

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

SIND ENTID CULT RECR ASSOC ORIENT E FORM PROF EST RS, CNPJ n. 93.013.670/0001-23, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). FRANCISCO RENATO CASTRO PEIXOTO;

E

SINDICATO DOS PROFISSIONAIS EM EDUCACAO FISICA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, CNPJ n. 10.949.209/0001-50, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). UBIRAJARA GORSKI BRITES;

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 2025 a 30 de abril de 2026 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 em todo território do Rio Grande do Sul.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Serão determinados pela faixa salarial na qual se enquadra o empregado, na condição de mensalista ou horista, os valores determinados nos quadros de qualificação dos Profissionais de Educação Física, constantes neste ato normativo.

Parágrafo único - A partir de **01 de maio de 2025**, ficam estabelecidos os **PISOS SALARIAIS** abaixo elencados (tabelas constantes nos itens 4.2 e 4.5), reajustados em 5,50% (cinco vírgula cinquenta por cento) que representa a inflação - INPC - pelo que, a partir desta data os empregados representados pelo SINPEF/RS não poderão receber salário inferior ao ora estabelecido:

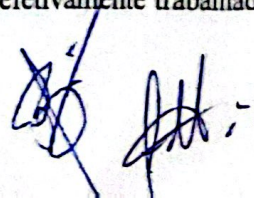
**— PISO SALARIAL DO EMPREGADO HORISTA:**

**QUADRO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL – HORISTAS VALOR DA HORA AULA  
PARA CÁLCULO SALÁRIO – HORISTA**

|                                                                                                                                                          |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Profissionais que exerçam atividades em academias e demais entidades abrangidas pela Categoria econômica / Formado.                                      | R\$ 14,02 |
| Profissionais que exerçam atividades em academias e demais entidades abrangidas pela Categoria econômica / Especializado/Responsável Técnico/Coordenador | R\$ 14,74 |
| Profissionais que exerçam atividades em academias e demais entidades abrangidas pela Categoria econômica/Mestrado                                        | R\$ 20,90 |
| Profissionais que exerçam atividades em academias e demais entidades abrangidas pela Categoria econômica/Doutorado                                       | R\$ 26,11 |

4.3 - Para que o trabalhador esteja habilitado a perceber o piso previsto para o profissional especializado, deverá, no ato da contratação, apresentar comprovante de conclusão da especialização. Caso a conclusão da especialização se dê no curso do contrato de trabalho já, o trabalhador também deverá apresentar a comprovação. A apresentação do comprovante de conclusão de especialização é de responsabilidade única e exclusiva do empregado.

4.4 - Para o cálculo salário do horista, aos valores citados no quadro que correspondem a hora aula deverão, ainda, ser acrescidos 1/6 (um sexto) a ser calculado sobre as horas efetivamente trabalhadas à



título de repouso semanal remunerado (RSR). Calculando-se o salário do empregado horista pelo número de horas trabalhadas, multiplicado pelo valor da hora aula horista determinado no quadro de qualificação profissional pertinentes acrescidos de 1/6 (um sexto), como já referido.

#### 4.5 - PISO SALARIAL DE MENSALISTA:

##### QUADRO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL – MENSALISTA PISO SALARIAL MENSALISTA.

|                                                                                                                                                                |              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| Profissionais que exerçam atividades em academias e demais entidades abrangidas pela Categoria econômica / formados.                                           | R\$ 2.247,13 |
| Profissionais que exerçam atividades em academias e demais entidades abrangidas pela categoria econômica/Especializado/Responsável Técnico Responsável Técnico | R\$ 3.089,80 |
| Profissionais que exerçam atividades em academias e demais entidades abrangidas pela Categoria econômica /Mestrado.                                            | R\$ 4.498,56 |
| Profissionais que exerçam atividades em academias e demais entidades abrangidas pela Categoria econômica /Doutorado.                                           | R\$ 5.669,64 |

4.6 – Para que o trabalhador esteja habilitado a perceber o piso previsto para o profissional especializado, deverá, no ato da contratação, apresentar comprovante de conclusão da especialização. Caso a conclusão da especialização se dê no curso do pacto laboral, o trabalhador também deverá apresentar a comprovação. A apresentação do comprovante de conclusão de especialização é de responsabilidade única e exclusiva do empregado.

#### CLÁUSULA QUARTA DATA BASE

Fica assegurada a data base da categoria em 1º de maio de cada ano.

#### Reajustes/Correções Salariais

**CLÁUSULA QUINTA – REAJUSTE SALARIAL** Em função do agravamento da economia e, em especial, do impacto que o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 06 de 20 de março de 2020, trouxe às atividades econômicas representadas, fica desde já entabulado que os profissionais de educação física integrantes da categoria econômica representada pelo SECRAO – RS, não poderão, em hipótese alguma, receber salário inferior ao piso da categoria conforme quadro de



qualificação profissional para horistas e mensalistas, ficando facultado o reajustamento salarial aos empregados que recebam acima do piso salarial.

Parágrafo Primeiro: Fica perfeitamente esclarecido que as majorações salariais ora pactuadas o foram de forma transacional e que, e, especial, ainda estão sendo consideradas as políticas administrativas que inviabilizaram o exercício regular e integral da atividade econômica, impactando diretamente na subsistência das empresas e, logo, na manutenção dos empregos. Por essa razão, os sindicatos convenientes, acordam que a partir de 01 de maio de 2025, o reajuste da categoria ocorrerá no percentual de 5,31% (cinco vírgula, trinta e um por cento), apenas nos pisos salariais, sendo facultado aos empregadores a reposição para aqueles trabalhadores que percebem salário superior ao piso da categoria.

Parágrafo Segundo: No caso de rescisões de contratos de trabalho que venham a ocorrer durante a vigência desta convenção, se observará o salário devido, conforme estipulado nos incisos do "caput" desta cláusula, no último dia de trabalho ou de aviso prévio, independentemente de seu cumprimento ou não.

