

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

## Hotéis, Bares, Restaurantes e Similares



# Seahpar PA

## Parauapebas e Região

Sindicato das Empresas de Alimentação  
e Hospitalidade

Abrangência

Parauapebas, Curionópolis, Eldorado dos Carajás,  
Água Azul do Norte, Xinguara,  
Rio Maria e Ourilândia do Norte



01/08/2023 a 31/07/2024

**Vigência**

Sindicato Patronal

Sindicato Laboral

**Seahpar PA**  
Parauapebas e Região

☎ 94 99252-1696  
✉ seapar@hotmail.com  
📱 @seahpar

📍 Rua Sol Poente, 87 - 2º andar, sala 02  
Da Paz - Parauapebas-PA



☎ 94 98142-5556  
✉ financeirosthopa@gmail.com  
📍 Rua 77, Qd. 44 Lt. 19-B - Jardim Canadá  
Parauapebas-PA

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PA000729/2023  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 31/08/2023  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR049167/2023  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13620.200053/2023-78  
**DATA DO PROTOCOLO:** 31/08/2023

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TURISMO E HOSPITALIDADE, CNPJ n. 84.139.856/0001-32, neste ato representado(a) por seu Tesoureiro, Sr(a). KELEN REIS DE ARAUJO e por seu Presidente, Sr(a). MOACIR BISPO DOS SANTOS;

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ALIMENTACAO E HOSPITALIDADE DE PARAUAPEBAS E REGIAO - SEAHPAR, CNPJ n. 21.533.100/0001-53, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JANIO VALADARES VERAS JUNIOR;

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 agosto de 2023 a 31 de julho de 2024 e a data-base da categoria em 01º de agosto.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES NO COMÉRCIO EM HOTÉIS, DE BARES, RESTAURANTES, CASAS NOTURNAS, MOTÉIS DISTRIBUIDORA DE CERVEJAS, REFRIGERANTES, COZINHAS INDUSTRIAIS, LAVANDERIAS, CABELELEIROS, SALÃO DE BELEZA E FRUTARIA, TRABALHADORES EM HOSPEDARIAS, HOTÉIS RURAIS, HOTÉIS DE LAZER, HOTÉIS FAZENDAS, HOTÉIS RESIDENCE, FLATS, APART HOTEL, Pousadas, DORMITÓRIOS, PENSIONATOS, CASAS DE CÔMODO, PENSÕES, BARES SINUCA, LANCHONETES, BUFFETS, SELF-SERVICE, CANTINAS, ADEGAS, CASAS DE CHÁ, CHOPERIAS, CERVEJARIAS, CHURRASCARIAS, GALETERIAS, ROTISSEIRIAS, PIZZARIAS, CREPERIAS, ESPAGUETERIAS, PETISQUEIRAS, TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TURISMO (INTERPRETE E GUIAS DE TURISMO), TRABALHADORES EM INSTITUTOS DE BELEZA, CABELEIREIROS DE SENHORAS, OFICIAIS DE BARBEIROS (INCLUSIVE MANICURE, PEDICURE, APRENDIZES E AJUDANTES); TRABALHADORES EM EMPRESAS DE REFEIÇÃO COLETIVA E PREPARADAS, E DE MERENDA ESCOLAR; TRABALHADORES DE CASAS DE DIVERSÕES, BAILARINAS E DANÇARINAS, TRABALHADORES EM CLUBES RECREATIVOS E DE ESPORTE; TRABALHADORES EM INSTITUIÇÃO BENEFICIENTE, RELIGIOSA E FILANTROPICAS, com abrangência territorial em **Água Azul do Norte/PA, Canaã dos Carajás/PA, Curionópolis/PA, Eldorado do Carajás/PA, Ourilândia do Norte/PA, Parauapebas/PA, Rio Maria/PA e Xinguaçu/PA.****

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

Os empregados representados pelo Sindicato Profissional STHOPA CIDADÃO, nos municípios de abrangências terão o piso salarial de **R\$ 1.444,65 (um mil e quatrocentos e quarenta e quatro reais e sessenta e cinco centavos)**. Celebrado entre as partes, de reajuste para toda

a categoria no salário, a partir da vigência desta convenção, ou seja, **01 de agosto de 2023**, para todos os trabalhadores da categoria.

**Parágrafo Único.** Se no curso do período de vigência desta convenção houver reajuste legal incidente sobre o salário mínimo de modo que este fique maior que o piso salarial ora estabelecido, será este reajustado em 2% (dois por cento). Se ainda assim o valor do salário mínimo continuar maior o piso salarial igualado a este.

#### **CLÁUSULA QUARTA - INFLEXIBILIDADE DO VALOR DO PISO DA CATEGORIA E DO TICKET ALIMENTAÇÃO.**

Os Sindicatos convenientes assumem o compromisso de não assinar acordo coletivo de trabalho com empresa prestadora de serviços terceirizados, pactuando piso salarial inferior aos fixados na presente 'CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO'.

**Parágrafo Primeiro.** Os Sindicatos convenientes assumem o compromisso de não assinar acordo coletivo de trabalho com empresa prestadora de serviços terceirizados, pactuando o valor do "TICKET ALIMENTAÇÃO" / inferior ao fixado na presente 'CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO'.

**Parágrafo Segundo.** FICA ESTABELECIDO A APLICAÇÃO DE MULTA NO VALOR DE R\$ 10.000,00 (DEIS MIL REAIS), POR INFRAÇÃO E PARA CADA ACORDO ASSINADO, em caso de descumprimento do caput desta cláusula, a ser revertida ao sindicato prejudicado.

### **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

#### **CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO ACIMA DO PISO**

A partir de **01 de agosto de 2023** os salários dos empregados integrantes da categoria profissional serão reajustados em **5% (cinco por cento)** sobre o salário anterior para toda a categoria remuneração **vigente em 01 de agosto de 2023 a 31 de julho de 2024**.

**Parágrafo Único.** O percentual acima mencionado quita todo e qualquer reajuste não concedido pelas empresas no período de **agosto 2022 a julho de 2023** desde que de origem governamental. Fica excluído dessa compensação os reajustes concedidos, ou não a título de promoção por antiguidade, ou merecimento, bem como quaisquer diferenças decorrentes de equiparação salarial por sentença.

#### **CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTE SALARIAL**

As empresas concederão aos trabalhadores abrangidos por essa Convenção Coletiva de Trabalho, retroativamente a 1.º de agosto de 2023, um reajuste de **5% (cinco por cento)**, a ser aplicado aos pisos salariais vigentes até 31 de julho de 2024.

### **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - PRAZO PARA PAGAMENTO DOS SALÁRIOS**

As empresas que optarem por não fazer antecipação quinzenal, deverão efetuar o pagamento dos salários a seus empregados até o 5.º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

### CLÁUSULA OITAVA - GORJETAS

Conforme Lei n.º 13.419, de 13/03/2017, a gorjeta doada espontaneamente pelo consumidor, ou cobrada como serviço, ou adicional na nota de consumo, não constitui receita própria das empresas e será distribuída entre os empregados, segundo critérios de rateio definidos em Acordo Coletivo de Trabalho com assistência dos sindicatos.

**Parágrafo Primeiro.** Do total da gorjeta cobrada como serviço ou adicional na nota de consumo ou entregue espontaneamente pelo consumidor ao empregado, autoriza-se a retenção dos seguintes percentuais, destinada ao custeio dos encargos sociais, previdenciários e trabalhistas, derivados da sua integração à remuneração, observada o Artigo n.º 457 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

a) 20% (vinte por cento) para as empresas inscritas no Simples Nacional;

b) 33% (trinta e três por cento) para as demais empresas;

**Parágrafo Segundo.** Caso a empresa cesse a cobrança da gorjeta após o percurso de 12 (doze) meses, deverá incorporar a sua média anual ao salário contratual do empregado.

**Parágrafo Terceiro.** Para empresas com mais de 10 (dez) empregados será constituída comissão profissional para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta, cujos representantes serão eleitos em assembleia-geral convocada para esse fim pelo "Sindicato Laboral" e gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos, pelo período de vigência desta Convenção Coletiva.

**Parágrafo Quarto.** Será constituída comissão paritária intersindical, composta de 02 (dois) representantes do 'Sindicato Laboral' e 02 (dois) representantes do 'Sindicato Patronal', para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta, pelo período de vigência desta 'Convenção Coletiva do Trabalho'.

**Parágrafo Quinto.** A gorjeta espontânea, não incluída na nota de consumo e recebida diretamente do consumidor pelo empregado, será apurada mediante o preenchimento diário de "Nota Declaratória", sob forma de livro ou formulário próprio, devidamente preenchidos e assinado pelo empregado declarante.

