

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2020**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR001555/2020  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 26/06/2020  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR030904/2020  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.106408/2020-11  
**DATA DO PROTOCOLO:** 25/06/2020

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

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 Presidente, Sr(a). SERGIO LUIZ NASCIMENTO;

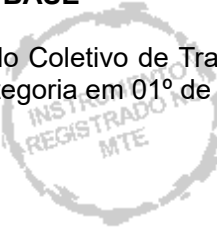
E

SINDICATO DOS CLUBES ESPORTIVOS, DE CULTURA FISICA E HIPICOS DO ESTADO DO PARANA., CNPJ n. 02.740.267/0001-40, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALI TARBINE;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 03 de junho de 2020 a 31 de dezembro de 2020 e a data-base da categoria em 01º de março.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissionais de Educação Física, devidamente habilitado nos termos da Lei 9696/1998 e que preste serviços em estabelecimentos voltados a atividades físicas e desportivas, tais como academias de ginástica, escolas de dança, de artes marciais, de natação, de tênis e demais estabelecimentos similares em todo o Estado do Paraná, com abrangência territorial em PR, com abrangência territorial em PR.**

**DISPOSIÇÕES GERAIS  
OUTRAS DISPOSIÇÕES****CLÁUSULA TERCEIRA - CONSIDERAÇÕES**

CONSIDERANDO que permanece a situação de pandemia mundial em razão do Coronavírus (Covid-19);

CONSIDERANDO que em diversas localidades permanece a determinação do Poder Público de fechamento temporário das academias de ginástica;

CONSIDERANDO que nas localidades aonde as academias foram autorizadas a retornar às suas atividades foram determinadas diversas restrições, tais como a impossibilidade de realização de aulas coletivas e aplicação de limitação de clientes por metro quadrado, e como consequência ocasionaram o alto índice de cancelamentos de planos e a baixa frequência de clientes em razão do medo de contaminação;

CONSIDERANDO que a ausência ou redução significativa de receita inviabiliza a manutenção de todas as características inerentes aos contratos de trabalho;

CONSIDERANDO que as academias estão próximas de completar os 60 (sessenta) dias de prazo de suspensão do contrato de trabalho de seus funcionários, prazo máximo hoje previsto na Medida Provisória nº 936, de 01 de Abril de 2020.

CONSIDERANDO a urgência e necessidade de buscar soluções capazes de mitigar parte dos prejuízos, alcançando academias e colaboradores;

CONSIDERANDO que o atual cenário econômico, que atinge a todos os setores da economia brasileira, gerando notórias e graves consequências para as empresas;

Celebram entre si o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, mediante as seguintes cláusulas e condições.

#### CLÁUSULA QUARTA - VIGÊNCIA E O OBJETO

1) As Partes fixam o início da vigência do presente acordo na data de sua assinatura e final no dia 31 de dezembro de 2020, podendo seus efeitos serem prorrogados mediante novo acordo para atender aos efeitos da suspensão ou da reabertura parcial das atividades das academias, decorrente de ordem governamental e/ou receio da população de contaminação com o novo coronavírus (COVID -19).

2) O presente Acordo Coletivo de Trabalho tem por objeto autorizar a (i) suspensão temporária dos contratos de trabalho dos empregados das empresas acordantes, com fundamento no artigo 476-A da CLT, regulamentado pela Medida Provisória nº 2.164-41 de 2001, observado o disposto no artigo 17 da MP 936/2020 sobre o duração do programa de qualificação profissional e a possibilidade de oferta na modalidade não presencial e (ii) a possibilidade de redução da jornada e salário dos contratos de trabalho dos empregados, conforme adiante descritos, que representam o teor discutido e aprovado por representantes dos empregados presentes na Assembleia Online ocorrida no dia 05/06/2020.

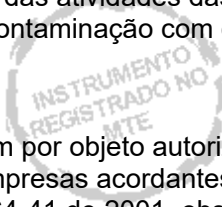
3) O presente Acordo Coletivo de Trabalho permite o exercício do direito individual de oposição à participação neste programa do empregado que não concordar com os termos, ficando a empresa desde já autorizada a proceder com a demissão *sem justa causa*, caso defina por isto, sem que tal ato venha a ser entendido como represália, tendo em vista a impossibilidade da continuidade normal da prestação do serviço em função da incerteza do momento atual diante da COVID-19, doença causada pelo novo coronavírus.

