

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PA000297/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/05/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR021833/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 13620.201068/2024-34
DATA DO PROTOCOLO: 03/05/2024

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

SINDICATO DOS TRAB EM CLUBES RECREATIVOS DO EST DO PARA , CNPJ n. 84.006.998/0001-21, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SOCORRO CASTELO DA SILVA PEREIRA DOS SANTOS;

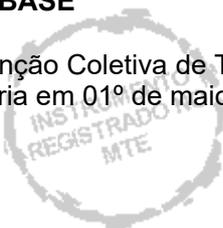
E

SINDICATO DOS CLUBES SOCIAIS DO ESTADO DO PARA, CNPJ n. 83.368.597/0001-59, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SALATIEL PEREIRA CAMPOS;

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 2024 a 30 de abril de 2025 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **apenas de Trabalhadores em Clubes Recreativos, com abrangência territorial em todo o Estado do Pará**, com abrangência territorial em **Abaetetuba/PA, Abel Figueiredo/PA, Acará/PA, Afuá/PA, Alenquer/PA, Almeirim/PA, Altamira/PA, Anajás/PA, Ananindeua/PA, Anapu/PA, Augusto Corrêa/PA, Aurora do Pará/PA, Aveiro/PA, Bagre/PA, Baião/PA, Bannach/PA, Barcarena/PA, Belém/PA, Belterra/PA, Benevides/PA, Bonito/PA, Bragança/PA, Brasil Novo/PA, Brejo Grande do Araguaia/PA, Breu Branco/PA, Breves/PA, Bujaru/PA, Cachoeira do Arari/PA, Cachoeira do Piriá/PA, Cametá/PA, Capanema/PA, Capitão Poço/PA, Castanhal/PA, Chaves/PA, Colares/PA, Concórdia do Pará/PA, Curalinho/PA, Curuá/PA, Curuçá/PA, Dom Eliseu/PA, Faro/PA, Floresta do Araguaia/PA, Garrafão do Norte/PA, Goianésia do Pará/PA, Gurupá/PA, Igarapé-Açu/PA, Igarapé-Miri/PA, Inhangapi/PA, Ipixuna do Pará/PA, Irituia/PA, Itaituba/PA, Itupiranga/PA, Jacareacanga/PA, Juruti/PA, Limoeiro do Ajuru/PA, Mãe do Rio/PA, Magalhães Barata/PA, Maracanã/PA, Marapanim/PA, Marituba/PA, Medicilândia/PA, Melgaço/PA, Mocajuba/PA, Moju/PA, Mojuí dos Campos/PA, Monte Alegre/PA, Muaná/PA, Nova Esperança do Piriá/PA, Nova Timboteua/PA, Novo Progresso/PA, Novo Repartimento/PA, Óbidos/PA, Oeiras do Pará/PA, Oriximiná/PA, Ourém/PA, Pacajá/PA, Palestina do Pará/PA, Paragominas/PA, Pau D'Arco/PA, Peixe-Boi/PA, Placas/PA, Ponta de Pedras/PA, Portel/PA, Porto de Moz/PA, Prainha/PA, Primavera/PA, Quatipuru/PA, Rurópolis/PA, Salinópolis/PA, Salvaterra/PA, Santa Bárbara do Pará/PA, Santa Cruz do Arari/PA, Santa Izabel do Pará/PA, Santa Luzia do Pará/PA, Santa Maria das Barreiras/PA, Santa Maria do Pará/PA, Santana do Araguaia/PA, Santarém Novo/PA, Santarém/PA, Santo Antônio do Tauá/PA, São Caetano de Odívetas/PA, São Domingos do Capim/PA, São Francisco do Pará/PA, São João da Ponta/PA, São João de Pirabas/PA, São Miguel do Guamá/PA, São Sebastião da Boa Vista/PA, Senador José Porfírio/PA, Soure/PA, Tailândia/PA, Terra Alta/PA, Terra Santa/PA, Tomé-Açu/PA, Tracuateua/PA, Trairão/PA, Tucuruí/PA, Ulianópolis/PA, Uruará/PA, Vigia/PA, Viseu/PA e Vitória do Xingu/PA.**