### CLÁUSULA NONA - TAXA DE SERVIÇO

É facultado as empresas representadas pelo 'Sindicato Patronal' conveniente a cobrança de taxa de serviço (gorjetas), de conformidade com o disposto na Lei Federal n.º 13.419 de 13 de março de 2017, que alterou o Art. 457 da CLT. As empresas terão de celebrar acordo individual com o "Sindicato Laboral", independente dos descontos legais previstos na lei federal indicada acima. Fica facultado às empresas que optarem por tal cobrança, suprimirem, à sua vontade exclusiva, a cobrança, antes de completar 12 (doze) meses de tal prática, hipótese que não incorporará às médias mensais auferidas, à remuneração do trabalhador.

**Parágrafo Único.** Da gorjeta cobrada aos seus usuários, os empregadores somente poderão, reter os percentuais previstos na Lei Federal n.º 13.419 de 13 de março de 2017, não podendo, efetuarem outros tipos de descontos, entendendo-se como descontos indevidos os realizados à título de ressarcimento por quebra, dano ou extravio de material.

## COMISSÃO

A empresa elegerá uma comissão de empregados, destinada a acompanhar e fiscalizar a regularidade da cobrança e da distribuição dos recursos. Os empregados eleitos fiscalizarão os valores da taxa de serviços.

FUNÇÃO	VALOR/PONTOS
GARÇOM	12
CHEFE DE COZINHA	10
BARMEM	7
COZINHEIRO	7
SUSHIMAN	7
CAIXA	6
CHAPEIRO	7
AUX. BARMEN	3
CUMIM	3
AUXILIAR DE COZINHA	3
AUXILIAR DE PIZZAIOLO	3
COPEIRA	3

**Paragrafo Único.** Ficando estipulado conforme tabela de pontos acima da seguinte forma: dos 100% das gorjetas adquiridas fica 71% distribuídas conforme pontuação da tabela para cada funcionário, 5% para o Sindicato Laboral, 4% para o Sindicato Patronal e 20% para perdas e danos dos estabelecimentos.

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAS

Fica estabelecido o adicional de hora extra, em 50% (cinquenta por cento) para as horas excedentes da carga horária normal, e 100% (cem por cento) para os dias de folga, trabalhado e feriados, podendo, todavia, haver compensação com redução correspondente aos números de horas (extras) trabalhadas a 50% nos noventa dias subsequentes, na forma do parágrafo segundo do art. 59 da CLT.

## ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO

Conforme a súmula 60 do TST, a qual dispõe que o **adicional noturno** será também devido quando houver a prorrogação da jornada **noturna**, ou seja, além das horas extraordinárias, o empregado terá direito ao **adicional noturno** ainda que o horário de trabalho ultrapasse às 05h00min da manhã. Será considerado trabalho noturno, o trabalho exercido pelo empregado, após 22h00min horas de um dia, até o término da jornada do dia seguinte, sendo que, neste caso, incidirá sobre 52 minutos e 30 segundos e será assim considerado para fins de incidência da parcela e perceberá o empregado o percentual de 20% (vinte por cento), à (título) de adicional noturno, que incidirá do valor da hora diurna.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

## CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ALIMENTAÇÃO

Fica garantido aos trabalhadores a alimentação gratuita durante o horário de trabalho, quando contínuo e cuja duração exceda de 06 (seis) horas diárias, devendo o intervalo das refeições seja no mínimo de sessenta minutos, as empresas fornecerão alimentação gratuita a todos os seus funcionários, quando o mesmo estiver de serviço, e se não houver tempo hábil para o mesmo fazer as refeições em sua residência.

**Parágrafo Único.** Se a empresa disponibilizar vale-transporte o mesmo fará suas refeições em sua residência.

## CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO CESTA BÁSICA

Nos municípios de abrangência representados pelo sindicato STHOPA CIDADÃO, a empresa fornecerá para os empregados o Auxílio Cesta Básica, que será pago em cartão alimentação no valor **R\$ 239,76(duzentos e trinta e nove reais e setenta e seis centavos)**, até o 10º dia de cada mês para todos os trabalhadores que são vinculados sócios ou contribuintes, e nos locais no qual a cesta básica for maior a empresa será obrigada a cumprir o valor da tabela conforme discriminados abaixo, o funcionário que for transferido segue o valor da cesta básica da localidade de transferência. E para as localidades de projetos de abrangência do STHOPA CIDADÃO serão fornecidos pela empresa os valores da cesta básica conforme tabela abaixo:

Perderá totalidade o auxílio cesta, o trabalhador que tiver (01) uma falta injustificada suspensão, advertência ou solicitar à desvinculação da categoria do STHOPA CIDADÃO.

O benefício tratado no caput desta cláusula não possui natureza salarial, não pode servir de reflexo para nenhuma parcela de natureza trabalhista, o auxílio cesta básica será pago obrigatoriamente em cartão de alimentação a ser pago até o décimo quinto dia do mês em curso.

Somente farão jus ao recebimento proporcional do auxílio cesta básica os empregados que tenham trabalhado em período superior ou igual a 15 (quinze) dia efetivamente trabalhado.

Fica assegurado o direito do auxílio cesta básica para o colaborador:

- a) Afastamento por acidente de trabalho com CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho, no período de afastamento de auxílio de doença pelo INSS;
- b) No período de gozo de férias, completa;
- c) A empregada que encontrar-se afastada para recebimento do benefício previdenciário; de auxílio-maternidade de 120 dias ou licença paternidade;
- d) Doença comprovada com laudo médico: Dengue, Chikungunya, Zika, Sarampo, Catapora, COVID 19;
- e) No caso de falecimento de cônjuge, ascendentes (pais), descendentes (filhos) e irmão;
- f) Casamento Civil.

**Parágrafo Primeiro.** A empresa que descumprir qualquer norma desta cláusula será penalizada de multa referente ao valor de uma cesta básica por trabalhador efetivo no quadro de funcionário referente ao mês da penalidade em alimento não perecível, a ser entregue ao

sindicato, para ser revertido em doação para a comunidade carente em nome do "Sindicato Cidadão"

**Parágrafo Segundo.** Fica a empresa obrigada a repassar todo mês a lista dos beneficiados do 'Auxílio Cesta Básica'.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PLANO DE SAUDE

Fica convencionado que as empresas signatárias do presente instrumento fornecerão um credenciamento de empresas especializadas em "Plano de saúde" para utilização caso pretenda inserir seus empregados e dependentes, ficando este ciente o emprego do custeio que possa vir a ser descontado em folha de pagamento.

**Parágrafo Primeiro.** O plano estatuído nesta cláusula é facultativo, podendo estender-se a seus dependentes diretos, com custeio também dos próprios recursos dos empregados.

**Parágrafo Segundo.** A empresa descontará somente o valor do plano contratado, sem nenhum valor adicional. O benefício aqui disposto não terá natureza salarial e não se integra ao contrato de trabalho para nenhum efeito, sendo a adesão opcional para o trabalhador.

**Parágrafo terceiro.** A rescisão do contrato de trabalho implica no imediato desligamento do empregado dos planos de saúde e na consequente desobrigação da empresa em mantê-lo posteriormente. Nas situações de afastamento do empregado do labor, o pagamento pertinente aos seus dependentes eventualmente inscritos, o qual não mais poderá ser objeto de desconto em folha de pagamento de sua empregadora, será realizado diretamente pelo primeiro junto à administradora do plano de saúde vigente, acaso optem pela manutenção de tal benefício. Tal regramento fica valido a partir do primeiro dia de afastamento empregado titular.

**Parágrafo quarto.** As empresas não se responsabilizam financeiramente, de forma alguma, por dependentes de seus empregados que queiram ingressar, nesta qualidade, em referidos planos de saúde. No entanto, acaso autorizados por seus empregados, as empresas poderão descontar dos salários dos mesmos, os valores referidos aos planos preditos de seus dependentes devidamente inscritos, para repasse às empresas prestadoras dos respectivos serviços mediante folha em anexo.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SANITÁRIOS MASCULINO/FEMININOS E ÁGUA POTÁVEL

As empresas providenciarão em seus estabelecimentos, bebedouros ou equivalentes de água potável, bem como sanitários masculinos e femininos, quando seus empregados forem de ambos os sexos.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CTPS

Fica estabelecido que as empresas são obrigadas a assinar a carteira de seu funcionário, conforme função de trabalho, bem como deverão anotar na 'CTPS' de seus funcionários a

parte variável da remuneração, tais como, comissão, produtividade, taxa de serviços, números de pontos e outras formas de participação após o período de experiência de trabalho.

**Parágrafo Primeiro.** Fica a empresa na obrigatoriedade de devolver a CTPS para o trabalhador no período de 48 horas, mediante a entrega de todos os documentos de contratação do mesmo.

**Parágrafo Segundo.** Fica a empresa desobrigada das preliminares se a CTPS for ao formato digital.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO EM COMUM ACORDO**

O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, conforme art. 484-A introduzido pela Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, da seguinte forma. Caso o aviso prévio seja indenizado, será devido o pagamento apenas de sua metade, de conformidade entre empregado e empregador. A multa de 40% sobre o saldo do 'FGTS', prevista no § 1.º do art. 18 da Lei n.º 8.036, de 11 de maio de 1990, também será devida pela metade. Receberá as demais verbas trabalhistas na sua integralidade.

