

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Hotéis, Bares, Restaurantes e Similares



Seahpar PA

Parauapebas e Região

Sindicato das Empresas de Alimentação
e Hospitalidade



Abrangência

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

01/08/2026 a 31/07/2027
Vigência

Sindicato Patronal

Seahpar PA
Parauapebas e Região

☎ 94 99252-1696
✉ seahpar@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
✉ financeiro.sthopa@gmail.com
✉ pres.sthopa@gmail.com
📍 Rua 77, Qd. 44 Lt. 19-B - Jardim Canadá
Parauapebas-PA

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PA000862/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 30/09/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR059140/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 47984.219405/2026-02
DATA DO PROTOCOLO: 29/09/2026

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TURISMO E HOSPITALIDADE, CNPJ n. 84.139.856/0001-32, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CLAUDINEI SENA DOS SANTOS;

E

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

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de agosto de 2026 a 31 de julho de 2027 e a data-base da categoria em 01º de agosto.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

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

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

Os trabalhadores representados pelo STHOPA CIDADÃO, nos municípios descritos na cláusula segunda desta Convenção Coletiva de Trabalho, serão admitidos com o piso salarial de **R\$ 1.769,60 (mil setecentos e sessenta e nove reais e sessenta centavos)**. Celebrado entre as partes, reajuste para toda categoria no salário, a partir da vigência desta convenção, ou seja, 01 de agosto de 2026.

Parágrafo Primeiro. 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 será igualado a este.

CLÁUSULA QUARTA - INFLEXIBILIDADE DO VALOR DO PISO DA CATEGORIA E DO TICKET ALIMENTACAO.

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 INFRAÇÃO E PARA CADA ACORDO ASSINADO, em caso de descumprimento do caput desta cláusula, a ser revertida ao sindicato prejudicado.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

A partir de **01 de agosto de 2026**, os salários dos empregados integrantes da categoria profissional serão reajustados da seguinte forma:

- I. o piso salarial da categoria será reajustado em 7% (sete por cento);
- II. os salários de valor até R\$ 2.000,00 (dois mil reais) serão reajustados em 7% (sete por cento);
- III. os salários de valor a partir de R\$ 2.000,01 (dois mil reais e um centavo) serão reajustados em 6% (seis por cento).



PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - PRAZO PARA PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

O pagamento dos salários será efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao trabalhado, nos termos da legislação vigente.

Parágrafo Primeiro. Mediante solicitação do empregado, a empresa poderá conceder adiantamento salarial correspondente até o limite de 40% (quarenta por cento) do salário-base mensal, a ser pago entre os dias 15 e 20 de cada mês, com a respectiva compensação no pagamento mensal subsequente.

Parágrafo Segundo. O adiantamento salarial previsto nesta cláusula não incidirá sobre horas extras, adicionais, comissões, gorjetas, gratificações, prêmios ou quaisquer outras parcelas variáveis da remuneração.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA SÉTIMA - 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 da CLT.

- 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 OITAVA - 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 Primeiro. 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
GARÇONS, E MAITRES	12
CHEFE DE COZINHA E COZINHEIRO LIDER	10
BARMEM, BARISTAS, CHURRASQUEIROS, PIZZAIOLOS	7
COZINHEIROS	7
SUSHIMAN	7
CAIXA	6
CHAPEIRO	7
AUX.BARMEN, RECEPCIONISTA DE RESTAURANTE, SALADEIRO, SALGADEIRO	3
CUMIM, AUXILIAR DE CHURRASQUEIRO, AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	3
AUXILIAR DE COZINHA, LAVADOR DE PRATO	3
AUXILIAR DE PIZZAIOLO	3
COPEIRA	3

Parágrafo Segundo. Fica estipulado que **100% (cem por cento) das gorjetas arrecadadas serão destinadas aos empregados**, sendo o valor integralmente distribuído entre os funcionários, conforme a pontuação

estabelecida na tabela acima, observados os critérios correspondentes a cada função.

A fórmula de cálculo do rateio, será feito assim: soma-se todas as gorjetas recebidas abatendo-se o previsto na cláusula oitava parágrafo primeiro e será dividido pelos pontos da equipe, esse valor encontrado será pago conforme pontuação acima.

Cálculos dos pontos da equipe, será feito pelo número de trabalhadores multiplicado pelos pontos da tabela e somar-se-ão todos a fim de encontrarmos o valor dos pontos da equipe.

Valor do ponto = _____ valor das gorjetas recebidas - %retenção _____
(nº func 01*12) + (nº func 02*10) + (nº func 03*7) + (nº func 04*6) + (nº func 05*3)

Valor a ser pago = valor por ponto * quantidade de ponto por categoria.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS

As horas de trabalho excedentes à jornada normal serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal. As horas trabalhadas em dias destinados ao repouso semanal remunerado, folgas e feriados, quando não houver folga compensatória na forma da legislação e desta Convenção Coletiva, serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento).

Parágrafo Primeiro. Fica autorizada a compensação das horas extraordinárias realizadas com adicional de 50% (cinquenta por cento), mediante redução equivalente da jornada de trabalho ou concessão de folga compensatória, devendo a compensação ocorrer no prazo máximo de 90 (noventa) dias, contado a partir da data da realização das respectivas horas, ficando estabelecido que o referido prazo se aplica exclusivamente às horas extraordinárias com adicional de 50% (cinquenta por cento), permanecendo as demais horas extraordinárias sujeitas aos critérios de pagamento ou compensação específicos estabelecidos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, na **Cláusula Trigésima Terceira, Parágrafo Terceiro**.

Parágrafo Segundo. Para fins de compensação, cada hora extraordinária realizada será compensada por uma hora de descanso, observadas as disposições desta Convenção Coletiva e da legislação vigente.

Parágrafo Terceiro. Não ocorrendo a compensação dentro do prazo de 90 (noventa) dias, as horas extraordinárias deverão ser pagas ao empregado na folha de pagamento imediatamente subsequente ao término do período de compensação, acrescidas do respectivo adicional previsto nesta cláusula.

Parágrafo Quarto. O empregador deverá manter controle individualizado das horas destinadas à compensação, assegurando ao empregado acesso às informações relativas aos créditos, débitos e saldo de horas.

Parágrafo Quinto. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho antes da compensação integral das horas extraordinárias, eventual saldo positivo em favor do empregado deverá ser pago juntamente com as verbas rescisórias, calculado sobre a remuneração vigente na data da rescisão e acrescido do adicional correspondente.

Parágrafo Sexto. A compensação prevista nesta cláusula não poderá resultar em jornada superior aos limites estabelecidos pela legislação vigente, devendo ser respeitados os intervalos intrajornada e interjornada, o repouso semanal remunerado e as demais normas de saúde e segurança do trabalho.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO

Considera-se trabalho noturno, para os empregados urbanos, aquele realizado entre as 22h (vinte e duas horas) de um dia e as 5h (cinco horas) do dia seguinte, nos termos do art. 73 da CLT.

Parágrafo Primeiro. O trabalho realizado no período noturno será remunerado com adicional de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna, ressalvada condição mais benéfica legalmente aplicável.

Parágrafo Segundo. Para fins de apuração da jornada realizada no período compreendido entre as 22h e as 5h, será considerada a hora noturna reduzida de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos, na forma da legislação vigente.

Parágrafo Terceiro. Cumprida integralmente a jornada no período noturno e havendo sua prorrogação após as 5h, será devido o adicional noturno também sobre as horas prorrogadas, na forma do art. 73, § 5º, da CLT e da jurisprudência aplicável.