## **CLÁUSULA SEXTA - COMPENSAÇÕES**

Será admitida a compensação de aumento espontâneo ou antecipações de majorações salariais concedidos antes da data base.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

## **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS EM REDE BANCÁRIA**

Aos estabelecimentos e demais entidades abrangidas pela Categoria econômica é facultado o pagamento dos salários de seus funcionários através de agência bancária, mediante depósito em conta individual de cada profissional, havendo agência ou posto bancário na localidade, sendo vedado cheques de terceiros.

## **CLÁUSULA OITAVA - PRAZO PARA PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

O salário será pago, impreterivelmente, até o dia 5º dia útil do mês subsequente ao vencido. Ocorrendo atraso na data deste pagamento, o empregador pagará multa em valor equivalente a 1% (um por cento) da respectiva remuneração por dia de atraso, em favor do(s) empregado(s) prejudicado(s).

## **CLÁUSULA NONA - CONCESSÃO DE VALES**

Será facultativo aos empregadores conceder quinzenal e automaticamente adiantamento de, no mínimo, 30% (trinta por cento) do salário mensal bruto do empregado, ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes.



## **CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO ADMISSÃO**

Será com base no piso da categoria acertado nesta convenção coletiva de trabalho, para empregados dentro da faixa de qualificação profissional da qual se enquadra, na condição de mensalista e ou horista.

### **Descontos Salariais**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO DOS EMPREGADOS**

Ficam os empregadores autorizados a descontar de seus empregados, em folha de pagamento e/ou na rescisão do contrato de trabalho, os valores relativos a empréstimos – em especial aqueles contraídos com base na Medida Provisória nº 130 de 17-09-2003 e Decreto nº 4.840 de 17-09-2003, ou adiantamentos especiais concedidos:

- a) assistência médica através de empresas especializadas;
- b) mensalidades sociais dos associados dos SINPEF/RS;
- c) telefonemas particulares.

Parágrafo Único - Tais descontos devem ser autorizados por escrito pelo empregado e não devem exceder a 50% (cinquenta por cento) do salário básico. A qualquer tempo o empregado poderá, por escrito, tornar sem efeito esta autorização, ressalvado os débitos já contraídos inclusive na forma da Medida Provisória nº 130 de 17-09-2003 e Decreto nº 4.840 de 17-09-2003.

### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS, COMISSÕES, ADICIONAIS ETC**

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO**

Os empregadores deverão fornecer obrigatoriamente demonstrativo de pagamento, com a discriminação de todos os títulos que componham 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 DÉCIMA QUARTA - REUNIÕES DE DEPARTAMENTO**

As reuniões de departamento com finalidade pedagógico-administrativa e técnica convocadas pelo estabelecimento empregador, quando não incluídas na jornada semanal do profissional em educação física, serão lançadas no banco de horas dos trabalhadores e compensadas no prazo estabelecido nesta norma coletiva para compensação do banco de horas. Caso a empresa não faça uso do banco de horas, as horas laboradas serão pagas com extras a 50% nas duas primeiras horas e a 100% nas demais e 100% em caso de domingos e feriados. Caso haja a compensação na semana imediatamente posterior ao trabalho, não serão as horas pagas como extras. A base para o cálculo das horas extraordinárias será o salário hora normal.

Parágrafo Único - A remuneração prevista no *caput* não se aplica às instituições que já tenham normas internas ou planos de carreira que contemplem o pagamento destas reuniões.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

Serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) as horas extras realizadas diariamente no período de segunda a sábado, que ultrapassarem 44 horas semanais. Aos domingos e feriados as horas extraordinárias que ultrapassarem 44 horas semanais, serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento), quando não compensadas.

### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONDIÇÕES INSALUBRES**

Essa vantagem remuneratória será paga utilizando como base de cálculo o salário mínimo nacional vigente, até que seja promulgada lei específica, àqueles que fazem jus quando exercerem atividades enquadradas na legislação pertinente.

Parágrafo Único: Em atividades desenvolvidas dentro de ambientes aquáticos (piscinas ou assemelhados) tratados com ozônio ou salinização, inclusive no seu entorno, não são consideradas atividades insalubres.



## **Prêmios**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONCESSÃO DE PRÊMIOS**

É facultado ao empregador a concessão de verba paga à título de prêmio aos seus empregados na forma que dispõe o artigo 457 da CLT.

## **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

Fica facultado aos empregadores a implantação da participação nos lucros e resultados das empresas, prevista na lei 10.101/2000, consideradas as seguintes condições:

Parágrafo Primeiro: deverá ser observado o critério de participação nos lucros pela produtividade.

Parágrafo Segundo: Uma vez feita a opção pela empresa da implantação da participação nos lucros, a mesma deverá elaborar um Acordo de Participação nos Lucros e Resultados, que poderá estar inserida no Regimento Interno, que posteriormente será depositado no sindicato representante da categoria profissional.

## **Auxílio Alimentação**

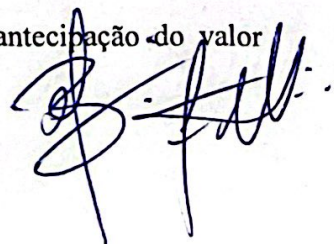
### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE REFEIÇÃO**

Fica ajustada a faculdade de o empregador fornecer vale-refeição ou vale-alimentação subvencionado a todos os profissionais de educação física que, por determinação legal, tenham intervalo para refeição e descanso, desde que, inscrito no "Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT)", como forma de incentivo do empregador para que propicie melhores condições de alimentação e saúde a seus empregados, de sorte que, em qualquer hipótese, o valor da refeição, subsidiada pelo empregador, não será considerada salário para nenhum efeito, pelo que não poderá ser integralizado no salário.

