

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO Hotéis, Bares, Restaurantes e Similares

★★★★  
24/25  
ANO



★★★★  
24/25  
ANO

## Seahpar PA

### Parauapebas e Região

Sindicato das Empresas de Alimentação  
e Hospitalidade



Abrangência

## Canaã dos Carajás

01/08/2024 a 31/07/2025  
Vigência

Sindicato Patronal

Seahpar PA  
Parauapebas e Região

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

📍 Av. Potiguar, quadra-53, lote-20  
Sala-02, 2º andar, Parque dos Carajás  
CEP: 68.515-000, Parauapebas/PA

Sindicato Laboral



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

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PA000657/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 12/09/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR048427/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13620.202246/2024-44  
**DATA DO PROTOCOLO:** 12/09/2024

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 PARAUPEBAS E REGIAO - SEAHPAR, CNPJ n. 21.533.100/0001-53, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JANIO VALADARES VERAS JUNIOR;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de agosto de 2024 a 31 de julho de 2025 e a data-base da categoria em 01º de agosto.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), 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 Xinguara/PA.**

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

Os empregados representados pelo Sindicato Profissional STHOPA CIDADÃO, nos municípios de abrangências DE CANAÃ DOS CARAJÁS terão o aumento de salário e cesta básica com reajuste de 12(doze) meses, relativo ao período de 01 de agosto de 2024 a 31 de julho de 2025, as demais clausulas permanecerá 24 (vinte e quatro) meses fixando a vigência de 01 de

agosto de 2024 a 31 de julho de 2026 conforme convenção coletiva, serão admitidos com o piso salarial de **R\$ 1.651,38 (um mil seiscentos e cinquenta e um reais e trinta e oito 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 2024**, 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 (DEZ MIL REAIS), POR INFLAÇÃO 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 2024** os salários dos empregados integrantes da categoria profissional serão reajustados em **7% (sete por cento)** sobre o salário anterior para toda a categoria remuneração **vigente em 01 de agosto de 2024 a 31 de julho de 2025**.

**Parágrafo Único.** O percentual acima mencionado quita todo e qualquer reajuste não concedido pelas empresas no período de **agosto 2024 a julho de 2025** 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 2024, um reajuste de **7% (sete por cento)**, a ser aplicado aos pisos salariais vigentes até 31 de julho de 2025.

## 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 percas 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. Caso não haja a compensação nos 90 dias subsequentes, deverá haver o correspondente pagamento, podendo o empregador compensar até 150 horas (extras), 30 dias antes do aviso prévio.

## 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, é 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\$ 266,00 (duzentos e sessenta e seis reais)** até o 15º 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 contribuição assistência 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".

## **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".

## **ESTÁGIO/APRENDIZAGEM**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE APRENDIZES**

Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem Nacional conforme Art. 429 da CLT e Lei 10.097/00

**Parágrafo Primeiro.** A empresa será obrigada a matricular e empregar aprendizes em número equivalente a 5% (cinco por cento) no mínimo, e 15% (quinze por cento) no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, desde que tenham pelo menos 7(sete) empregados contratados nas funções que demandam formação profissional.

## **OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE PCD'S**

As empresas com 100 (cem) ou mais empregados estão obrigadas a preencherem uma parcela de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) de seus cargos com pessoas portadoras de deficiências habilitadas ou reabilitadas pela Previdência Social, conforme Lei nº 8.213/91.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - LIMITES**

Fica expresso que as arrumadeiras são obrigadas a preparar no mínimo 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.<sup>a</sup>, letra "A", podendo fazer acordo entre as partes, "Sindicato Laboral e Patronal" em caso de qualquer mudança.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

## CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 **Inter jornada**.

**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 (**Inter 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 intra-jornada.

**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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 exigi-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 TRIGÉSIMA - 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 15 min para suas refeições conforme CLT.

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

**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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 realizadas em estabelecimentos de ensino oficial mediante prévia comunicação ao superior imediato, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e posterior comprovação;
- 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 TERCEIRA - FERIADOS

As datas que forem estipuladas pelo calendário oficial como feriados (Nacionais e Estaduais) deverão ser contados como dias não úteis, conforme o abaixo desde que, amparado pela lei (Municipal e Estadual), conforme portaria de cada município e estado de abrangência.