**Parágrafo Primeiro.** Conforme § 1.º da referida Lei o saque na conta vinculada do FGTS ficará limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

**Parágrafo Segundo.** O empregado optando ou aceitando pela extinção do contrato de trabalho (pedido de demissão ou justa causa) na forma prevista no caput desta cláusula, não terá direito ao recebimento do benefício do seguro desemprego.

**Parágrafo Terceiro.** Fica convencionado a obrigatoriedade de as empresas submeterem o "Termo de Rescisão ou Quitação" da extinção do contrato de trabalho por acordo, a conferência desta entidade sindical, independentemente do tempo de serviço do empregado.

**Parágrafo Quarto.** A demissão de "Comum Acordo entre a Empresa e o Empregado", com ao menos um ano de contrato, deverá ser realizada no 'Sindicato Laboral', com a presença de um representante 'Patronal', com agendamento prévio.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS**

Faculta-se às empresas, sem qualquer caráter de obrigatoriedade, fixar a participação dos empregados em seus lucros ou resultados, benefícios a ser instituído por comissão laboral e empresarial, formalizado através de acordo coletivo de trabalho específico, onde deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da antecipação, regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade de distribuição, período de vigência e prazo para revisão do acordo/convenção e demais critérios e condições, tais como programa de metas, resultados e prazos pactuados previamente, na forma da legislação pertinente.

**Parágrafo Primeiro.** O prazo mínimo de 06 (seis meses) para antecipação dos resultados, previsto no Art. 3.º, § 2.º da Lei n.º 10.101, poderá ser antecipado mediante aprovação dos empregados em "Assembleia Geral Extraordinária", especificamente, convocada para este fim, com a participação do "Sindicato Laboral".

**Parágrafo Segundo.** Para formalização do presente "Acordo/convenção Coletivo de Trabalho", obrigatoriamente, será necessário a participação dos "Sindicatos Laboral e Patronal".

## DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO TERMO DE RESCISÃO OU RECIBO DE QUITAÇÃO (OBRIGATORIEDADE)

Com respaldo no artigo 611-A da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, que estabelece a prevalência do convencionado ou acordado nos instrumentos coletivos sobre a Lei, fica 'OBRIGATÓRIO' a homologação das rescisões contratuais no sindicato dos empregados da categoria, com participação do 'Sindicato Laboral', para empregados cuja relação de emprego complete 12 meses (01 ano) ou mais, para que surtam os efeitos legais, pelo qual, o descumprimento deste, torna nulo o efeito legal e dá ensejo a uma multa de 30% (trinta por cento) do valor líquido das verbas rescisórias, devendo ser, previamente, comunicado o 'Sindicato Laboral'.

**Parágrafo Primeiro.** Por se tratar de um benefício de assistência para os trabalhadores, bem como, uma garantia dos valores consignados nos termos de rescisões contratuais ou recibos de quitações pagos pelo empregador, nos termos da Súmula 330 §§ 1.º e 2.º do TST, fica convencionado as seguintes regras:

A realização de rescisão contratual será agendada através do telefone do 'Sindicato Laboral' da categoria, sendo que as empresas não cadastradas ou com cadastros inativos farão os agendamentos diretamente na sede do 'Sindicato Laboral,' situado a Rua 77 - Quadra 44 - Lote 19 bairro Jardim Canadá - Parauapebas – PA.

**Parágrafo Segundo.** O cálculo das verbas rescisórias, deverá ser realizado com base na remuneração recebida pelo empregado nos últimos 12 meses, sendo indispensável à apresentação dos contracheques para efeito de conferência.

**Parágrafo Terceiro.** O pagamento para quitação das verbas rescisórias deverá ser feito no ato de conferência, podendo, no entanto, ser apresentado pela empresa o comprovante do valor pago através das seguintes opções: depósito bancário na conta do empregado, ordem de pagamento em favor do empregado, cheque administrativo ou empresarial, com tempo hábil para saque se for no último dia do prazo.

As opções de pagamento elencadas acima, deverão estar liberadas para saque até o último dia do prazo previsto em lei, independente da data marcada para homologação. Evitando assim, a incidência da multa do art. 477 § 8º da CLT.

**Parágrafo Quarto.** É de responsabilidade da empresa a comunicação ao empregado do meio utilizado para pagamento e quitação das verbas rescisórias ao término do contrato, dentro do prazo de 10 (dez) dias, tanto para o aviso trabalhado, quanto para o aviso indenizado. Evitando assim, a incidência da multa do art. 477 § 8º da CLT.

**Parágrafo Quinto:** Os adiantamentos ou “vales” descontados na guia do TRCT ou no recibo de quitação, não poderão exceder o valor da remuneração mensal do empregado, conforme previsto no § 5 do artigo 477 da CLT.

**Parágrafo Sexto.** O empregado dispensado sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data base (correção salarial), terá direito à indenização adicional equivalente ao seu salário mensal, conforme artigo 9.º da Lei 7238/84.

I- A projeção do Aviso Prévio, mesmo indenizado, conta-se para efeito de pagamento da indenização adicional do art. 9.º da Lei n.º 7238/84.

**Parágrafo Sétimo.** Os mandados apresentados pelos procuradores com poderes para assinatura e baixa nas CTPS, assinatura do TRCT, bancos de horas, acordos coletivos e demais contratos que se faça representar o empregador, se faz necessário que seja através

de Instrumento Público, devendo uma cópia ficar arquivada no Sindicato e uma outra anexada a Guia do TRCT do empregado e outra para o empregado.

Tal medida tem como objetivo evitar os constantes problemas junto à Caixa Econômica Federal.

**Parágrafo Oitavo.** A contagem do prazo para quitação das verbas rescisórias contratuais previstas no art. 477, § 6.º da CLT, exclui necessariamente o dia da notificação da demissão e inclui o dia do vencimento, em obediência ao disposto no artigo 132 do CC. (Orientação Jurisprudencial n.º 162 da SDI, do TST).

**Parágrafo Nono.** Observa-se ainda que a documentação obrigatória e necessária para homologação é: comprovantes da quitação das guias de contribuição "Sindical e Assistencial Laboral", comprovante da taxa negocial 'Sindical Patronal', entrega de 06 (seis) vias do TRCT, sendo 01 (uma) para a empresa, 01 (uma) para o Sindicato Laboral, 01 (uma) para o Sindicato Patronal e 03 (três) para o (a) empregado (a); Entrega de 04 (quatro) vias do extrato analítico atualizado da conta vinculada do (a) empregado (a) à Caixa Econômica Federal do FGTS, sendo 01 (uma) para a empresa, 01 (uma) para o Sindicato Laboral, 01 (uma) para o Sindicato Patronal e 01 (uma) para o (a) empregado (a), Entrega de 04 (quatro) vias da conectividade social do FGTS do empregado, sendo 01 (uma) para a empresa, 01 (uma) para o Sindicato Laboral, 01 (uma) para o Sindicato Patronal e 01 (uma) para o (a) empregado (a); Entrega de 01 (uma) via completa da Comunicação da Dispensa (CD) e Requerimento do Seguro-Desemprego ao (à) empregado (a); Apresentação da Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS (GRRF) quitada em prazo anterior à homologação, quando for demissão por iniciativa do empregador; Apresentação da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) com as anotações atualizadas; apresentação da via original do aviso prévio assinado por ambas as partes;

Apresentação do atestado de "Saúde Ocupacional Demissional", demonstrativo de parcelas variáveis consideradas para fins de cálculo dos valores devidos na rescisão contratual.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - VERBA RESCISÓRIA**

Fica determinado o prazo da Lei para o pagamento das verbas resultantes das rescisões contratuais.

**Parágrafo Único.** O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal normativo, seja ele optante ou não pelo "Fundo de Garantia do Tempo de Serviço FGTS".

### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SUBSTITUIÇÃO FUNCIONÁRIO**

O empregado que substituir outro com salário maior fará jus ao salário do substituído pelo período de substituição, conforme art. 450 da CLT bem como pela súmula 159 do TST respectivamente.

### **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES**

#### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - LIMITES

Fica expresso que as arrumadeiras são obrigadas a preparar 10 (dez) apartamentos por jornada diária de trabalho, salvo em caso de força maior, como faltas ou doenças de outras arrumadeiras, ou pique de ocupação, nesses casos havendo a necessidade de hora extra, aplica-se o disposto na cláusula 7.ª, letra "A", podendo fazer acordo entre as partes, "Sindicato Laboral e Econômico" em caso de qualquer mudança.

## OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - O USO DE CELULAR

O uso de celular só poderá ser usado pelo trabalhador em serviço no máximo 02 (minutos) diários, desde que a empresa não fornecerá outros meios de comunicação.

