

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Panificadoras, Confeitarias e Similares



Seahpar PA

Parauapebas e Região

Sindicato das Empresas de Alimentação
e Hospitalidade

Abrangência

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



01/02/2023 a 31/01/2024

Vigência

Sindicato Patronal

Sindicato Laboral

Seahpar PA
Parauapebas e Região

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

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



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

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PA000131/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 13/03/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR007146/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 13620.100479/2023-22
DATA DO PROTOCOLO: 13/03/2023

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 fevereiro de 2023 a 31 de janeiro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de fevereiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES EM PANIFICADORAS, CAFÉS, BOMBONIERES, CAFETERIAS, CASAS DE MASSAS, CASAS DE VITAMINAS E SUCOS, PASTELARIAS, CONFEITARIAS E DOCERIAS**; 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 e projetos de abrangências terão o piso salarial de **R\$ 1.352,56** (um mil e trezentos e cinquenta e dois reais e cinquenta e seis centavos). Celebrado entre as partes, de reajuste para toda a categoria no salário, a partir da vigência desta convenção, ou seja, **01 de fevereiro 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.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os empregados representados pelo Sindicato STHOPA CIDADÃO, nos municípios e projetos de abrangências terão um reajuste de **6% (seis por cento)** a partir de 1º de fevereiro de 2023.

SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA

CLÁUSULA QUINTA - GORJETAS

Fica determinado conforme a lei 13.419, de 13 de março de 2017, que regula as gorjetas: para disciplinar o rateio entre empregados que trabalha em panificadoras e confeitarias e similares. Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados.

Parágrafo Primeiro: As partes reconhecem que o dispositivo legal objetado sugere a existência de dois tipos de gorjetas, quais sejam:

a) As compulsórias, também conhecidas como Taxas de Serviço, cobradas como adicionais das contas de despesas dos clientes.

Gorjetas Espontâneas: As gorjetas serão consideradas espontâneas sempre que nas notas de despesas ou pré-contas entregues aos clientes do estabelecimento das empresas, elas não sejam incluídas ou mesmo discriminadas, seja de forma mecânica ou manual.

Nessa modalidade, o rateio das gorjetas é de responsabilidade dos próprios trabalhadores, que se encarregam, se assim entenderem, de promover entre eles a divisão de todo o montante arrecadado junto aos clientes do estabelecimento.

A divisão mencionada no item anterior poderá ser feita pelo conhecido sistema de "caixinha", ressaltando-se sempre o direito individual de quem dela não queira participar. Na modalidade de gorjetas espontâneas, em razão do fato delas serem facultativas, desvinculadas da nota de despesa (pré-coma), além de administradas e rateadas pelos próprios empregados, não é possível ao empregador precisar quanto cada um deles auferir mensalmente com o rateio das gratificações espontaneamente oferecidas pelos clientes do estabelecimento.

2.1- Não obstante, para fins do disposto no art. 457 da CLT e Enunciado 354 do TST, é necessário regular esta situação fática, estabelecendo-se controle tais valores para efeitos de cálculos do FGTS, contribuição sindical, férias, 13º salário e impostos de renda, assim como os recolhimentos previdenciários, motivo pelo qual as empresas que se enquadrarem no sistema de recebimento de gorjetas comprometem-se a manter planilha de controle diário ou mensal das gorjetas espontâneas arrecadadas pelos empregados, ficando estes incumbidos de informar, diariamente, o valor das referidas gorjetas espontâneas por eles recebidas.

As empresas não estão obrigadas a pagar o valor relativos às gorjetas, mas apenas incluí-lo para, somando ao salário fixo que é pago diretamente pelo empregador, formar a remuneração básica para os efeitos previdenciários (INSS) e trabalhistas (férias, 13º salário e FGTS) disciplinados neste instrumento, de modo que o valor recebido a título de gorjeta espontânea, assim, ingressará como vencimento no holerite do empregado e sairá como desconto.

O valor da estimativa de gorjetas servirá de base de cálculo para a incidência das previdenciárias e contribuições sindicais, bem como dos depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

De acordo com o Enunciado 354 do C. TST, o valor da estimativa de gorjetas não será computado para fins de cálculo e pagamento do aviso prévio do descanso semanal

remunerado a das horas extras e do adicional noturno;

GORJETAS COMPULSÓRIAS

Na modalidade de gorjetas compulsórias (Taxa de Serviço), estas deverão ser fixadas nas notas de despesas ou pré-contas entregues aos clientes, seja de forma mecânica ou manual.

o valor da taxa de serviço ou gorjeta sugerida será de no mínimo 10% (dez por cento), calculado sobre o total bruto das despesas feitas pelos clientes do estabelecimento da empresa, sendo que a importância respectiva deverá constar destacada e devidamente identificada nas pré-contas entregues aos consumidores. O valor efetivamente concedido será veiculado no cupom fiscal sob a "GORJETA", "TAXA DE SERVIÇO" ou "GORJETA CONCEDIDA".

Apesar da nomenclatura do regime ("GORJETAS COMPULSÓRIAS"), fica desde já certo e ajustado que os clientes que não desejarem pagar o valor discriminado nas pré-contas não serão constrangidos a fazê-lo. O valor da taxa de serviço ou gorjeta sugerida ostensivamente nas pré-contas será recolhido ao caixa juntamente com o total da despesa efetuada pelo cliente.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA SEXTA - HORAS EXTRAS

O período que exceder à jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais excetos os casos de compensação abordado neste instrumento coletivo, serão consideradas como horas extraordinárias e remuneradas com o adicional de **50% (cinquenta por cento)**. E domingos e feriados serão remuneradas 100% (cem por cento) sobre a hora normal.

Parágrafo Primeiro: As horas laboradas aos Domingos serão consideradas como extraordinárias ao percentual de 100% (cem por cento), apenas se a empresa não conceder outro dia em troca para o repouso semanal remunerado.

Parágrafo Segundo: Na contagem das horas extraordinárias não serão computados os minutos despendidos no registro do Cartão de Ponto, considerados como tais aqueles registrados de 1 (um) a 10 (dez) minutos antes dos horários previstos para iniciar o trabalho.

Parágrafo Terceiro: O excedente a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais serão consideradas como horas extraordinárias, a remuneração aos trabalhadores será com o adicional de **50% (cinquenta por cento)**, para as empresas filiadas ao SEAHPAR. As não filiados a remuneração passará a ser com o adicional de **75% (setenta e cinco por cento)**.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO

Conforme a súmula 60 do TST, e Orientação Jurisprudencial nº 388, ambas do Tribunal Superior do Trabalho, 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 termino 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. Essa prorrogação não se aplica no turno 12x36.