4) O direito de oposição acima previsto deverá ser exercido formalmente pelo empregado opositor a empresa em até 24 (vinte e quatro) horas contadas da convocação pela empresa a ele para adesão ao programa. Em razão do isolamento social, fica desde já autorizada a oposição seja realizada por e-mail ou WhatsApp.

#### CLÁUSULA QUINTA - DA ABRANGÊNCIA

1) A abrangência do presente acordo será total ou parcial em relação aos contratos de trabalho vigentes dos diferentes setores das empresas acordantes, conforme critérios a serem definidos por cada empresa de acordo com sua necessidade.

1.1) O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) de trabalhadores horistas e mensalistas, podendo também ser aplicado às academias cobertas pelo Sindiclubes e Sinpefepar.



2) Empregados que eventualmente estejam afastados de suas funções durante o início do período de suspensão, seja por atestados médicos, auxílio doença, auxílio acidente, férias ou qualquer outra forma de afastamento temporário das atividades, e que venham a ter o retorno ao trabalho concedido durante o período de suspensão, poderão ser incluídos no programa a partir de então, a critério da empresa.

## **CLÁUSULA SEXTA - DO PRAZO DA SUSPENSÃO DOS CONTRATOS**

1) O prazo da suspensão do contrato de trabalho poderá ser de 01 (um) a 03 (três) meses, em função da incerteza do momento atual diante da COVID-19, podendo ser suspenso a qualquer momento.

2) Fica autorizada a prorrogação do prazo inicial até o limite total de 05 (cinco) meses, já computados o período inicial e de eventual prorrogação, salvo disposição legal contrária. Durante o período de suspensão do contrato de trabalho, o empregado fará jus à bolsa de qualificação profissional diretamente pela Secretaria do Trabalho, através do FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador.

2.1) O não enquadramento e/ou atendimento pelo empregado dos requisitos para o recebimento da bolsa de qualificação não implicará descaracterização ou invalidade da suspensão do contrato de trabalho, ressalvadas apenas as hipóteses do §6º do art. 476-A da CLT ou quando o empregador deixar de realizar as comunicações legais à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego. Nessa situação, o empregado deverá comunicar o empregador em 72 (setenta e duas) horas da sua ciência da não autorização para o recebimento do seguro desemprego. Fica facultado, ao empregador, nesta hipótese, adotar as competentes medidas legais.

3) Caso a prorrogação atinja empregados que não atendam aos requisitos legais para percepção da bolsa de qualificação profissional pelo período prorrogado, conforme resultado do requerimento individual feito pelo funcionário, poderá a empresa excluí-los do programa ou, se entender conveniente, conforme critérios seus, arcar com o valor da bolsa pelo período da prorrogação, cuja verba não terá natureza salarial.

4) O prazo da presente suspensão poderá também ser antecipado, individualmente, em grupos ou na totalidade dos empregados, a critério da empresa, quando então esta fará a comunicação formal diretamente ao empregado para retorno às atividades com, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

5) Caso o empregado não retorne ao trabalho após a devida comunicação, serão computados como faltas os dias ausentes, sem prejuízo da aplicação das penalidades previstas no Acordo Coletivo, bem como as previstas em lei.

6) Em caso de prorrogação ou antecipação da suspensão do contrato de trabalho, a empresa fará comunicação formal ao sindicato acordante e à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego.

7) Em caso de dispensa sem justa causa do empregado participante do programa, durante o mesmo ou em até 03 (três) meses após o término da suspensão ou da comunicação formal para o retorno ao trabalho, o que ocorrer primeiro, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação, multa em caráter de indenização compensatória correspondente a 100% (cem por cento) do valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - DO PROGRAMA DE SUSPENSÃO**

1) Para a validade do programa de suspensão, bem como do presente Acordo Coletivo, a empresa promoverá cursos de qualificação profissional relacionados às atividades da empresa, para todos os empregados aderentes ao programa, conforme carga horária mínima estabelecida na Resolução nº 591 de 2009 da Secretaria de Trabalho, do Ministério da Economia. Todos esses cursos poderão ser ministrados na modalidade não presencial (online) ou presencial.

