica assegurado ao Sindicato Patronal o direito de promover a execução judicial do crédito estabelecido no caput cumulado com as disposições previstas no parágrafo 2º, desta cláusula. Nesta hipótese, o Estabelecimento deverá arcar com despesas judiciais e honorários advocatícios relativos ao referido processo judicial. Para tanto, fica desde já eleito o foro de Maringá –PR.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - SINDICALIZAÇÃO

As Academias não obstarão a sindicalização de seus empregados, obrigando-se a descontar em folha de pagamento a mensalidade devida, desde que por eles autorizados, e efetuar o recolhimento ao sindicato até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao que deu origem ao desconto, incorrendo na pena legal por descumprimento desta cláusula.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - COMISSÃO PARITÁRIA

Qualquer dúvida por ventura existente nesta Convenção Coletiva de Trabalho, será dirimida por uma comissão paritária de três representantes do sindicato da categoria econômica e três representantes do sindicato da categoria profissional ao qual o problema esteja afeto, que esgotará todas as medidas conciliatórias ao seu alcance, a fim de evitar procedimento judicial.

PARÁGRAFO ÚNICO - A comissão a que menciona o *caput* desta cláusula será instalada em prazo de 60 (sessenta) dias a contar da data de depósito deste instrumento normativo, possuindo a atribuição, além daquela já mencionada, de efetivar a discussão e revisão da totalidade das cláusulas componente do presente instrumento coletiva, de conformidade com o entendimento as respectivas diretorias, e após aprovação pelas assembleias gerais de ambas as entidades sindicais.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

Fica estabelecido que o não cumprimento de quaisquer das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho importará em uma multa equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial do nível funcional do empregado, em favor da parte prejudicada, além das previstas em lei. A referida multa não incidirá sobre as cláusulas cujos textos forem repetição de lei, orientação jurisprudencial, súmula ou precedente normativo.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PUBLICAÇÕES SINDICAIS

Os empregadores cientificarão a afixação em quadros próprios acessíveis aos empregados, as notas e publicações enviadas pelo sindicato, desde que não seja material político-partidário.

}

GILDASIO JOSE DOS SANTOS
PRESIDENTE
SINDICATO DOS PROFISSIONAIS/ PROFESSORES /TECNOLOGO DE EDUCACAO FISICA DO ESTADO DO PARANA -
SINPEFEPAR

JOSE RICARDO COSTA
PRESIDENTE
SINDICATO DAS ACADEMIAS E ATIVIDADES AFINS DO NOROESTE DO PARANA-SINACAD/NOPR

ANEXOS

ANEXO I - ASSEMBLÉIA

[Anexo \(PDF\)](#).

ANEXO II - ASSEMBLÉIA

[Anexo \(PDF\)](#)[Anexo \(PDF\)](#).