Parágrafo Único: O adicional noturno citada nesta cláusula, receberá o empregado o percentual de 20% (vinte por cento), para as empresas filiadas ao SEAHPAR. As não filiadas o adicional será de 25% (vinte e cinco por cento).

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE / PERICULOSIDADE

Fica concedido aos empregados abrangidos, da presente norma coletiva, um adicional de insalubridade e adicional de periculosidade, calculado sobre o Salarial do trabalhador que estiver nos locais considerados insalubres ou periculoso, na forma da CLT.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA NONA - BENEFICIO SOCIAL

Benefícios do Sindicato STHOPA CIDADÃO aos sócios e dependentes: Plataforma de Cursos online (EAD), Club Social (quadra de esporte, piscinas adulto e infantil, salão de eventos, áreas de churrascos, preparos de alimentos e lanchonete), convênios: hospitalares, odontológicos, exames laboratoriais, escolas técnicas, oficina mecânica e fisioterapia. O auxílio cesta básica é uma conquista do Sindicato para os trabalhadores.

O Juiz Eduardo Rockenbach da 30ª Vara do Trabalho de São Paulo sentenciou como inaplicável as vantagens negociadas em Acordo Coletivo de Trabalho para empregados não sindicalizados. De acordo com a sentença proferida pelo juiz, o trabalhador que não contribui com o sindicato não deve receber em sua folha de pagamento as vantagens negociadas em Acordo Coletivo. Segundo o juiz, "se é certo que a sindicalização é faculdade do cidadão, não menos certo é que as entidades sindicais devem ser valorizadas e precisam da participação dos trabalhadores da categoria inclusive financeira, afim de se manterem fortes e aptas a defenderem os interesses comuns".

No caso em questão, o juiz afirma que "já que o autor não concorda em contribuir com o sindicato é justo que também não aufera as vantagens negociadas por este em favor da categoria profissional". **"QUEM NÃO CONTRIBUI COM O SINDICATO, NÃO TEM DIREITO AO BENEFÍCIO DO ACORDO/CONVENÇÃO"** A decisão foi do Juiz Eduardo Rockenbach da 30ª Vara do Trabalho de São Paulo. Ao julgar o caso de um trabalhador que se recusava a contribuir com o sindicato de sua categoria, o magistrado decretou que o trabalhador não tivesse o direito de receber os benefícios previstos no acordo coletivo, e ainda afirmou; "O trabalhador sustentou não ser sindicalizado e, por isso, negou-se a contribuir para a entidade sindical. A despeito disso, não menos certo é que as entidades sindicais devem ser valorizadas, e precisam da participação dos trabalhadores da categoria (inclusive financeira), a fim de se manterem fortes e aptas a defenderes os interesses comuns", defendeu o juiz. **A sentença proferida é referente ao processo nº01619-2009-030-00-9, item 6.** Em outras palavras, o juiz disse ser justo que o autor não se beneficie das vantagens negociadas pelo sindicato a favor da categoria, já que o mesmo se recusa a contribuir com a entidade.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - ALIMENTAÇÃO

As **EMPRESAS** fornecerão alimentação gratuita para todos os trabalhadores nos locais de trabalho, por conta da Tomadora dos Serviços ou por conta própria, sem constituir parâmetros para cálculo de férias, de 13º salário, de pagamento de verbas rescisórias ou indenizatórias empresas concederão aos integrantes da categoria profissional com jornada igual ou superiores

a 6 (seis) horas diárias, mobilizando nos novos contratos comerciais com os tomadores de serviços, referentes às propostas de preço emitidas a partir da data da assinatura desta norma coletiva.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Fica obrigado a EMPRESA fornecer o "ticket" ou "Cartão refeição" para os trabalhadores que prestam serviços nas cidades de abrangência do sindicato no valor de **R\$ 24,00 (vinte e quatro reais)** para alimentação, e **R\$ 6,00 (seis reais)** para café ou lanche para cada dia efetivamente trabalhado, devendo tal concessão ocorrer mensalmente junto com o pagamento do salário do mês de referência. Caso o empregador forneça "alimentação" fica isento do referido pagamento. As empresas fornecerão os seguintes benefícios gratuitamente:

1. –Café da Manhã completo ou lanche;
2. –Almoço ou Jantar.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Alimentação Café, almoço ou jantar, o funcionário só terá direito se o mesmo estiver no horário de trabalho em que coincidir o horário da alimentação.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Uma vez em que o funcionário tem intervalo para as refeições não existe obrigatoriedade no fornecimento da alimentação para o mesmo, se a empresa tiver cozinha própria e forneça alimentação. Salvo se o local for longe ou de difícil acesso, o trabalhador também não terá direito aos valores acima mencionado.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO CESTA BÁSICA - BENEFÍCIO SOCIAL

Os empregados filiados ao Sindicato Profissional STHOPA CIDADÃO, nos municípios e projetos de abrangências, a empresa concederá o benefício social de auxílio cesta básica no valor de **R\$ 170,00 (cento e setenta reais)** para todos os trabalhadores das áreas urbanas, e para os projetos de abrangência ficará passivo de reajuste conforme cada localidade, somente terá direito a cesta básica os empregados filiados ao STHOPA CIDADÃO, e vedado o direito de pedido de exclusão de filiação do empregado pela EMPRESA..

PARÁGRAFO PRIMEIRO: É obrigação do empregador cumprir a determinação estabelecida na presente cláusula mediante as seguintes alternativas:

- a) A entrega do cartão alimentação, pagamento este que não tem natureza salarial.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregado que tiver 01 (uma) falta injustificada no mês, perderá 50% (cinquenta por cento) do valor do benefício. e 02 (duas) falta injustificada ou se desvincular da categoria do STHOPA perderá integralmente o valor do benefício, pelo período de validade do acordo ou convenção.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Somente farão jus ao recebimento proporcional da cesta básica, os empregados que tenham trabalhado em período superior ou igual a 15 (quinze) dias no mês sem ocorrência de falta, no período admissional ou demissional.