<u>DATA</u>	<u>MÊS</u>	<u>FERIADO</u>
<u>1º</u>	<u>JANEIRO</u>	<u>CONFRATERNIZAÇÃO UNIVERSAL</u>
<u>móvel</u>	<u>ABRIL</u>	<u>SEXTA-FEIRA SANTA / PAIXÃO DE CRISTO</u>
<u>21</u>	<u>ABRIL</u>	<u>TIRADENTES</u>
<u>1º</u>	<u>MAIO</u>	<u>DIA DO TRABALHO</u>
<u>móvel</u>	<u>móvel</u>	<u>CORPUS CHRISTIS</u>
<u>15</u>	<u>AGOSTO</u>	<u>ADESÃO DO PARÁ</u>
<u>07</u>	<u>SETEMBRO</u>	<u>INDEPENDÊNCIA DO BRASIL</u>
<u>12</u>	<u>OUTUBRO</u>	<u>NOSSA SENHORA APARECIDA</u>
<u>02</u>	<u>NOVEMBRO</u>	<u>FINADOS</u>
<u>15</u>	<u>NOVEMBRO</u>	<u>PROCLAMAÇÃO DA REPÚBLICA</u>
<u>20</u>	<u>NOVEMBRO</u>	<u>CONSCIÊNCIA NEGRA</u>
<u>08</u>	<u>DEZEMBRO</u>	<u>NOSSA SENHORA DA CONCEIÇÃO</u>
<u>25</u>	<u>DEZEMBRO</u>	<u>NATAL</u>

**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.

**Parágrafo Terceiro:** Domingos e feriados serão pagos 100% em conformidade com a convenção coletiva de trabalho, ou em conformidade com acordo coletivo entre os sindicatos representantes e empresa, para que este dia possa ser substituído por outro dia de folga, obedecendo a legislação em vigor. A folga dominical será realizada conforme acordo coletivo entre os sindicatos representantes laboral, patronal e a empresa.

**Parágrafo Quarto:** Para os trabalhadores com escala 5x2, cujo horário de compensação ocorre aos sábados, quando um feriado ocorrer nesse período, o pagamento das horas de compensação será feito como hora extra com acréscimo de 50%(cinquenta por cento), ou recebera como banco de horas.

## FÉRIAS E LICENÇAS REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 dispenso 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

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 a 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 NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO SOCIAL

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 de pagamento dos trabalhadores filiados ao sindicato STHOPA CIDADÃO, 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. De acordo com a ORIENTAÇÃO n.º 20 DA CONALIS Minuta que foi liberada na XXXV Reunião Nacional da CONALIS, a ocorrer nos dias de 05 e 06 de outubro de 2022. Afirma que: Em outras palavras, as cláusulas fixadas em norma coletiva (acordo ou convenção coletiva), como, por exemplo, a que estipula a observância de um banco de horas, aumento salarial, adicionais salariais, férias coletivas, diálogo prévio a uma dispensa coletiva, meio ambiente do trabalho, incidem sobre o patrimônio jurídico dos integrantes das categorias respectivas (profissional e econômica), independentemente da vontade individualmente considerada quanto aos trabalhadores ou dos 'patrões' atingidos, isto é, independentemente de associação, mas pelo mero fato de pertencimento à respectiva categoria.

**Parágrafo Segundo.** Foi colocado em votação aos trabalhadores o valor da contribuição social e aprovada o valor de 2% (dois por cento) mensal do valor mensal desde que este desconto não ultrapasse o valor de R\$ 100,00 (cem reais) mensal. Fica facultada entre as 'Entidades Sindicais Convenientes', nos termos da legislação vigente, a reabertura de negociações de cláusulas econômicas e sociais durante a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

**Parágrafo Terceiro:** Foi apresentado aos trabalhadores os benefícios que o STHOPA CIDADÃO coloca à disposição dos filiados e dependentes, club recreativo com piscina semi-olímpica, adultos e infantil, salão de eventos, área de preparo de alimentos, área de churrasco, cursos profissionalizantes presenciais e através de plataforma digital; estes benefícios podem ser usados pelo titular e seus dependentes sendo usado a contribuição somente do titular.

Ficando também a disposição dos trabalhadores os convênios hospitalares, odontólogos, laboratoriais, oftalmologista, e auto escola para legalizar e fazer retirada de habilitação, 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, devolvendo a credencial de acesso do titular e seus dependentes, este será protocolado na secretaria do STHOPA CIDADÃO que fará comunicação a empresa de suspensão dos descontos, e vedado o direito de pedido de exclusão pela EMPRESA. Caso aconteça a empresa passará a este sindicato o benefício atribuído a cesta básica em alimentos não perecíveis para o sindicato STHOPA CIDADÃO onde será revestido em causas sociais.