AJUDA DE CUSTO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AJUDA DE CUSTO PARA DESLOCAMENTO

Considerando as particularidades do transporte urbano nos municípios abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho e visando assegurar condições adequadas para o deslocamento dos empregados entre sua residência e o local de trabalho, fica facultado aos empregadores conceder Auxílio Deslocamento, destinado exclusivamente ao custeio total ou parcial das despesas de locomoção no percurso residência-trabalho-residência.

Parágrafo Primeiro. O Auxílio Deslocamento poderá ser utilizado pelo empregado para custear despesas com mototáxi, táxi, transporte por aplicativo, combustível para veículo próprio ou outro meio lícito de transporte utilizado para o deslocamento entre sua residência e o local de trabalho e respectivo retorno.

Parágrafo Segundo. O benefício previsto nesta cláusula possui natureza exclusivamente indenizatória, por se destinar ao custeio ou ressarcimento de despesas de deslocamento do empregado, não constituindo contraprestação pelos serviços prestados e, ainda que concedido de forma habitual, não integrará a remuneração, não se incorporará ao contrato individual de trabalho e não constituirá base de cálculo para férias acrescidas de um terço, 13º salário, aviso-prévio, FGTS, horas extras, adicionais ou quaisquer outras verbas trabalhistas e previdenciárias, observado o disposto nos arts. 457, §2º, e 458, §2º, III, da CLT.

Parágrafo Terceiro. A concessão do Auxílio Deslocamento poderá ocorrer diretamente ao empregado, com lançamento em folha de pagamento, sob a rubrica própria denominada "ajuda de custo - deslocamento" ou equivalente, sem que tal pagamento altere a sua natureza indenizatória ou cartão ou crédito em aplicativo ou vale-combustível ou reembolso ou outra modalidade que permita identificar a finalidade do benefício, podendo a empresa estabelecer critérios administrativos para sua concessão e comprovação.

Parágrafo Quarto. O empregado deverá declarar o meio de transporte habitualmente utilizado para o deslocamento residência-trabalho-residência, responsabilizando-se pela veracidade das informações prestadas e comunicando ao empregador eventual alteração.

Parágrafo Quinto. A concessão do benefício não implicará obrigação de manutenção do mesmo meio de pagamento ou modalidade de transporte, podendo o empregador adequar a forma de concessão às condições locais, desde que preservada sua finalidade de auxílio ao deslocamento.

Parágrafo Sexto. Nas localidades ou situações em que houver transporte público coletivo disponível e aplicável ao empregado, deverão ser observadas as disposições da Lei nº 7.418/1985 e sua regulamentação quanto ao Vale-Transporte, não podendo o Auxílio Deslocamento ser utilizado para afastar direito legalmente assegurado ao trabalhador.

Parágrafo Sétimo. O auxílio deslocamento não substitui, descaracteriza ou extingue o direito ao vale-transporte previsto na legislação vigente. Fica estabelecido, contudo, que o empregado fará jus a um ou outro benefício, não sendo permitida a cumulação, mediante acordo entre empregado e empregador, que definirá qual modalidade será adotada, considerando a forma de deslocamento e as condições de transporte do trabalhador.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ALIMENTAÇÃO

Fica garantido aos trabalhadores a alimentação gratuita durante o horário de trabalho, quando a jornada for contínua e superior a 06 (seis) horas diárias, devendo o intervalo para refeição ser de, no mínimo, 60 (sessenta) minutos. As empresas fornecerão alimentação gratuita a todos os seus empregados quando estes estiverem de serviço e não houver tempo hábil para a realização das refeições em suas residências.

Parágrafo Primeiro. Caso a empresa disponibilize vale-transporte, o empregado poderá realizar suas refeições em sua residência.

Parágrafo Segundo. O fornecimento do vale-refeição, no valor mínimo de **R\$ 21,40 (vinte e um reais e quarenta centavos)** por dia efetivamente trabalhado, será devido exclusivamente quando a empresa não disponibilizar alimentação gratuita no local de trabalho ou não fornecer vale-transporte, observada a adesão ao Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

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\$ 325,00 (trezentos e vinte e cinco reais)**, até o 15º dia de cada mês para todos os trabalhadores que são vinculados sócios ou contribuintes. Nas localidades de **projetos de mineração, áreas rurais ou remotas** da base territorial do **STHOPA CIDADÃO**, o fornecimento seguirá os valores constantes na tabela específica definida pelo sindicato laboral.

Perderá a totalidade do auxílio cesta, o trabalhador que tiver (01) uma falta injustificada, suspensão, advertência ou solicitar a 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 TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE-TRANSPORTE

O empregador concederá Vale-Transporte ao empregado que preencher os requisitos previstos na Lei nº 7.418/1985 e na regulamentação vigente, para utilização efetiva nas despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, mediante sistema de transporte coletivo público urbano, intermunicipal ou interestadual com características semelhantes ao urbano.

Parágrafo Primeiro. O empregado deverá solicitar por escrito ao empregador o seu endereço residencial e os meios de transporte utilizados no deslocamento residência-trabalho-residência, comprometendo-se a manter essas informações atualizadas.

Parágrafo Segundo. A empresa poderá efetuar o desconto da participação do empregado no custeio do Vale-Transporte, observado o limite e os critérios estabelecidos na legislação vigente.

Parágrafo Terceiro. É vedada, como regra, a substituição do Vale-Transporte por pagamento em dinheiro, ressalvadas as hipóteses expressamente admitidas pela legislação vigente, inclusive quando houver indisponibilidade operacional ou insuficiência de estoque de Vale-Transporte necessário ao atendimento da demanda e ao funcionamento do sistema. Nessas hipóteses, o valor concedido conservará a natureza jurídica prevista na legislação aplicável.

Parágrafo Quarto. O empregador que proporcionar, por meios próprios ou contratados, transporte adequado e gratuito aos seus empregados para a integralidade do percurso residência-trabalho-residência ficará dispensado da concessão do Vale-Transporte relativamente ao trajeto abrangido pelo transporte fornecido.

Parágrafo Quinto. Quando o transporte fornecido pelo empregador não abranger integralmente o percurso residência-trabalho-residência, será devido o Vale-Transporte exclusivamente para os trechos não atendidos, desde que preenchidos os requisitos legais para sua concessão.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 válido 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 SEXTA - SANITÁRIOS MASCULINO/FEMININOS E ÁGUA POTÁVEL

As empresas deverão disponibilizar aos empregados instalações sanitárias em condições adequadas de conservação, higiene, segurança e privacidade, observados o dimensionamento, a separação e os demais requisitos estabelecidos na Norma Regulamentadora nº 24 (NR-24) e demais normas legais e sanitárias aplicáveis.

Parágrafo Primeiro. As instalações sanitárias deverão ser mantidas em condições adequadas de uso, conservação, limpeza e higiene durante o período de funcionamento do estabelecimento.

Parágrafo Segundo. As empresas deverão disponibilizar aos empregados, em quantidade suficiente, água potável, filtrada e fresca, em condições higiênicas para consumo, observadas as disposições da NR-24.

Parágrafo Terceiro. O cumprimento das obrigações previstas nesta cláusula observará as características, o porte, o número de trabalhadores e as condições físicas e operacionais de cada estabelecimento, nos limites e

critérios estabelecidos pela legislação e pelas Normas Regulamentadoras aplicáveis.

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

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

O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, nos termos do art. 484-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, introduzido pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Na hipótese de o aviso-prévio ser indenizado, será devido ao empregado o pagamento de **50% (cinquenta por cento)** do respectivo valor. A indenização sobre o saldo do FGTS, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, será devida pela metade, correspondente a **20% (vinte por cento)**. As demais verbas trabalhistas serão pagas integralmente, na forma da legislação vigente.

Parágrafo Primeiro: Na hipótese de extinção do contrato de trabalho por acordo entre empregado e empregador, o empregado poderá movimentar sua conta vinculada do FGTS, ficando o saque limitado a **80% (oitenta por cento)** do valor dos depósitos existentes na conta vinculada, nos termos do art. 484-A da CLT.