PARÁGRAFO QUARTO: Fica assegurado o auxílio cesta básica para o trabalhador(a) que estiverem nas seguintes condições:

- a) Acidente de trabalho com CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho;
- b) No período de afastamento de auxílio de doença pelo INSS;
- c) No período de gozo de férias;
- d) Aos empregados que encontrar-se afastados por: licença maternidade, licença paternidade;

- e) Doença comprovada com atestado médico: Dengue, Chikungunya, Zika, Sarampo, Catapora e Covid-19;
- f) No caso de falecimento de cônjuge, descendentes (filhos), ascendentes (pais) e irmão;
- g) Casamento Civil.

O empregado que comunicar o desligamento da categoria por escrito para o STHOPA CIDADÃO perderá integralmente o valor do benefício, sendo este revestido em alimentos não perecíveis para ser doados em causas sociais em nome do STHOPA CIDADÃO. O período de suspensão do empregado, motivada por infrações legais, aos procedimentos da empresa ou por condutas inadequadas, será considerado para os cálculos previstos nesse parágrafo de desconto do benefício.

PARÁGRAFO QUINTO. 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 perecíveis, a ser entregue ao Sindicato, para ser revertido em doação para a comunidade carente em nome do "Sindicato Cidadão".

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE-TRANSPORTE

A EMPRESA fornecerá Vale Transporte instituído pela Lei 7.418/85, e no caso de assegurarem transporte gratuito ao local de trabalho.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PLANO DE SAÚDE

As empresas fornecerão de forma opcional plano de saúde para o Empregado e seus dependentes legais, incluídos o cônjuge e todos os filhos do casal, quando previsto em contrato com a Tomadora de Serviços, com a coparticipação do titular em cada atendimento, conforme as condições ofertadas pelo plano, uma vez que não existe a cobrança efetiva sem que haja atendimento.

Parágrafo Primeiro: PECULIARIDADES DA REGIÃO – CONTRATO COM A EMPRESA MINERADORA - Considerando as peculiaridades da região, a presente cláusula se aplica exclusivamente as empresas que prestam serviços para as empresas de Mineração e empresas do GRUPO, que deverão conceder aos seus empregados em conformidade com objeto contratado:

Parágrafo Segundo – Assistência Médica – As empresas deverão firmar opcionalmente convênios com planos de assistência médica para fins de possibilitar a adesão dos seus empregados a esses.

Parágrafo Terceiro – Os empregados poderão requerer às empresas a inclusão de seus dependentes no plano de saúde por estes mantidos, nas mesmas condições facultadas a seus empregados.

Parágrafo Quarto: Declaram e anuem as partes que os benefícios previstos nesta cláusula não têm natureza salarial, não integrando a remuneração para nenhum fim de direito e só serão devidas enquanto perdurarem as condições pactuadas na Norma Coletiva da Categoria, sendo condição a manutenção da prestação de serviços, direta à empresa de mineração e/ou empresas do Grupo.

Parágrafo Quinto. O contrato de trabalho, durante o afastamento saúde, permanece suspenso e não extinto. Sendo assim, o plano de saúde deve permanecer inalterado. Além disso, vale saber que o Artigo 468 da CLT proíbe qualquer alteração de contrato, mesmo em caso de recebimento de auxílio-doença. A empresa não pode suspender o convênio médico, quando é aplicado o afastamento do trabalhador (por razões médicas). Após 24 meses do afastamento do funcionário, por motivo saúde e ainda precisa dar continuidade ao tratamento a empresa comunicará ao trabalhador no prazo de 30 dias que o plano será desvinculado da prestadora de serviço e passará ser de responsabilidade do usuário. O mesmo para o cancelamento do contrato da empresa com a prestadora de serviços o empregado será informado caso deseje permanecer no plano por conta própria.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO PLANO ODONTOLÓGICO

As empresas signatárias, associadas ou não a Convenção coletiva de Trabalho, ficará a critério opcional o fornecimento do benefício "**PLANO ASSISTÊNCIAL ODONTOLÓGICO**", conforme tabela do sistema DENTALCLIN regional para o titular e até 04 (quatro) dependentes por trabalhador com contrato de trabalho ativo ou afastado por laudo médico.

Parágrafo Único. O **PLANO ASSISTÊNCIAL ODONTOLÓGICO**, se constitui em benefício social, opcional pelas empresas, após negociações entre os sindicatos representantes das categorias, sendo classificado, para todos os fins, sendo certo que as obrigações de financiamento cessaram juntamente com o desligamento do trabalhador do quadro de empregados da empresa ou quando de seu afastamento temporário, exceto se tal afastamento se der por doença ocupacional ou acidente de trabalho conforme laudo médico.

As empresas, irão financiar a instituição, neste ato, da cláusula social denominada "**AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICO**", com intuito de proporcionar a todos os trabalhadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho o usufruto viabilizadas pelo "**PLANO DE ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICO**".

Os benefícios viabilizados pelo "**PLANO DE ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICO**" serão contratados e geridos pelo **DENTALCLIN ODONTOLOGIA ESPECIALIZADA**, "**Gestora**", por ele contratada com a anuência do sindicato patronal, sendo certo que toda e qualquer responsabilidade civil, trabalhista, previdenciária, tributária e de qualquer outra espécie, decorrente de fatos ligados ao 'PLANO' serão de inteira responsabilidade da **Gestora**, nada podendo ser imposto aos "**SINDICATOS ACORDANTES**".

Fica acordado que, para viabilidade de implantação e manutenção dos benefícios viabilizados pelo "**PLANO DE ASSISTÊNCIAL ODONTOLÓGICO**", caberá às empresas empregadoras o pagamento mensal conforme tabela por trabalhador com contrato de trabalho ativo, diretamente à empresa "**Gestora**".

