

# **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2026**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PA000026/2026  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 23/01/2026  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR003346/2026  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13620.200231/2026-11  
**DATA DO PROTOCOLO:** 22/01/2026

**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 janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

## **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

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-Mirim/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 Odivelas/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, Urucará/PA, Vigia/PA, Viseu/PA e Vitória do Xingu/PA, 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, Curralinho/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 Odivelas/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, Urucará/PA, Vigia/PA, Viseu/PA e Vitória do Xingu/PA.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

**Fica estabelecido Piso Salarial da Categoria em R\$1.662,57 (um mil, seiscentos e sessenta e dois reais e cinquenta e sete centavos), a viger a partir de 1º de janeiro de 2026, o qual será observado quando da efetivação do empregado, após o término do contrato de experiência.**

**Parágrafo Único** - A presente Convenção Coletiva de Trabalho aplica-se a todos os Clubes Sociais com sede no Estado do Pará, sem exceção.

## 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, **1,37% (um, vírgula trinta e sete por cento)**, incidindo tal reajuste

**sobre os salários vigentes em janeiro/2026**, descontadas as antecipações e aumentos compulsórios concedidos no período de maio/2025 a dezembro/2025, 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.

## **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 08 (oito) 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 01 (uma) hora e no máximo 03 (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 no item 1 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 06 (seis) meses**, à soma das jornadas semanais de trabalho, seja de 44 (quarenta e quatro), seja de 36 (trinta e seis) 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 06 (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 01 (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 06 (seis) meses, à soma das jornadas semanais de trabalho, seja de 44 (quarenta e quatro), seja de 36 (trinta e seis) 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/ATRASO”** 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 06 (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 de controle de jornada do intervalo intrajornada, nos termos do art. 13 da **Portaria MTPS 3626/1991**, 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 vigorante;

**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 (quinze) 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;

**11. QUEBRA DE CAIXA** – Os Clubes poderão, caso queiram, remunerar o empregado que exercer a função de caixa ou assemelhado com o adicional de 10% (dez por cento) sobre o piso salarial, a título de quebra de caixa, ficando o empregado responsável em arcar com diferenças que ocorrerem, estando o Clube autorizado a efetuar os descontos de tais diferenças em contracheque.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **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\$1,68** ao mês;

- b) Para os empregados que recebem até **R\$1.635,00**, o desconto será de **R\$7,27** ao mês;
- c) Para os empregados que recebem de **R\$1.635,00** a **R\$2.248,95**, o desconto será de **R\$14,57** ao mês;
- d) Para os empregados que recebem acima de **R\$2.248,95**, o desconto será de **R\$29,19** 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 TRANSPORTE

### CLÁUSULA OITAVA - VALE-TRANSPORTE

Os Clubes fornecerão vale-transporte aos empregados que utilizarem transporte coletivo para o deslocamento entre a residência e o local de trabalho e vice-versa, cabendo ao empregado arcar com o desconto máximo de 6% (seis por cento) do salário-base, nos termos da Lei nº 7.418/1985.

**Parágrafo Primeiro – AUXÍLIO-COMBUSTÍVEL:** Considerando-se que há Clubes com sedes localizadas em regiões de difícil acesso e com deficiência de transporte público, resta ajustado que para os empregados que comprovarem a dificuldade para o uso do transporte público e optarem por utilizarem seu transporte próprio, os Clubes poderão, a seu critério, conceder um auxílio-combustível ao invés de vale-transporte, a título de ajuda de custo, sem natureza salarial, com a finalidade de facilitar seu deslocamento até o local de trabalho. Tal benefício será concedido com base na quilometragem percorrida entre a residência do empregado e o local de trabalho, analisando-se caso a caso, garantindo-se alternativas que atendam às necessidades individuais do mesmo, respeitada a legislação vigente, os princípios fundamentais do Direito do Trabalho e o disposto no parágrafo 2º do art. 457 da CLT e em consonância com o Tema 1046 do Supremo Tribunal Federal (STF), que trata da natureza indenizatória de auxílios concedidos para fins específicos, sendo os valores de tal auxílio combustível ajustados clube a clube com o empregado.