## **Auxílio Transporte**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - VALE TRANSPORTE**

Concessão de vale transporte na forma da lei, facultando-se ao empregador a antecipação do valor



correspondente em pecúnia, até o dia do pagamento dos salários de cada mês, competindo ao trabalhador comunicar, por escrito ao empregador, as alterações nas condições declaradas inicialmente para a concessão do vale transporte. A concessão do vale transporte em pecúnia tem por fundamento o disposto no Artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal, bem como os dispositivos da Lei 7.418/85, regulamentada pelo Decreto 95.247/87 e, ainda, acórdão proferido pela Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, nos autos do Processo TST-AA-366.360/97.4.

#### **Auxílio Creche**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CRECHES**

Os empregadores poderão como alternativa às exigências previstas no Art. 389 da CLT, pagar diretamente a mãe trabalhadora o valor equivalente a 20% (vinte por cento) do piso salarial, até que a criança complete, no mínimo, seis meses de idade. (Portaria 3.296 de 03/09/86 do Ministro do Trabalho, Almir Pazzianoto Pinto).

#### **Outros Auxílios**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - RECEBIMENTOS QUE COMPÕEM A REMUNERAÇÃO**

Os empregados que percebem o pagamento dos seus salários de forma mista, ou seja, salário fixo mais comissão ou ainda, salário sob comissão, assegurado o salário mínimo profissional estabelecido nos pisos salariais:

**Parágrafo Primeiro** - o pagamento do repouso semanal remunerado calculado sobre o total das comissões auferidas no mês, dividido pelos dias efetivamente trabalhados e, o resultado, multiplicado pelos domingos e feriados existentes no mês;

**Parágrafo Segundo** - o pagamento das férias, 13º Salário (Gratificação de Natal), aviso prévio e demais parcelas rescisórias, será efetuado com base na média das comissões pagas nos últimos 12 (doze) meses, garantida a atualização monetária das parcelas que servirão de base de cálculo, somando-se o salário fixo do mês correspondente;

**Parágrafo Terceiro** - Será anotado na CTPS do empregado do percentual devido pelas comissões ajustadas.



### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - LOCAL PARA REFEIÇÃO EM CONDIÇÕES HIGIÊNICAS**

O empregador que contar com mais de 30 (trinta) empregados no mesmo local de trabalho deverá possuir local apropriado para refeições também subvencionadas, para auxiliar nos gastos de alimentação de seus empregados.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CESTA BÁSICA**

É facultado ao empregador conceder cesta básica aos seus empregados. A opção do empregador pelo fornecimento da cesta básica não será considerada salário para nenhum efeito e não poderá ser integralizado no salário.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO AO FILHO COM NECESSIDADES ESPECIAIS**

É facultado aos empregadores pagarem aos seus empregados que tenham filhos excepcionais um auxílio mensal equivalente a 20% (vinte por cento) do salário Mínimo Nacional, por filho nestas condições.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PERSONAL TRAINER E OU PROFISSIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA AUTÔNOMO**

Concomitantemente, o Profissional de Educação Física poderá ser empregado e ainda "Personal Trainer" autônomo em Academia Esportiva, clube esportivo ou assemelhado, afins e outros.

Parágrafo Primeiro – Como empregado, registrado, com cargo, salário e jornada de trabalho definidos contratualmente, prestará serviços destinados aos clientes da empregadora;

Parágrafo Segundo - Como "Personal Trainer" autônomo, utilizando os equipamentos e instalações cedidas pela empregadora mediante contrato, prestará serviços a clientes seus, individualmente, em horários diferentes daqueles de seu contrato de trabalho como empregado, recebendo diretamente deles pelos seus serviços prestados. Assim, em não havendo subordinação, não haverá interferência na administração, metodologia e procedimentos inerentes ao seu trabalho junto aos seus clientes, não há vínculo empregatício deste com a empregadora.

Parágrafo Terceiro - Enquadram-se neste artigo, todas as demais sub-especialidades dos profissionais em educação física, dentre as quais os profissionais que atuem em academias esportiva de qualquer espécie, clubes, em esportes de ginásio, esportes aquáticos, esportes de campo, de quadra, de atletismo, hidroginásticas, esportes náuticos, esportes hípicas, etc.

Parágrafo Quarto- Caso o profissional em educação física atue puramente como autônomo ainda assim poderá de afiliar ao SINPEF/RS, haja vista referido ente sindical também represente esta espécie de profissional.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA DESIGNAÇÃO PROFISSIONAL EM CARTEIRA DE TRABALHO**

Ficam obrigados os empregadores a anotar em Carteira de Trabalho a nomenclatura disposta na Classificação Brasileira de Ocupações – CBO nº 2241 – profissional de educação física.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA HABILITAÇÃO PARA O EXERCÍCIO PROFISSIONAL**

Devem os empregadores, quando da contratação dos empregados, observar a habilitação dos mesmos, considerando o determinado pelos Conselhos Federal e Regionais de Educação Física – Sistema CONFEF/CREFs, em LICENCIATURA, com área de atuação PLENA, BACHARELADO, igualmente com área de atuação plena, ou PROVISIONADOS nas diversas áreas de atuação, conforme disposto na Cédula de Identidade Profissional.

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CARTA AVISO DA RESCISÃO CONTRATUAL – AVISO PRÉVIO**

Sempre que a rescisão do contrato de trabalho for de iniciativa do empregador, este fica obrigado a entregar para o empregado, mediante recibo, carta do aviso prévio comunicando:

Parágrafo Primeiro: A rescisão do contrato de trabalho se, por justa causa, o (s) motivo (s), sob pena desta, em qualquer hipótese, converter-se em despedida imotivada;

Parágrafo Segundo: Dispensa do cumprimento do aviso prévio, quando for o caso;

Parágrafo Terceiro: Cumprimento do aviso prévio e horário do seu cumprimento;

Parágrafo Quarto: Local, data e horário do pagamento das parcelas rescisórias;

Parágrafo Quinto: Solicitação de entrega da CTPS para atualização, contra recibo.