Plano Odontológico*	Cobertura conforme Rol mínimo de procedimentos previstos pela ANS (Agência Nacional de Saúde): • Urgência; • Diagnóstico; • Prevenção; • Restauração; • Tratamento de canal; • Odontopediatria; • Radiologia; • Cirurgias; • Tratamento de gengiva;
---------------------	--

	• Prótese (bloco, coroa e pino). Características: • Cobertura Regional; • Sem Perícia; • Isenção Total de Carências.
--	---

SISTEMA DENTALCLIN REGIONAL					
FAIXA ÚNICA	MENSALIDADE	INSS	DESPESA ADM.	TOTAL	TAXA DE INCLUSÃO COBRADA NA PRIMEIRA MENSALIDADE
TITULAR	R\$ 30,00	R\$ -	-	R\$ 30,00	R\$ 0,00
1ºDEPENDENTE	R\$ 30,00	R\$ -	-	R\$ 30,00	R\$ 0,00
2ºDEPENDENTE	R\$ 25,00	R\$ -	-	R\$ 25,00	R\$ 0,00
3ºDEPENDENTE	R\$ 20,00	R\$ -	-	R\$ 20,00	R\$ 0,00
4ºDEPENDENTE	R\$ 20,00	R\$ -	-	R\$ 20,00	R\$ 0,00

A empresa “**Gestora**”, conjuntamente com os demais fornecedores contratados pelo Sindicato Laboral, garantirão o fiel cumprimento dos benefícios abaixo durante toda a vigência desta "CCT".* **Plano Odontológico registrado e regulamentado pela ANS – Agência Nacional de Saúde Suplementar. As condições de atendimento, abrangência, coberturas, carências, etc. Do produto estão em conformidade com a ANS e estabelecidas no contrato firmado entre a Operadora de Planos Odontológico e o Sindicato Laboral.**

Parágrafo Primeiro. O pagamento mensal do "**PLANO DE ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICO**" deverá ser realizado pelas empresas empregadoras, por cada trabalhador ativo, independente dos benefícios já ofertados por ela, que poderão ser retirados ou alterados, a critério do empregador, garantindo na íntegra o acesso aos benefícios previstos nesta cláusula.

Parágrafo Segundo. O trabalhador poderá incluir seus dependentes no "**PLANO DE ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICO**" de dependentes, arcando integralmente com os valores correspondentes através de desconto em folha de pagamento.

Parágrafo Terceiro. Fica estabelecido que o valor a ser pago mensalmente por cada trabalhador e/ou dependente(s) referente ao "**PLANO DE ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICO**" será realizado pelas empresas empregadoras através de boleto bancário, disponibilizado pela empresa '**Gestora**'.

Parágrafo Quarto. Em caso de afastamento de trabalhador, por motivo de doença ou acidente do trabalho, o empregador manterá o recolhimento por mais 01 (um) mês, contado a partir da concessão do benefício previdenciário a que o trabalhador fizer jus desde que não esteja afastado por auxílio doença.

Parágrafo Quinto. A '**Gestora**' manterá uma central de relacionamento em dias úteis, de segunda à sexta, das 8h às 18h, para atender as empresas e seus beneficiários do "**PLANO DE ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICO**", referente a toda e quaisquer demandas em relação aos benefícios contemplados.

Parágrafo Sexto. A **Gestora** disponibilizará material informativo com as orientações necessárias para que o trabalhador acesse as informações do seu "**PLANO DE**

ASSISTÊNCIAL ODONTOLÓGICO" através do Site, cabendo às empresas empregadoras empreenderem seus melhores esforços para divulgar o referido material afim de dar conhecimento a todos os seus trabalhadores.

Parágrafo Sétimo. O não pagamento do boleto até o vencimento estabelecido nesta "Convenção Coletiva" implicará na incidência de juros de mora de 1% ao mês, calculados *pro rata die*, correção monetária pela variação positiva do IGP-M e multa de 2% (dois por cento) sobre os valores não pagos.

Parágrafo Oitavo. As empresas empregadoras deverão fornecer no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho com o trabalhador, a comprovação de vinculação do trabalhador através de demonstrativo de fatura e quitação do boleto do **"PLANO DE ASSISTÊNCIAL ODONTOLÓGICO"** do mês vigente.

Parágrafo Nono. O valor mensal do **"PLANO DE ASSISTÊNCIAL ODONTOLÓGICO"** previsto nesta cláusula, tendo em vista o caráter assistencial e indenizatório, não têm natureza salarial e não se incorporam ao salário para qualquer fim.

Parágrafo Décimo. As empresas empregadoras terão até 60 (sessenta) dias, a partir da data de registro desta 'Convenção Coletiva de Trabalho', para comprovar ao "SINDICATOS ACORDANTES, que requereram a implantação do custo desse benefício perante seus tomadores de serviços, sejam públicos ou privados, mediante envio de cópia do protocolo do requerimento.

Parágrafo Décimo Primeiro. O reajuste do valor do **"PLANO DE ASSISTÊNCIAL ODONTOLÓGICO"** previsto nesta cláusula será realizado anualmente pelo "INPC" – Índice Nacional de Preços ao Consumidor.

Parágrafo Décimo Segundo. O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imperícia ou imprudência de prestador de serviços (administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933, do "Código Civil Brasileiro".

Parágrafo Décimo Terceiro. Segue informes da Clínica

Dentalclin Clínica Odontológica Eireli
E-mail: dentalclin2011@hotmail.com
Telefone: 3346-2077
(94)9-9282-0228
(94)9-9661-3398- financeiro
Pix: 12.102.914/0001-42
CNPJ: 12.102.914/0001-42

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DOCUMENTOS ADMISSIONAIS

Será disponibilizado ao trabalhador no ato da admissão uma cópia do contrato individual de trabalho, e de todos os demais documentos assinados.

CONTRATO A TEMPO PARCIAL

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TRABALHO INTERMITENTE

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador.

Parágrafo Primeiro - O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário do piso da categoria ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

I O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

II Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

III A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

IV Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

Parágrafo Segundo - Fica autorizado, no âmbito das empresas signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a contratação de empregados através de contrato de trabalho intermitente, nos termos do previsto na Lei 13.467/2017 e suas alterações.

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

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

A EMPRESA fornecerá aos seus empregados, mensalmente, comprovantes de pagamento, nos quais constem as parcelas que forem recebidas e deduzidas: salários, horas extras, comissões, adicionais, descontos especificados, além de outros títulos que acresçam ou onerem a remuneração.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DANOS

Os empregados pertencentes à categoria profissional não poderão ser responsabilizados por danos decorrentes de acidentes do trabalho, acidentes de trânsito, avarias, desgaste natural de peças e acessórios, casos fortuitos ou de força maior, exceto nos casos de dolo ou culpa, devidamente comprovados, que tenham sido causados ao patrimônio da empresa, do tomador de serviços, ou de terceiros, quando então fica autorizado o desconto do valor do dano, diretamente da remuneração.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - FARMÁCIA/CONVÊNIO

A EMPRESA fica facultada a celebrar convênio com Farmácias ou Drogarias, com vista ao fornecimento exclusivo de medicamentos aos seus empregados, mediante requisição ou

Cartão convênio com redes conveniadas, autorizado o desconto em folha de pagamento no valor dos custos decorrentes.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DIAS SEM TRABALHO/PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

Fica assegurado o pagamento dos salários dos dias sem trabalho no posto de Tomador dos Serviços, decorrentes de fato superveniente que impeça a execução do trabalho, caso fortuito ou força maior, devendo o empregado ficar à disposição do empregador onde este determinar.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - QUADRO DE HORÁRIOS

As empresas serão obrigadas a manter no quadro de aviso a escala de trabalho de seus colaboradores bem como: Nome, Função, hora de entrada e saída de início e final de turno, entrada e saída de intervalo para alimentação e folgas semanal e a folga dominical do mês.