**Parágrafo Segundo -** A escolha entre o vale-transporte e o auxílio-combustível deverá ser formalizada pelo empregado no ato da contratação, mediante assinatura de termo específico. O empregado poderá alterar sua opção a qualquer tempo, desde que comunique ao Clube com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, respeitando-se o prazo de adequação operacional necessário. Em casos excepcionais, como mudança de endereço ou condições especiais de deslocamento, a alteração poderá ser solicitada fora desse prazo, mediante justificativa fundamentada e acordo entre as partes.

**Primeiro Terceiro -**Em casos de afastamento do empregado por motivo de licença médica, férias ou outras hipóteses previstas em lei, a concessão do vale-transporte ou do auxílio-combustível será suspensa durante o período de ausência, retomando-se automaticamente ao término do afastamento. Caso o empregado necessite de deslocamento durante o afastamento por determinação da empresa, os benefícios poderão ser mantidos, devendo ser ajustados conforme as circunstâncias específicas.

**Parágrafo Quarto - REVOGAÇÃO E INTERRUPÇÃO DO AUXÍLIO COMBUSTÍVEL:**

O Clube poderá, a qualquer tempo, revogar, cancelar ou substituir o auxílio-combustível, podendo inclusive substituí-lo por transporte fornecido diretamente pelo Clube, com ponto de partida na residência do empregado ou em locais estratégicos previamente definidos. O Clube poderá, ainda, cancelar individualmente o auxílio-combustível caso o empregado receba 2 (duas) advertências formais decorrentes de condutas comprovadamente relacionadas à negligência, imprudência ou descumprimento das normas internas, hipótese em que perderá imediatamente o direito ao benefício, o auxílio combustível, não se configurando o auxílio-combustível em direito adquirido, tampouco caracterizando-se alteração contratual lesiva, mas representando apenas uma avaliação específica e temporária das condições atuais do transporte coletivo público, permanecendo o auxílio combustível sujeito permanentemente a mudanças, substituição e/ou cancelamento por parte do Clube concedente.

**Parágrafo Quinto** -O auxílio-combustível tem natureza indenizatória, não se integrando à remuneração do empregado para quaisquer efeitos trabalhistas, tais como cálculo de férias, 13º salário, FGTS e contribuições previdenciárias. Este benefício não substituirá nem prejudicará quaisquer direitos ou benefícios trabalhistas obrigatórios previstos em lei, norma coletiva ou contrato individual de trabalho.

**Parágrafo Sexto** - Esta cláusula visa promover clareza e transparência nas relações laborais, definindo critérios objetivos e consistentes para a concessão dos benefícios mencionados. Fica expressamente estabelecido que esta cláusula revoga, tacitamente, quaisquer disposições conflitantes contidas em instrumentos normativos anteriores.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA NONA - PLANO DE SAÚDE DAASSOCIAÇÃO RECREATIVA CABANA CLUBE

A **Associação Recreativa Cabana Clube** fornecerá ainda aos empregados mensalistas plano de saúde com cobertura para as segmentações ambulatorial, hospitalar e obstétricia, nos termos regulamentados pela Lei 9656/98), com cobertura de 65% para salários com piso mínimo vigente e 60% da parte Da **Associação Recreativa Cabana Clube** para os demais pisos salariais. O empregados (a) já possuir plano de outra operadora de saúde poderá optar em aderir ou não às condições ora justadas, aderindo ao plano de saúde conveniado ao Clube.

**Parágrafo Primeiro** – A **Associação Recreativa Cabana Clube** excluirá o empregado e dependentes do plano de saúde em caso de afastamento por gozo de benefício previdenciário em qualquer modalidade ou quando o empregado não conseguir arcar com a sua coparticipação.

**Parágrafo Segundo** – O Plano de Saúde subsidiado pela **Associação Recreativa Cabana Clube** não é extensível aos empregados contratados como horista, ainda que por tempo indeterminado.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA - 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 (02 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 cônjuge, ascendente ou descendente em primeiro grau do empregado.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA

A **Associação Recreativa Cabana Clube** contratará a todos os seus empregados seguro de vida em grupo, com cobertura total, sem ônus para o empregado.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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.

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ABONO UNIVERSITÁRIO – ASSOCIAÇÃO RECREATIVA CABANA CLUBE

Especificamente com relação à **Associação Recreativa Cabana Clube**, o mesmo concederá mensalmente aos empregados que cursem ou venham a cursar faculdade, um reembolso Universitário, no valor de 50% da mensalidade até o limite de **R\$352,89** (trezentos e cinquenta e dois reais e oitenta e nove reais), mediante comprovante de pagamento da mensalidade.