**Parágrafo Primeiro.** Fica obrigada a empresa disponibilizar um telefone fixo para os trabalhadores receberem chamadas emergenciais.

**Parágrafo Segundo.** As empresas que não dispuserem dos referidos armários, terão as regras de utilização dos celulares e possíveis penalidades definidas através do 'Regimento Interno da Empresa'.

**Parágrafo Terceiro.** As empresas deverão entregar uma cópia do 'Regimento Interno' aos seus empregados e manter afixado uma outra cópia no quadro de avisos.

**Parágrafo Único.** A EMPRESA só poderá proibir o uso de telefone celular desde que ela deixe a disposição do funcionário um telefone gratuito extensivo a comunicação emergencial com seus dependentes e familiares.

## JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO

As empresas ficam autorizadas a adotar horário com intervalo intrajornada de no mínimo 30 minutos e no máximo de cinco horas, assegurado sempre o intervalo de 11 horas intrajornada.

**a) FOLGA SEMANAL.** A folga semanal poderá ocorrer em qualquer dia da semana, assegurada uma folga aos domingos nos seguintes moldes: o trabalhador laborará cinco domingos e folgará no sexto domingo, conforme disposição do art. 67 da CLT que alterou o art. 6.º e parágrafo único da lei n.º 10.101 de 19 de dezembro de 2000. Ficando a empresa livre para aderir as escalas 3x1,4x1,5x1 em seu posto de trabalho.

**b) JORNADA DE 12 POR 36.** A qual será realizada da seguinte forma: onze horas de efetivo trabalho e uma hora destinada ao repouso e alimentação (intra-jornada) e 36 horas de folga direta (intra-jornada).

**c) TURNO DE REVEZAMENTO DE SEIS HORAS.** As empresas que desejarem fixar turnos de revezamento de 06 horas diárias para seus funcionários, ficam obrigadas a fixar em quadro de avisos a escala semanal dos funcionários e de suas folgas e terão 15 minutos de intervalo.

**d) PRORROGAÇÃO DE JORNADAS.** Quando houver necessidade de realização de horas extras pelo empregador no horário compreendido entre 01 hora às 05 horas da manhã ficará a empresa obrigada a fornecer lanche e transporte ao final do trabalho, sendo os mesmos gratuitos, não incorporado ao salário.

**e) INTERVALO.** Fica estabelecido que os horários de intervalo terão flexibilização quando houver necessidade durante a jornada de trabalho.

**f) JORNADAS DIFERENCIADAS.** Fica facultado às empresas a possibilidade de adotarem as jornadas de 3x3 (três dias trabalhados por três dias de folga) 7 x 7 (sete dias trabalhados por sete dias de folga) ou 15 x 15 (quinze dias trabalhados por quinze dias de folga), com jornada de 12 (doze) horas por dia sendo 01 (uma) hora para descanso, caso não obedeça a esse limite de tempo paga como intrajornada.

**g) JORNADA DE 44 HORAS SEMANAL.** 7h20m sete hora e vinte minuto trabalhado com uma folga semanal, e no mínimo uma hora para repouso.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CARTÃO/RELÓGIO /LIVRO DE PONTO**

A marcação de cartão, relógio ou assinatura de livro de ponto deverá ser registrado pelo próprio empregado. Ao funcionário da portaria de serviço cabe somente o fornecimento do documento ao empregado e a fiscalização do correto procedimento.

#### **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - REDUÇÃO DO HORÁRIO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO**

É lícito as empresas instituírem por solicitação ou consenso com os seus empregados, por acordo individual por escrito, a diminuição do horário intrajornada, respeitando o limite mínimo de 30 minutos diários para refeição e descanso. Conforme art. 611-A. Inciso III da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017.

#### **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS**

De acordo com o artigo 58, parágrafos 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas, com redação dada pela Lei 9.601 /98 e legislação superveniente, as EMPRESAS ficam autorizadas a adotar o regime de compensação de horas de trabalho denominado Banco de Horas.

A) Os empregados que acordarem em participar do "BANCO DE HORAS", deverão formalizar seu desejo através de opção individual, por escrito

b) Serão consideradas como horas extras, para efeito do "BANCO DE HORAS", as horas que ultrapassarem as 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou 220 (duzentos e vinte) horas mensais, não podendo exceder a duas horas por dia, ou trabalhos realizados nos feriados poderão ser acrescidos ao "BANCO DE HORAS."

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Em razão da presente cláusula as jornadas normais de trabalho poderão sofrer acréscimos ou reduções, que serão compensadas em outro dia com acréscimo ou redução do horário trabalhado, desde que a compensação ocorra no período de **160 (cento e sessenta dias) a contar da redução ou do acréscimo da jornada.**

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Deverá ser respeitado o intervalo mínimo de 11 (onze) horas de descanso entre uma jornada e outra, inclusive para os empregados submetidos a escala de trabalho de 12 X 36.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** No caso de não serem compensadas as horas excedentes no prazo de 160 dias, as empresas se obrigam a quitar de imediato as referidas horas; no caso de haver débitos de horas do empregado e não ocorrendo a compensação no prazo previsto, perderá a empresa o direito de exigí-las posteriormente do empregado.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Havendo a rescisão do contrato de trabalho, o saldo de horas devidas ao empregado deverá ser quitado na rescisão com o adicional estabelecido nesta Convenção. Em caso de haver saldo de horas em favor da empresa, estas não poderão ser descontadas. Em caso de pedido de demissão o saldo de horas devidos pelo empregado poderá ser descontado.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Somente poderão adotar o regime de Banco de Horas as empresas que possuírem controle de jornada formal, independentemente do número de empregados, e desde que esse controle espelhe a realidade da jornada laborada.

## INTERVALOS PARA DESCANSO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DO REPOUSO INTRAJORNADA

Considerando que algumas empresas além do almoço, proporcionam aos seus empregados o direito de lancharem diariamente no início da jornada ou intrajornada, fica acordado que o intervalo concedido para este fim poderá ser acrescido na jornada diária do empregado, conforme o tempo utilizado por cada um para lanchar, respeitando o limite de 02 (duas) horas permitidas pela Lei, Artigo 71 da CLT. Ficando facultativo a empresa aderir de 15 a 30 min para o lanche ou café, 01 hora para o almoço podendo estender para até duas horas. E para os trabalhadores que tem jornadas de 06 horas será considerado o intervalo de 30 min para suas refeições conforme CLT.

**Parágrafo Único.** Através de acordo/convenção coletiva, o repouso intrajornada poderá ser superior a duas horas, desde que aprovado pelos empregados interessados em assembleia específica para este fim, com a participação dos Sindicatos Laboral e Patronal.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CURSOS

Os cursos treinamentos ou reuniões mantidas pela empresa, mesmo quando realizados após a jornada normal de trabalho, por força de convênio ou por sua iniciativa, para melhoria da qualidade profissional de seu empregado, serão de responsabilidade pecuniária da mesma e

não constituirão motivo para acréscimo de horas extras na jornada de trabalho, desde que a adesão dos empregados não seja imposta e sim espontânea.

## FALTAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ABONO DE FALTAS

Serão abonadas, devidamente justificadas e enquadradas como licença remunerada, inclusive para aquisição e gozo de férias, as faltas ao serviço nos casos de:

- a) PROVA ESCOLAR.** Provas do **ENEN E VESTIBULAR**, serão abonadas conforme CLT. e demais provas realizadas em estabelecimentos de ensino oficial mediante prévia comunicação ao superior imediato, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e posterior comprovação ficará opcional pela empresa;
- b) NASCIMENTO DE FILHO.** A razão de 05 (cinco) dias corridos após o nascimento do filho;
- c) CASAMENTO.** A razão de 03 (três) dias corridos;
- d) FALECIMENTO.** De dependente e ascendente, 03 (três) dias em domicílio, 05 (cinco) dias corridos fora do domicílio nas hipóteses do art. 473 I DA CLT.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FERIADOS

As datas que forem estipuladas pelo calendário oficial como feriados (Nacionais e Estaduais) deverão ser contados como dias não úteis, conforme o abaixo discriminado, e os (Municipais), conforme portaria de cada município de abrangência.

DATA	MÊS	FERIADOS
1º	JANEIRO	CONFRATERNIZAÇÃO UNIVERSAL
21	ABRIL	TIRADENTES
1º	MAIO	DIA DO TRABALHO
MÓVEL	MÓVEL	SEXTA-FEIRA/PAIXÃO DE CRISTO
15	AGOSTO	ADESÃO DO GRÃO PARÁ
7	SETEMBRO	INDEPENDÊNCIA DO BRASIL
12	OUTUBRO	NOSSA SENHORA APARECIDA
2	NOVEMBRO	FINADOS
15	NOVEMBRO	PROCLAMAÇÃO DA REPÚBLICA
25	DEZEMBRO	NATAL
DETERMINADA PELO MUNICÍPIO	CONFORME PORTARIAS	MUNICIPAL

**Parágrafo Primeiro:** Aos empregados das empresas integrantes desta categoria que prestar serviço nas datas acima mencionadas, receberão o dia do feriado ou em folga como hora extra, sendo de 100% do valor do dia trabalhado, desde que não sejam nos turnos consecutivos 3x3 (três dias trabalhados por três dias de folga e 12x36 (doze trabalhados por

trinta e seis de folga). Ressaltando que a empresa poderá optar por manter ou não seu funcionamento nas datas de dia 25 de dezembro e 01 de janeiro sem prejuízo .