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

Fica convencionado o reajuste de **6,03% (seis vírgula zero três por cento)** sobre o piso salarial anterior (R\$ 1.417,50), passando o **Piso Salarial da Categoria Profissional** a ser de **R\$-1.505,00 (um mil, quinhentos e cinco reais)**, a vigor a partir de 1º de maio de 2024, o qual será observado quando da efetivação do empregado, após o término do contrato de experiência. Este reajuste corresponde a 100% (cem por cento) da variação do INPC acumulado até março de 2024 (3,40%), acrescido de 2,63% (dois vírgula sessenta e três por cento) de ganho real.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos integrantes da categoria profissional que ganham acima do piso salarial serão reajustados em, no mínimo, **5,00% (cinco por cento)**, incidindo tal reajuste **sobre os salários vigentes em abril/2024**, descontadas as antecipações e aumentos compulsórios concedidos no período de maio/2023 a abril/2024, exceto os decorrentes do término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade, ou, ainda, equiparação salarial determinada judicialmente. Este reajuste corresponde a 100% (cem por cento) da variação do INPC acumulado até março de 2024 (3,40%), acrescido de 1,60% (um vírgula sessenta por cento) de ganho real.

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

CLÁUSULA QUINTA - VERBAS ADICIONAIS

Além dos salários, os integrantes da Categoria Profissional receberão, em cada caso concreto, as seguintes verbas:

1.HORA EXTRA – A prática das horas extras será permitida, quando então o pagamento do adicional será de **50% (cinquenta por cento)** sobre o valor da hora normal, ficando ajustado que a jornada diária normal de trabalho de 8 horas poderá exceder em no máximo 03 (três) horas suplementares, nos termos do art. 61 da CLT c/c 611-A, I, da CLT, respeitando-se o intervalo para descanso e alimentação, que será de no mínimo 1 (uma) hora e no máximo 3 (três) horas, nos termos do art. 71, “caput”, da CLT, na ocorrência de eventos que se estendam além do previsto e que imponham a necessidade imperiosa por força maior de trabalho extraordinário, como autorizado pelo art. 61 da CLT.

2.Fica permitida a compensação de horário nos termos da legislação vigente, em especial o art. 59, § 2º, da CLT, ficando ajustado que os Clubes não remunerarão as horas extras com o adicional previsto na letra “a” desta cláusula, se as horas extras laboradas em um dia forem compensadas pela correspondente diminuição da jornada de trabalho em outro dia, na sistemática denominada “Banco de Horas”, de tal forma que não exceda, no período máximo de 6 (seis) meses, à soma das jornadas semanais de trabalho, seja de 44, seja de 36 horas semanais ou outra jornada adotada, ficando facultado aos Clubes a compensação das horas extras porventura laboradas com a concessão de folga compensatória ou redução de jornada, em regime de compensação, prática que deverá ser identificada nos cartões de ponto com as expressões **“COMPENSAÇÃO DE JORNADA”**, **“FOLGA”** ou **“FOLGA COMPENSATÓRIA”** ou outra expressão equivalente, sempre dentro do período máximo acima estipulado de 6 (seis) meses.

3.Acaso o Clube opte por compensar a jornada de trabalho dos dias feriados ao invés de pagá-la em dobro, a compensará na proporção de 1 (uma) hora de trabalho por 1,5 (uma vírgula cinco) hora de descanso, de modo que para cada hora laborada em dia feriado lançará no "BANCO DE HORAS" 1,5 (uma vírgula cinco) horas;

4.Fica permitida também a inclusão, para fins de compensação e descontos, no BANCO DE HORAS, das horas decorrentes de ausências injustificadas e atrasos em um dia, de modo que ao invés de serem descontadas pelo empregador, possam ser compensadas pelo empregado mediante horas trabalhadas em outro dia pelo correspondente aumento de jornada, até o limite legal, ali identificadas como "**HORAS DEVIDAS**", de tal forma que não exceda, no período máximo do BANCO DE HORAS, qual seja, de 6 (seis) meses, à soma das jornadas semanais de trabalho, seja de 44, seja de 36 horas semanais ou outra jornada adotada, a fim de não comprometer sua jornada semanal e evitar punições e/ou descontos, as quais serão identificadas no registro de ponto, quando laboradas, como "**COMPENSAÇÃO AUSÊNCIA/ATRASSO**" ou "**COMPENSAÇÃO HORAS DEVIDAS**", a qual somente deverá ser aplicada se previamente ajustada com o Empregador.