Parágrafo Primeiro - As empresas deverão manter uma cópia da escala arquivada no sindicato laboral, o envio da escala poderá ser através de E-mail, pres.sthopa@gmail.com, o sindicato laboral dará o ciente recebido que será mantido no quadro visual da empresa para fins de fiscalização.

Parágrafo Segundo - As tabelas em anexo seguem como modelo, os nomes são ilustrativos, o (X) representa dia de folga.

LISTA DE FUNCIONÁRIOS						
Nome	Função	Dias Semana	Escala			
			Entrada	Saída	Entrada	Saída
João Alves	Padeiro	Segunda-Feira	08:00	12:00	14:00	17:20
		Terça-Feira	08:00	12:00	14:00	17:20
		Quarta-Feira	08:00	12:00	14:00	17:20
		Quinta-Feira	08:00	12:00	14:00	17:20
		Sexta-Feira	08:00	12:00	14:00	17:20
		Sábado	08:00	12:00	14:00	17:20
		Domingo	08:00	12:00	14:00	17:20

Mês	Escala de Folgas Março - 2022																																
	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q		
Nome	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		

Serão abonadas, devidamente justificadas e enquadradas como licença remunerada, inclusive para efeito de aquisição de férias, as faltas ao serviço nos casos de prova escolar realizada em Estabelecimento Oficial ou oficializado de ensino, mediante prévia comunicação ao superior imediato, com antecedência mínima de 72 horas e posterior comprovação de sua realização em 48 horas através de declaração do Estabelecimento de Ensino.

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ADICIONAL DE TURNO

Estabelecida jornada superior a 6 (seis) horas e limitada a oito horas, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento das 7ª e 8ª horas extras, conforme disciplina a Súmula nº 423/TST.

§ 1º. Diante da necessidade de se manter em favor dos empregados o direito a refeições e folga, sem afetar a continuidade das atividades, fica estabelecido o regime de turno de revezamento, turno de 6 x 2, o que equivale a 6 dias trabalhados e 2 dias de folga, sem que sobrevenha qualquer direito à compensação pecuniária ao empregado.

§ 2º. Nos turnos de revezamento, a jornada diária será considerada como de horas normais, não sendo considerado como jornada extraordinária o que ultrapassar 6 (seis) horas diárias.

§ 3º. Ficam os intervalos intrajornada estabelecidos na forma dos incisos deste parágrafo como forma de garantir, de forma remunerada, ao empregado tempo para repouso e alimentação nos sistemas de revezamento, sem estender o horário de saída do trabalhador ou a antecipação de sua chegada:

I - 00h00min hora às 06h00min horas: intervalo de 15 minutos para lanche;

II - 06h00min horas às 15h00min horas: intervalo de 01(uma) hora para almoço;

III - 15h00min horas às 00h00min hora intervalo de 01(uma)hora para jantar.

§ 4º. As Empresas não descontarão dos empregados que preste serviço em jornada de turno ininterrupto de revezamento o tempo por ele despendido para sua alimentação e descanso prevista no parágrafo anterior e, em contrapartida, não poderá vir a ser obrigado ou exigido o pagamento de horas extraordinárias do tempo restante.

§ 5º. As Empresas - pagarão, a partir do início da vigência desta Convenção Coletivo de Trabalho, aos empregados que prestarem serviços em turno ininterrupto de revezamento parcela denominada de Adicional de Turno, calculada no importe de 6% (seis) por cento sobre o salário base.

§ 6º. Aplicam-se supletivamente a esta cláusula, que dispõe sobre Turno de Revezamento, as disposições de compensação de horas estabelecidas na Cláusula do Banco de Horas, no que for compatível. A questão do turno de revezamento já foi tratada na cláusula vigésima segunda, a presente cláusula trata o tema sob outro enfoque, pois aqui proíbe-se jornada superior a 08 horas, enquanto na cláusula vigésima primeira permite-se jornada de até 12 horas por dia (15x15; 12x36 etc).

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 decretos de cada município de abrangência.

DATA	MÊS	FERIADOS
1º	JANEIRO	CONFRATERNIZAÇÃO UNIVERSAL
1	MAIO	DIA DO TRABALHO
21	ABRIL	TIRADENTES
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 DECRETOS	MUNICIPAL

Parágrafo Único. Os empregados das empresas integrantes da categoria demandante que trabalharem nas datas supra mencionadas, receberão o dia do feriado e folga como hora extra, neste dia de 100% do valor do dia trabalhado, salvo no caso da empresa optar por compensação com uma folga, devendo, neste caso, ser realizada no prazo máximo de 90 dias.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

AS EMPRESAS fornecerão aos seus empregados as ferramentas e equipamentos de proteção individual necessários ao trabalho, de acordo com as Normas Regulamentadoras, para uso exclusivo em serviço, respondendo o empregado pelo não uso do EPI e quando por sua culpa ou dolo devidamente comprovados, ocorrer extravio dos bens sob sua guarda ou danos decorrentes da utilização para fins estranhos ao serviço, ficando convencionado que nesses casos, o desconto ocorrerá em folha de pagamento do valor integral do prejuízo causado, até o limite legal estabelecido.

UNIFORME

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES GRATUITOS

Quando de uso obrigatório, as EMPRESAS fornecerá gratuitamente aos seus empregados os uniformes necessários, considerando-se o uso normal do mesmo, sendo pelo menos 03 (três) uniformes completos e 2 (dois) pares de Sapatos a cada 12 (doze) meses.

PARÁGRAFO ÚNICO - O empregado indenizará a peça de uniforme, EPI ou ferramenta, ficando a empresa autorizada a descontar o respectivo valor diretamente do salário ou da remuneração, em caso de extravio, danos decorrentes de utilização indevida ou fora do serviço, ou não devolução quando da rescisão contratual ou substituição do uniforme, equipamento ou ferramenta cedidas.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DESIGNADO DA CIPA

Uma empresa com mais de 08 (oito) funcionários serão obrigadas a indicar 01 (um) designado da CIPA, com comunicação ao sindicato STHOPA CIDADÃO, o mesmo não gozará de estabilidade pela indicação do pleito.