**Parágrafo Segundo:** Fica estabelecido que o Serviço prestado em domingos e feriados que cair em dia de escala do trabalhador e este vier a faltar será considerado e descontado como os 100% atribuído, salvo a empresa optar por compensação com uma folga, devendo neste caso, ser realizada no prazo máximo de 90 dias.

## **FÉRIAS E LICENÇAS REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FERIAS PARCELADAS**

Fica convencionado a possibilidade da antecipação das férias em conformidade com o trabalhador, sendo que um período não poderá ser inferior a 15 (quinze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 05 (cinco) dias corridos, cada um. Para as empresas que utilizam a escala de trabalho de 12 X 36 horas, o início das férias dos empregados começará a contar 24 horas após o término da jornada de trabalho; para as jornadas normais de trabalho, fica vetado o início das férias no período que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado, conforme § 3.º do art. 134, introduzido pela Lei 13.467.

**Parágrafo Único.** Como regra geral, o pagamento referente ao acréscimo de 1/3 constitucional devido, será proporcional aos dias tirados de férias, sendo lícito as partes acordarem outra forma de pagamento.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - RETORNO DE FÉRIAS**

O empregado que retorna ao trabalho após o término de suas **férias, terão que permanecer no mínimo 30 dias na empresa.**

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - EPIS' / UNIFORMES**

**NR-6.** Para os fins de aplicação desta "Norma Regulamentadora - NR", considera-se 'Equipamento de Proteção Individual - EPI,' todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho.

**Parágrafo Primeiro.** As empresas fornecerão, gratuitamente, aos empregados 02 (dois) uniformes e um par de sapatos /botas conforme NR-6, e, 01 (um) avental térmico para os cozinheiros de cozinha industriais, a cada 06 (seis) meses. Em quanto perdurar o contrato de trabalho.

**Parágrafo Segundo.** Fica o empregado obrigado a devolver os objetos relacionados no caput da presente cláusula por ocasião de seu desligamento, sob pena de ser efetuado o desconto respectivo na rescisão contratual.

## ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ATESTADO MÉDICO

O atestado médico, para abono de faltas ao trabalho, tem limitações regulamentadas por lei. O Decreto 27.048/49 que aprova o regulamento da Lei 605/49, em seu artigo 12, §1.º e 2.º, dispõe sobre as formas de abono de faltas mediante atestado médico. Art. 12. § 1.º. A doença será comprovada mediante atestado passado por médico da empresa, ou por ela designado e pago.

§ 2.º. Não dispondo a empresa de médico da instituição de previdência a que esteja filiado o empregado, por médico do "Serviço Social da Indústria", ou do "Serviço Social do Comércio," por médico de repartição federal, estadual ou municipal, incumbido de assunto de higiene ou saúde, ou, inexistindo na localidade médica nas condições acima especificados, por médico do sindicato a que pertença o empregado ou por profissional da escolha deste.

Os atestados médicos de particulares, conforme manifestação do "Conselho Federal de Medicina", não devem ser recusados, exceto se for reconhecido favorecimento ou falsidade na emissão, assim estabelecendo.

"O atestado médico, portanto, não deve "a priori" ter sua validade recusada porquanto estarão sempre presentes no procedimento do médico que o forneceu a presunção de lisura e perícia técnica, exceto se for reconhecido favorecimento ou falsidade na sua elaboração quando então, além da recusa, é acertado requisitar a instauração do competente inquérito policial e, também, a representação ao Conselho Regional de Medicina para instauração do indispensável procedimento administrativo disciplinar". Portanto, o atestado para abono de faltas ao trabalho deve obedecer aos dispositivos legais, e mesmo quando emitido por médico particular, a priori deve ser considerado, pelo médico da empresa ou junta médica de serviço público, como verdadeiro pela presunção de lisura e perícia técnica.

A legislação trouxe novidades quanto ao abono de faltas em virtude de atestado de acompanhamento médico (aquele que é fornecido à mãe ou ao pai que acompanha o filho ou cônjuge até o médico), por meio da Lei 13.257/2016, que incluiu os incisos X e XI no art. 473 da CLT, in verbis.

Art. 473. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário: (...)X - até 02 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira; (Inclusão dada pela Lei 13.257/2016). XI - por 01 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 06 (seis) anos em consulta médica. (Inclusão dada pela Lei 13.257/2016).

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LIVRE ACESSO**

Livre acesso às instalações das empresas com acompanhamento de uma pessoa responsável pela empresa, marcada antecipadamente para coleta de adesões, divulgações de materiais de interesse dos trabalhadores e verificação do cumprimento da "Legislação e da Norma Coletiva".

**LIVRE IMPRENSA SINDICAL.** Fica determinado que as empresas são obrigadas a designar local para afixar avisos a seus empregados.

#### **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

Os diretores serão liberados por suas respectivas empresas para prestarem serviços no Sindicato Laboral, desde que não ultrapasse o limite de 02 (dois) diretores por empresa em cada município, sem prejuízo de seus vencimentos e vantagens. Os diretores deverão ser solicitados pela entidade sindical no prazo de 15 (quinze) dias antes, para a empresa autorizar a sua transferência ao sindicato, sem prejuízo de seus vencimentos e vantagens.

**Parágrafo Único.** No caso de solicitação para diretor comparecer em congressos ou cursos de qualificações profissionais, fica a empresa limitada liberar o mesmo no período de 05 (cinco) dias quando convocado sem prejuízo de suas remunerações. Desde que esta convocação seja efetuada no prazo mínimo de 72h, a liberação fica limitada a 02 (dois) dirigentes por empresa.

### **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA LABORAL**

Conforme Art.8.º inciso IV da "Constituição Federal", a "Assembleia Geral" fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha dos trabalhadores filiados ao Sindicato Laboral, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei.

**Parágrafo Primeiro.** Art.8.º inciso V da Constituição Federal, ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato.

**Parágrafo Segundo.** Foi colocado em votação aos trabalhadores o valor da contribuição social e aprovada o valor de 2% (dois por cento) desde que este desconto não ultrapasse o valor de R\$ 98,00 (noventa e oito reais) mensal. Será descontado do trabalhador o desconto sindical negocial uma vez ao ano, sendo um dia de trabalho no mês de março e será repassado ao sindicato STHOPA CIDADÃO até dia 20 de abril.

**Parágrafo Terceiro.** Foi apresentado aos trabalhadores os benefícios que o STHOPA CIDADÃO coloca à disposição dos filiados e dependentes, Clube Recreativo com piscina semiolímpica, adultos e infantil, salão de eventos, área de preparo de alimentos, área de churrasco e cursos profissionalizantes. Estes benéficos podem ser usados pelo titular e seus dependentes sendo o desconto da contribuição somente do titular. Ficando também a disposição dos trabalhadores os convênios hospitalares, odontólogos, laboratoriais, oftalmologista, com até 40% de desconto.

**Parágrafo Quarto** - Os descontos das mensalidades sociais, poderão ser cessado a qualquer tempo pelo trabalhador, somente poderão cessar após manifestação por escrito de próprio punho do empregado, através de carta dirigida ao Sindicato e com cópia de RG e CPF em anexo, Este deverá devolver a credencial de acesso do titular e seus dependentes, sendo o mesmo protocolado na secretaria do STHOPA CIDADÃO que fará a comunicação para e empresa de suspensão dos descontos, e vedado o direito do pedido de exclusão pela EMPRESA.

**Parágrafo Quinto.** Dos descontos efetuado em folha de pagamento dos trabalhadores o valor total será rateado na seguinte proporção: 95% (noventa e cinco por cento), para o Sindicato Demandante, e 5% (cinco por cento) para a CONTRATUH – CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM TURISMO E HOSPITALIDADE.

