

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PA000423/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 02/09/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR043823/2020
NÚMERO DO PROCESSO: 13620.101832/2020-49
DATA DO PROTOCOLO: 02/09/2020

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 Vice-Presidente, Sr(a). ELIAS VIANA OLIVEIRA;

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 2020 a 30 de abril de 2021 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em Clubes Recreativos**, com abrangência territorial em **PA**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Diante da paralização da economia em razão da pandemia, que resultou no fechamento dos Clubes por vários meses, com perda de arrecadação, as partes convencionam manter o **Piso Salarial da Categoria Profissional no valor atual de R\$-1.048,79 (Hum mil, quarenta e oito reais e setenta e nove centavos)**, ficando ajustado que voltarão a sentar-se à mesa de negociação em janeiro/2021 a fim de tratar do reajuste do Piso Salarial, conforme o quadro econômico sofra uma recuperação que permita aos Clubes arcar com tal reajuste.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

As partes ajustam que os salários dos integrantes da categoria profissional que ganham acima do piso salarial poderão ser reajustados a partir de janeiro/2021, desde que o quadro econômico sofra uma recuperação que permita aos Clubes arcar com tal reajuste, quando voltarão a sentar-se à mesa para tratar das cláusulas econômicas.

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

CLÁUSULA QUINTA - VERBAS ADICIONAIS

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

- a) HORA EXTRA** – A prática das horas extras será permitida havendo anuência entre empregador e empregado, 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.**
- b)** 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 previstas, 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.
- c)** Fica permitida também a inclusão, para fins de compensação e descontos, no BANCO DE HORAS, das horas decorrentes 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 previstas, 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.

- d) 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;
- e) 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, que revogou a Portaria MTPS 3082/84, ficando obrigada, porém, a pré-assinalação do descanso intervalar nos registros de ponto, restando presumido o gozo do intervalo em tais condições;
- f) **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)**;
- g) **REPOUSO REMUNERADO** - Nos termos da legislação vigente;
- h) **ADICIONAL DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE** - De acordo com os percentuais estabelecidos pela legislação vigente.

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.

Auxílio Alimentação

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\$-1,30 por mês;
- b) Para os empregados que recebem até R\$-1.048,79, o desconto será de R\$-5,60 ao mês;
- c) Para os empregados que recebem de R\$-1.048,80 a R\$-1.838,16, o desconto será de R\$-11,20 ao mês;
- d) Para os empregados que recebem acima de R\$-1.838,17 o desconto será de R\$-22,41 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.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL

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

Paragrafo 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.

Paragrafo Segundo – O Clube empregador concederá Licença Funeral de 04 (quatro) dias pela morte de ascendente ou descendente de seu 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.

Suspensão do Contrato de Trabalho

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Levando-se em conta a necessidade da preservação do emprego da demissão em massa, bem como reconhecendo os Sindicatos acordantes que nas atuais condições os Clubes Sociais não têm condições de manterem o pagamento dos salários de seus empregados, dadas as restrições orçamentárias impostas pela pandemia em curso, com a conseqüente paralização do País e de sua economia, fica autorizada a **Suspensão dos Contratos de Trabalho** pelos Clubes por até **180 (cento e oitenta) dias**, inclusive daqueles empregados que recebem remuneração superior a R\$3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais), observadas as seguintes condições:

- a) A suspensão do contrato de trabalho por até **180 (cento e oitenta) dias** fica autorizada na forma do disposto nos arts. 3º, III, e art. 8º, da Lei 14.020/2020, c/c arts. 1º, 2º, 3º, 4º e 5º do Decreto 10.422/2020, e arts. 1º, 2º e 3º, do Decreto 10.470/2020, devendo ser procedida mediante anotação na CTPS do empregado na parte de anotações gerais, e na Ficha Funcional, **ficando dispensada a comunicação formal ao sindicato laboral**;
- b) Os Clubes poderão adotar a suspensão padrão de **180 (cento e oitenta) dias** àqueles empregados que decidirem suspender os contratos de trabalhos, sem prejuízo de, posteriormente, antecipar o encerramento de suspensão contratual, formalizada do mesmo modo, mediante anotação na CTPS do empregado e na Ficha Funcional;
- c) Os Clubes manterão os demais benefícios concedidos ao empregado como disposto no art. 8º, inciso I, do § 2º, da Lei 14.020/2020, a exceção de vale-transporte e alimentação, esta, se e quando for fornecida no local de trabalho;
- d) Durante a suspensão do contrato de trabalho, o Clube que mantém plano de saúde e/ou odontológico arcará integralmente com os seus custos, mantendo inalterada a prestação de tais benefícios ao empregado, ficando suspenso o compartilhamento de tais custos por parte do trabalhador, como se dá atualmente;
- e) Após o encerramento da suspensão do contrato de trabalho, o empregado ressarcirá o Clube pelos valores que deveria ter arcado para manutenção dos planos