Parágrafo Segundo: O empregado que optar pela extinção do contrato de trabalho por acordo com o empregador, na forma prevista no caput desta cláusula, **não terá direito ao recebimento do benefício do seguro-desemprego**, nos termos da legislação vigente.

Parágrafo Terceiro: Fica convencionada a obrigatoriedade de as empresas submeterem o **Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho – TRCT**, bem como os demais documentos referentes à extinção do contrato de trabalho por acordo, à conferência do Sindicato Laboral, independentemente do tempo de serviço do empregado.

Parágrafo Quarto: A extinção do contrato de trabalho por acordo entre empregado e empregador, para os empregados que possuam **01 (um) ano ou mais de contrato de trabalho**, deverá ser realizada perante o **Sindicato Laboral**, mediante agendamento prévio, com a presença de representante do Sindicato Patronal, para acompanhamento e conferência das verbas rescisórias.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS

Faculta-se às empresas, sem caráter de obrigatoriedade, instituir Programa de Participação nos Lucros ou Resultados – PLR, mediante negociação com seus empregados e observância da Lei nº 10.101/2000 e demais disposições legais aplicáveis.

Parágrafo Primeiro. A instituição da PLR será formalizada por instrumento específico, mediante uma das modalidades previstas no art. 2º da Lei nº 10.101/2000, escolhida de comum acordo entre as partes.

Parágrafo Segundo. O instrumento estabelecerá regras claras e objetivas quanto aos critérios e condições da participação, podendo contemplar metas, indicadores, resultados, mecanismos de aferição, período de vigência, periodicidade, forma e prazo de pagamento e demais condições previamente pactuadas.

Parágrafo Terceiro. O pagamento de antecipação ou distribuição de valores a título de PLR observará os limites legais, não podendo ocorrer mais de 2 (duas) vezes no mesmo ano civil para o mesmo empregado, nem

em periodicidade inferior a 1 (um) trimestre civil.

Parágrafo Quarto. A empresa poderá estabelecer mais de um Programa de Participação nos Lucros ou Resultados, desde que observados os requisitos e limites previstos na Lei nº 10.101/2000

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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. 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 Sétimo. 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 Oitavo. Observa-se ainda que a documentação obrigatória e necessária para homologação é: comprovantes da quitação das guias de contribuição "Sindical e Assistencial Laboral", comprovante da taxa negocial 'Contribuição Assistencial 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 PRIMEIRA - VERBA RESCISÓRIA

O pagamento das verbas decorrentes da extinção do contrato de trabalho deverá ser efetuado nos prazos e condições estabelecidos na legislação vigente, observadas as demais disposições previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Primeiro: Considerando a data-base da categoria em **01 de agosto**, as dispensas sem justa causa realizadas no período de **02 de julho a 31 de julho** estarão sujeitas ao pagamento da indenização adicional prevista no art. 9º da Lei nº 7.238/1984, correspondente a **01 (um) salário mensal**.

Parágrafo Segundo: Para fins de aplicação do parágrafo anterior, será considerada a data de término do contrato de trabalho resultante da **projeção integral do aviso-prévio**, inclusive o proporcional, quando devido, independentemente de seu cumprimento na forma trabalhada ou indenizada.

Parágrafo Terceiro: A Indenização Adicional Prevista Nesta Cláusula Não Será Devida quando, em razão da projeção do aviso-prévio, o término do contrato de trabalho ocorrer **na data-base ou após esta**, hipótese em que serão observados os direitos decorrentes dos reajustes salariais e demais condições econômicas estabelecidas para a categoria profissional.

Parágrafo Quarto: A indenização prevista nesta cláusula não será devida nas hipóteses de **pedido de demissão, dispensa por justa causa, término regular de contrato por prazo determinado**, ou nas demais formas de extinção contratual em que a legislação vigente não assegure o pagamento da indenização adicional prevista no art. 9º da Lei nº 7.238/1984.

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 9.^a, podendo fazer acordo entre as partes, "Sindicato Laboral e Patronal" em caso de qualquer mudança.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - O USO DE CELULAR

O uso de celular só poderá ser usado pelo trabalhador em serviço no máximo 04 (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 SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO

As empresas poderão adotar jornadas e escalas de trabalho compatíveis com suas atividades, observados os limites legais e as disposições desta Convenção Coletiva, assegurado o intervalo mínimo de 11 (onze) horas consecutivas entre duas jornadas. (Inter jornada)

a) FOLGA SEMANAL: A folga semanal poderá ocorrer em qualquer dia da semana, assegurado o repouso semanal remunerado. O empregado poderá trabalhar até 5 (cinco) domingos consecutivos, devendo folgar no 6º (sexto) domingo. A folga concedida aos domingos não substituirá nem prejudicará a folga semanal regular, que permanecerá assegurada conforme a escala de trabalho.

b) JORNADA 12x36: Fica autorizada a adoção da jornada de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, com 1 (uma) hora destinada ao intervalo para repouso e alimentação.

c) TURNO DE REVEZAMENTO DE 6 (SEIS) HORAS: Poderão ser adotados turnos de revezamento de 6 (seis) horas, assegurado intervalo de 15 (quinze) minutos e a divulgação prévia da escala de trabalho e folgas.

d) PRORROGAÇÃO DE JORNADA: Quando houver realização de horas extras no período compreendido entre 01h00 e 05h00, a empresa fornecerá gratuitamente lanche e transporte para o retorno do empregado ao término da jornada, sem natureza salarial.

e) JORNADAS DIFERENCIADAS: Fica facultada às empresas a adoção das escalas 3x3 (três dias trabalhados por três dias de folga), 7x7 (sete dias trabalhados por sete dias de folga) ou 15x15 (quinze dias trabalhados por quinze dias de folga), com jornada de até 12 (doze) horas, assegurado intervalo de 1 (uma) hora para repouso e alimentação.

Parágrafo único. As escalas previstas nesta alínea somente poderão ser adotadas em áreas urbanas abrangidas por esta Convenção. Em projetos de mineração, áreas rurais ou localidades remotas, sua adoção dependerá de Acordo Coletivo de Trabalho específico firmado entre o sindicato profissional e a empresa.

f) JORNADA DE 44 (QUARENTA E QUATRO) HORAS SEMANAIS: A jornada semanal será de até 44 (quarenta e quatro) horas, podendo ser distribuída em até 8 (oito) horas diárias ou 7 (sete) horas e 20 (vinte) minutos de segunda a sábado, assegurado o intervalo para repouso e alimentação e o repouso semanal remunerado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - REDUÇÃO DO HORÁRIO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO

Fica autorizada a redução do intervalo intrajornada para, no mínimo, 30 (trinta) minutos, nas jornadas superiores a 6 (seis) horas, nos termos do art. 611-A, inciso III, da CLT.

Parágrafo único. A redução do intervalo deverá constar previamente da escala de trabalho, sendo vedada a sua supressão ou redução para período inferior ao estabelecido nesta cláusula.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - BANCO DE HORAS

Fica facultada às EMPRESAS abrangidas por esta Convenção Coletiva a adoção do regime de Banco de Horas, mediante acordo individual escrito com o empregado, destinado à compensação de horas excedentes ou inferiores à jornada normal de trabalho, observadas as disposições legais e as condições estabelecidas nesta Convenção Coletiva.

Parágrafo Primeiro. As horas trabalhadas além da jornada normal poderão ser creditadas no Banco de Horas, observado o limite máximo de 2 (duas) horas extraordinárias diárias e os demais limites legais aplicáveis à duração do trabalho.