**Parágrafo Sexto** - O repasse das contribuições dar-se-á até o 10.º dia do mês subsequente ao mês da competência, mediante apresentação de relação nominal e valor pela empresa, que fará o depósito na conta do "STHOPA CIDADÃO":

Banco do Brasil: Agência. 3245-X . C/C 116550-X

Banco Caixa Econômica: Agência . 4400. C/C 1259-9

Pix. 84.139.856.0001/32

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - TAXA NEGOCIAL SINDICAL PATRONAL**

Em razão de aprovação da 'ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA' realizada na data de **04 de agosto de 2023**, fica estabelecida a Taxa Negocial Sindical Patronal a ser paga por todas as empresas integrantes das categorias econômicas representadas pela entidade 'Sindical Patronal' formataria da presente 'Convenção Coletiva de Trabalho', em razão da negociação coletiva mantida com o Sindicato Laboral das categorias profissionais correspondentes, em áreas organizadas e inorganizadas, de conformidade com o artigo 513, alínea "e", da CLT que possibilita aos sindicatos a imposição de contribuições sociais a todo aquele que participa das categorias econômicas por ele representadas, bem como em consonância com o artigo 7º, XXVI da Constituição Federal, ficando o seu valor estabelecido na forma abaixo.

**Parágrafo Primeiro.** As empresas, à título de "TAXA NEGOCIAL SINDICAL PATRONAL", pagarão, até a **data de 30 de novembro de 2023**, o valor de **R\$ 400,00 (quatrocentos reais)**, fixados pela 'ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA', para a mesma. Ficando a empresa obrigada apresentação do nada consta ao sindicato demante no ato da homologação do trabalhador.

**Parágrafo Segundo.** O não pagamento do valor da referida taxa, no prazo estabelecido no parágrafo primeiro, implicará na paga de multa de 10% (dez por cento) do valor principal, acrescidos de juros de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária, podendo a entidade sindical, à sua eleição, promover ação judicial ou protesto em cartório para recebimento do valor não pago.

**Parágrafo Terceiro.** Fica convencionado a cobrança da referida taxa se dará em favor do "Sindicato das Empresas de Hospedagem e Alimentação de Parauapebas e Região (SEHPAR)" através de boleto bancário a ser enviado para a empresa, fisicamente ou por via eletrônica, ou pagamento através de conta-corrente no Banco do Brasil, Agência 5664-2, Conta Corrente 5998-6.

**Parágrafo Quarto.** O não pagamento da taxa negocial "Sindical Patronal", até 30 (trinta) dias após seu vencimento implicará na adoção das medidas previstas no parágrafo segundo.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DO DIREITO DE OPOSIÇÃO PATRONAL**

De conformidade com o estatuído e decidido pela "ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA", fica assinado às empresas integrantes das categorias econômicas representadas pela entidade 'Sindical Patronal' formataria da presente Convenção Coletiva de Trabalho, o prazo de 20 (vinte) dias, para manifestarem-se contrários ao pagamento da taxa negocial 'Sindical Patronal', a contar após o registro do presente instrumento normativo no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, importando o silêncio em consentimento, assim facultando o "Sindicato Patronal", em caso de inadimplência, na adoção das medidas previstas na "CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA".

**Parágrafo Primeiro.** Também por decisão da Assembleia Geral Extraordinária, empresas que se opuserem à cobrança e ao pagamento da "Taxa Negocial Sindical Patronal", terão que formular uma carta de oposição, a ser entregue na sede da entidade 'Sindical Patronal' formataria da presente 'Convenção Coletiva de Trabalho', ficando ciente que não fará jus aos benefícios firmados e angariados através de acordos coletivos especificados nesta "Convenção Coletiva".

**Parágrafo Segundo.** A empresa que não se opor dentro do prazo, será considerada interessada em participar dos benefícios conquistados pelo sindicato, autorizando o envio da cobrança da Taxa Negocial Sindical Patronal.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA POR ATRASO OU NÃO REPASSE DAS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

O não recolhimento das contribuições, a quaisquer dos Sindicatos na data prevista, sujeitará à empresa infratora ao pagamento de 10% (dez por cento) de multa acrescida de 2% (dois por cento) de adicional por mês de atraso, revertendo tais valores à entidade que se referir o mesmo.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DA COMPROVAÇÃO DAS CONTRIBUIÇÕES**

Conforme deliberado e aprovado nas respectivas "Assembleias da Categoria Profissional e Econômica", fica convencionada pelas entidades signatárias a comprovação dos recolhimentos e repasses das contribuições 'Assistenciais Laboral e Patronal' para acesso aos 'Acordos Coletivos e Benefícios' oferecidos.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais, ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas (NR).

**Parágrafo Primeiro.** O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica, ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma

categoria ou profissão, ou inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação (NR) .

**Parágrafo Segundo.** Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical e que venham a autorizar prévia e expressamente o recolhimento serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO**

Para efetivação das "Convenções Coletivas de Trabalho" elencados abaixo e a sua utilização no âmbito das empresas, se faz necessário a participação do "Sindicato Patronal e Laboral" para o registro destes, no "Ministério do Trabalho e Emprego através do Sistema Mediador."

**Parágrafo Primeiro:** As "Convenções Coletivas" que necessitam de "Assembleia Geral" com a presença dos empregados, devidamente, assistidos pelo "Sindicato Laboral" são: gorjetas espontâneas, taxa de serviços, participação nos lucros e resultados, banco de horas, prorrogação do horário intrajornada, redução da jornada individual ou coletiva, insalubridade e folga dominical.

**Parágrafo Segundo:** As Convenções Coletivas que não precisam de aprovação em assembleia com os empregados, apenas o protocolo do formulário fornecido pelo 'Sindicato Patronal' na secretária do 'Sindicato Laboral' são os que seguem: fornecimento de vale transporte em espécie, auxílio creche, contrato de temporada, contrato de tempo parcial, autorização para convocar os trabalhadores nos feriados e plano de cargo e salário.

**Parágrafo Terceiro:** A utilização dos itens acima sem os devidos critérios definidos nos "Acordos Individuais de Trabalho", implicará no não reconhecimento das entidades convenientes, ficando a empresa sujeita a ser submetida às sanções legais cabíveis.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACORDO/CONVENÇÃO COLETIVO**

Fica estabelecido multa mensal para as empresas que descumprirem com as cláusulas deste 'Instrumento Normativo' na proporção de R\$ 500,00 (quinhentos reais) será revertida em favor da parte prejudicada, 'Sindicato Patronal ou Laboral'.

**Parágrafo Primeiro.** Ocorrendo o descumprimento das normas pactuadas neste 'Instrumento Coletivo', a entidade laboral notificará a empresa para se ajustar e cumprir a cláusula infringida, dentro do prazo de 15 dias.

**Parágrafo Segundo.** Vencido o prazo de 15 dias, a entidade laboral ajuizará a devida ação de cumprimento.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ASSEMBLÉIA GERAL**

Fica determinado, conforme decisão de Assembleia Geral Extraordinária que o Sindicato Laboral (categoria predominante) que os empregados que trabalham: **NO COMÉRCIO EM**

**HOTÉIS, DE BARES, RESTAURANTES, CASAS NOTURNAS, MOTÉIS DISTRIBUIDORA DE CERVEJAS, REFRIGERANTES, COZINHAS INDUSTRIAIS, LAVANDERIAS, CABELELEIROS, SALÃO DE BELEZA E FRUTARIA, TRABALHADORES EM HOSPEDARIAS, HOTÉIS RURAIS, HOTÉIS DE LAZER, HOTÉIS FAZENDAS, HOTÉIS RESIDENCE, FLATS, APART HOTEL, POUSADAS, DORMITÓRIOS, PENSIONATOS, CASAS DE CÔMODO, PENSÕES, BARES SINUCA, LANCHONETES, BUFFETS, SELF-SERVICE, CANTINAS, ADEGAS, CASAS DE CHÁ, CHOPERIAS, CERVEJARIAS, CHURRASCARIAS, GALETERIAS, ROTISSEIRIAS, PIZZARIAS, CREPERIAS, ESPAGUETERIAS, PETISQUEIRAS, TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TURISMO (INTERPRETE E GUIAS DE TURISMO), TRABALHADORES EM INSTITUTOS DE BELEZA, CABELEIREIROS DE SENHORAS, OFICIAIS DE BARBEIROS (INCLUSIVE MANICURE, PEDICURE, APRENDIZES E AJUDANTES); TRABALHADORES EM EMPRESAS DE REFEIÇÃO COLETIVA E PREPARADAS, E DE MERENDA ESCOLAR; TRABALHADORES DE CASAS DE DIVERSÕES, BAILARINAS E DANÇARINAS, TRABALHADORES EM CLUBES RECREATIVOS E DE ESPORTE; TRABALHADORES EM INSTITUIÇÃO BENEFICIENTE, RELIGIOSA E FILANTROPICAS nos municípios e projetos de abrangências do Sindicato Laboral STHOPA CIDADÃO.**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PREVIA**

Conforme fixado em 'Assembleia Geral', fica mantida a 'Comissão de Conciliação Prévia Intersindical', com a finalidade de dirimir e dar solução aos conflitos decorrentes das relações de trabalho entre empregados e empregadores integrantes das categorias profissional e laboral ora convenientes, de acordo com art. 625, acrescido das letras A, H e seus parágrafos, da conciliação das Leis Trabalhistas CLT, aprovada pelo decreto lei de número 5. 452, de 01 de maio de 1943, com a redação dada pela Lei número 9. 958, de 12 de janeiro de 2000, que se regerá pelo regulamento abaixo.