**Parágrafo Primeiro** -A concessão do reembolso fica vinculada a cursos de graduação que fazem parte da área em que o colaborador trabalha, mediante prévia avaliação da junta administrativa da **Associação Recreativa Cabana Clube**.

**Parágrafo Segundo**- O Reembolso será concedido mediante:

- Apresentação de recibo original, constando , recibo original – constando assinatura, nome e CNPJ da instituição de ensino, dados do aluno (nome e série), e o mês a que se refere o pagamento;
- Apresentação de boleto e comprovante de pagamento originais do pagamento da mensalidade, devendo constar código de barras, o nome e o CNPJ da instituição de ensino, além dos dados do aluno (nome e série), e o mês a que se refere o pagamento;
- A data limite para solicitação do reembolso será até o 15 dia útil do mês subsequente ao vencido, procedendo o Clube o reembolso em contracheque.
- Fica esclarecido que a **Associação Recreativa Cabana Clube** não reembolsará a matrícula, mas somente a mensalidade, tampouco juros e multa em razão do pagamento de mensalidade em atraso.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - TICKET ALIMENTAÇÃO A SER FORNECIDO PELO ASSOCIAÇÃO RECREATIVA CABANA CLUBE**

Para os empregado da **Associação Recreativa Cabana Clube** contratados como **mensalistas**, tal Clube fornecerá mensalmente **ticket alimentação**, no valor de **R\$790,21 (setecentos e noventa reais e vinte e um centavos)**, sendo em forma de cartão, cabendo ao empregado contribuir com valor de **R\$28,47**, a ser descontado em contracheque. Para empregados contratados como **horistas**, o valor diário será de R\$3,95, referente a 4% sob o valor da hora trabalhada, sendo em cartão, sem adicional de taxa.

**Parágrafo Único** – O empregado ou empregada mensalista ou horista deixa de fazer jus ao recebimento do ticket alimentação em caso de suspensão do contrato/afastamento em razão de gozo de benefício previdenciário por auxílio-doença ou auxílio-doença acidente, salvo licença maternidade, que perdure por mais de 05 meses.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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.

### **CONTRATO A TEMPO PARCIAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 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 contratado em regime integral tal conversão, situação em que caberá ao Clube e ao empregado firmar aditivo escrito ao contrato de trabalho.

## OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - TRABALHO INTERMITENTE

Fica facultado aos Clubes a adoção do trabalho por regime de trabalho intermitente, observando-se as disposições contidas no Art. 58-A e 452-A, da CLT.

**Parágrafo Único:** Os trabalhadores contratados por regime de contrato de trabalho intermitente receberão o pagamento das parcelas que lhes são devidas, em até 10 dias após a prestação dos serviços.

## RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE GERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ESTABILIDADES PROVISÓRIAS LEGAIS

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

- a) **GESTAÇÃO:** Desde a confirmação da gravidez até **05 (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 30 (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 do Sindicato Profissional serão liberados das suas respectivas empresas para prestarem serviços ao sindicato, sem prejuízo de seus vencimentos e vantagens. A liberação será limitada a um dirigente por 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.

## OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - PERDA E DANOS - ASSOCIAÇÃO RECREATIVA CABANA CLUBE

Os empregados da **Associação Recreativa Cabana Clube** não serão responsabilizados por danos decorrentes de furto, roubo acidente, caso fortuito ou força maior ocorridas durante a jornada de trabalho, salvo se for comprovado o dolo ou culpa por desídia no exercício da função.

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

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 ou FILHO EM CONSULTA MÉDICA/LICENÇA:** De igual modo, objetivando a implementação de políticas visando 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 médico, sendo a falta ao trabalho abonada.

## TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 descanso, **com 30 (trinta) 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 (trinta) minutos, quando houver, será computada na jornada de trabalho de 12 (doze) horas, de modo a observar o disposto no art. 67 da CLT.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUTORIZAÇÃO DO TRABALHO AOS DOMINGOS PARA HOMENS E MULHERES

Considerando-se que os Clubes recreativos funcionam, essencialmente, durante os finais de semana, quando a demanda pela mão-de-obra é muito maior e, considerando-se ainda que são nesses dias (sábados e domingos) que os empregados e as empregadas são melhores remunerados, com ganho de gorjetas espontânea dos associados, bem como visando ao estímulo e à preservação de postos de trabalho, em especial ao trabalho das mulheres, e, ainda, levando-se em conta os termos da **Portaria nº 3.665/2023, do Ministério do Trabalho e Emprego, a entrar em vigor a partir de 1º de julho de 2025**, que regulamenta o trabalho em domingos e feriados, as partes ajustam que fica autorizado o trabalho aos domingos e feriados para empregados e empregadas, sendo que os empregados homens e as empregadas mulheres poderão trabalhar até dois domingos seguidos, com o gozo da folga semanal remunerada em outro dia da semana, devendo a folga coincidir necessariamente com o terceiro domingo, sob pena de pagamento em dobro, prevalecendo o presente Acordo Coletivo de

Trabalho sobre o disposto no art. 386 da CLT, nos termos do art. 611-A, inciso I, da CLT, com relação às empregadas mulheres.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TURNO FIXO DE 11 HORAS**

Dadas às características específicas de funcionamento dos Clubes, especialmente daqueles estabelecidos em regiões que abrigam grandes projetos de exploração mineral, madeireira e similares, onde os associados e frequentadores podem estar vinculados às jornadas de trabalho praticadas pelas empresas nesses grandes empreendimentos, ficam os Clubes autorizados a adotarem a jornada de 11 (onze) horas diárias de trabalho efetivo para a totalidade ou parcela específica de seus empregados, desde que observadas as seguintes condições protetivas do trabalhador:

- a)** A jornada prevista nesta cláusula não poderá ser utilizada para o sistema de turnos ininterruptos em revezamento de horários, mas somente para o sistema de turnos fixos;
- b)** O empregado não poderá ser submetido à jornada prevista nesta cláusula por mais de 03 (três) 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, 30 (trinta) minutos, 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 da presente Convenção Coletiva de Trabalho ao seu término, os Clubes poderão implementar turnos fixos de 08 (oito) 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CARGOS DE CONFIANÇA – ASSOCIAÇÃO RECREATIVA CABANA CLUBE**

A fim de preservar direitos negociados anteriormente pelo **ASSOCIAÇÃO RECREATIVA CABANA CLUBE**, fica ajustado que com relação a tal Clube os cargos de **Auxiliar de Coordenação, de Coordenadores e Gerência** terão direito ao abono salarial, no valor definido pelo Clube referido, obedecendo a critérios de função e responsabilidade. O referido abono não sofrerá incidência de encargos e repercuções nas férias, 13º salário e acertos rescisórios, estando isentos, nos termos do art. 62, inciso II, da CLT, dado o exercício de cargo de confiança, a registrar jornada de trabalho (ponto REP).

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 VIGÉSIMA OITAVA - 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 XXIV), a não ser que tenha serviço médico ou convênio de saúde que atenda aos seus empregados.

**Parágrafo Primeiro:** Fica determinado que os atestados médicos por motivo de doença 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 (quarenta e oito) horas para entregar o atestado médico ao Clube, contado a partir do primeiro dia da ausência, salvo motivo justificado.

**Parágrafo Terceiro:** A declaração 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 CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 TRIGÉSIMA - 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/2025 e fevereiro/2026, 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/2026, setembro/2026 e fevereiro/2027**.

**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.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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.

## DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - MULTA

**Fica estipulada a multa de 10% (dez por cento) 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 TRIGÉSIMA QUARTA - 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 - CERTIDÃO DE REGULARIDADE DO SINDICATO PERANTE A DRT-PA DE 18.11.1993**[Anexo \(PDF\)](#)**ANEXO II - PUBLICAÇÃO DO EDITAL DE 05.02.2025 DE CONVOCAÇÃO À ASSEMBLÉIA DOS EMPREGADO**[Anexo \(PDF\)](#)**ANEXO III - LISTA DE PRESENÇA DOS ASSOCIADOS À ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA DE 10.03**[Anexo \(PDF\)](#)**ANEXO IV - OFÍCIO DO SINDICATO LABORAL AO SINDICATO PATRONAL**[Anexo \(PDF\)](#)**ANEXO V - ATA DE ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA DO SINDICATO DOS TRAB. EM CLUBES NO**[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>.