Parágrafo Segundo. As horas creditadas no Banco de Horas deverão ser compensadas no prazo máximo de 90 (noventa) dias, contado da data de sua realização, mediante redução da jornada, concessão de folga compensatória ou outra forma de compensação ajustada entre EMPRESA e empregado, respeitados os limites legais de jornada e os períodos mínimos de descanso.

Parágrafo Terceiro. Para fins de compensação, cada hora extraordinária creditada no Banco de Horas corresponderá a 1 (uma) hora de descanso, não incidindo adicional de horas extras sobre as horas regularmente compensadas dentro do prazo estabelecido nesta cláusula.

Parágrafo Quarto. A utilização das horas acumuladas poderá ocorrer por iniciativa da EMPRESA ou mediante solicitação do empregado, observadas as necessidades do serviço e, sempre que possível, mediante comunicação prévia entre as partes.

Parágrafo Quinto. Deverá ser observado o intervalo mínimo de 11 (onze) horas consecutivas entre duas jornadas, bem como o repouso semanal remunerado e os demais períodos de descanso previstos na legislação, inclusive quando aplicáveis aos empregados submetidos à jornada 12x36.

Parágrafo Sexto. As EMPRESAS deverão manter controle idôneo e atualizado das horas destinadas ao Banco de Horas, assegurando ao empregado acesso periódico ao respectivo saldo, com identificação das horas creditadas, compensadas e do saldo remanescente.

Parágrafo Sétimo. Não sendo compensado o saldo positivo no prazo de 90 (noventa) dias, as respectivas horas deverão ser pagas na folha de pagamento imediatamente subsequente, acrescidas do adicional de horas extras previsto nesta Convenção Coletiva.

Parágrafo Oitavo. O saldo negativo decorrente de atrasos, ausências, saídas antecipadas, folgas ou reduções de jornada solicitadas pelo empregado e devidamente registradas poderá ser compensado dentro do período de vigência do respectivo Banco de Horas, observadas as disposições desta Convenção e da legislação aplicável.

Parágrafo Nono. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha ocorrido a compensação integral do saldo positivo do Banco de Horas, as horas remanescentes serão pagas juntamente com as verbas rescisórias, calculadas sobre a remuneração vigente na data da rescisão e acrescidas do adicional correspondente.

Parágrafo Décimo. Eventual saldo negativo existente na data da rescisão terá tratamento conforme a causa de sua formação, a modalidade de extinção do contrato de trabalho e a legislação aplicável, vedada a realização de descontos em desacordo com o art. 462 da CLT e demais disposições legais.

Parágrafo Décimo Primeiro. As horas trabalhadas em feriados observarão as regras específicas previstas nesta Convenção Coletiva e na legislação aplicável, não sendo automaticamente destinadas ao Banco de Horas.

Parágrafo Décimo Segundo. Somente poderão adotar o Banco de Horas as EMPRESAS que mantenham controle formal e idôneo da jornada e das respectivas movimentações do Banco de Horas, vedada a inclusão, exclusão ou alteração de horas sem o correspondente registro.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO REPOUSO INTRAJORNADA

Fica assegurado aos empregados o direito a intervalo para lanche ou café durante a jornada, quando concedido pela empresa, observadas as condições estabelecidas nesta Convenção Coletiva.

Parágrafo Primeiro. As empresas poderão conceder intervalo de 15 (quinze) a 30 (trinta) minutos para lanche ou café, bem como intervalo para refeição de até 2 (duas) horas, observadas as disposições do art. 71 da CLT e o intervalo mínimo estabelecido nesta Convenção.

Parágrafo Segundo. Para os empregados submetidos a jornadas superiores a 6 (seis) horas, será assegurado intervalo intrajornada para repouso e alimentação de, no mínimo, 30 (trinta) minutos, conforme autorizado pelo art. 611-A, inciso III, da CLT.

Parágrafo Terceiro. Para os empregados cuja jornada não exceda 6 (seis) horas e ultrapasse 4 (quatro) horas, será assegurado intervalo de 15 (quinze) minutos, nos termos do art. 71, § 1º, da CLT.

Parágrafo Quarto. Os intervalos concedidos para repouso, alimentação ou lanche não serão computados na duração da jornada de trabalho, na forma do art. 71, § 2º, da CLT.

Parágrafo Quinto. A concessão de intervalo superior a 2 (duas) horas dependerá de previsão expressa em Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho, observadas as disposições legais aplicáveis.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FERIADOS

Serão considerados feriados, para os fins desta Convenção Coletiva de Trabalho, aqueles instituídos pela legislação federal, estadual e municipal aplicável ao local da prestação dos serviços, observadas as particularidades de cada Município abrangido por esta Convenção.

DATA	DIA	FERIADO	ABRANGÊNCIA
15/08/2026	Sábado	Adesão do Grão-Pará à Independência do Brasil	ESTADUAL
07/09/2026	Segunda-Feira	Independência do Brasil	NACIONAL
12/10/2026	Segunda-Feira	Nossa Senhora Aparecida	NACIONAL
02/11/2026	Segunda-Feira	Finados	NACIONAL
15/11/2026	Domingo	Proclamação da República	NACIONAL
20/11/2026	Sexta-Feira	Dia Nacional de Zumbi e da Consciência Negra	NACIONAL
25/12/2026	Sexta-Feira	Natal	NACIONAL
01/01/2027	Sexta-Feira	Confraternização Universal	NACIONAL
02/04/2027	Sexta-Feira	Paixão de Cristo (Sexta-Feira Santa)	NACIONAL
21/04/2027	Quarta-Feira	Tiradentes	NACIONAL
01/05/2027	Sábado	Dia do Trabalho	NACIONAL

Parágrafo Primeiro. Fica autorizado o trabalho nos feriados nacionais, estaduais e municipais pelas EMPRESAS abrangidas por esta Convenção Coletiva, observadas a legislação aplicável à respectiva atividade econômica, as normas municipais pertinentes e as condições estabelecidas nesta Convenção.

Parágrafo Segundo. O trabalho realizado em feriado será remunerado em dobro, salvo quando houver a concessão de folga compensatória, hipótese em que não será devido o pagamento em dobro correspondente ao feriado trabalhado.

Parágrafo Terceiro. A EMPRESA poderá substituir o pagamento em dobro do feriado trabalhado pela concessão de folga compensatória, a ser usufruída no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contado da data do feriado trabalhado. Para cada feriado integralmente trabalhado será concedida 1 (uma) folga compensatória integral, não sendo devida segunda folga ou folga adicional em razão do adicional de 100% aplicável ao feriado quando não compensado.

Parágrafo Quarto. Quando houver prestação de serviços apenas em parte da jornada no feriado, a compensação poderá ocorrer proporcionalmente às horas efetivamente trabalhadas, mediante correspondente redução de jornada ou concessão de descanso equivalente, devidamente registrado no controle de jornada.

Parágrafo Quinto. A folga concedida em compensação ao trabalho realizado em feriado não se confunde com o repouso semanal remunerado nem com a folga ordinária decorrente da escala normal de trabalho, devendo ser concedida em dia distinto e devidamente identificada no controle de jornada.

Parágrafo Sexto. Não sendo concedida a folga compensatória no prazo de 30 (trinta) dias, as horas correspondentes ao feriado trabalhado deverão ser remuneradas na folha de pagamento imediatamente subsequente, observada a remuneração em dobro prevista na legislação e nesta Convenção Coletiva.

Parágrafo Sétimo. As horas trabalhadas em feriados não serão automaticamente destinadas ao Banco de Horas previsto nesta Convenção COLETIVA devendo sua compensação observar especificamente as disposições desta cláusula, com o devido registro no controle de jornada.

Parágrafo Oitavo. Quando o feriado coincidir com dia em que o empregado não trabalharia em razão de sua escala regular ou sistema de compensação de jornada, sem que haja efetiva prestação de serviços, não haverá geração automática de horas extras, crédito no Banco de Horas ou concessão de folga adicional, ressalvadas as hipóteses expressamente previstas em lei ou nesta Convenção Coletiva.