No caso do empregado recusar-se a dar recibo ao empregador na segunda via do aviso prévio ou não comparecer na empresa, o fato será atestado por 2 (duas) testemunhas ou, não comparecer no sindicato profissional para assinar a rescisão contratual, o fato deverá ser atestado pelo sindicato profissional para elidir qualquer pena.



### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE**

A empregada gestante tem assegurada a estabilidade provisória no emprego desde a confirmação da gravidez e até 5 (cinco) meses após o parto.

Parágrafo Primeiro – Sendo rescindido o contrato de trabalho por mútuo acordo entre a empregada e o empregador, será obrigatória a assistência do Sindicato representante da categoria profissional.

Parágrafo Segundo - A entidade empregadora fica autorizada, no ato da demissão, mediante autorização expressa da empregada demitida, a realização de exame de gravidez junto com o exame demissional.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO APÓS RETORNO DE FÉRIAS**

É garantido o emprego e/ou salário ao empregado, com 10 (dez) anos ou mais de serviços contínuos ao mesmo empregador, por 45 (quarenta e cinco) dias após o retorno do empregado das férias, incluídos o prazo do aviso prévio.

Parágrafo único - Ao empregado com mais de 15 (quinze) anos de trabalho contínuo ao mesmo empregador, a garantia de emprego e/ou salário será de 60 (sessenta) dias, incluído o prazo de aviso prévio.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO APÓS LICENÇA DE CASAMENTO**

É garantido o emprego e/ou salários ao empregado com 5 (cinco) ou mais anos de serviços contínuos ao mesmo empregador, por 45 (quarenta e cinco) dias após o retorno de licença para casamento.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTAR-SE**

O empregado que contar mais de 1 (um) ano no emprego e que comunicar ao seu empregador, por escrito, que falta 1 (um) ano para implementar a sua aposentadoria por tempo de serviço, por idade ou especial, não poderá ser demitido, salvo se cometer falta grave, a qual será suscetível de apreciação judicial. Perderá este direito o empregado que comunicar sua intenção e não concretizá-la no prazo estipulado.

**Contrato a Tempo Parcial**



## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL**

Nos termos do artigo 58 - A da CLT, faculta-se aos empregadores nos casos em que a jornada semanal não exceda a 30 horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares, ou, ainda, aquele, cuja duração não exceda a 26 horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 horas suplementares semanais, 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, tempo integral, podendo haver recebimento mensal inferior ao piso profissional, em decorrência da quantidade de horas trabalhadas pelo empregado.

**Parágrafo Primeiro:** Para os atuais empregados a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante requerimento por escrito do empregado, solicitando a empresa a adoção do contrato de trabalho pelo regime de tempo parcial, nos termos desta convenção coletiva.

**Parágrafo Segundo:** Nos termos do § 1º do artigo 142 da CLT, quando o salário for pago por hora com jornadas variáveis, apura-se a média do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias.

**Parágrafo Terceiro -** Nos termos do inciso XIII, do artigo 7º da Constituição Federal, faculta-se a redução da jornada de trabalho dos empregados contratados pelo regime de tempo parcial, em razão da extinção de turma decorrente da baixa frequência da aula, assim considerada no caso de não atingir 25% de sua capacidade.

**Parágrafo Quarto-** Respeitados os requisitos legais do contrato de trabalho pelo regime de tempo parcial, fica autorizada a instituição do sistema de banco de horas com base em 30 horas semanais.

### **Outros grupos específicos**

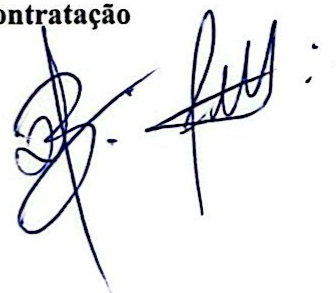
## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA AO EMPREGADO ESTUDANTE**

Aos profissionais de Educação Física em curso de especialização e pós-graduação, fica assegurado o abono dos períodos de ausência do trabalho, por ocasião dos exames finais, desde que coincidam com o horário de sua jornada normal de trabalho, mediante comprovação posterior.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - SUPRESSÃO DE TURMAS/REDUÇÃO DE CLIENTES**

No caso de ocorrer diminuição do número de clientes matriculados e/ou que venha a caracterizar a supressão de turmas, o profissional de educação física empregado em academias e demais entidades abrangidas pela Categoria econômica deverá ser comunicado, da redução parcial ou total de sua carga horária.

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



## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FERIADOS PROLONGADOS**

Quando, por interesse do empregador, for prolongado o feriado, este não poderá descontar os dias nas férias do empregado, salvo acordo firmado, com comunicação ao Sindicato representativo da categoria.

### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

#### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - SUBSTITUIÇÕES EVENTUAIS**

Ante a necessidade de substituições dos empregados ausentes em razões de férias e demais casos previstos no artigo 131 da CLT, e considerando-se a necessidade do empregador de manutenção do quadro horário de atividades da empresa, os serviços prestados pelos profissionais de educação física são considerados de natureza eventual, de acordo com o disposto no artigo 3º da CLT. Sendo a remuneração do valor hora aula habitual do profissional de educação física, desde que não ultrapassados os limites legais.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Duração e Horário**

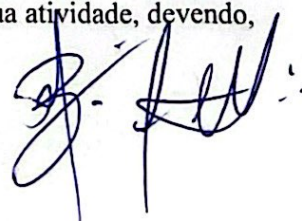
## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DURAÇÃO DA HORA-AULA**

A duração máxima da hora aula para os profissionais de educação física e provisionados empregados em academias e demais entidades abrangidas pela Categoria econômica, para todos os efeitos, será de 60 (sessenta minutos), sendo possível o seu fracionamento e respectivo pagamento proporcional.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - JORNADA DO PROFISSIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA**

A Convenção Coletiva de Trabalho disciplina que a jornada de trabalho do profissional de educação física pode ser de horista ou mensalista.