Caso a empresa ultrapasse 45 funcionários será obrigatório a formação da eleição da CIPA de conformidade com a NR 05.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ATESTADO DE SAÚDE OCUPACIONAL E CRACHA DE IDENTIFICAÇÃO

As EMPRESAS serão obrigada a realizar os exames médicos admissionais para todos os trabalhadores, de acordo com a Norma Regulamentadora nº 7, aprovada pela portaria MTb n. 3214/1978, mediante a entrega do Atestado de Saúde Ocupacional "ASO", para cada trabalhador devidamente APTO, e mediante esta Convenção Coletiva, fica o prazo de realização dos exames periódicos ou demissionais com o prazo ampliado de 1 ano, para as atividades enquadradas nos graus de risco 3 ou 4.

Paragrafo Único- O colaborador que for informado por escrito, pela empresa dos seus exames periódicos e por sua livre e espontânea vontade deixar de fazê-los será advertido e penalizado com suspensão de 02 dias.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS

A EMPRESA aceitará atestados médicos e odontológicos do sindicato obreiro ou da previdência social somente no caso em que não dispuserem de serviço médico e odontológico próprio no prazo Maximo de 48 (quarenta e oito horas) horas.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA MÉDICA EM LOCAIS ISOLADOS

Na ocorrência de doença ou acidente grave, em locais sem assistência médica, fica a EMPRESA obrigada a promover a remoção do empregado para o local de assistência médica mais próxima.

Parágrafo Único - O empregador fica eximido desta obrigação quando o ocorrido resultar de participação do empregado em festa, esforço corporal estranho ao desempenho de função, bebidas alcoolicas e outras ocorrências não relacionadas com o trabalho.

RELAÇÕES SINDICAIS

SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÃO

As homologações das Rescisões de Contrato de Trabalho exigidas por Lei, serão preferencialmente e opcional feitas perante a Entidade Sindical Profissional, em sua Sede, Delegacia ou Seções regularmente instaladas, devendo a EMPRESA apresentar

obrigatoriamente por ocasião da homologação, a documentação legal exigida e Comprovante de quitação da TAXA NEGOCIAL do Sindicato Patronal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Havendo necessidade da EMPRESA dispensar, imotivadamente, mais de 09 (nove) empregados conjuntamente, deverão comunicar ao Sindicato Profissional este fato, no prazo mínimo de 10 (dez) dias antes da efetiva dispensa, discriminando o número de homologações a serem procedidas.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Após recebida pelo Sindicato Profissional a comunicação de que trata o parágrafo anterior, deverá este remeter ofício à empresa, no prazo máximo de 05 (cinco) dias após o comunicado, designando os dias em que serão procedidas as homologações, independentemente dos prazos estabelecidos no art. 477, § 6º, da CLT, de acordo com o número de homologações a serem efetuadas, ficando, em qualquer caso, a empresa que comunicou o fato previsto na presente, isenta do pagamento da multa de que trata o §8º, do art. 477, da CLT.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Havendo omissão por parte do sindicato profissional acerca dos dias para efetivação das homologações, a EMPRESA promoverá até nove homologações por dia, sucessivamente, e a partir da data da dispensa, independentemente do pagamento de qualquer multa, especialmente a prevista no precitado dispositivo legal.

PARÁGRAFO QUARTO - As disposições contidas no caput da presente cláusula estendem-se, também, no caso de dispensa de cumprimento de aviso prévio, caso em que a EMPRESA deverá comunicar ao Sindicato Profissional, no prazo de 05 (cinco) dias antes, o teor já declinado acima e este deverá oficiar à empresa até no máximo de 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento para os efeitos da presente cláusula.

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TAXA NEGOCIAL PATRONAL

Em razão de aprovação da ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA realizada na data de 02 de Fevereiro 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 firmatária 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.

PARAGRAFO PRIMEIRO: As empresas, à título de TAXA NEGOCIAL SINDICAL PATRONAL, pagarão, até a data de 30 de abril 2023, o valor de **R\$ 300,00 (Trezentos Reais)**, fixados pela ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA, para a mesma;

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 para recebimento do valor impago.

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 (SEAHPAR) 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.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA DE DIRIGENTES COM REMUNERAÇÃO

AS EMPRESAS concederá licença para dirigentes Sindicais que nessa condição forem requisitados pelo Sindicato Profissional, no máximo quatro vezes no ano, por período não superior a dois dias em cada oportunidade, para fins do exercício do mandato e ainda para participar de Cursos, Congressos, Seminários e eventos afins.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Serão colocados em disponibilidade remunerada pelas empresas empregadoras 02 (dois) dirigentes sindicais do Sindicato dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade de Parauapebas, pertencentes a diretoria efetiva, no máximo 02 (dois) por empresa.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL

Conforme Art. 8º 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 ou não ao sindicato STHOPA CIDADÃO, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei.

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

De acordo com a ORIENTAÇÃO Nº 20 DA CONALIS (Minuta a ser deliberada na XXXV Reunião Nacional da CONALIS, a ocorrida nos dias de 05 e 06 de outubro de 2022). No qual 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 à 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. Incluindo todos os benefícios que o sindicato STHOPA CIDADÃO oferece com seus cursos profissionalizante, acessória, club recreativo e descontos no comércio local.

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\$ 70,00 (setenta reais) mensal.

Parágrafo Terceiro. Foi apresentado aos trabalhadores os benefícios que o STHOPA CIDADÃO, coloca à disposição dos filiados e dependentes, club recreativo com piscina semiolímpica, adultos e infantil, salão de eventos, área de preparo de alimentos, área de churrasco e cursos profissionalizantes com uma plataforma online com mais de 30 cursos disponíveis. Estes benefícios podem ser usados pelo titular e seus dependentes sendo o descontado a 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, CPF e Contra Cheque (Holerite) 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, o trabalhador que desfiliar-se, perde o direito a todos os benefícios de conquista do STHOPA CIDADÃO/categorias como: auxílio cesta básica e os benefícios do parágrafo terceiro desta cláusula, e vedado o direito de pedido de exclusão pela EMPRESA.

Parágrafo Quinto. Dos descontos efetuados 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 nas contas do STHOPA CIDADÃO que são:

Banco do Brasil. AG. 3245-X. C /C 116550X;

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

Pix CNPJ. 84139856000132.

DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - OPOSIÇÃO AO DESCONTO

E conformidade com o estatuído e decidido pela ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA, fica assinado às empresas integrantes das categorias econômicas representadas pela entidade sindical patronal firmatária 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 TRIGÉSSIMA TERCEIRA.

Parágrafo Primeiro: Também por decisão da Assembléia 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 firmatária 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSSIMA NONA - DESPESAS PARA A RESCISÃO CONTRATUAL

Ocorrendo a hipótese de vir o empregado a ser chamado para a resolução contratual fora da localidade onde normalmente presta serviço, a EMPRESA responsabilizar-se-á por todas as despesas para tal fim.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - REABERTURA DE NEGOCIAÇÕES/CONVENÇÃO

Fica facultada entre as Entidades Sindicais Convenientes, nos termos da legislação vigente, a reabertura de negociações de cláusulas econômicas e sociais durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - REGIMENTO DO DISPÊNDIO

Para todos os efeitos legais, as partes se dão por satisfeitas com a presente negociação, nada havendo a reclamar em termos de perdas salariais ou de direitos de diferenças a favor de qualquer das partes. pelo que renunciam pleitear, reivindicar ou questionar em qualquer juízo, isolada ou coletivamente, adotando-se as seguintes condições:

PARÁGRAFO ÚNICO - As partes aceitam a partir de 1º de Fevereiro de 2023 a tabela de pisos salariais de todos os trabalhadores que estejam no pleno exercício de seus contratos de trabalho na data de vigência desta norma coletiva.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA

Fica estabelecida multa de R\$ 30,00 (trinta reais), por empregado e por mês, pelo descumprimento de qualquer cláusula da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a ser aplicada a parte infratora e a reverter em favor da parte prejudicada, seja ela entidade sindical, empregado ou empresa. A presente cláusula atende às exigências do inciso VIII do art. 613 da

CLT e, quando de sua aplicação, deve ser respeitado o limite previsto no parágrafo único do art. 622 da norma consolidada.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS

As EMPRESAS colocarão à disposição do Sindicato Profissional quadro de avisos, em lugar visível e de fácil acesso, para afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria, desde que não contenham palavras injuriosas ou de baixo calão, ofensas ou conotação político-partidária.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CELULAR

O uso de celular só poderá ser praticado pelo trabalhador que está em serviço no máximo 2 (minutos) diários por período, desde que a empresa não forneça outros meios de comunicação.

PARAGRAFO ÚNICO: AS EMPRESAS, só poderá proibir o uso de telefone celular desde que ela deixe a disposição do funcionário um telefone gratuito extensivo à comunicação emergencial com seus dependentes e familiares.

}

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 SALÁRIO

TABELA DE SALÁRIO - CONVENÇÃO DE PANIFICADORAS E CONFEITARIAS						
VIGÊNCIA 01/02/2023 à 31/01/2024 PERCENTUAL SOBRE OS SALARIOS DE 2022 - 6,00%						
CARGO	SALÁRIO 2022	SALÁRIO 2023	HORA NORMAL	HORA EXTRA 50%	HORA EXTRA 100%	ADICIONAL NOTURNO 20%
ADMINISTRATIVO	1.940,29	2.056,71	9,35	14,02	18,70	1,87
ADMINISTRATIVO I	2.044,41	2.167,07	9,85	14,78	19,70	1,97
ADMINISTRATIVO II	2.248,81	2.383,74	10,84	16,25	21,67	2,17
ADMINISTRATIVO III	2.473,66	2.622,08	11,92	17,88	23,84	2,38

ALMOXARIFE	1.842,46	1.953,01	8,88	13,32	17,75	1,78
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	2.473,66	2.622,08	11,92	17,88	23,84	2,38
ATENDENTE	1.459,84	1.547,43	7,03	10,55	14,07	1,41
AUXILIAR DE ALMOXARIFE	1.459,84	1.547,43	7,03	10,55	14,07	1,41
AUXILIAR DE CAIXA	1.276,00	1.352,56	6,15	9,22	12,30	1,23
AUXILIAR DE SALGADEIRA	1.276,00	1.352,56	6,15	9,22	12,30	1,23
AUXILIAR DE SERIÇOS GERAIS	1.276,00	1.352,56	6,15	9,22	12,30	1,23
AUXILIAR DE ESCRITORIO	1.276,00	1.352,56	6,15	9,22	12,30	1,23
AUXILIAR DE PADEIRO	1.288,13	1.365,42	6,21	9,31	12,41	1,24
AUXILIAR DE PIZZAOLLO	1.288,13	1.365,42	6,21	9,31	12,41	1,24
BALCONISTA VENDEDOR	1.276,00	1.352,56	6,15	9,22	12,30	1,23
BALCONISTA ENTREGADOR	1.288,13	1.365,42	6,21	9,31	12,41	1,24
BALCONISTA CHAPEIRO	1.492,55	1.582,10	7,19	10,79	14,38	1,44
BALCONISTA DE LANCHONET I	1.498,31	1.588,21	7,22	10,83	14,44	1,44
BALCONISTA DE LANCHONET II	1.648,13	1.747,02	7,94	11,91	15,88	1,59
BALCONISTA DE LANCHONET III	1.812,92	1.921,70	8,73	13,10	17,47	1,75
BALCONISTA DE LANCHONET	1.276,00	1.352,56	6,15	9,22	12,30	1,23
BALCONISTA LIDER	1.986,45	2.105,64	9,57	14,36	19,14	1,91
CAIXA	1.362,53	1.444,28	6,56	9,85	13,13	1,31
CAIXA I	1.498,77	1.588,70	7,22	10,83	14,44	1,44
CAIXA II, AUX. TECNICO PANIFICAÇÃO	1.648,65	1.747,57	7,94	11,92	15,89	1,59
CAIXA III	1.813,53	1.922,34	8,74	13,11	17,48	1,75
CHAPEIRO	1.641,74	1.740,24	7,91	11,87	15,82	1,58
CHAPEIRO I	1.805,90	1.914,25	8,70	13,05	17,40	1,74
CHAPEIRO II	1.986,45	2.105,64	9,57	14,36	19,14	1,91
CHAPEIRO III	2.185,10	2.316,21	10,53	15,79	21,06	2,11
CHEFE GERAL DE SETOR I	3.680,51	3.901,34	17,73	26,60	35,47	3,55
CHEFE GERAL DE SETOR II	4.048,54	4.291,45	19,51	29,26	39,01	3,90
CHEFE GERAL DE SETOR III	4.453,35	4.720,55	21,46	32,19	42,91	4,29
CHEFE GERAL DE SETOR, TÉCNICO PANIFICAÇÃO	3.345,89	3.546,64	16,12	24,18	32,24	3,22
COPEIRA	1.276,00	1.352,56	6,15	9,22	12,30	1,23
COPEIRA I	1.373,65	1.456,07	6,62	9,93	13,24	1,32
COPEIRA II	1.511,00	1.601,66	7,28	10,92	14,56	1,46
COPEIRA III	1.662,13	1.761,86	8,01	12,01	16,02	1,60
COZINHEIRO(A) I	1.642,22	1.740,75	7,91	11,87	15,83	1,58
COZINHEIRO(A) III	1.860,06	1.971,66	8,96	13,44	17,92	1,79
COZINHEIRO(A) LIDER	2.343,63	2.484,25	11,29	16,94	22,58	2,26
COZINHEIRO(A)	1.492,95	1.582,53	7,19	10,79	14,39	1,44
COZINHEIRO(A) II	1.791,05	1.898,51	8,63	12,94	17,26	1,73
CUMIM	1.276,00	1.352,56	6,15	9,22	12,30	1,23