**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, sendo depositado no nome da empresa ou com a descrição com o nome da empresa que irá fazer o repasse, mediante apresentação de relação nominal e valor pela empresa, que fará o depósito nas contas do STHOPA CIDADÃO que são:

Banco do Brasil. AG. 3245-X. C /C 116550X; Pix CNPJ. 84.139.856/0001-32.

Banco Caixa Econômica Federal. AG. 4400. C/C 1259-9.

Pix CNPJ. [financeiro.sthopa@gmail.com](mailto:financeiro.sthopa@gmail.com)

**Parágrafo Sétimo.** O envio de comprovante de contribuição assistencial deverá ser encaminhado mensalmente após o depósito de contribuição para o e-mail: [pres.sthopa@gmail.com](mailto:pres.sthopa@gmail.com) ou [financeiro.sthopa@gmail.com](mailto:financeiro.sthopa@gmail.com)

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Por força da letra “e”, do artigo 513, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), as empresas pertencentes à categoria econômica de hotéis, restaurantes, bares e similares, que não se opuserem no prazo de 30 (trinta) dias corridos, contados da data do pedido de registro da presente norma coletiva junto ao sistema mediador do MTE, pagarão ao Sindicato das Empresas de Alimentação e Hospitalidade de Parauapebas e Região (SEAHPAR), a título de Contribuição Sindical Patronal, como restou declarado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), com repercussão geral reconhecida (Tema 935), no Agravo no Recurso Extraordinário (ARE) 1018459.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas pagarão a título de Contribuição Assistencial Patronal até a data de 30/10/2024 o valor de **R\$ 420,00 (quatrocentos e vinte reais)**, estabelecidos pela Assembleia Geral Extraordinária, ficando a empresa obrigada a apresentar o recibo de quitação do sindicato patronal no ato da homologação de qualquer rescisão trabalhista junto ao sindicato laboral.

**Parágrafo Segundo:** O não pagamento dentro da data prevista, sujeitará o inadimplente à multa de 10% (dois por cento), incidente sobre o total devido na data do pagamento e acrescido de juros na razão de 12% (doze por cento) ao ano.

**Parágrafo Terceiro:** O pagamento deverá ser realizado por boleto bancário emitido em favor do Sindicato SEAHPAR, transferência bancária para a conta bancária no Banco do Brasil, Agência 5664-2, Conta Corrente 5998-6 em nome do Sindicato das Empresas de Alimentação e Hospitalidade de Parauapebas e Região ou pagamento via PIX pela chave CNPJ 21.533.100/0001-53.

**Parágrafo Quarto:** Fica assegurado o direito de oposição, nos termos da tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 935 de repercussão geral, aplicada por analogia aos empregadores, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a contar do dia seguinte do ingresso do requerimento de depósito da convenção coletiva de trabalho 2024/2025 na Superintendência Regional do Trabalho, com a devida divulgação da data pelo SEAHPAR.

**Parágrafo Quinto:** Deverá ser protocolado na sede do patronal, ou enviado via e-mail [seahpar@hotmail.com](mailto:seahpar@hotmail.com).

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 à 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 - SEHPAR**

### **ANEXOS**

#### **ANEXO I - ATA SEHAPA**

[Anexo \(PDF\)](#)

#### **ANEXO II - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

#### **ANEXO III - TABELA DE SALÁRIO**

<b>TABELA DE SALARIO CONVENÇÃO DE HOTELARIA CANAÃ</b>						
<b>PERÍODO 01/08/2024 A 31/07/2025 - PERCENTUAL DE 7,00%</b>						
<b>CARGO/SALÁRIO</b>	<b>SÁLARIO ANTERIOR</b>	<b>SÁLARIO ATUAL</b>	<b>HORA NORMAL</b>	<b>H. EXTRA 100%</b>	<b>H. EXTRA 50%</b>	<b>AD.NOT 20%</b>