Parágrafo primeiro - Caso haja necessidade de uma jornada de trabalho não prevista nesta Convenção, o profissional possui total liberdade de acordar com o estabelecimento em academias e demais entidades abrangidas pela Categoria econômica, uma jornada que considere suficiente para sua atividade, devendo,



no entanto ser celebrado o acordo de vontade por escrito entre as partes interessadas com posterior homologação pelos sindicatos competentes.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PASSEIOS, FESTIVIDADES E ATIVIDADES ESPORTIVAS**

Os empregados que trabalharem em atividades especiais como passeios, festividades, atividades de competições esportivas oficiais ou amistosas, serão remunerados com base no valor normal da hora aula trabalhada, até o máximo de 08 horas aula. Poderá ainda compensar estas horas trabalhadas em atividades especiais com a redução da jornada de horas trabalhadas em outro dia da semana no sistema de banco de horas.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESCALA DE REVEZAMENTO**

Os empregadores ante as características de suas atividades, quando autorizados, a funcionarem aos Domingos e feriados, deverão organizar escala de revezamento de folga de seus empregados, cujo trabalho é indispensável nesses dias da semana, para que, de acordo com a Portaria Nº 417, artigo 2º, letra "b", de 10/06/66, do MTB, possam usufruir um domingo de folga por mês, ao menos.

Parágrafo único – Ficam ressalvadas as mulheres as quais gozarão do repouso semanal remunerado quinzenalmente. (CLT, art. 386).

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - JANELAS DO PROFISSIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA**

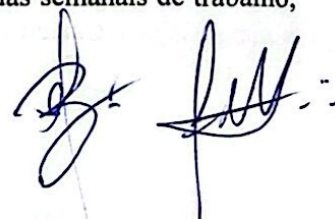
Os períodos vagos existentes entre horário e outro de instrução não são considerados como tempo a disposição do empregador, podendo empregado dispor deste tempo com melhor aprouver.

#### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS**

Fica estabelecido o banco de horas, pelo qual os empregadores ficam desobrigados de pagar o acréscimo de salário se, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, no prazo de 1(um) ano, computado para tanto o prazo de vigência da presente Convenção.

Parágrafo Primeiro - Os empregadores ficam autorizados a prorrogar a duração normal da jornada de trabalho em mais 2h (duas horas) suplementares diárias, sem pagamento de acréscimo do adicional de horas extras, cujo excesso em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 1 (um) ano, à soma das jornadas semanais de trabalho, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10h (dez) horas diárias.



Parágrafo Segundo - O sistema de jornada acima estabelecido (Banco de Horas) deverá estar disponível ao controle e fiscalização pelo respectivo empregado.

Parágrafo Terceiro - Sendo a prestação laboral devida em atividade insalubre a presente **prorrogação com compensação de jornada de trabalho dispensa a prévia verificação ou inspeção da autoridade competente em matéria de higiene e segurança do trabalho.**

Parágrafo Quarto - No caso de rescisão contratual o empregado terá direito de receber as horas extras não compensadas, com adicional de 50% ou 100%, no ato da rescisão. No caso do trabalhador encontrar-se em débito com a jornada e pedir demissão ou ser dispensado de forma imotivada, antes do fechamento do período, as horas não trabalhadas serão descontadas das verbas a que o (a) empregado (a) tiver direito na rescisão.

#### **Intervalos para Descanso**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - INTERVALO INTRA-JORNADA**

Os empregadores poderão adotar, em ajuste escrito, com os Profissionais intervalos intra-jornada de alimentação e descanso superior à 2h (duas horas), sem que o referido intervalo seja computado como tempo a disposição para fins remuneratórios.

É facultado ao empregador a adoção do intervalo intrajornada de 30 (trinta) minutos para jornadas superiores a seis horas diárias, nos termos do inciso III do artigo 611-A da CLT.

#### **Controle da Jornada**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTROLE ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE PONTO**

O empregador está autorizado a adotar o Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho ("Sistema Alternativo"), de acordo com a Portaria nº 671/2021, devendo, entretanto, disponibilizar aos trabalhadores, quando solicitado, informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração do pagamento mensal referente ao período em que for auferida a frequência.

Estarão sujeitos ao controle de jornada todos os empregados, atualmente contratados ou que venham a sê-lo na decorrência da vigência do presente acordo, com exceção daqueles que estejam inseridos nas hipóteses do artigo 62, I e II, da Consolidação das Leis do Trabalho.

O Sistema Alternativo não admitirá:



- restrições à marcação de ponto;
- marcação automática de ponto;
- exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e
- alteração ou eliminação dos dados registrados pelo EMPREGADO.

O Sistema Alternativo deverá:

- estar disponível em diversas áreas próximas aos locais de trabalho;
- permitir a identificação da EMPREGADORA e EMPREGADO;
- possibilitar acesso diário aos EMPREGADOS nos registros de ponto no decorrer do mês, através da terminal consulta; e
- permitir a impressão eletrônica (do registro fiel das marcações realizadas pelo EMPREGADO).

Adotado o Sistema Alternativo, a EMPREGADORA está desobrigada da utilização do Registrador Eletrônico de Ponto (REP) instituído pela Portaria 1.510/2009.

Na forma dos Artigos 2º e 3º da citada Portaria nº 373/2011, a EMPREGADORA poderá utilizar os Registradores Eletrônicos de Ponto sem a necessidade de emissão de comprovantes impressos para os EMPREGADOS. Em substituição ao referido documento, a EMPREGADORA disponibilizará ao EMPREGADO as informações registradas no ponto, através do sistema de ponto eletrônico ao longo do mês.