Parágrafo Nono. Aos empregados submetidos à jornada especial de 12x36 aplica-se o disposto no art. 59-A, parágrafo único, da CLT, considerando-se abrangidos pela remuneração mensal pactuada os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, sendo estes considerados compensados, salvo condição mais benéfica expressamente prevista em contrato individual, acordo coletivo ou nesta Convenção Coletiva.

Parágrafo Décimo. AS EMPRESAS poderão manter suas atividades nos dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, desde que a respectiva atividade esteja legalmente autorizada ao funcionamento e sejam observadas as

condições estabelecidas nesta Convenção Coletiva, não havendo obrigatoriedade de funcionamento nesses dias.

Parágrafo Décimo Primeiro. Os pontos facultativos decretados pela União, pelo Estado ou pelos Municípios não serão considerados feriados para fins trabalhistas, salvo quando houver legislação específica que lhes atribua essa natureza ou previsão expressa nesta Convenção Coletiva.

Parágrafo Décimo Segundo. O trabalho aos domingos não se confunde com o trabalho em feriados e observará as regras próprias previstas na legislação e nesta Convenção Coletiva. Quando o feriado coincidir com domingo, prevalecerá, para fins de remuneração ou compensação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTAS

- Serão abonadas, devidamente justificadas e enquadradas como licença remunerada, inclusive para efeito de aquisição de férias, as faltas ao serviço na hipóteses previstas em lei e neste Acordo, mediante a comprovação idônea:
- a) 02 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada na CTPS, viva sob sua dependência econômica;
- b) 03 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;
- c) 05 (cinco) dias consecutivos em caso de adoção ou guarda de filho, ressalvadas as hipóteses legais de prazo superior;
- d) 120 (cento e vinte) dias de licença-maternidade; e 5 dias consecutivos de licença-paternidade;
- e) 02 (duas) semanas, em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico;
- f) 01 (um) dia, a cada 12 (doze) meses de trabalho, para doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;
- g) pelo período necessário ao cumprimento das exigências do Serviço Militar;
- h) até 06 (seis) dias para acompanhar esposa ou companheira em consultas médicas e exames complementares durante a gravidez;
- i) 01 (um) dia para realização de exames periódicos solicitados pela empresa;
- j) 20 (vinte) dias, em caso de nascimento ou adoção de criança com deficiência permanente decorrente de síndrome congênita associada à infecção pelo vírus Zika, nos termos da Lei nº 15.156/2025;
- k) pelo tempo necessário para comparecimento a juízo;
- l) nos dias de realização de provas de exame vestibular para ingresso no ensino superior;
- m) pelo tempo necessário, quando o empregado, na qualidade de representante sindical, participar de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro;
- n) 01 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 06 (seis) anos em consulta médica;
- o) até 03 (três) dias, a cada 12 (doze) meses de trabalho, para realização de exames preventivos de câncer, devidamente comprovados.

FÉRIAS E LICENÇAS REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FERIAS PARCELADAS

Fica convencionada a possibilidade de antecipação das férias, mediante acordo com o trabalhador, sendo que um dos períodos não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos, e os demais períodos não poderão ser inferiores a 05 (cinco) dias corridos, cada um.

Fica vedado o início das férias no período de 02 (dois) dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado, conforme disposto no § 3º do art. 134 da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/2017.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EPIS' E 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 SÉTIMA - ATESTADO MÉDICO

Os atestados médicos e odontológicos apresentados pelo empregado para justificar ausência ao trabalho deverão ser aceitos pela empresa, desde que emitidos por profissional legalmente habilitado e observados os requisitos legais aplicáveis.

Parágrafo Primeiro. O empregado terá o prazo de até 48 (quarenta e oito) horas, contado do início da ausência ao trabalho, para apresentar o atestado à empresa, podendo fazê-lo presencialmente ou por meio eletrônico disponibilizado pela empresa.

Parágrafo Segundo. Na impossibilidade de apresentação do atestado no prazo previsto no parágrafo anterior, por motivo de internação, condição de saúde ou outra circunstância devidamente justificada, o prazo será contado a partir do momento em que cessar o impedimento.

Parágrafo Terceiro. A empresa deverá fornecer ao empregado comprovante ou protocolo de recebimento do atestado, inclusive quando apresentado por meio eletrônico, contendo a data do recebimento.

Parágrafo Quarto. A empresa poderá verificar a regularidade e a autenticidade do atestado apresentado e, havendo dúvida fundamentada, indício de irregularidade ou necessidade de avaliação pelo serviço médico da empresa, poderá adotar os procedimentos legalmente cabíveis, assegurado ao empregado o direito de prestar esclarecimentos

Parágrafo Quinto. Havendo necessidade de avaliação ou homologação pelo serviço médico da empresa, esta deverá ser realizada sem prejuízo do direito do empregado à justificativa da ausência, observadas as disposições legais aplicáveis.

Parágrafo Sexto. O empregado não poderá sofrer desconto salarial ou ser penalizado pela ausência devidamente comprovada por atestado válido apresentado dentro do prazo estabelecido nesta cláusula, ressalvadas as hipóteses previstas em lei.

Parágrafo Sétimo. Nas hipóteses de ausência para acompanhamento de filho, cônjuge ou outro familiar, serão observadas as situações e limites previstos na legislação vigente, sem prejuízo de condições mais favoráveis estabelecidas nesta Convenção Coletiva.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO



CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

REPRESENTANTE SINDICAL**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Com fundamento no art. 513, alínea "e", da CLT e na deliberação da Assembleia Geral Extraordinária da categoria econômica, fica instituída a Contribuição Assistencial Patronal, destinada ao custeio das atividades de representação, negociação coletiva e defesa dos interesses da categoria econômica desenvolvidas pelo SINDICATO DAS EMPRESAS DE ALIMENTAÇÃO E HOSPITALIDADE DE PARAUAPEBAS E REGIÃO – SEAHPAR.

Parágrafo Primeiro. A contribuição será de R\$ 440,00 (quatrocentos e quarenta reais) por empresa integrante da categoria econômica abrangida por esta Convenção Coletiva de Trabalho, com vencimento em 15 de outubro de 2026, conforme deliberado em Assembleia Geral Extraordinária.

Parágrafo Segundo. O recolhimento será efetuado por boleto bancário ou outro meio de pagamento oficialmente disponibilizado pelo SEAHPAR.

Parágrafo Terceiro. Fica assegurado às empresas não filiadas ao SEAHPAR o direito de oposição à Contribuição Assistencial Patronal, a ser exercido no prazo de 15 (quinze) dias corridos, contado do primeiro dia subsequente à divulgação do registro desta Convenção Coletiva de Trabalho no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo Quarto. A oposição poderá ser apresentada pelo representante legal da empresa ou procurador devidamente constituído:

I – presencialmente, mediante protocolo na sede do SEAHPAR;

II – por correspondência com comprovação de entrega; ou

III – por e-mail encaminhado ao endereço eletrônico oficial do SEAHPAR.

Parágrafo Quinto. A manifestação de oposição deverá identificar a razão social e o CNPJ da empresa e conter declaração expressa de oposição à cobrança, dispensado o reconhecimento de firma.

Parágrafo Sexto. A oposição regularmente apresentada produzirá efeitos durante toda a vigência desta Convenção Coletiva, ficando vedada a cobrança da contribuição referente ao respectivo exercício.

Parágrafo Sétimo. As empresas constituídas ou que venham a integrar a categoria econômica após o encerramento do prazo previsto no § 3º poderão apresentar oposição no prazo de 15 (quinze) dias corridos, contado do recebimento da primeira comunicação formal de cobrança.