1/2 OFICIAL DE COZINHA	1.567,55	<b>1.677,28</b>	R\$ 7,62	R\$ 11,44	R\$ 15,25	R\$ 1,52
AÇOUGUEIRO	1.796,07	<b>1.921,79</b>	R\$ 8,74	R\$ 13,10	R\$ 17,47	R\$ 1,75
AÇOUGUEIRO I	1.995,33	<b>2.135,00</b>	R\$ 9,70	R\$ 14,56	R\$ 19,41	R\$ 1,94
AÇOUGUEIRO II	1.998,32	<b>2.138,20</b>	R\$ 9,72	R\$ 14,58	R\$ 19,44	R\$ 1,94
AÇOUGUEIRO III	2.203,00	<b>2.357,21</b>	R\$ 10,71	R\$ 16,07	R\$ 21,43	R\$ 2,14
ADMINISTRATIVO	2.285,49	<b>2.445,47</b>	R\$ 11,12	R\$ 16,67	R\$ 22,23	R\$ 2,22
ADMINISTRATIVO I	2.514,02	<b>2.690,00</b>	R\$ 12,23	R\$ 18,34	R\$ 24,45	R\$ 2,45
ADMINISTRATIVO II	2.765,44	<b>2.959,02</b>	R\$ 13,45	R\$ 20,18	R\$ 26,90	R\$ 2,69
ADMINISTRATIVO III	3.041,95	<b>3.254,89</b>	R\$ 14,79	R\$ 22,19	R\$ 29,59	R\$ 2,96
AJUDANTE DE COZINHA	1.543,35	<b>1.651,38</b>	R\$ 7,51	R\$ 11,26	R\$ 15,01	R\$ 1,50
ALMOXARIFE	2.060,01	<b>2.204,21</b>	R\$ 10,02	R\$ 15,03	R\$ 20,04	R\$ 2,00
ARRUMADEIRA	1.543,35	<b>1.651,38</b>	R\$ 7,51	R\$ 11,26	R\$ 15,01	R\$ 1,50
ATENDENTE	1.632,00	<b>1.746,24</b>	R\$ 7,94	R\$ 11,91	R\$ 15,87	R\$ 1,59
AUDITOR FINANCEIRO	1.698,26	<b>1.817,14</b>	R\$ 8,26	R\$ 12,39	R\$ 16,52	R\$ 1,65
AUX. DE COZINHA	1.557,96	<b>1.667,02</b>	R\$ 7,58	R\$ 11,37	R\$ 15,15	R\$ 1,52
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2.060,01	<b>2.204,21</b>	R\$ 10,02	R\$ 15,03	R\$ 20,04	R\$ 2,00
AUXILIAR DE ALMOXARIFE	1.632,00	<b>1.746,24</b>	R\$ 7,94	R\$ 11,91	R\$ 15,87	R\$ 1,59
AUXILIAR DE CAIXA/BALCONISTA	1.543,35	<b>1.651,38</b>	R\$ 7,51	R\$ 11,26	R\$ 15,01	R\$ 1,50
AUXILIAR DE COMPRAS	2.060,01	<b>2.204,21</b>	R\$ 10,02	R\$ 15,03	R\$ 20,04	R\$ 2,00
AUXILIAR DE ESCRITORIO	1.567,55	<b>1.677,28</b>	R\$ 7,62	R\$ 11,44	R\$ 15,25	R\$ 1,52
AUXILIAR DE JARDINAGEM	1.543,35	<b>1.651,38</b>	R\$ 7,51	R\$ 11,26	R\$ 15,01	R\$ 1,50
AUXILIAR DE LAVANDERIA	1.543,35	<b>1.651,38</b>	R\$ 7,51	R\$ 11,26	R\$ 15,01	R\$ 1,50
AUXILIAR DE MANUTENÇÃO	1.567,55	<b>1.677,28</b>	R\$ 7,62	R\$ 11,44	R\$ 15,25	R\$ 1,52
AUXILIAR DE SERV. GERAIS	1.543,35	<b>1.651,38</b>	R\$ 7,51	R\$ 11,26	R\$ 15,01	R\$ 1,50

AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS I	1.821,22	<b>1.948,71</b>	R\$ 8,86	R\$ 13,29	R\$ 17,72	R\$ 1,77
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS II	2.003,34	<b>2.143,57</b>	R\$ 9,74	R\$ 14,62	R\$ 19,49	R\$ 1,95
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS III	2.203,67	<b>2.357,93</b>	R\$ 10,72	R\$ 16,08	R\$ 21,44	R\$ 2,14
AUXILIAR DE PIZZAOLLO	1.560,98	<b>1.670,25</b>	R\$ 7,59	R\$ 11,39	R\$ 15,18	R\$ 1,52
AUXILIAR DE SALGADEIRA	1.543,35	<b>1.651,38</b>	R\$ 7,51	R\$ 11,26	R\$ 15,01	R\$ 1,50
AUXILIAR TÉCNICO	2.060,01	<b>2.204,21</b>	R\$ 10,02	R\$ 15,03	R\$ 20,04	R\$ 2,00
BALCONISTA ENTREGADOR	1.560,98	<b>1.670,25</b>	R\$ 7,59	R\$ 11,39	R\$ 15,18	R\$ 1,52
BALCONISTA VENDEDOR	1.560,98	<b>1.670,25</b>	R\$ 7,59	R\$ 11,39	R\$ 15,18	R\$ 1,52
BARMEN	1.672,80	<b>1.789,90</b>	R\$ 8,14	R\$ 12,20	R\$ 16,27	R\$ 1,63
BILHETEIRO	1.543,35	<b>1.651,38</b>	R\$ 7,51	R\$ 11,26	R\$ 15,01	R\$ 1,50
CAIXA	1.565,26	<b>1.674,83</b>	R\$ 7,61	R\$ 11,42	R\$ 15,23	R\$ 1,52
CAMAREIRA	1.543,35	<b>1.651,38</b>	R\$ 7,51	R\$ 11,26	R\$ 15,01	R\$ 1,50
CAMAREIRA I	1.597,88	<b>1.709,73</b>	R\$ 7,77	R\$ 11,66	R\$ 15,54	R\$ 1,55
CAMAREIRA II	1.632,00	<b>1.746,24</b>	R\$ 7,94	R\$ 11,91	R\$ 15,87	R\$ 1,59
CAMAREIRA III	1.795,19	<b>1.920,85</b>	R\$ 8,73	R\$ 13,10	R\$ 17,46	R\$ 1,75
CHAPEIRO	1.543,35	<b>1.651,38</b>	R\$ 7,51	R\$ 11,26	R\$ 15,01	R\$ 1,50
CHEFE DE COZINHA	5.660,80	<b>6.057,06</b>	R\$ 27,53	R\$ 41,30	R\$ 55,06	R\$ 5,51
CHURRASQUEIRO	1.632,00	<b>1.746,24</b>	R\$ 7,94	R\$ 11,91	R\$ 15,87	R\$ 1,59
CONFERENTE	1.543,35	<b>1.651,38</b>	R\$ 7,51	R\$ 11,26	R\$ 15,01	R\$ 1,50
CONFERENTE I	1.561,97	<b>1.671,31</b>	R\$ 7,60	R\$ 11,40	R\$ 15,19	R\$ 1,52
CONFERENTE II	1.695,23	<b>1.813,90</b>	R\$ 8,24	R\$ 12,37	R\$ 16,49	R\$ 1,65
CONFERENTE III	1.864,75	<b>1.995,28</b>	R\$ 9,07	R\$ 13,60	R\$ 18,14	R\$ 1,81
CONTROLADOR DE ACESSO	1.543,35	<b>1.651,38</b>	R\$ 7,51	R\$ 11,26	R\$ 15,01	R\$ 1,50
COPEIRA	1.543,35	<b>1.651,38</b>	R\$ 7,51	R\$ 11,26	R\$ 15,01	R\$ 1,50