### Faltas

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DESCONTO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

Na ocorrência de faltas não justificadas durante a semana, o desconto do DSR será proporcional ao número de dias trabalhados durante a semana, qual seja, para as jornadas de cinco dias, o desconto será equivalente a 1/5 da remuneração do DSR, por falta e, para as jornadas de trabalho de seis dias, o desconto será equivalente a 1/6 da remuneração do DSR por falta.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

São consideradas faltas justificadas e não sujeitas a desconto aquelas abaixo relacionadas, mediante comunicadas ao empregador, e devidamente comprovadas no prazo de 72h (setenta e duas horas).

MOTIVO Nº de dias

Falecimento de cônjuge, pais, filhos e irmãos =

2 dias corridos



|                                                     |                 |
|-----------------------------------------------------|-----------------|
| Casamento =                                         | 3 dias corridos |
| Nascimento de filho – para o pai =                  | 5 dias corridos |
| Levar filho (até 6 anos) ao médico =                | 1 dia /semestre |
| Doação de sangue (uma vez ao ano) =                 | 1 dia           |
| Alistamento militar e eleitoral =                   | 1 dia           |
| Falecimento de familiares (avós e sogros) =         | 1 dia           |
| Doença =                                            | atestado médico |
| Acidente do Trabalho (Guia CAT) =                   | atestado médico |
| Comparecimento em Juízo (em geral) =                | comprovação     |
| Vestibular e exames escolares =                     | dias de prova   |
| A Terça-Feira de Carnaval será considerada feriado. |                 |

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTA PARA MÃE TRABALHADORA**

O empregador abonará as faltas da mãe trabalhadora, no caso de necessidade de consulta ou tratamento médico do filho com até 6 anos de idade ou inválido sem limite de idade, mediante comprovação por declaração médica, até o máximo de 08 dias por ano e acima deste limite a seu critério.

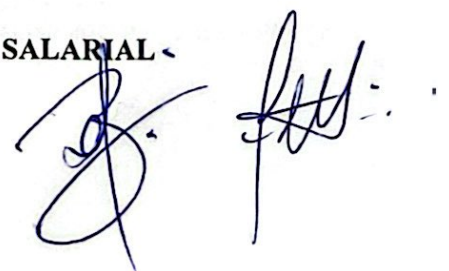
#### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PRÁTICA DE ESPORTES E UTILIZAÇÃO DA ESTRUTURA DO EMPREGADO**

Os empregadores poderão facultar aos Profissionais de Educação Física, mediante concordância escrita, o direito de praticar esportes e usufruir da estrutura da empregadora para sua prática esportiva e lazer, conforme abaixo:

- Não será considerado benefício salarial e nem à disposição do empregador, para todos os efeitos legais, a utilização fora do horário de trabalho;
- Os empregadores poderão estender o previsto na alínea “a” desta cláusula para os horários em que os Profissionais de Educação Física ficam a disposição do empregador, porém, entre os horários de sessões físicas destinadas aos clientes, constantes da programação estabelecida pelo empregador.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - IRREDUTIBILIDADE SALARIAL <**



A redução salarial ou de carga horária somente será permitida nas situações previstas nesta Convenção ou quando ocorrer iniciativa expressa do profissional de educação física em comum acordo com empregador. Em qualquer hipótese, é obrigatória a concordância recíproca, firmada por escrito.

Parágrafo primeiro – Fica ressalvada a situação dos profissionais horistas que por suas características percebem seus salários pelo cômputo das horas trabalhadas.

Parágrafo segundo - Fica estabelecido que a empregadora poderá a seu critério e a qualquer tempo, reduzir a carga horária, do profissional de educação física horista, contratada inicialmente, bem como a que venha ser adicionada, com aviso prévio de 15 dias, sendo que da redução não resultara direitos ao empregado horista.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS DO PROFISSIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA**

O empregador deverá comunicar por escrito o início das férias, coletivas ou individuais, sendo vedado o início dois dias antes de feriado ou dia de repouso semanal remunerado, à exceção dos empregados cuja jornada contratada coincida com os dias acima referidos.

#### **Remuneração de Férias**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS PROPORCIONAIS ANTERIORMENTE AO PRIMEIRO ANO DE TRABALHO**

O empregado que não tenha completado 1 (um) ano de trabalho na entidade empregadora, receberá quando de sua demissão sem justa causa ou quando pedir demissão, o pagamento de férias proporcionais acrescidas de 1/3 (um terço) constitucional.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DO PAGAMENTO DAS FÉRIAS DOS HORISTAS**

O valor das férias dos instrutores será calculado pela média salários percebidos no período aquisitivo.



## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - FORNECIMENTO DE UNIFORME**

Se exigido uniforme de trabalho, este será fornecido e pago pelo empregador. A higiene e conservação é encargo do empregado, que o devolverá no ato da rescisão do contrato de trabalho no estado em que estiver sem qualquer ônus para o empregado.

### **Relações Sindicais**

#### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES E ALTERAÇÕES DE CONTRATO DE TRABALHO**

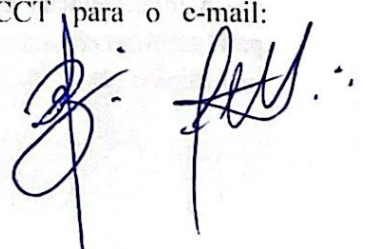
Os convenientes estabelecem, a faculdade do ato de assistência e homologação sindical nas rescisões contratuais para todos os trabalhadores associados do SINPEF/RS, bem como para alterações contratuais e, para tal ato será cobrada uma taxa a ser definida pelo sindicato laboral.

Parágrafo único: os empregadores deverão apresentar em antecipadamente, bem como no ato da assistência, homologação e alteração contratual todos os documentos elencados no site da entidade sindical profissional.