1.1) Fica autorizado que para o curso ou programa de qualificação com duração de 01 (um) mês a carga horária será de 60 (sessenta) horas. Em caso de fração de suspensão de 15 dias (exemplo: 45 dias, 75 dias, 105 dias etc.) o acréscimo será de 30 (trinta) horas, atendendo à proporcionalidade de 60 (sessenta) horas para cada 30 (trinta) dias. É responsabilidade exclusiva de o empregado frequentar o curso ou programa de qualificação (mesmo que não presencialmente, ou seja, à distância) conforme seus horários, agenda e sua própria organização, atendendo à frequência mínima exigida de 75% (setenta e cinco por cento), conforme disposto no §2º do art. 10 da Resolução nº 591/2009 do CODEFAT.

2) Na hipótese de não concessão do curso de qualificação profissional nos termos da cláusula acima por culpa da empresa ou por eventual continuidade de prestação de serviços pelo empregado à empregadora, a suspensão restará descaracterizada, cabendo neste caso, à empresa proceder ao pagamento dos salários e encargos correspondentes ao período de suspensão do contrato daquele funcionário.

3) Caso o programa de suspensão venha a ser descaracterizado por culpa da empresa e, além das consequências legais pelo não cumprimento, a Secretaria de Trabalho vier formalmente manifestar que cobrará da empregadora os gastos com a bolsa de qualificação profissional e não do empregado em parcelas futuras do seguro-desemprego, fica desde já autorizada a empresa a proceder desconto do empregado do valor da bolsa percebido por ele durante a vigência da suspensão para repasse à Secretaria de Trabalho, com o respectivo pagamento integral dos salários e acessórios de todo o período de afastamento.

## **CLÁUSULA OITAVA - DA ANUÊNCIA OU RENÚNCIA AO PROGRAMA DE SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

1) A empresa comunicará ao sindicato acordante o início do prazo de suspensão, por e-mail, com prazo de antecedência de 48 (quarenta e oito) horas do seu início.

2) A empresa se encarregará de fazer a comunicação aos empregados que deverão participar do programa de suspensão por WhatsApp ou e-mail e, caso não tenha retorno, o fará por meio de telegrama, requisitando o comparecimento do mesmo à empresa, munido de sua CTPS.

3) Caso não obtenha sucesso na convocação por WhatsApp ou e-mail nem por telegrama, a empresa fará publicação de edital de convocação em jornal local de grande circulação, notificando somente os incomunicáveis para comparecimento ao setor de Recursos Humanos da empresa em até 48 (quarenta e oito) horas da publicação.

5.4 O empregado será convocado para comparecimento ao setor de Recursos Humanos da empresa, em até 48 (quarenta e oito) horas, quando então será informado dos principais pontos do programa, bem como receberá uma cartilha informativa contendo perguntas e respostas para facilitação de seu entendimento quanto ao programa.

5.5 Neste momento, o empregado será indagado se persiste alguma dúvida e, caso não, decidirá pela anuência ao programa ou renúncia, formalizando sua decisão por meio de termo específico, bem como, de imediato, fará sua inscrição no curso de qualificação profissional.

5.6 Formalizando o empregado sua anuência ao programa, a empresa procederá à anotação na CTPS (física ou digital) da suspensão do contrato de trabalho, devolvendo-a no ato, juntamente com cópia dos 03 (três) últimos contracheques e comprovante de inscrição no curso de qualificação profissional, para que, munido destes documentos, juntamente com sua carteira de identidade, CPF e PIS, se dirija ao SRTE ou faça o requerimento via internet, solicitando a bolsa de qualificação profissional, devendo informar a empresa em até 48 (quarenta e oito) do recebimento da resposta para comprovação junto à empresa da concessão ou não da bolsa de qualificação profissional, bem como para o cálculo da Ajuda Compensatória Mensal, se for o caso.