**a) Dos objetivos gerais específicos.** Constituir objetivo geral da comissão de conciliação 'Prévia Intersindical' a solução dos conflitos individuais decorrentes das relações de trabalho, por acordo entre as próprias partes, com a intermediação dos sindicatos dos empregados e dos empregadores, através de seus representantes conciliadores, sem a intermediação da 'Justiça do Trabalho' ou qualquer outro órgão público.

**b) Da composição paritária da Comissão.** A Comissão constitui-se em mais um serviço dos sindicatos signatários (Laboral e Patronal), prestados aos representantes, não tendo, personalidade jurídica, e será composta de dois representantes do sindicato dos empregadores, com respectivos suplentes, eleitos pelas respectivas 'Assembleias Gerais', dentre associados e de dois representantes do sindicato dos empregados, com respectivos suplentes, eleitos pelas respectivas 'Assembleias Gerais', dentre associados, cabendo a estes, conduzir os trabalhos da comissão.

**Parágrafo Primeiro.** O mandato dos representantes ou membros da Comissão (Laboral e Patronal), denominados conciliadores terá a duração de 02 (dois) anos, podendo haver prorrogação por mais 02 (dois) anos.

**Parágrafo Segundo.** Ao representante ou conciliador dos empregadores é facultado constituir procuradores, com poderes para atuar na comissão em seu nome, podendo os mesmos exercer a função de conciliadores, reduzir a termo as reclamações a assinar, termo de conciliação tentativa e declaração de tentativa conciliatória frustrada, além de desempenharem outros misteres da responsabilidade do outorgante.

**c) Dos meios financeiros para o funcionamento da comissão.** Ficam as empresas e os empregados, que se utilizarem dos trabalhos das comissões isentos do pagamento de qualquer taxa e/ou valor, de qualquer espécie ou natureza, pela utilização do serviço, arcando as entidades sindicais, 'Patronal e Laboral', com os custos necessários ao seu funcionamento.

**d) Do local de funcionamento e competência territorial.** A comissão de conciliação prévia funcionará na sede do sindicato 'Patronal ou Laboral'.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FORO

As controvérsias resultantes da aplicação de qualquer cláusula da presente convenção ficam sujeitas ao pronunciamento da 'Justiça do Trabalho', nos termos do Art. 114 da 'Constituição Federal.'

}

**KELEN REIS DE ARAUJO**  
**TESOUREIRO**  
**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TURISMO E HOSPITALIDADE**

**MOACIR BISPO DOS SANTOS**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TURISMO E HOSPITALIDADE**

**JANIO VALADARES VERAS JUNIOR**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DAS EMPRESAS DE ALIMENTACAO E HOSPITALIDADE DE PARAUAPEBAS E REGIAO - SEAHPAR**

### ANEXOS

#### ANEXO I - TABELA DE SALARIO

TABELA DE SALÁRIO						
PERÍODO 01/08/2023 A 31/07/2024 - PERCENTUAL DE 5,0%						
CARGO/SALÁRIO	SALÁRIO ATERIOR	SALÁRIO ATUAL	HORA NORMAL	H. EXTRA 50%	H. EXTRA 100%	AD.NOT 20%
1/2 OFICIAL DE COZINHA	1.394,37	1.464,09	6,65	9,98	13,31	1,33
AÇOUGUEIRO I	1.774,86	1.863,60	8,47	12,71	16,94	1,69
AÇOUGUEIRO II	1.777,54	1.866,42	8,48	12,73	16,97	1,70
AÇOUGUEIRO III	2.399,34	2.519,31	11,45	17,18	22,90	2,29
ADMINISTRATIVO	2.032,96	2.134,61	9,70	14,55	19,41	1,94
ADMINISTRATIVO I	2.236,24	2.348,05	10,67	16,01	21,35	2,13
ADMINISTRATIVO II	2.459,87	2.582,86	11,74	17,61	23,48	2,35
ADMINISTRATIVO III	2.705,82	2.841,11	12,91	19,37	25,83	2,58
AJUDANTE DE COZINHA	1.375,84	1.444,63	6,57	9,85	13,13	1,31
AJUDANTE DE MANUTENÇÃO	1.678,00	1.761,90	8,01	12,01	16,02	1,60
ALMOXARIFE	1.832,39	1.924,01	8,75	13,12	17,49	1,75
ARRUMADEIRA	1.375,84	1.444,63	6,57	9,85	13,13	1,31
ATENDENTE BARISTA	1.451,31	1.523,88	6,93	10,39	13,85	1,39
ATENDENTE BARISTA I	1.823,25	1.914,41	8,70	13,05	17,40	1,74

ATENDENTE BARISTA II	2.066,35	2.169,67	9,86	14,79	19,72	1,97
ATENDENTE	1.451,67	1.524,25	6,93	10,39	13,86	1,39
AUDITOR FINANCEIRO	1.510,60	1.586,13	7,21	10,81	14,42	1,44
AUX. DE COZINHA	1.385,80	1.455,09	6,61	9,92	13,23	1,32
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.832,39	1.924,01	8,75	13,12	17,49	1,75
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO I	2.070,97	2.174,52	9,88	14,83	19,77	1,98
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO II	2.222,99	2.334,14	10,61	15,91	21,22	2,12
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO III	2.446,00	2.568,30	11,67	17,51	23,35	2,33
AUXILIAR DE ALMOXARIFE	1.451,67	1.524,25	6,93	10,39	13,86	1,39
AUXILIAR DE CAIXA	1.375,84	1.444,63	6,57	9,85	13,13	1,31
AUXILIAR DE CHURRASQUEIRO	1.375,84	1.444,63	6,57	9,85	13,13	1,31
AUXILIAR DE COMPRAS	1.832,39	1.924,01	8,75	13,12	17,49	1,75
AUXILIAR DE ESCRITORIO	1.394,37	1.464,09	6,65	9,98	13,31	1,33
AUXILIAR DE LAVANDERIA	1.375,84	1.444,63	6,57	9,85	13,13	1,31
AUXILIAR DE MANUTENÇÃO	1.394,37	1.464,09	6,65	9,98	13,31	1,33
AUXILIAR DE PRODUÇÃO	1.889,42	1.983,89	9,02	13,53	18,04	1,80
AUXILIAR DE PRODUÇÃO I	2.087,75	2.192,14	9,96	14,95	19,93	1,99
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS I	1.620,63	1.701,66	7,73	11,60	15,47	1,55
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	1.375,84	1.444,63	6,57	9,85	13,13	1,31
AUXILIAR DE PIZZAOLLO	1.388,51	1.457,94	6,63	9,94	13,25	1,33
AUXILIAR DE SALGADEIRA	1.375,84	1.444,63	6,57	9,85	13,13	1,31
AUXILIAR TÉCNICO	1.832,39	1.924,01	8,75	13,12	17,49	1,75
BALCONISTA	1.375,84	1.444,63	6,57	9,85	13,13	1,31
BALCONISTA ENTREGADOR	1.388,51	1.457,94	6,63	9,94	13,25	1,33
BALCONISTA VENDEDOR	1.388,51	1.457,94	6,63	9,94	13,25	1,33
BARMEN	1.487,94	1.562,34	7,10	10,65	14,20	1,42
BILHETEIRO / AUXILIAR DE EVENTOS	1.375,84	1.444,63	6,57	9,85	13,13	1,31
CAMAREIRA	1.375,84	1.444,63	6,57	9,85	13,13	1,31
CAMAREIRA I	1.421,28	1.492,34	6,78	10,18	13,57	1,36
CAMAREIRA II	1.451,67	1.524,25	6,93	10,39	13,86	1,39
CHAPEIRO	1.375,84	1.444,63	6,57	9,85	13,13	1,31
CHURRASQUEIRO	1.451,67	1.524,25	6,93	10,39	13,86	1,39
CONTROLADOR DE ACESSO	1.555,76	1.633,55	7,43	11,14	14,85	1,49
COORDENADOR DE EVENTOS I	3.864,84	4.058,08	18,45	27,67	36,89	3,69
COORDENADOR DE EVENTOS	3.152,65	3.310,28	15,05	22,57	30,09	3,01