de saúde e odontológico, conforme o caso, em até 06 (seis) parcelas, a serem descontadas em contracheque a partir do primeiro salário recebido após o retorno;

f) Em caso de dispensa sem justa causa antes ou após o transcurso da estabilidade de que trata o art. 10 da Lei 14.020/2020, o Clube arcará sozinho com o saldo ainda devido pelo empregado a título de custeio dos planos de saúde e odontológico, cabendo o desconto em rescisão contratual de tal saldo em caso de pedido de dispensa ou dispensa por justa causa.

Parágrafo Primeiro – Do Benefício Emergencial de Preservação de Emprego e da Renda – Tendo em vista o disposto no inciso II do art. 5º, da Lei 14.020/2020, que prevê o pagamento do **Benefício Emergencial de Preservação de Emprego e da Renda** em caso de suspensão do contrato de trabalho, caberá aos Clubes comunicar ao MINISTÉRIO DA ECONOMIA no prazo máximo de 10 (dez) dias, a contar da suspensão do contrato de trabalho, como disposto no inciso I do § 2º, do art. 5º, da Lei 14.020/2020, quais empregados tiveram os seus contratos de trabalhos suspensos, a fim de sejam habilitados a receber referido benefício pelo Governo Federal, sob pena de ficarem responsáveis pelo pagamento da remuneração anterior à suspensão do contrato (inciso I, do § 3º, do art. 5º, da Lei 14.020/2020), como disposto no Ato do Ministério da Economia a que disciplina a forma de transmissão de tais dados, conforme previsão do §4º, inciso I, do art. 5º citado.

Parágrafo Segundo – O Benefício Emergencial de Preservação de Emprego e da Renda, previsto no art. 6º, inciso II, letra “a”, da Lei 14.020/2020, será o equivalente a **100% (cem por cento) do valor do seguro-desemprego** a que teria direito o empregado com o contrato suspenso se demitido imotivadamente, ou seja, levando-se em conta o tempo de trabalho e a sua remuneração. A saber:

Faixas de Salário Médio	Média Salarial	Forma de Cálculo
Até	R\$ 1.599,61	Multiplica-se salário médio por 0.8 = (80%).
De até	R\$ 1.599,62 R\$ 2.666,29	A média salarial que exceder a R\$ 1.599,61 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se a R\$ 1.279,69.
Acima de	R\$ 2.666,29	O valor da parcela será de R\$ 1.813,03 , invariavelmente.

Parágrafo Terceiro – Da Ajuda Compensatória Mensal – Possuindo o Clube abrangido pela presente Convenção Coletiva de Trabalho **receita bruta anual acima de R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais)**, pagará a cada empregado com o contrato suspenso e pelo tempo de duração da suspensão do contrato de trabalho, ajuda compensatória mensal no valor **MÍNIMO de 30% (trinta por cento) do salário do empregado, assim entendido o salário base acrescido do adicional por tempo de serviço**, cabendo ao Governo Federal arcar com 70%

(setenta por cento) do valor do seguro-desemprego, como disposto no art. 6º, II, "b", da Lei 14.020/2020;

Parágrafo Quarto – Poderá o Clube com receita bruta anual acima de R\$4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), a seu critério, pagar percentual acima de 30% (trinta por cento) àqueles empregados com remuneração superior ao teto do seguro-desemprego, de modo a evitar maior perda de rendimentos pela adoção da suspensão do contrato quanto a sua remuneração anterior à suspensão do contrato, após somada a Ajuda Compensatória Mensal, a ser paga pelo Clube, ao Benefício Emergencial de Preservação de Emprego e da Renda, a ser paga pelo Governo Federal.