5.7 Caso o empregado opte por não aderir ao programa, deverá neste ato formalizar Termo de Renúncia, quando então poderá a empresa tomar as medidas previstas na cláusula 1.2, a seu exclusivo critério.

5.8 Caso o empregado não entre em contato para anuir ou renunciar ao programa, ou comparecendo, não apresente sua CTPS, ou ainda, não tome suas providências para requerimento da bolsa de qualificação profissional, fica a empresa desobrigada de remunerar o empregado durante o período de sua omissão, sendo considerada sua ausência como falta ao trabalho, sem prejuízo de aplicação das penalidades cabíveis.

5.9 Caso o empregado que aderir ao programa, ao requerer a bolsa de qualificação profissional junto à SRTE, tenha a mesma negada por qualquer motivo, comunicará à empresa no mesmo prazo previsto na cláusula 5.6 acima (48 horas), ficando à disposição da empresa para, ao exclusivo critério desta, mantê-lo no programa ou proceder com o desligamento sem justa causa.

## **CLÁUSULA NONA - DA BOLSA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

1) Cumpridas pelo empregado às providências a ele cabíveis no tópico acima, a bolsa de qualificação profissional será paga diretamente a ele pela Secretaria do Trabalho, através do FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador, nos termos da legislação aplicável.

2) A partir da data de início da suspensão e até o fim dessa, caberá ao empregado requerer o benefício da bolsa de qualificação nos postos de atendimento do Ministério do Trabalho e Emprego, ou outra forma que venha a ser designado, munido dos documentos legalmente exigidos (art. 4º da Resolução nº 591/2009 do CODEFAT).

## **CLÁUSULA DÉCIMA - DOS BENEFÍCIOS E DA AJUDA COMPENSATÓRIA MENSAL**

1) A empresa manterá os benefícios já concedidos antes da suspensão. Em razão da ausência de locomoção à empresa, não será devido o vale-transporte e/ou vale combustível.

2) A empresa poderá oferecer uma ajuda compensatória mensal, durante o período de suspensão contratual e/ou redução de jornada, ao seu exclusivo critério. Esta ajuda poderá ser oferecida individualmente, em grupos ou na totalidade dos empregados, a critério da empresa.

3) Sobre o eventual valor da Ajuda Compensatória Mensal serão efetuados os descontos normais de participação nos benefícios, como por exemplo, mas não se limitando a estes, plano de saúde, desconto de mensalidade de dependentes no plano de saúde, empréstimo consignado, dentre outros.

4) Com relação aos descontos de pensão alimentícia, caberá ao próprio empregado, ao receber a bolsa de qualificação profissional, proceder ao pagamento ou depósito bancário da pensão alimentícia, excluindo toda e qualquer responsabilidade da empresa pelo não pagamento da pensão alimentícia durante o período de suspensão do contrato de trabalho. Caso haja pagamento de Ajuda Compensatória Mensal como muito provavelmente não será suficiente para quitação de tal verba, bem como pelo risco, inclusive de prisão em

caso de inadimplência, a responsabilidade por proceder o pagamento caberá também ao próprio empregado, também ficando a empresa isenta de qualquer responsabilidade.

5) Tendo em vista que os adicionais legais, como por exemplo, não se limitando a estes, adicional noturno, de insalubridade, de periculosidade, de produtividade não são devidos pelo fato de não estar havendo prestação dos serviços em hora noturna, nem em ambiente insalubre, nem periculoso, nem estar a empresa em produção, os mesmos não serão computados para eventual cálculo da Ajuda Compensatória Mensal.

6) Sobre eventual valor pago a título de Ajuda Compensatória Mensal não incidirão quaisquer encargos trabalhistas, previdenciários ou fiscais, conforme artigo 476-A, §3º, da CLT.

7) As faltas do empregado ao curso de qualificação profissional serão descontadas proporcionalmente no valor da bolsa de qualificação profissional, sem prejuízo das demais penalidades, quando cabíveis.