Parágrafo Oitavo. A ausência de oposição no prazo estabelecido tornará exigível a contribuição prevista nesta cláusula, sem que o seu pagamento implique filiação ou associação automática da empresa ao SEAHPAR.

Parágrafo Nono. O inadimplemento da contribuição exigível sujeitará a empresa, após notificação para pagamento, à multa de 10% (dez por cento) sobre o valor devido, acrescida de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária, sem prejuízo das medidas extrajudiciais e judiciais legalmente cabíveis.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 limita 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 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 da presente Convenção Coletiva 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 benéficos 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 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

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 ou financeiro.sthopa@gmail.com

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

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

Parágrafo Primeiro. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica, ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão, ou inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação (NR) .

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL

Fica instituída e será válida a contribuição negocial profissional, expressamente fixada nesta convenção coletiva de trabalho, aprovada em assembleia geral dos trabalhadores, convocada e realizada de forma regular e legítima, nos termos do art. 611 da seguinte da CLT, para custeio do sindicato profissional, em decorrência da negociação coletiva trabalhista a ser descontado, pela empresa, no contracheque dos trabalhadores no mês imediatamente subsequente à data da assinatura desta convenção, aos filiados deste sindicato profissional.

Parágrafo Primeiro. A empresa abrangida por esta Convenção Coletiva de Trabalho se compromete, até o dia 10 de outubro , em realizar o desconto da Contribuição Negocial, o equivalente a um dia de trabalho, a todos os trabalhadores da categoria demandante. Sendo este desconto referente ao valor correspondente ao trabalhador será de uma vez ao ano.

Parágrafo Segundo. A empresa se compromete, até o dia 10 de novembro, a repassar a contribuição negocial ao sindicato profissional da categoria, sendo o pagamento efetuado diretamente na conta do STHOPA CIDADÃO conforme correlacionados abaixo:

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

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

Pix Cnpj: 84.139.856/0001-32

Parágrafo Terceiro. Fica garantido a todo o empregado da categoria filiado o direito de oposição, bastando, para tanto, entregar a declaração por escrito na sede do STHOPA situada na Rua 77, Qd. 44, Lote 19, Bairro:

Jardim Canadá. Município; Parauapebas/PA, CEP: 68515-000, ou através do e-mail corporativo, pres.sthopa@gmail.com.

Parágrafo Quarto. A empresa que não efetuar o recolhimento desta contribuição até o dia 10 de outubro a ser repassado até o dia 10 de novembro, ficará sujeita ao pagamento de multa de 3% (três por cento) e juros de 10 (dez por cento) ao mês, por cada trabalhador ou fração, e atualização financeira pelo Índice Geral de Preços – INPC.

Parágrafo Quinto. A EMPRESA remeterá ao Sindicato STHOPA CIDADÃO, no prazo de quinze dias, contados da data do recolhimento da Contribuição Negocial dos empregados pertencentes à categoria profissional, relação nominal dos contribuintes, indicando a função de cada um, o salário do mês a que corresponder a contribuição e o respectivo valor recolhido de 01(um) dia por ano, desde que não ultrapasse o valor máximo de R\$100,00 (cem reais), encaminhando cópia de 'Guia de Recolhimento' de Contribuição Negocial - GRCS Para o STHOPA CIDADÃO - Sindicato dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade de Parauapebas.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - ASSEMBLEIA 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 NONA - 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 QUINQUAGÉSIMA - 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.'

}

CLAUDINEI SENA 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 HOTELARIA PARAUAPEBAS PERÍODO 01/08/2026 A 31/07/2027						
PERCENTUAL 01/08/2026 a 31/07/2027 — Piso: 7% Acima do piso: 6%.						
CARGO/SALÁRIO	SALÁRIO ANTERIOR	SALÁRIO ATUAL	HORA NORMAL	H. EXTRA 50%	H. EXTRA 100%	AD.NOT 20%
1/2 OFICIAL DE COZINHA	R\$ 1.676,10	R\$ 1.793,43	R\$ 8,15	R\$ 12,23	R\$ 16,30	R\$ 1,63
AÇOUGUEIRO	R\$ 1.902,32	R\$ 2.035,48	R\$ 9,25	R\$ 13,88	R\$ 18,50	R\$ 1,85
AÇOUGUEIRO I	R\$ 2.113,70	R\$ 2.240,52	R\$ 10,18	R\$ 15,28	R\$ 20,37	R\$ 2,04
AÇOUGUEIRO II	R\$ 2.116,90	R\$ 2.243,91	R\$ 10,20	R\$ 15,30	R\$ 20,40	R\$ 2,04
AÇOUGUEIRO III	R\$ 2.857,40	R\$ 3.028,84	R\$ 13,77	R\$ 20,65	R\$ 27,53	R\$ 2,75
ADMINISTRATIVO	R\$ 2.421,08	R\$ 2.566,34	R\$ 11,67	R\$ 17,50	R\$ 23,33	R\$ 2,33
ADMINISTRATIVO I	R\$ 2.663,16	R\$ 2.822,95	R\$ 12,83	R\$ 19,25	R\$ 25,66	R\$ 2,57
ADMINISTRATIVO II	R\$ 2.929,48	R\$ 3.105,25	R\$ 14,11	R\$ 21,17	R\$ 28,23	R\$ 2,82
ADMINISTRATIVO III	R\$ 3.222,39	R\$ 3.415,73	R\$ 15,53	R\$ 23,29	R\$ 31,05	R\$ 3,11
AJUDANTE DE COZINHA	R\$ 1.653,84	R\$ 1.769,61	R\$ 8,04	R\$ 12,07	R\$ 16,09	R\$ 1,61
AJUDANTE DE MANUTENÇÃO	R\$ 1.998,34	R\$ 2.138,22	R\$ 9,72	R\$ 14,58	R\$ 19,44	R\$ 1,94
ALMOXARIFE	R\$ 2.182,21	R\$ 2.313,14	R\$ 10,51	R\$ 15,77	R\$ 21,03	R\$ 2,10
ANALISTA DE RH JUNIOR	R\$ 3.204,26	R\$ 3.524,69	R\$ 16,02	R\$ 24,03	R\$ 32,04	R\$ 3,20
ANALISTA DE RH MASTER	R\$ 4.264,86	R\$ 4.691,35	R\$ 21,32	R\$ 31,99	R\$ 42,65	R\$ 4,26
ANALISTA DE RH PLENO	R\$ 3.524,68	R\$ 3.877,15	R\$ 17,62	R\$ 26,44	R\$ 35,25	R\$ 3,52
ANALISTA DE RH SÊNIOR	R\$ 3.877,15	R\$ 4.264,87	R\$ 19,39	R\$ 29,08	R\$ 38,77	R\$ 3,88
ARRUMADEIRA	R\$ 1.653,84	R\$ 1.769,61	R\$ 8,04	R\$ 12,07	R\$ 16,09	R\$ 1,61
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	R\$ 2.219,69	R\$ 2.352,87	R\$ 10,69	R\$ 16,04	R\$ 21,39	R\$ 2,14
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO I	R\$ 2.466,34	R\$ 2.614,32	R\$ 11,88	R\$ 17,82	R\$ 23,77	R\$ 2,38
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO II	R\$ 2.647,38	R\$ 2.832,70	R\$ 12,88	R\$ 19,31	R\$ 25,75	R\$ 2,58
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO III	R\$ 2.912,97	R\$ 3.087,75	R\$ 14,04	R\$ 21,05	R\$ 28,07	R\$ 2,81
ASSISTENTE DE TÉCNICO DE NUTRIÇÃO	R\$ 2.727,27	R\$ 3.000,00	R\$ 13,64	R\$ 20,45	R\$ 27,27	R\$ 2,73
ASSISTENTE DE TÉCNICO DE SEGURANÇA	R\$ 2.111,61	R\$ 2.322,77	R\$ 10,56	R\$ 15,84	R\$ 21,12	R\$ 2,11
ASSISTENTE FINANCEIRO	R\$ 2.545,45	R\$ 2.800,00	R\$ 12,73	R\$ 19,09	R\$ 25,45	R\$ 2,55
ATENDENTE BARISTA	R\$ 1.728,38	R\$ 1.849,37	R\$ 8,41	R\$ 12,61	R\$ 16,81	R\$ 1,68
ATENDENTE BARISTA I	R\$ 2.171,32	R\$ 2.301,60	R\$ 10,46	R\$ 15,69	R\$ 20,92	R\$ 2,09
ATENDENTE BARISTA II	R\$ 2.460,84	R\$ 2.608,49	R\$ 11,86	R\$ 17,79	R\$ 23,71	R\$ 2,37
ATENDENTE BARISTA III	R\$ 2.706,92	R\$ 2.869,34	R\$ 13,04	R\$ 19,56	R\$ 26,08	R\$ 2,61
ATENDENTE	R\$ 1.728,81	R\$ 1.849,83	R\$ 8,41	R\$ 12,61	R\$ 16,82	R\$ 1,68
ATENDETE DE BAR	R\$ 2.000,00	R\$ 2.200,00	R\$ 10,00	R\$ 15,00	R\$ 20,00	R\$ 2,00
AUDITOR FINANCEIRO	R\$ 1.798,99	R\$ 1.924,92	R\$ 8,75	R\$ 13,12	R\$ 17,50	R\$ 1,75
AUX. DE COZINHA	R\$ 1.665,79	R\$ 1.782,40	R\$ 8,10	R\$ 12,15	R\$ 16,20	R\$ 1,62
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	R\$ 2.182,21	R\$ 2.313,14	R\$ 10,51	R\$ 15,77	R\$ 21,03	R\$ 2,10
AUXILIAR DE ALMOXARIFE	R\$ 1.728,81	R\$ 1.849,83	R\$ 8,41	R\$ 12,61	R\$ 16,82	R\$ 1,68
AUXILIAR DE BAR	R\$ 1.727,28	R\$ 1.900,00	R\$ 8,64	R\$ 12,95	R\$ 17,27	R\$ 1,73
AUXILIAR DE CAIXA	R\$ 1.653,84	R\$ 1.769,61	R\$ 8,04	R\$ 12,07	R\$ 16,09	R\$ 1,61
AUXILIAR DE CHURRASQUEIRO	R\$ 1.653,84	R\$ 1.769,61	R\$ 8,04	R\$ 12,07	R\$ 16,09	R\$ 1,61
AUXILIAR DE COMPRAS	R\$ 2.182,21	R\$ 2.313,14	R\$ 10,51	R\$ 15,77	R\$ 21,03	R\$ 2,10
AUXILIAR DE ESCRITORIO	R\$ 1.676,10	R\$ 1.793,43	R\$ 8,15	R\$ 12,23	R\$ 16,30	R\$ 1,63
AUXILIAR DE LAVANDERIA	R\$ 1.653,84	R\$ 1.769,61	R\$ 8,04	R\$ 12,07	R\$ 16,09	R\$ 1,61
AUXILIAR DE MANUTENÇÃO	R\$ 1.676,10	R\$ 1.793,43	R\$ 8,15	R\$ 12,23	R\$ 16,30	R\$ 1,63