### **Acesso a Informações da Empresa**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÃO MENSAL DE EMPREGADOS**

Os empregadores fornecerão ao Sindicato representativo da categoria profissional, relação completa dos profissionais de educação física, separando-os em horistas e mensalistas e respectivas funções, contendo telefone e e-mails, em até 60 dias após a homologação da presente CCT para o e-mail: [sinpefrs@gmail.com](mailto:sinpefrs@gmail.com)



Parágrafo Primeiro – Ocorrendo discordância do trabalhador em disponibilizar ao sindicato laboral as respectivas informações laborais, descritas no *caput* desta cláusula, o empregador deverá encaminhar ao sindicato laboral, através do e-mail [sinpefrs@gmail.com](mailto:sinpefrs@gmail.com), a comprovação de que o trabalhador não deseja informar ao sindicato laboral os dados solicitados, por meio de documento individual do trabalhador de "próprio punho", sob pena de configuração de conduta antisindical.

Parágrafo Segundo - De modo a viabilizar a representação sindical, o não cumprimento da cláusula prevista no *caput* deste artigo, obrigará o empregador a pagar ao sindicato laboral SINPEF/RS multa correspondente de R\$ 300,00 (trezentos reais) por empresa, a qual será acrescida de juros de 1% (um por cento) ao mês até o seu efetivo pagamento, salvo exceção prevista no parágrafo primeiro desta cláusula.

### Contribuições Sindicais

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL PARA O SECRASO/RS

Em conformidade com às regras previstas nos artigos 611 a 625 da CLT, que regulamentam os procedimentos para a negociação, celebração, aplicação e execução dos acordos e convenções coletivas de trabalho e pela autonomia coletiva da vontade, que autoriza as entidades sindicais a estabelecerem contribuições fixadas em assembleia, as instituições empregadoras integrantes da categoria representada pelo SECRASO/RS, obrigam-se ao recolhimento da contribuição assistencial patronal, conforme aprovado nas assembleias gerais extraordinárias realizadas nos dias 11, 14 e 15 de abril de 2025.

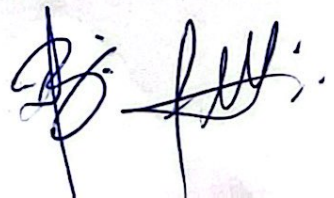
Parágrafo Primeiro: O valor da contribuição a que se refere o *caput* da presente cláusula corresponde ao percentual de 4% (quatro por cento) do total bruto da folha de pagamento referente ao mês de maio de 2025, já acrescido da recomposição salarial de que tratam as cláusulas terceira e quarta do presente instrumento coletivo de trabalho.

Parágrafo Segundo: Fica estabelecido o valor mínimo de R\$ 500,00 (quinhentos reais) para as instituições cuja folha de pagamento bruta, referente ao mês de maio de 2025, seja igual ou inferior ao valor de R\$ 12.500,00 (doze mil e quinhentos reais). As instituições empregadoras, por outro lado, que não possuírem empregados, fica também determinada a obrigatoriedade do recolhimento no valor mínimo de R\$ 500,00 (quinhentos reais).

Parágrafo Terceiro: O recolhimento da contribuição assistencial deverá ser efetuado mediante guia própria fornecida pelo SECRASO/RS, com vencimento fixado para o dia 15 (quinze) de julho de 2025, sendo de responsabilidade do representante legal da pessoa jurídica, solicitá-lo, caso não tenha recebido em até 48 horas, antes do vencimento, através do e-mail [marcel@secraso-rs.com.br](mailto:marcel@secraso-rs.com.br).

Parágrafo Quarto: Respeitando-se o princípio constitucional da liberdade de associação, bem como a autonomia da vontade coletiva manifestada pela categoria em assembleia, fica assegurado às instituições, respeitando o Tema 935 do STF, o direito de manifestação expressa de oposição à contribuição assistencial, nos termos e prazos definidos pelas Assembleias, conforme as seguintes condições:

I – A manifestação poderá ser apresentada de forma presencial, no ato da Assembleia Geral realizada para a aprovação da presente cláusula, mediante manifestação individualizada do representante legal da instituição;



II – Alternativamente, poderá ser formalizada por escrito, mediante carta assinada pelo Representante Legal ou Procurador devidamente constituído com Procuração registrada para os devidos fins, acompanhada de cópias da Ata de Eleição e Posse da Diretoria vigente e do Estatuto Social/Contrato Social, acompanhado de auto declaração de pertencimento à categoria sindical patronal representada pelo SECRASO/RS;

Parágrafo Quinto: A manifestação escrita de oposição de que trata o inciso II, do §4º supra alinhado, deverá ser entregue presencialmente na sede do SECRASO/RS, em horário comercial, no prazo preclusivo de até 7 (sete) dias úteis contados da data do depósito desta CCT no sistema do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com emissão de protocolo formal de recebimento pela tesouraria do sindicato;

Parágrafo Sexto: Findo o prazo previsto no §5º anterior, sem manifestação formal, será presumida a concordância tácita da instituição quanto à obrigatoriedade do recolhimento da contribuição assistencial.

Parágrafo Sétimo: O inadimplemento da obrigação de recolhimento da contribuição assistencial sujeitará a instituição empregadora ao pagamento de multa de 2% (dois por cento) sobre o valor devido, acrescida de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, calculados pro rata die.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA**

Em sendo o empregado associado ao sindicato laboral, conforme lista a ser enviada as empresas, as entidades empregadoras descontarão da remuneração dos empregados as mensalidades referentes à contribuição associativa, aprovada em assembléia geral.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL AO SINPEF/RS**

Por deliberação assemblear regularmente convocada, com ampla publicidade e garantia de participação de todos os integrantes da categoria profissional, filiados ou não ao sindicato, mediante edital publicado na página oficial do SINPEF/RS e em jornal de grande circulação, restou aprovada, nos termos do artigo 513, alínea “e”, da Consolidação das Leis do Trabalho, a cobrança da **contribuição assistencial/negocial**, com fundamento na **autonomia coletiva da vontade** e na **eficácia obrigacional dos instrumentos normativos coletivos**, conforme reconhecido pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do **Tema 935 da Repercussão Geral (ARE 1018459/PR)**, devendo, portanto, todos os empregadores representados pelo SECRASO/RS obrigados a descontar de todos os empregados da categoria representada pelo SINPEF/RS — inclusive daqueles não filiados — a contribuição assistencial/negocial ora instituída, **ressalvado o direito de oposição individual**, nos termos e prazos estabelecidos nesta cláusula.