8) Durante o período de gozo do benefício bolsa de qualificação profissional, o contrato de trabalho ficará com seus efeitos suspensos com relação aos direitos e obrigações das Partes, conforme artigo 476-A da CLT, combinado com artigo 63 da Lei nº 8213/91, retomando-se a contagem quando do retorno ao trabalho.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DA POSSIBILIDADE DE REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO**

1) A empresa poderá aplicar a redução da jornada e de salário dos contratos de trabalho após o término das medidas adotadas pelas empresas e previstas na Medida Provisória nº 936/2020, na hipótese de ser mantida a paralisação das atividades e/ou o funcionamento das academias com baixa frequência de clientes.

1.1) A empresa poderá optar pela redução de jornada e de salário no limite máximo de 70% (setenta por cento) de todos ou parte dos seus empregados, independente da classe salarial, inclusive dos empregados que ocupam cargos de confiança, ainda que não sujeitos ao controle de jornada, desde que respeitado e mantido o salário-hora previsto na Convenção Coletiva de Trabalho.

1.2) A redução de jornada e de salário poderá ser aplicada por até 06 (seis) meses ou enquanto durar o estado de calamidade pública, visando à manutenção das suas atividades e dos empregos e renda dos trabalhadores, de forma transitória, enquanto perdurar o estado de calamidade pública trazida pela pandemia do coronavírus.

1.3) A comunicação ao trabalhador deve ocorrer, com no mínimo 02 (dois) dias de antecedência, e deverá conter as seguintes informações: prazo de início, duração, formato da redução e percentual da jornada que será reduzido.

2) Por questões de otimização, as empresas poderão, ao invés de manter a quantidade de dias de trabalho no mês (ex.: 30 dias) e redução da jornada diária do empregado (ex.: de 8 horas para 4 horas), reduzir a quantidade de dias de trabalho na semana ou no mês (ex.: de 30 dias para 15 dias), mantendo a jornada normal, atendendo, no somatório final, à mesma proporção de redução da jornada de trabalho.

3) Aplica-se a redução de jornada e remuneração do empregado o disposto na cláusula sétima, inclusive para pagamento da ajuda mensal compensatória sem natureza salarial.

4) Enquanto perdurar a redução da jornada de trabalho e salário se o empregado for dispensado sem justa causa fará jus a multa em caráter de indenização compensatória correspondente a 100% (cem por cento) do valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato, exceto na hipótese de dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

5) Enquanto suspensas as atividades, fica autorizado o regime especial de compensação de jornada, nos termos da MP 927/20, dos funcionários que tiveram a redução da jornada e salário prevista nesta cláusula 9, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública. A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas. A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador ou requerida pelo empregado, nos termos do artigo 468 da CLT.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DISPOSIÇÕES GERAIS**

1) Considerando o momento de isolamento social ficam excepcionalmente autorizadas:

(a) todas as comunicações, formalizações, aceitações e/ou oposições previstas neste acordo sejam realizadas de forma digital, por meio de e-mails ou qualquer outro meio eletrônico;

(b) O envio digital e/ou a realização de painéis virtuais para fins de esclarecimentos acerca do programa Lay Off ou da redução de jornada e salário alternativamente à entrega física de cartilhas informativas;

(c) Anotações diretamente na CTPS digital do empregado; e

(d) Envio digital de acordos individuais e/ou documentação necessária para o requerimento da bolsa de qualificação profissional

2) Todas as comunicações ao sindicato profissional devem ser realizadas por meio dos e-mails: [sinpefepar@sinpefepar.com.br](mailto:sinpefepar@sinpefepar.com.br) e [secretaria@sindiclubespr.com.br](mailto:secretaria@sindiclubespr.com.br)

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO FORO DE ELEIÇÃO**

Fica eleito o foro da Justiça do Trabalho de Curitiba-Pr, para dirimir eventuais dúvidas ou litígios acerca do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

**SERGIO LUIZ NASCIMENTO  
PRESIDENTE**

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

**ALI TARBINE  
PRESIDENTE**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA SINDICLUBES ACT ACADEMIAS**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO II - ATA SINPEFEPAR ACORDO COLETIVO PARTE 1**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO III - ATA ACORDO COLETIVO SINPEFEPAR PARTE 2**

[Anexo \(PDF\)](#)

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