AUXILIAR DE PRODUÇÃO	R\$ 2.250,12	R\$ 2.385,13	R\$ 10,84	R\$ 16,26	R\$ 21,68	R\$ 2,17
AUXILIAR DE PRODUÇÃO I	R\$ 2.486,33	R\$ 2.635,51	R\$ 11,98	R\$ 17,97	R\$ 23,96	R\$ 2,40
AUXILIAR DE PRODUÇÃO II	R\$ 2.734,95	R\$ 2.899,05	R\$ 13,18	R\$ 19,77	R\$ 26,35	R\$ 2,64
AUXILIAR DE PRODUÇÃO III	R\$ 3.008,44	R\$ 3.188,95	R\$ 14,50	R\$ 21,74	R\$ 28,99	R\$ 2,90
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	R\$ 1.653,84	R\$ 1.769,61	R\$ 8,04	R\$ 12,07	R\$ 16,09	R\$ 1,61
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS I	R\$ 1.930,02	R\$ 2.065,12	R\$ 9,39	R\$ 14,08	R\$ 18,77	R\$ 1,88
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS II	R\$ 2.123,02	R\$ 2.250,40	R\$ 10,23	R\$ 15,34	R\$ 20,46	R\$ 2,05
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS III	R\$ 2.335,32	R\$ 2.475,44	R\$ 11,25	R\$ 16,88	R\$ 22,50	R\$ 2,25
AUXILIAR DE PIZZAOLO	R\$ 1.669,05	R\$ 1.785,88	R\$ 8,12	R\$ 12,18	R\$ 16,24	R\$ 1,62
AUXILIAR DE SALGADEIRA	R\$ 1.653,84	R\$ 1.769,61	R\$ 8,04	R\$ 12,07	R\$ 16,09	R\$ 1,61
AUXILIAR TÉCNICO	R\$ 2.182,21	R\$ 2.313,14	R\$ 10,51	R\$ 15,77	R\$ 21,03	R\$ 2,10
BALCONISTA / BALCONISTA DE CAFETERIA	R\$ 1.653,84	R\$ 1.769,61	R\$ 8,04	R\$ 12,07	R\$ 16,09	R\$ 1,61
BALCONISTA / BALCONISTA DE CAFETERIA I	R\$ 1.819,19	R\$ 1.946,53	R\$ 8,85	R\$ 13,27	R\$ 17,70	R\$ 1,77
BALCONISTA / BALCONISTA DE CAFETERIA II	R\$ 2.001,10	R\$ 2.121,17	R\$ 9,64	R\$ 14,46	R\$ 19,28	R\$ 1,93
BALCONISTA / BALCONISTA DE CAFETERIA III	R\$ 2.201,21	R\$ 2.333,28	R\$ 10,61	R\$ 15,91	R\$ 21,21	R\$ 2,12
BALCONISTA ENTREGADOR	R\$ 1.669,05	R\$ 1.785,88	R\$ 8,12	R\$ 12,18	R\$ 16,24	R\$ 1,62
BALCONISTA VENDEDOR	R\$ 1.669,05	R\$ 1.785,88	R\$ 8,12	R\$ 12,18	R\$ 16,24	R\$ 1,62
BARMEN	R\$ 1.772,01	R\$ 1.896,05	R\$ 8,62	R\$ 12,93	R\$ 17,24	R\$ 1,72
BARMAN LÍDER	R\$ 2.727,28	R\$ 3.000,00	R\$ 13,64	R\$ 20,45	R\$ 27,27	R\$ 2,73
BILHETEIRO / AUXILIAR DE EVENTOS	R\$ 1.653,84	R\$ 1.769,61	R\$ 8,04	R\$ 12,07	R\$ 16,09	R\$ 1,61
CAMAREIRA	R\$ 1.653,84	R\$ 1.769,61	R\$ 8,04	R\$ 12,07	R\$ 16,09	R\$ 1,61
CAMAREIRA I	R\$ 1.708,43	R\$ 1.828,02	R\$ 8,31	R\$ 12,46	R\$ 16,62	R\$ 1,66
CAMAREIRA II	R\$ 1.728,81	R\$ 1.849,83	R\$ 8,41	R\$ 12,61	R\$ 16,82	R\$ 1,68
CAMAREIRA III	R\$ 1.901,68	R\$ 2.034,80	R\$ 9,25	R\$ 13,87	R\$ 18,50	R\$ 1,85
CHAPEIRO	R\$ 1.653,84	R\$ 1.769,61	R\$ 8,04	R\$ 12,07	R\$ 16,09	R\$ 1,61
CHEFE DE COZINHA	R\$ 5.151,88	R\$ 5.460,99	R\$ 24,82	R\$ 37,23	R\$ 49,65	R\$ 4,96
CHURRASQUEIRO	R\$ 1.728,81	R\$ 1.849,83	R\$ 8,41	R\$ 12,61	R\$ 16,82	R\$ 1,68
COMPRADOR	R\$ 3.254,55	R\$ 3.580,00	R\$ 16,27	R\$ 24,41	R\$ 32,55	R\$ 3,25
CONTROLADOR DE ACESSO	R\$ 1.852,77	R\$ 1.982,46	R\$ 9,01	R\$ 13,52	R\$ 18,02	R\$ 1,80
COORDENADOR DE EVENTOS	R\$ 3.754,52	R\$ 3.979,79	R\$ 18,09	R\$ 27,13	R\$ 36,18	R\$ 3,62
COORDENADOR DE EVENTOS I	R\$ 4.602,67	R\$ 4.878,83	R\$ 22,18	R\$ 33,26	R\$ 44,35	R\$ 4,44
COORDENADOR DE EVENTOS II	R\$ 5.062,93	R\$ 5.366,71	R\$ 24,39	R\$ 36,59	R\$ 48,79	R\$ 4,88
COORDENADOR DE EVENTOS III	R\$ 5.559,02	R\$ 5.892,56	R\$ 26,78	R\$ 40,18	R\$ 53,57	R\$ 5,36
COPEIRO(A)	R\$ 1.653,84	R\$ 1.769,61	R\$ 8,04	R\$ 12,07	R\$ 16,09	R\$ 1,61
COSTUREIRO(A)	R\$ 1.653,84	R\$ 1.769,61	R\$ 8,04	R\$ 12,07	R\$ 16,09	R\$ 1,61
COZINHEIRO CHEFE	R\$ 5.996,63	R\$ 6.356,43	R\$ 28,89	R\$ 43,34	R\$ 57,79	R\$ 5,78
COZINHEIRO I	R\$ 1.717,04	R\$ 1.837,23	R\$ 8,35	R\$ 12,53	R\$ 16,70	R\$ 1,67
COZINHEIRO II	R\$ 1.955,44	R\$ 2.092,32	R\$ 9,51	R\$ 14,27	R\$ 19,02	R\$ 1,90
COZINHEIRO III	R\$ 2.202,73	R\$ 2.334,89	R\$ 10,61	R\$ 15,92	R\$ 21,23	R\$ 2,12
COZINHEIRO LÍDER	R\$ 2.775,52	R\$ 2.942,05	R\$ 13,37	R\$ 20,06	R\$ 26,75	R\$ 2,67
CUMINS	R\$ 1.653,84	R\$ 1.769,61	R\$ 8,04	R\$ 12,07	R\$ 16,09	R\$ 1,61
ELETRICISTA DE MANUTENÇÃO	R\$ 2.398,64	R\$ 2.542,56	R\$ 11,56	R\$ 17,34	R\$ 23,11	R\$ 2,31
ENCARREGADO ADMINISTRATIVO	R\$ 3.181,82	R\$ 3.500,00	R\$ 15,91	R\$ 23,86	R\$ 31,82	R\$ 3,18
ENCARREGADO DE LAVANDERIA	R\$ 2.149,51	R\$ 2.278,48	R\$ 10,36	R\$ 15,54	R\$ 20,71	R\$ 2,07
ENCARREGADO FINANCEIRO	R\$ 3.818,18	R\$ 4.200,00	R\$ 19,09	R\$ 28,64	R\$ 38,18	R\$ 3,82
ENCARREGADO GERAL EM LATICÍNIO	R\$ 2.182,21	R\$ 2.313,14	R\$ 10,51	R\$ 15,77	R\$ 21,03	R\$ 2,10
ENCARREGADO GERAL	R\$ 3.024,80	R\$ 3.206,29	R\$ 14,57	R\$ 21,86	R\$ 29,15	R\$ 2,91
ESFIHEIRO I	R\$ 1.665,79	R\$ 1.782,40	R\$ 8,10	R\$ 12,15	R\$ 16,20	R\$ 1,62
ESFIHEIRO II	R\$ 1.881,42	R\$ 2.013,12	R\$ 9,15	R\$ 13,73	R\$ 18,30	R\$ 1,83
ESFIHEIRO III	R\$ 2.107,19	R\$ 2.233,62	R\$ 10,15	R\$ 15,23	R\$ 20,31	R\$ 2,03
ESTOQUISTA	R\$ 1.669,05	R\$ 1.785,88	R\$ 8,12	R\$ 12,18	R\$ 16,24	R\$ 1,62
ESTOQUISTA I	R\$ 1.719,86	R\$ 1.840,25	R\$ 8,36	R\$ 12,55	R\$ 16,73	R\$ 1,67
ESTOQUISTA II	R\$ 1.891,85	R\$ 2.024,28	R\$ 9,20	R\$ 13,80	R\$ 18,40	R\$ 1,84
ESTOQUISTA III	R\$ 2.081,03	R\$ 2.205,89	R\$ 10,03	R\$ 15,04	R\$ 20,05	R\$ 2,01