5.Ainda no que tange as "HORAS DEVIDAS", referente às ausências ou atrasos, também ficam autorizados os descontos em folha de pagamento, ao término do prazo do banco de horas, qual seja, de 6 (seis) meses, das ausências ou atrasos não compensados dentro do mesmo prazo do banco de horas;

6.Acaso os Clubes forneçam refeição aos seus empregados, fica dispensado o registro em controle de jornada do intervalo intrajornada, nos termos **da Portaria MTPS 3626**, de 13 de novembro de 1991, ficando obrigada, porém, a pré-assinalação do descanso intervalar nos registros de ponto, restando presumido o gozo do intervalo em tais condições;

7.ADICIONAL NOTURNO - O trabalho noturno, realizado após as 22h00 de um dia até às 05h00 do dia seguinte, será remunerado com o adicional de **30% (trinta por cento)**;

8.REPOUSO REMUNERADO - Nos termos da legislação vigente;

9.ADICIONAL DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE - De acordo com os percentuais estabelecidos pela legislação vigente;

10.SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO – Ao empregado que ocupar cargo de confiança diverso do seu em substituição temporária e não eventual, assim entendida aquela que perdure por mais de 15 dias, fica garantido o recebimento da gratificação de função porventura recebida pelo empregado substituído enquanto perdurar a substituição não eventual, mantido o mesmo salário-base do empregado substituto. Acaso o empregado substituído não receba gratificação de função, fará jus o empregado substituto ao recebimento do salário-base do empregado substituído, acaso o seu salário-base seja superior ao seu.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA SEXTA - ANUÊNIO

Os empregados terão direito ao recebimento de Anuênio, no percentual de **1% (um por cento)**, calculado sobre o salário-base, para cada ano de serviço prestado, **limitado ao máximo de 15% (quinze por cento)**, ressalvado direito adquirido.

CLÁUSULA SÉTIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

No caso específico do Clube Assembleia Paraense, que possui Restaurante Funcional, o empregado poderá optar por fazer as suas refeições no próprio Clube, situação em que o empregador fica autorizado a efetuar no contracheque do empregado o desconto relativo à alimentação subsidiada, nos seguintes termos:

- a) Aprendiz: desconto de **R\$-1,57** por mês;
- b) Para os empregados que recebem até R\$-1.417,50, o desconto será de **R\$-6,78** ao mês;
- c) Para os empregados que recebem de R\$-1.417,500 a R\$-2.123,06, o desconto será de **R\$-13,57** ao mês;
- d) Para os empregados que recebem acima de R\$-2.123,07 o desconto será de **R\$-27,17** ao mês.

Parágrafo Único – NATUREZA JURÍDICA DA ALIMENTAÇÃO FORNECIDA PELOS CLUBES - As partes declaram expressamente que a alimentação fornecida diretamente pelos Clubes, custeada ou não em parte pelo empregado, não tem natureza salarial ou remuneratória, eis que fornecida em razão da atividade laboral e necessidade de serviço, não tendo natureza de benefício indireto, vale dizer, salário “in natura”, dado que o empregado dela não pode dispor para qualquer outro fim, nem mesmo sendo-lhe permitido levar a alimentação porventura não consumida para sua residência, razão pela qual não poderá ser considerada como parte do complexo remuneratório.

CLÁUSULA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL

Fica estabelecido o pagamento de **ajuda funeral equivalente a 02 (dois) pisos salariais da categoria** aos familiares do empregado falecido.

Parágrafo Primeiro – Os Clubes que adotem algum tipo de apólice de seguro ou outro mecanismo que estipule o pagamento de benefício pecuniário por ocasião da morte do empregado aos familiares, desde que tal benefício seja em valor igual ou superior ao benefício ora estipulado (2 pisos salariais da categoria), ficam isentos do pagamento do benefício previsto no “caput” da Cláusula. Acaso o benefício seja em valor inferior, ficam os Clubes em questão autorizados a completar apenas a diferença entre o valor pago pela apólice e o valor previsto no “caput” da Cláusula, nada mais sendo devido.

Parágrafo Segundo – Os Clubes concederão Licença Funeral de 04 (quatro) dias pela morte de ascendente ou descendente do empregado.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA NONA - APOSENTADORIA

Os Clubes concederão aos seus empregados, por ocasião da aposentadoria, uma bonificação equivalente a um salário base mensal do empregado ao ser aposentado, desde que opte pelo desligamento imediato.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - CTPS

Os Clubes são obrigados a assinarem as carteiras de trabalho de seus empregados de acordo com a função e remuneração ajustada, bem como deverá anotar nas CTPS's dos mesmos a parte variável da remuneração, tais como, comissão, produtividade, e outras formas de participação.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DAS RESCISÕES DE CONTRATOS INDIVIDUAIS

As partes anuem que as homologações das rescisões dos contratos individuais de trabalho serão feitas perante a Entidade Sindical da Categoria Profissional, desde que o empregado tenha mais de um ano de serviço.