COPEIRO(A)	1.375,84	1.444,63	6,57	9,85	13,13	1,31
COSTUREIRO(A)	1.375,84	1.444,63	6,57	9,85	13,13	1,31
CHEFE DE COZINHA	4.326,00	4.542,30	20,65	30,97	41,29	4,13
COZINHEIRO CHEFE	5.035,33	5.287,10	24,03	36,05	48,06	4,81
COZINHEIRO I	1.428,44	1.499,86	6,82	10,23	13,64	1,36
COZINHEIRO II	1.641,97	1.724,07	7,84	11,76	15,67	1,57
COZINHEIRO III	1.849,62	1.942,10	8,83	13,24	17,66	1,77
COZINHEIRO IV	2.238,04	2.349,94	10,68	16,02	21,36	2,14
COZINHEIRO LIDER	2.330,58	2.447,11	11,12	16,68	22,25	2,22
CUMMINS	1.375,84	1.444,63	6,57	9,85	13,13	1,31
ELETRICISTA DE MANUTENÇÃO	2.014,12	2.114,83	9,61	14,42	19,23	1,92
ENCARREGADO DE LAVANDERIA	1.804,93	1.895,18	8,61	12,92	17,23	1,72
ENCARREGADO GERAL EM LATICINIO	1.832,39	1.924,01	8,75	13,12	17,49	1,75
ENCARREGADO GERAL	2.539,91	2.666,91	12,12	18,18	24,24	2,42
ESTOQUISTA I	1.444,16	1.516,37	6,89	10,34	13,79	1,38
ESTOQUISTA	1.388,51	1.457,94	6,63	9,94	13,25	1,33
FORNEIRO	1.889,42	1.983,89	9,02	13,53	18,04	1,80
FORNEIRO I	2.214,62	2.325,35	10,57	15,85	21,14	2,11
GARÇOM I	1.440,47	1.512,49	6,87	10,31	13,75	1,37
GARÇOM	1.386,72	1.456,06	6,62	9,93	13,24	1,32
GER. GERAL DE HOTEL NIVEL III	7.553,01	7.930,66	36,05	54,07	72,10	7,21
GERENTE ADMINISTRATIVO	2.976,41	3.125,23	14,21	21,31	28,41	2,84
GERENTE DE ALIMENTOS E BEBIDAS I	2.539,95	2.666,95	12,12	18,18	24,24	2,42
GERENTE DE ALIMENTOS E BEBIDAS II	3.489,99	3.664,49	16,66	24,99	33,31	3,33
GERENTE DE BEBIDAS III	3.526,68	3.703,01	16,83	25,25	33,66	3,37
GERENTE DE COMPRAS	2.517,68	2.643,56	12,02	18,02	24,03	2,40
GERENTE DE ESTABELECIMENTO I	3.265,44	3.428,71	15,59	23,38	31,17	3,12
GERENTE DE ESTABELECIMENTO	3.239,45	3.401,42	15,46	23,19	30,92	3,09
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS	5.035,33	5.287,10	24,03	36,05	48,06	4,81
GERENTE DE HOTEL NIVEL II	6.420,05	6.741,05	30,64	45,96	61,28	6,13
GERENTE DE HOTEL NIVEL I	5.778,05	6.066,95	27,58	41,37	55,15	5,52
GOVERNANTA DE HOTEL	3.776,48	3.965,30	18,02	27,04	36,05	3,60
GOVERNANTA DE HOTEL JUNIOR	2.889,00	3.033,45	13,79	20,68	27,58	2,76

GOVERNANTA DE HOTEL PLENO	3.210,00	3.370,50	15,32	22,98	30,64	3,06
GOVERNANTA EXECUTIVA	5.035,33	5.287,10	24,03	36,05	48,06	4,81
JARDINEIRO	1.557,07	1.634,92	7,43	11,15	14,86	1,49
LAVADEIRA CHEFE	1.411,63	1.482,21	6,74	10,11	13,47	1,35
LAVADEIRA	1.375,84	1.444,63	6,57	9,85	13,13	1,31
LAVADOR DE PRATO	1.375,84	1.444,63	6,57	9,85	13,13	1,31
MAITRE DE RESTAURANTE NIVEL I	2.390,55	2.510,08	11,41	17,11	22,82	2,28
MAITRE DE RESTAURANTE NIVEL II	2.656,18	2.788,99	12,68	19,02	25,35	2,54
MAITRE DE RESTAURANTE NIVEL III	3.124,91	3.281,16	14,91	22,37	29,83	2,98
MENSAGEIRO	1.375,84	1.444,63	6,57	9,85	13,13	1,31
MOTOQUEIRO ENTREGADOR	1.456,26	1.529,07	6,95	10,43	13,90	1,39
MOTORISTA ENTREGADOR II	2.438,99	2.560,94	11,64	17,46	23,28	2,33
MOTORISTA ENTREGADOR I	1.555,76	1.633,55	7,43	11,14	14,85	1,49
NUTRICIONISTA	6.463,43	6.786,60	30,85	46,27	61,70	6,17
OP. DE COMPUTADOR	3.178,04	3.336,94	15,17	22,75	30,34	3,03
OPERADOR DE CAIXA	1.385,80	1.455,09	6,61	9,92	13,23	1,32
OPERADOR DE CAIXA I	1.392,31	1.461,93	6,65	9,97	13,29	1,33
OPERADOR DE CAIXA II	1.718,92	1.804,87	8,20	12,31	16,41	1,64
PASSADEIRA	1.375,84	1.444,63	6,57	9,85	13,13	1,31
PISCINEIRO	1.517,68	1.593,56	7,24	10,87	14,49	1,45
PIZZAOLLO	1.481,66	1.555,74	7,07	10,61	14,14	1,41
PORTEIRO DE HOTEL	1.375,84	1.444,63	6,57	9,85	13,13	1,31
PROMOTOR DE EVENTOS	1.596,26	1.676,07	7,62	11,43	15,24	1,52
PROMOTOR DE VENDAS	2.014,12	2.114,83	9,61	14,42	19,23	1,92
RECEPCIONISTA	1.832,39	1.924,01	8,75	13,12	17,49	1,75
RECREACIONISTA	1.375,84	1.444,63	6,57	9,85	13,13	1,31
RECREACIONISTA I	1.562,45	1.640,57	7,46	11,19	14,91	1,49
ROPEIRO(A)	1.375,84	1.444,63	6,57	9,85	13,13	1,31
SALADEIRO(A)	1.394,37	1.464,09	6,65	9,98	13,31	1,33
SALGADEIRO(A)	1.481,67	1.555,75	7,07	10,61	14,14	1,41
SECRETARIA EXECUTIVA	3.021,20	3.172,26	14,42	21,63	28,84	2,88
SECRETÁRIA	1.451,67	1.524,25	6,93	10,39	13,86	1,39
SECRETÁRIA I	1.524,26	1.600,47	7,27	10,91	14,55	1,45
SORVETEIRO	1.451,67	1.524,25	6,93	10,39	13,86	1,39
SORVETERIO I	1.558,38	1.636,30	7,44	11,16	14,88	1,49
SUB GERENTE	2.351,78	2.469,37	11,22	16,84	22,45	2,24
SUB-CHEFE	3.776,48	3.965,30	18,02	27,04	36,05	3,60
SUB-GERENTE DE HOTEL	5.035,33	5.287,10	24,03	36,05	48,06	4,81

SUB-GERENTE JUNIO	3.057,20	3.210,06	14,59	21,89	29,18	2,92
SUB-GERENTE PLENO	4.765,48	5.003,75	22,74	34,12	45,49	4,55
SUPERVISOR DE ANDARES I	2.229,72	2.341,21	10,64	15,96	21,28	2,13
SUPERVISOR DE ANDARES II	2.367,31	2.485,68	11,30	16,95	22,60	2,26
SUPERVISOR DE ANDARES III	2.785,08	2.924,33	13,29	19,94	26,58	2,66
SUPERVISOR DE COMPRAS APAGAR/RECEBER	4.137,53	4.344,41	19,75	29,62	39,49	3,95
SUSHIMAN III	2.565,19	2.693,45	12,24	18,36	24,49	2,45
SUSHIMAN	1.781,35	1.870,42	8,50	12,75	17,00	1,70
SUSHIMAN I	1.900,14	1.995,15	9,07	13,60	18,14	1,81
SUSHIMAN II	2.137,66	2.244,54	10,20	15,30	20,40	2,04
TECNICO DE MAN. DE CENTRAL DE AR	2.946,63	3.093,96	14,06	21,10	28,13	2,81
TECNICO DE NUTRIÇÃO	3.806,13	3.996,44	18,17	27,25	36,33	3,63
TÉCNICO DE SEG. DO TRABALHO JUNIOR	2.166,63	2.274,96	10,34	15,51	20,68	2,07
TÉCNICO DE SEG. DO TRABALHO MASTER	5.733,07	6.019,72	27,36	41,04	54,72	5,47
TÉCNICO DE SEG. DO TRABALHO PLENO	3.119,93	3.275,93	14,89	22,34	29,78	2,98
TÉCNICO DE SEG. DO TRABALHO SÊNIOR	3.813,27	4.003,93	18,20	27,30	36,40	3,64
TELEFONISTA	1.510,60	1.586,13	7,21	10,81	14,42	1,44
ZELADOR	1.375,84	1.444,63	6,57	9,85	13,13	1,31

## ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

## ANEXO III - ATA DE ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

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