COORD. DE EVENTOS	3.544,26	<b>3.792,36</b>	R\$ 17,24	R\$ 25,86	R\$ 34,48	R\$ 3,45
COORD. DE EVENTOS I	4.344,93	<b>4.649,08</b>	R\$ 21,13	R\$ 31,70	R\$ 42,26	R\$ 4,23
COORD. DE EVENTOS II	4.779,42	<b>5.113,98</b>	R\$ 23,25	R\$ 34,87	R\$ 46,49	R\$ 4,65
COORD. DE EVENTOS III	5.257,36	<b>5.625,38</b>	R\$ 25,57	R\$ 38,35	R\$ 51,14	R\$ 5,11
COSTUREIRA	1.543,35	<b>1.651,38</b>	R\$ 7,51	R\$ 11,26	R\$ 15,01	R\$ 1,50
COZINHEIRO	1.543,35	<b>1.651,38</b>	R\$ 7,51	R\$ 11,26	R\$ 15,01	R\$ 1,50
COZINHEIRO I	1.605,87	<b>1.718,28</b>	R\$ 7,81	R\$ 11,72	R\$ 15,62	R\$ 1,56
COZINHEIRO II	1.845,95	<b>1.975,17</b>	R\$ 8,98	R\$ 13,47	R\$ 17,96	R\$ 1,80
COZINHEIRO III	2.079,37	<b>2.224,93</b>	R\$ 10,11	R\$ 15,17	R\$ 20,23	R\$ 2,02
COZINHEIRO LIDER	2.620,04	<b>2.803,44</b>	R\$ 12,74	R\$ 19,11	R\$ 25,49	R\$ 2,55
CUMINS	1.543,35	<b>1.651,38</b>	R\$ 7,51	R\$ 11,26	R\$ 15,01	R\$ 1,50
ELET. DE MANUTENÇÃO	2.264,31	<b>2.422,81</b>	R\$ 11,01	R\$ 16,52	R\$ 22,03	R\$ 2,20
ENCARREGADO	2.266,04	<b>2.424,66</b>	R\$ 11,02	R\$ 16,53	R\$ 22,04	R\$ 2,20
ENCARREGADO DE LAVANDERIA	2.029,14	<b>2.171,18</b>	R\$ 9,87	R\$ 14,80	R\$ 19,74	R\$ 1,97
ENCARREGADO DE PANIFICAÇÃO	2.703,04	<b>2.892,25</b>	R\$ 13,15	R\$ 19,72	R\$ 26,29	R\$ 2,63
ENCARREGADO GERAL EM LATICINIO	2.060,01	<b>2.204,21</b>	R\$ 10,02	R\$ 15,03	R\$ 20,04	R\$ 2,00
ENCARREGADO GERAL	2.855,41	<b>3.055,29</b>	R\$ 13,89	R\$ 20,83	R\$ 27,78	R\$ 2,78
ESTOQUISTA	1.560,98	<b>1.670,25</b>	R\$ 7,59	R\$ 11,39	R\$ 15,18	R\$ 1,52
ESTOQUISTA I	1.623,54	<b>1.737,19</b>	R\$ 7,90	R\$ 11,84	R\$ 15,79	R\$ 1,58
ESTOQUISTA II	1.785,89	<b>1.910,90</b>	R\$ 8,69	R\$ 13,03	R\$ 17,37	R\$ 1,74
ESTOQUISTA III	1.964,48	<b>2.101,99</b>	R\$ 9,55	R\$ 14,33	R\$ 19,11	R\$ 1,91
GARÇOM	1.558,97	<b>1.668,10</b>	R\$ 7,58	R\$ 11,37	R\$ 15,16	R\$ 1,52
GARÇOM I	1.620,20	<b>1.733,61</b>	R\$ 7,88	R\$ 11,82	R\$ 15,76	R\$ 1,58
GARÇOM II	1.782,21	<b>1.906,96</b>	R\$ 8,67	R\$ 13,00	R\$ 17,34	R\$ 1,73