Parágrafo Único – Nas localidades onde não houver representação do Sindicato Profissional, em especial no interior do Estado, ficam os Clubes autorizados, na forma do art. 477, § 6º, da CLT, com nova redação da Lei 13.467/2017, a efetuarem o pagamento da rescisão contratual diretamente ao empregado.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO CONTRATO A TEMPO PARCIAL

Nos termos do art. 58-A, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), as partes ajustam que a contratação de empregados a tempo parcial, com jornada limitada à duração máxima de 30 (trinta) horas semanais será incentivada, uma vez que, dada a natureza da atividade de clube social, onde a necessidade de mão-de-obra se dá de forma intensiva nos finais de semana, em especial de quinta a domingo, tal tipo de contratação se amolda às necessidade dos Clubes, permitindo que grande número de associados do Sindicato possa vir a ser contratado formalmente, incentivando o emprego.

Parágrafo Único – Ficam os Clubes autorizados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho a realizarem a conversão do contrato de trabalho a tempo integral dos empregados atuais para o contrato a tempo parcial, nos termos do § 2º do art. 58-A, da CLT, acaso seja do interesse do empregado contratado em regime integral tal conversão, situação em que caberá ao Clube e ao empregado firmar aditivo escrito ao contrato de trabalho.

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

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ESTABILIDADES PROVISÓRIAS LEGAIS

Os Clubes garantirão estabilidade provisória aos seus empregados nos seguintes termos:

- a) **GESTAÇÃO** - Desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.
- b) **DOENÇA** - Pelo prazo de **60 (sessenta)** dias, contados a partir do término do benefício previdenciário, condição essencial para a existência da presente garantia;
- c) **ACIDENTE DE TRABALHO** – De conformidade com a legislação vigente;

d) ADOÇÃO DO MENOR - Pelo prazo de 30 (trinta dias), contados a partir da data de adoção, desde que comunique formalmente ao empregador.

e) GARANTIA DE EMPREGO APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS – Os empregados não poderão ser demitidos no transcurso dos primeiros trinta dias após o retorno das férias, salvo em caso de justa causa. Caso o faça, arcará o empregador com a indenização adicional no montante da metade do último salário recebido pelo empregado demitido imotivadamente nesse período.

f) LICENÇA REMUNERADA DE DIRIGENTES SINDICAIS: A presidente e o diretor de assistência social serão liberados das suas respectivas empresas para prestarem serviços no sindicato profissional, sem prejuízo de seus vencimentos e vantagens. A liberação será limitada a um dirigente por empresa (clube), devendo, ainda, os clubes disponibilizarem áreas para os comunicados do sindicato profissional;

g) ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTARIA: Fica garantida a estabilidade provisória ao empregado que comunicar previamente ao Clube, de maneira escrita, pretender aposentar-se com o encerramento do pacto laboral, nos 12 (doze) meses seguintes ao seu comunicado formal. A não comunicação formal ao Clube da intenção de aposentar-se, seja por idade ou tempo de serviço, com extinção do pacto por ocasião da aposentadoria, faz perecer a estabilidade aqui garantida.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - INTERVALO INTRAJORNADA

Os empregados submetidos a jornada de trabalho superior a 06 (seis) horas diárias, com intervalo intrajornada de 01 (uma) hora, poderão ter o intervalo intrajornada reduzido, conforme autorizado no art. 611-A, III, da CLT, cabendo ao empregador indenizar a diferença suprimida, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, como previsto no §4º do art. 71, da CLT.