Parágrafo Quinto: A Ajuda Compensatória Mensal prevista § 5º, do art. 8º, da Lei 14.020/2020, tem natureza indenizatória, não integrando a base de cálculo de imposto de renda na fonte, não servindo como base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos, tampouco sobre ela incidindo FGTS, podendo ser acumulado com o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, como estabelecido no art. 9º (caput), § 1º, incisos I, II, III, IV e V, da Lei 14.020/2020;

Parágrafo Sexto: Estando o empregado com o contrato de trabalho suspenso poderá, caso queira, recolher a contribuição previdenciária para o Regime Geral da Previdência Social, para fins de contagem de tempo de serviço como segurado na qualidade de segurado facultativo mensal (Código 1406), com alíquota de 20% (vinte por cento) sobre o salário-de-contribuição que optar, limitado ao teto de R\$6.101,06.

Outros grupos específicos

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DA REDUÇÃO DA JORNADA E SALÁRIO

Tendo em vista o disposto nos inciso II do art. 3º, e no art. 7º (caput) e inciso, II, da Lei 14.020/2020, e o disposto nos arts. 1º, 2º, 3º, 4º e 5º do Decreto 10.422/2020 e arts. 1º, 2º e 3º do Decreto 10.470/2020, fica autorizada a adoção pelos Clubes de **redução proporcional das jornadas de trabalho e de salários** dos seus empregados, por até **180 (cento e oitenta) dias**, inclusive daqueles empregados que recebem remuneração superior a R\$3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais), preservando-se o valor do salário-hora, nas seguintes condições:

a) Redução da jornada de trabalho em 25% (vinte e cinco por cento), com redução proporcional (25%) da remuneração paga, mantidos os demais benefícios,

quando houver, sem prejuízo do compartilhamento dos custos por parte dos empregados, como ocorre atualmente;

b) Redução 50% (cinquenta por cento) da jornada de trabalho com redução proporcional (50%) da remuneração paga, mantidos os demais benefícios, quando houver, sem prejuízo do compartilhamento dos custos por parte dos empregados, como ocorre atualmente;

c) Redução de 70% (setenta por cento) da jornada de trabalho com redução proporcional (70%), da remuneração paga, mantidos os demais benefícios, quando houver, sem prejuízo do compartilhamento dos custos por parte dos empregados, como ocorre atualmente;

Parágrafo Primeiro – A redução da jornada com redução proporcional do salário será efetivada mediante anotação na CTPS do empregado, na parte de anotações gerais, e na Ficha Funcional, **dispensada a comunicação formal ao sindicato laboral, podendo ser firmada pelo prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias**, com a possibilidade de redução de tal período por iniciativa do Clube, igualmente mediante anotação da CTPS e na Ficha Funcional, do fim da redução da jornada, com restabelecimento da jornada normal de trabalho e do salário, contados de tal antecipação.

Parágrafo Segundo – DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DE EMPREGO E DA RENDA – Tendo em vista o disposto no art. 5º, inciso I, da Lei 14.020/2020, que prevê o pagamento do **Benefício Emergencial de Preservação de Emprego e da Renda** proporcional à redução da jornada de trabalho e de salário, **ca Clubes comunicarão ao MINISTÉRIO DA ECONOMIA, no prazo máximo de 10 (dez) dias, a contar da redução das jornadas e salários**, como previsto no inciso I do § 2º, do art. 5º, da MP nº 14.020/2020, quais empregados tiveram a sua jornada e salários reduzidos e em que proporção, a fim de sejam habilitados a receber referido benefício pelo Governo Federal, sob pena de ficarem responsáveis pelo pagamento da remuneração anterior à redução (inciso I, do § 3º, do art. 5º, da Lei 14.020/2020), como disposto no Ato do Ministério da Economia que disciplina a forma de transmissão de tais dados, conforme previsão do §4º, inciso I, do art. 5º citado.

Parágrafo Terceiro – O **Benefício Emergencial de Preservação de Emprego e da Renda**, como disposto no art. 6º, inciso I, da Lei 14.020/2020, terá como base o valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito em caso de demissão injustificada, calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução salarial havida.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 necessidades 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 contrato em regime integral tal conversão, cabendo às partes firmar aditivo escrito ao contrato de trabalho.