GARÇOM III	1.960,44	<b>2.097,67</b>	R\$ 9,53	R\$ 14,30	R\$ 19,07	R\$ 1,91
GERENTE ADMINISTRATIVO	3.346,14	<b>3.580,37</b>	R\$ 16,27	R\$ 24,41	R\$ 32,55	R\$ 3,25
GERENTE DE ALIM. E BEBIDA I	2.855,44	<b>3.055,32</b>	R\$ 13,89	R\$ 20,83	R\$ 27,78	R\$ 2,78
GERENTE DE ALIM. E BEBIDA II	3.923,52	<b>4.198,17</b>	R\$ 19,08	R\$ 28,62	R\$ 38,17	R\$ 3,82
GERENTE DE BEBIDAS III	3.964,75	<b>4.242,28</b>	R\$ 19,28	R\$ 28,92	R\$ 38,57	R\$ 3,86
GERENTE DE COMPRAS	2.830,79	<b>3.028,95</b>	R\$ 13,77	R\$ 20,65	R\$ 27,54	R\$ 2,75
GERENTE DE ESTABELECIMENTO	3.641,86	<b>3.896,79</b>	R\$ 17,71	R\$ 26,57	R\$ 35,43	R\$ 3,54
GERENTE DE ESTEBELECIMENTO I	3.671,08	<b>3.928,06</b>	R\$ 17,85	R\$ 26,78	R\$ 35,71	R\$ 3,57
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS	5.660,80	<b>6.057,06</b>	R\$ 27,53	R\$ 41,30	R\$ 55,06	R\$ 5,51
GERENTE GERAL DE HOTEL	8.491,21	<b>9.085,59</b>	R\$ 41,30	R\$ 61,95	R\$ 82,60	R\$ 8,26
GOVERNANTA DE HOTEL	4.245,60	<b>4.542,79</b>	R\$ 20,65	R\$ 30,97	R\$ 41,30	R\$ 4,13
GOVERNANTA EXECUTIVA	5.660,80	<b>6.057,06</b>	R\$ 27,53	R\$ 41,30	R\$ 55,06	R\$ 5,51
LAVADEIRA CHEFE	1.586,96	<b>1.698,05</b>	R\$ 7,72	R\$ 11,58	R\$ 15,44	R\$ 1,54
LAVADEIRA	1.543,35	<b>1.651,38</b>	R\$ 7,51	R\$ 11,26	R\$ 15,01	R\$ 1,50
LAVADOR DE PRATO	1.543,35	<b>1.651,38</b>	R\$ 7,51	R\$ 11,26	R\$ 15,01	R\$ 1,50
MOTOQUEIRO ENTREGADOR	1.637,13	<b>1.751,73</b>	R\$ 7,96	R\$ 11,94	R\$ 15,92	R\$ 1,59
MOTORISTA ENTREGADOR	1.574,12	<b>1.684,31</b>	R\$ 7,66	R\$ 11,48	R\$ 15,31	R\$ 1,53
MOTORISTA ENTREGADOR I	1.749,03	<b>1.871,46</b>	R\$ 8,51	R\$ 12,76	R\$ 17,01	R\$ 1,70
MOTORISTA ENTREGADOR II	1.923,93	<b>2.058,61</b>	R\$ 9,36	R\$ 14,04	R\$ 18,71	R\$ 1,87
MOTORISTA ENTREGADOR III	2.116,32	<b>2.264,46</b>	R\$ 10,29	R\$ 15,44	R\$ 20,59	R\$ 2,06
NUTRICIONISTA	4.947,30	<b>5.293,61</b>	R\$ 24,06	R\$ 36,09	R\$ 48,12	R\$ 4,81
NUTRICIONISTA I	5.244,14	<b>5.611,23</b>	R\$ 25,51	R\$ 38,26	R\$ 51,01	R\$ 5,10
NUTRICIONISTA II	5.558,79	<b>5.947,91</b>	R\$ 27,04	R\$ 40,55	R\$ 54,07	R\$ 5,41
NUTRICIONISTA III	7.266,30	<b>7.774,94</b>	R\$ 35,34	R\$ 53,01	R\$ 70,68	R\$ 7,07

OPERADOR DE COMPUTADOR	3.572,80	<b>3.822,90</b>	R\$ 17,38	R\$ 26,07	R\$ 34,75	R\$ 3,48
PADEIRO	2.115,58	<b>2.263,67</b>	R\$ 10,29	R\$ 15,43	R\$ 20,58	R\$ 2,06
PASSADEIRA	1.543,35	<b>1.651,38</b>	R\$ 7,51	R\$ 11,26	R\$ 15,01	R\$ 1,50
PISCINEIRO	1.706,21	<b>1.825,64</b>	R\$ 8,30	R\$ 12,45	R\$ 16,60	R\$ 1,66
PIZZAILO	1.665,69	<b>1.782,29</b>	R\$ 8,10	R\$ 12,15	R\$ 16,20	R\$ 1,62
PORTEIRO DE HOTEL	1.543,35	<b>1.651,38</b>	R\$ 7,51	R\$ 11,26	R\$ 15,01	R\$ 1,50
PROMOTOR DE VENDAS	2.264,31	<b>2.422,81</b>	R\$ 11,01	R\$ 16,52	R\$ 22,03	R\$ 2,20
RECEPCIONISTA	2.060,01	<b>2.204,21</b>	R\$ 10,02	R\$ 15,03	R\$ 20,04	R\$ 2,00
ROPEIRA	1.543,35	<b>1.651,38</b>	R\$ 7,51	R\$ 11,26	R\$ 15,01	R\$ 1,50
SALGADEIRA	1.665,73	<b>1.782,33</b>	R\$ 8,10	R\$ 12,15	R\$ 16,20	R\$ 1,62
SECRETÁRIA	1.632,00	<b>1.746,24</b>	R\$ 7,94	R\$ 11,91	R\$ 15,87	R\$ 1,59
SECRETÁRIA I	1.713,62	<b>1.833,57</b>	R\$ 8,33	R\$ 12,50	R\$ 16,67	R\$ 1,67
SECRETÁRIA II	1.884,98	<b>2.016,93</b>	R\$ 9,17	R\$ 13,75	R\$ 18,34	R\$ 1,83
SECRETÁRIA III	2.073,48	<b>2.218,62</b>	R\$ 10,08	R\$ 15,13	R\$ 20,17	R\$ 2,02
SECRETÁRIA EXECUTIVA	3.396,51	<b>3.634,27</b>	R\$ 16,52	R\$ 24,78	R\$ 33,04	R\$ 3,30
SORVETEIRO	1.632,00	<b>1.746,24</b>	R\$ 7,94	R\$ 11,91	R\$ 15,87	R\$ 1,59
SORVETEIRO I	1.749,03	<b>1.871,46</b>	R\$ 8,51	R\$ 12,76	R\$ 17,01	R\$ 1,70
SORVETEIRO II	1.923,93	<b>2.058,61</b>	R\$ 9,36	R\$ 14,04	R\$ 18,71	R\$ 1,87
SORVETEIRO III	2.116,32	<b>2.264,46</b>	R\$ 10,29	R\$ 15,44	R\$ 20,59	R\$ 2,06
SUB-CHEFE	4.245,60	<b>4.542,79</b>	R\$ 20,65	R\$ 30,97	R\$ 41,30	R\$ 4,13
SUB-GERENTE DE HOTEL	5.660,80	<b>6.057,06</b>	R\$ 27,53	R\$ 41,30	R\$ 55,06	R\$ 5,51
SUP DE CONFEÇÃO	2.786,51	<b>2.981,57</b>	R\$ 13,55	R\$ 20,33	R\$ 27,11	R\$ 2,71
SUP. DE ANDARES	2.264,31	<b>2.422,81</b>	R\$ 11,01	R\$ 16,52	R\$ 22,03	R\$ 2,20
SUP. DE PADARIA	3.220,61	<b>3.446,05</b>	R\$ 15,66	R\$ 23,50	R\$ 31,33	R\$ 3,13