EMPACOTADOR	1.276,00	1.352,56	6,15	9,22	12,30	1,23
ENC. DE PANIFICAÇÃO/ CONFEITARIA	2.417,93	2.563,01	11,65	17,48	23,30	2,33
ENCARREGADO GERAL	2.556,44	2.709,83	12,32	18,48	24,63	2,46
ENCA. DE S.G/ LANCHONETE	1.360,17	1.441,78	6,55	9,83	13,11	1,31
ENCA. DE S.G/ LANCHONETE I	1.496,17	1.585,94	7,21	10,81	14,42	1,44
ENCA. DE S.G/ LANCHONETE III	1.648,13	1.747,02	7,94	11,91	15,88	1,59
ENCA. DE S.G/ LANCHONETE II	1.632,19	1.730,12	7,86	11,80	15,73	1,57
ESTOQUISTA	1.288,13	1.365,42	6,21	9,31	12,41	1,24
ESTOQUISTA I	1.452,29	1.539,43	7,00	10,50	13,99	1,40
ESTOQUISTA II	1.610,57	1.707,20	7,76	11,64	15,52	1,55
ESTOQUISTA III	1.771,60	1.877,90	8,54	12,80	17,07	1,71
GARÇOM	1.292,78	1.370,35	6,23	9,34	12,46	1,25
GARÇOM I	1.376,46	1.459,05	6,63	9,95	13,26	1,33
GARÇOM II	1.514,07	1.604,91	7,30	10,94	14,59	1,46
GARÇOM III	1.665,48	1.765,41	8,02	12,04	16,05	1,60
GER. DE ESTABELECIMENTO	3.257,69	3.453,15	15,70	23,54	31,39	3,14
GERENTE ADMINISTRATIVO E FINANCEIRO	3.257,69	3.453,15	15,70	23,54	31,39	3,14
MEIO OFICIAL DE COZINHA	1.288,13	1.365,42	6,21	9,31	12,41	1,24
MOT. ENTREGADOR	1.490,03	1.579,43	7,18	10,77	14,36	1,44
MOT. ENTREGADOR I	2.000,64	2.120,68	9,64	14,46	19,28	1,93
MOT. ENTREGADOR II	2.200,72	2.332,76	10,60	15,91	21,21	2,12
MOT. ENTREGADOR III	2.420,77	2.566,02	11,66	17,50	23,33	2,33
MOTORISTA DE PANIFICAÇÃO	1.490,03	1.579,43	7,18	10,77	14,36	1,44
MOTORISTA DE PANIFICAÇÃO I	1.639,03	1.737,37	7,90	11,85	15,79	1,58
MOTORISTA DE PANIFICAÇÃO II	1.802,98	1.911,16	8,69	13,03	17,37	1,74
MOTORISTA DE PANIFICAÇÃO III	1.983,23	2.102,22	9,56	14,33	19,11	1,91
NUTRICIONISTA	3.827,58	4.057,23	18,44	27,66	36,88	3,69
NUTRICIONISTA I	4.210,31	4.462,93	20,29	30,43	40,57	4,06
NUTRICIONISTA II	4.631,35	4.909,23	22,31	33,47	44,63	4,46
NUTRICIONISTA III	5.094,45	5.400,12	24,55	36,82	49,09	4,91
PADEIRO/CONFEITEIRO	1.492,55	1.582,10	7,19	10,79	14,38	1,44
PADEIRO/CONFEITEIRO I	1.639,03	1.737,37	7,90	11,85	15,79	1,58
PADEIRO/CONFEITEIRO II	1.802,98	1.911,16	8,69	13,03	17,37	1,74
PADEIRO/CONFEITEIRO III	1.983,23	2.102,22	9,56	14,33	19,11	1,91
PIZZAILO	1.492,55	1.582,10	7,19	10,79	14,38	1,44
PIZZAILO I	1.641,79	1.740,30	7,91	11,87	15,82	1,58
PIZZAILO II	1.788,84	1.896,17	8,62	12,93	17,24	1,72
PIZZAILO III	1.940,32	2.056,74	9,35	14,02	18,70	1,87
PORTEIRO	1.276,00	1.352,56	6,15	9,22	12,30	1,23

SALGADEIRA	1.492,95	1.582,53	7,19	10,79	14,39	1,44
SALGADEIRA I	1.642,22	1.740,75	7,91	11,87	15,83	1,58
SALGADEIRA II	1.791,05	1.898,51	8,63	12,94	17,26	1,73
SALGADEIRA III	1.940,32	2.056,74	9,35	14,02	18,70	1,87
SALGADEIRO LIDER	2.343,67	2.484,29	11,29	16,94	22,58	2,26
SECRETÁRIA	1.459,84	1.547,43	7,03	10,55	14,07	1,41
SECRETÁRIA I	1.532,84	1.624,81	7,39	11,08	14,77	1,48
SECRETÁRIA II	1.686,12	1.787,29	8,12	12,19	16,25	1,62
SECRETÁRIA III	1.854,72	1.966,00	8,94	13,40	17,87	1,79
SUPERVISOR	5.603,94	5.940,18	27,00	40,50	54,00	5,40

ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - ATA DE ASSEMBLEIA SEAHPAR

[Anexo \(PDF\)](#)

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