Parágrafo Primeiro. A contribuição será de **2% (dois por cento)** sobre a remuneração do mês de **julho de 2025** e **2% (dois por cento)** sobre a remuneração do mês de **agosto de 2025**, a ser descontada diretamente da folha de pagamento dos trabalhadores.

Parágrafo Segundo. Os valores deverão ser recolhidos ao SINPEF/RS até os dias **18 de agosto de 2025** (referente à competência de julho) e **15 de setembro de 2025** (referente à competência de agosto), por meio de depósito bancário: Banco Banrisul – Agência 0041 – Conta Corrente nº 06219.161.0-8; ou PIX: chave CNPJ nº 10.949.209/0001-50.

**PARÁGRAFO TERCEIRO.** O direito de oposição individual poderá ser exercido **entre os dias 15 e 24 de julho de 2025**, mediante manifestação expressa e individual do trabalhador, contendo Nome



completo; CPF; Telefone e e-mail; Razão social e CNPJ do empregador.

Parágrafo Quarto. A oposição deverá ser encaminhada ao e-mail **sinpefrs@gmail.com**, acompanhada de cópia legível do documento de identidade com foto (RG ou CNH). A manifestação deve ser feita individualmente, sendo vedada qualquer forma de oposição coletiva ou padronizada.

Parágrafo Quinto. Encerrado o prazo em **24 de julho de 2025**, considera-se válida a autorização para o desconto da contribuição, cabendo ao empregador proceder normalmente com a retenção.

Parágrafo Sexto. O sindicato profissional deverá, no prazo de **3 (três) dias úteis** a contar do recebimento da carta de oposição, fornecer **declaração de oposição formalizada**, a ser entregue pelo trabalhador ao RH da empresa até **30 de julho de 2025**.

Parágrafo Sétimo. A ausência de manifestação de oposição dentro do prazo estabelecido implica **autorização tácita** para o desconto, eximindo o empregador de qualquer responsabilidade futura.

Parágrafo Oitavo. É expressamente **vedada** ao empregador a prática de atos que configurem interferência ou incentivo à oposição coletiva, tais como: distribuição de formulários padronizados de oposição; Concessão de meios logísticos ou materiais para formalização da oposição; Emissão de comunicados desestimulando a contribuição. Tais condutas caracterizam **prática antissindical**, sujeitando o empregador à responsabilização cível por **danos morais e materiais**, além da devida comunicação ao **Ministério Público do Trabalho**.

Parágrafo Nono. Empregados admitidos **após 14 de julho de 2025** poderão exercer o direito de oposição no prazo de **10 (dez) dias corridos** a contar da data de admissão, mediante envio da oposição ao sindicato, acompanhada de **cópia da CTPS e declaração manuscrita** com os dados exigidos no §3º.

Parágrafo Décimo. É de inteira responsabilidade do trabalhador o correto encaminhamento da oposição ao sindicato, bem como a apresentação de **protocolo ou cópia autenticada da entrega ao empregador**. Serão consideradas **inefcazes** as oposições que não observarem rigorosamente os procedimentos desta cláusula.

#### **Outras disposições sobre representação e organização**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS**

É facultado aos empregados e empregadores associados do SECRASO/RS, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual das obrigações trabalhistas, perante o sindicato laboral.

Os empregadores enviarão ao sindicato dos trabalhadores, por e-mail, solicitação de quitação anual. Por sua vez, o sindicato laboral solicitará a documentação necessária para análise e considerações da referida quitação. Após a análise o sindicato laboral firmará o documento e o enviará a empresa que procederá à quitação, não havendo a necessidade de comparecimento de ambas as partes para a assinatura do documento.



As empresas pagarão ao sindicato dos empregados para a análise da documentação e respectiva assinatura R\$50,00 por trabalhador.

### **Disposições Gerais**

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

Durante os últimos 90 (noventa) dias de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, os Sindicatos se obrigam em conjunto, a formular proposta para prorrogação, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção.

Parágrafo Primeiro: As negociações previstas no item anterior deverão ultimar-se até a data de 15.04.2026, inclusive na fase administrativa perante a Delegacia Regional do Trabalho.

Parágrafo Segundo: Se até a data acima indicada as negociações não estiverem concluídas com a assinatura de nova Convenção Coletiva de Trabalho, os Sindicatos Profissionais ficarão, automaticamente, autorizados a instaurarem o competente processo de Dissídio ou Revisão de Dissídio Coletivo de Trabalho.

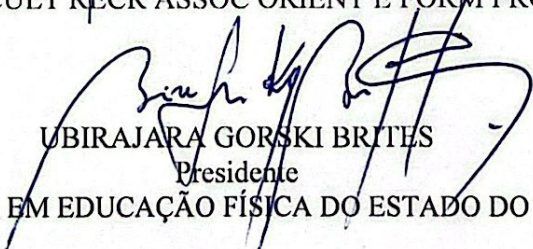
#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DIREITOS E DEVERES**

Além das cláusulas constantes da presente Convenção Coletiva de Trabalho, os demais direitos e deveres individuais e ou coletivos das partes convenientes e representadas, são aqueles regidos pela Constituição Federal, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e legislação complementar.

Parágrafo Único - Em virtude do surgimento de normas legais pertinentes aos assuntos constantes das cláusulas desta norma coletiva, as mesmas poderão ser reexaminadas, para as devidas adequações.

  
FRANCISCO RENATO CASTRO PEIXOTO  
Presidente

SIND ENTID CULT RECR ASSOC ORIENT E FORM PROF EST RS

  
UBIRAJARA GORSKI BRITES  
Presidente

SIND DOS PROFISSIONAIS EM EDUCAÇÃO FÍSICA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