SUP.DE COMPRAS APAGAR/RECEBER	4.651,48	<b>4.977,08</b>	R\$ 22,62	R\$ 33,93	R\$ 45,25	R\$ 4,52
SUSHIMAN	1.907,26	<b>2.040,77</b>	R\$ 9,28	R\$ 13,91	R\$ 18,55	R\$ 1,86
SUSHIMAN I	2.136,17	<b>2.285,70</b>	R\$ 10,39	R\$ 15,58	R\$ 20,78	R\$ 2,08
SUSHIMAN II	2.403,18	<b>2.571,40</b>	R\$ 11,69	R\$ 17,53	R\$ 23,38	R\$ 2,34
SUSHIMAN III	2.883,84	<b>3.085,71</b>	R\$ 14,03	R\$ 21,04	R\$ 28,05	R\$ 2,81
TECNICO DE NUTRIÇÃO	4.278,92	<b>4.578,44</b>	R\$ 20,81	R\$ 31,22	R\$ 41,62	R\$ 4,16
TÉCNICO DE MANUTENÇÃO	2.265,00	<b>2.423,55</b>	R\$ 11,02	R\$ 16,52	R\$ 22,03	R\$ 2,20
TÉCNICO DE MANUTENÇÃO I	2.548,00	<b>2.726,36</b>	R\$ 12,39	R\$ 18,59	R\$ 24,79	R\$ 2,48
TÉCNICO DE MANUTENÇÃO II	2.832,00	<b>3.030,24</b>	R\$ 13,77	R\$ 20,66	R\$ 27,55	R\$ 2,75
TÉCNICO DE MANUTENÇÃO III	3.115,00	<b>3.333,05</b>	R\$ 15,15	R\$ 22,73	R\$ 30,30	R\$ 3,03
TÉCNICO DE SEG. DO TRABALHO JUNIOR	2.435,75	<b>2.606,25</b>	R\$ 11,85	R\$ 17,77	R\$ 23,69	R\$ 2,37
TÉCNICO DE SEG. DO TRABALHO MASTER	6.445,20	<b>6.896,36</b>	R\$ 31,35	R\$ 47,02	R\$ 62,69	R\$ 6,27
TÉCNICO DE SEG. DO TRABALHO PLENIO	3.507,50	<b>3.753,03</b>	R\$ 17,06	R\$ 25,59	R\$ 34,12	R\$ 3,41
TÉCNICO DE SEG. DO TRABALHO SÊNIOR	4.286,94	<b>4.587,03</b>	R\$ 20,85	R\$ 31,28	R\$ 41,70	R\$ 4,17
TELEFONISTA	1.698,26	<b>1.817,14</b>	R\$ 8,26	R\$ 12,39	R\$ 16,52	R\$ 1,65
ZELADOR	1.543,35	<b>1.651,38</b>	R\$ 7,51	R\$ 11,26	R\$ 15,01	R\$ 1,50

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