FALTAS

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - FALTAS

As faltas dos empregados serão abonadas nos seguintes termos:

a) PROVA ESCOLAR: Provas realizadas em estabelecimentos de ensino oficial ou oficializados, mediante prévia comunicação escrita, com **48 (quarenta e oito) horas** de antecedência ao superior imediato e posterior comprovação;

b) NASCIMENTO DE FILHO/LICENÇA PATERNIDADE: Visando fomentar políticas objetivando a divisão de responsabilidades entre homens e mulheres no núcleo familiar, os Clubes passarão a conceder licença paternidade **06 (seis) dias** consecutivos imediatamente após o parto, mediante a comprovação com o atestado de nascimento;

c) CASAMENTO: Durante **03 (três) dias úteis** subsequentes às núpcias;

d) ACOMPANHAMENTO DE ESPOSA GRÁVIDA EM CONSULTA MÉDICA/LICENÇA: De igual modo, objetivando a implementação de políticas objetivando a divisão de responsabilidades entre homens e mulheres no núcleo familiar, os Clubes passarão a conceder um (01) dia de licença no trabalho, a cada ano, ao esposo/companheiro a fim de

acompanhar o filho menor de idade ou cônjuge, em consulta/tratamento médica, sendo a falta ao trabalho abonada.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

Os Clubes poderão adotar a jornada de regime de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de intervalo, **com 30 minutos de intervalo para repouso ou alimentação**, de acordo com o art. 59-A, da CLT, concedendo o intervalo ou o indenizando, nos termos do art. 71, § 4º c/c o art. 611-A, ambos da CLT. A concessão do intervalo de 30 minutos, quando houver, será computada na jornada de trabalho de 12 horas, de modo a observar o disposto no art. 67 da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TURNO FIXO DE 11 HORAS

Dadas as características específicas de funcionamento da **ASSOCIAÇÃO CANAÃ ESPORTE CLUBE**, que está vinculada às jornadas de trabalho praticadas pela VALE S/A, fica tal Clube autorizado, e somente ele, a implementar jornada de 11 (onze) horas diárias de trabalho efetivo para os seus empregados, desde que observadas as seguintes garantias para os empregados:

a) A ASSOCIAÇÃO CANAÃ ESPORTE CLUBE não poderá utilizar a jornada prevista nesta cláusula para o sistema de turnos ininterruptos em revezamento de horários, mas somente para o sistema de turnos fixos;

b) Não será adotada escala que submeta o empregado ao trabalho na jornada ora negociada por mais de 03 dias consecutivos, podendo ser adotadas as seguintes jornadas:

- 1x1 (01 dia de folga após cada 01 dia de trabalho de 11h); ou
- 2X2 (02 dias de folga após 02 dias de trabalho de 11h); ou
- 3X3 (03 dias de folga após 03 dias de trabalho de 11h).

c) A jornada normal de trabalho semanal, observada a média mensal, ficará limitada a 44 (quarenta e quatro) horas semanais;

d) As horas que ultrapassarem os limites máximos previstos na letra "b" acima, serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal;

e) Haverá um intervalo para descanso e alimentação de, no mínimo, uma (01) hora, até o máximo de duas (02) horas, o qual não integrará a jornada aqui estabelecida de 11 horas de trabalho, na forma do § 2º do art. 71, da CLT;

f) O trabalho em dias feriados, quando não compensado com folga compensatória, será remunerado de forma dobrada;

g) Na hipótese de não renovação do presente Acordo Coletivo de Trabalho ao seu término, o Clube poderá implementar turnos fixos de 8 horas ou qualquer outra jornada de trabalho que se enquadre na legislação trabalhista, independentemente de qualquer negociação coletiva neste sentido, ou prevista na Convenção Coletiva da Categoria.

Parágrafo Único - A presente Convenção Coletiva de Trabalho aplica-se à **ASSOCIAÇÃO CANAÃ ESPORTE CLUBE** e aos seus empregados, abrangendo, além dos municípios listados Cláusula Segunda desta Norma, o município de Canaã dos Carajás, dado que a abrangência de atuação dos sindicatos convenientes abarca todo o Estado do Pará, sem

exceção de qualquer município, malgrado no Sistema Mediador não conste a relação de todos eles para fins de inclusão na Cláusula Segunda.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AVALIAÇÃO MÉDICA

Os Clubes pagarão os serviços médicos obrigatórios, assim como os exames a que estão obrigados por lei a proceder, dentre eles os exames admissionais, periódicos e demissionais.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS

Os Clubes aceitarão os atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais credenciados pelo Sindicato Profissional para fins de licença, sendo a recusa punida com a aplicação da multa prevista na presente Convenção Coletiva de Trabalho (Cláusula XX), a não ser que tenha serviço médico ou convênio de saúde que atenda aos seus empregados.