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

Estabilidade Geral

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA: SUSPENSÃO DO CONTRATO E DA REDUÇÃO DA JORNADA

Ao empregado que vier a ter a jornada de trabalho reduzida ou o contrato de trabalho suspenso fica garantida estabilidade no emprego durante a vigência da redução da jornada ou da suspensão do contrato de trabalho e, cessadas estas, pelo tempo equivalente à sua duração fixada pelo Clube, ressalvadas as dispensas a pedido e por justa causa (art. 13, inciso III, § 2º, da Lei 14.020/2020), nos termos do art. 10, incisos I e II, da Lei nº 14.020/2020.

Parágrafo Único: Em caso de demissão sem justa causa por parte do Clube após a cessação da redução da jornada ou da suspensão do contrato de trabalho e antes do término da estabilidade prevista no “caput” deste artigo, sem prejuízo das verbas rescisórias de praxe, arcará o mesmo com a indenização prevista art. 10, § 1º, incisos I, II e III, da Lei 14.020/2020, conforme o seu enquadramento legal ali previsto, a saber:

a) 50% (cinquenta por cento) do salário do empregado a que teria direito durante a sua estabilidade provisória, no caso de redução da jornada igual ou superior a 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento);

b) 75% (setenta e cinco por cento) do salário do empregado a que teria direito durante a sua estabilidade provisória, no caso de redução da jornada igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento);

c) 100% (cem por cento) do salário do empregado a que teria direito durante a sua estabilidade provisória, no caso de **redução da jornada superior a 70%** (setenta por cento) ou **suspensão do contrato de trabalho**.

Outras estabilidades

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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) O 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 (clubes), devendo, ainda, os clubes disponibilizarem áreas para os comunicados do sindicato profissional.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INTERVALO INTRAJORNADA

Os empregados que possuam jornada de trabalho superior a 6 (seis) horas diárias poderão gozar de intervalo intrajornada de no mínimo 30 (trinta) minutos, conforme autorizado no art. 611-A, III, da CLT, cabendo ao empregador indenizar a diferença suprimida, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, como previsto no §4º do art. 71, da CLT.

Faltas

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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** - A razão de **05 (cinco) dias** consecutivos imediatamente após o parto;
- c) **CASAMENTO** – Durante **03 (três) dias úteis** subsequentes às núpcias.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

Os Clubes poderão adotar a jornada de 12 x 36 (doze por trinta e seis) horas, com intervalo de 1 (uma) hora para descanso e alimentação (intra-jornada), situação em que não serão devidas horas extras ou repousos semanais remunerados, nos termos do § 1º do art. 59-A ("§1. **A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73.**"), posto que em tal jornada o empregado trabalha em média 42 horas por semana, folgando 3 dias em uma semana e 4 dias na semana seguinte, e

assim sucessivamente. Não sendo possível a concessão da intrajornada, a mesma será indenizada nos termos do art. 71, § 4º da CLT.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Exames Médicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AVALIAÇÃO MÉDICA

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

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 no presente Acordo Coletivo (Cláusula XIX), 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 empregado terá um prazo máximo de até 48 horas para entregar o atestado médico ao empregador, contado a partir do primeiro dia da ausência, salvo motivo justificado.

Parágrafo Terceiro: A Declaração ou Atestado de Comparecimento não será aceito 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - TAXA NEGOCIAL PATRONAL

Conforme deliberação de Assembleia Geral Extraordinária do dia 06 de abril de 2016 da entidade patronal, as entidades integrantes da categoria econômica e associadas devem recolher ao SINDICLUBES – PARÁ uma taxa anual denominada de Taxa Negocial Patronal com percentual equivalente a **4,50% (quatro e meio por cento)** do valor líquido da folha de pagamento de seu quadro de pessoal. **Essa taxa será paga em 02 (duas) parcelas nos meses de outubro/2020 e março/2021**, 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 02 (dois) 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 pelos **meses de outubro/2020 e março/2021**.

Parágrafo Terceiro: A Taxa Negocial Patronal estabelecida na presente cláusula é devida pelos associados do Sindicato, sendo facultativa para os Clubes não filiados.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - MULTAS

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 SÉTIMA - 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.

ELIAS VIANA OLIVEIRA
Vice-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 - ATA DE ASSEMBLEIA DO SINDICATO PROFISSIONAL

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - EDITAL E CERTIDÃO DE REGISTRO DO SINDICATO

[Anexo \(PDF\)](#)

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