Parágrafo Primeiro: Fica determinado que os atestados médicos fornecidos por profissionais de medicina e/ou SUS (SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE), terão validade para justificar faltas por motivo de doença perante os empregadores.

Parágrafo Segundo: O trabalhador terá um prazo máximo de até 48 horas para entregar o Atestado Médico na empresa, contado a partir do primeiro dia da ausência, salvo motivo justificado.

Parágrafo Terceiro: A Declaração e/ou Atestado de Comparecimento não serão aceitos para abonar eventual falta do empregado ao serviço, tendo como finalidade apenas a justificativa de possível atraso no ingresso da jornada, assim como de possíveis saídas antecipadas.

RELAÇÕES SINDICAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - MENSALIDADE SINDICAL

A cobrança das mensalidades dos associados do Sindicato Profissional será realizada nos termos dos arts. 578 e 579 da CLT, ou seja, mediante autorização expressa e por escrito do empregado associado (art. 578), nos termos da legislação vigente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DIREITOS E DEVERES

Os direitos e deveres são aqueles previstos em lei e na presente Convenção Coletiva de Trabalho, podendo ser revistos, de acordo com a política salarial do Governo e as conveniências das partes.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TAXA NEGOCIAL PATRONAL

As entidades integrantes da categoria econômica, associadas e não associadas, devem recolher ao **SINDICLUBES-PARÁ** uma taxa anual denominada de Taxa Negocial Patronal com percentual equivalente a **2,50% (dois e meio por cento)** do valor líquido da folha de pagamento de seu quadro de pessoal. Essa taxa será paga em 03 (três) parcelas nos meses de **junho e setembro/2024 e fevereiro/2025**, sendo seus valores calculados com base na folha de pagamento do mês anterior ao vencimento. Os boletos serão fornecidos pelo **SINDICLUBES-PARÁ**.

Parágrafo Primeiro: Fica ajustado que o valor de recolhimento máximo da Taxa Negocial Patronal não ultrapassará o valor de R\$-10.000,00 (dez mil reais), na somatória dos 03 (três) meses acima referidos.

Parágrafo Segundo: O Clube que possuir até 10 (dez) empregados deverá recolher a quantia fixa de R\$-300,00 (trezentos reais) a título de contribuição por cada competência ou mês, no total de R\$-900,00 (novecentos reais), nos meses de **junho/2024, setembro/2024 e fevereiro/2025**.

Parágrafo Terceiro: O não pagamento nas datas acima previstas implicará na imposição de multa de 10% (dez por cento) sobre a parcela devida, acrescida de juros moratórios de 1% (um por cento) por mês ou fração de mês de atraso.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CLÁUSULA MAIS BENÉFICA - PREVALÊNCIA

As cláusulas dos contratos individuais de trabalho, quanto mais benéficas, prevalecerão sobre a presente Convenção Coletiva e, na interpretação desta ou da legislação vigente, havendo dúvidas, a decisão a ser aplicada deve ser a que for mais benéfica ao trabalhador, prevalecendo sempre as que melhores condições encerrarem.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - MULTA

Fica estipulada a multa de 10% do piso salarial da Categoria Profissional, que será revertida a favor da parte prejudicada, a ser paga pela parte que descumprir qualquer cláusula deste Acordo, observando o disposto no art. 622 da CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Fica estabelecido que a presente Convenção Coletiva será amplamente divulgada, com sua fixação nos locais de trabalho em lugar de destaque.

}

**SOCORRO CASTELO DA SILVA PEREIRA DOS SANTOS
PRESIDENTE**

SINDICATO DOS TRAB EM CLUBES RECREATIVOS DO EST DO PARA

**SALATIEL PEREIRA CAMPOS
PRESIDENTE
SINDICATO DOS CLUBES SOCIAIS DO ESTADO DO PARA**

**ANEXOS
ANEXO I - 01-CERTIDÃO DE REGULARIDADE DO SINDICATO PERANTE A
DRT-PA DE 18.11.1993**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - 02-PUBLICAÇÃO NO DIÁRIO OFICIAL DE 27.02.2024-
CONVOCAÇÃO PARA ASSEMBLÉIA-SI**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO III - 03-ATA DE ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA DE 11.03.2024
DO SINDICATO DO EMP**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO IV - 04-OFÍCIO DE 15.03.2024 DO SINDICATO DOS EMPREGADOS EM
CLUBES DO PARÁ À SR**

[Anexo \(PDF\)](#)

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