FORNEIRO	R\$ 2.250,12	R\$ 2.385,13	R\$ 10,84	R\$ 16,26	R\$ 21,68	R\$ 2,17
FORNEIRO I	R\$ 2.637,41	R\$ 2.795,65	R\$ 12,71	R\$ 19,06	R\$ 25,42	R\$ 2,54
FORNEIRO II	R\$ 2.901,14	R\$ 3.075,21	R\$ 13,98	R\$ 20,97	R\$ 27,96	R\$ 2,80
FORNEIRO III	R\$ 3.191,26	R\$ 3.382,74	R\$ 15,38	R\$ 23,06	R\$ 30,75	R\$ 3,08
GARÇOM	R\$ 1.666,89	R\$ 1.783,57	R\$ 8,11	R\$ 12,16	R\$ 16,21	R\$ 1,62
GARÇOM I	R\$ 1.715,47	R\$ 1.835,55	R\$ 8,34	R\$ 12,52	R\$ 16,69	R\$ 1,67
GARÇOM II	R\$ 1.887,00	R\$ 2.019,09	R\$ 9,18	R\$ 13,77	R\$ 18,36	R\$ 1,84
GARÇOM III	R\$ 2.075,71	R\$ 2.200,25	R\$ 10,00	R\$ 15,00	R\$ 20,00	R\$ 2,00
GERENTE ADMINISTRATIVO	R\$ 3.544,63	R\$ 3.757,31	R\$ 17,08	R\$ 25,62	R\$ 34,16	R\$ 3,42
GERENTE DE ALIMENTOS E BEBIDAS I	R\$ 3.024,86	R\$ 3.206,35	R\$ 14,57	R\$ 21,86	R\$ 29,15	R\$ 2,91
GERENTE DE ALIMENTOS E BEBIDAS II	R\$ 4.156,27	R\$ 4.405,65	R\$ 20,03	R\$ 30,04	R\$ 40,05	R\$ 4,01
GERENTE DE BEBIDAS III	R\$ 4.199,95	R\$ 4.451,95	R\$ 20,24	R\$ 30,35	R\$ 40,47	R\$ 4,05
GERENTE DE COMPRAS	R\$ 2.998,32	R\$ 3.178,22	R\$ 14,45	R\$ 21,67	R\$ 28,89	R\$ 2,89
GERENTE DE ESTABELECIMENTO	R\$ 3.857,90	R\$ 4.089,37	R\$ 18,59	R\$ 27,88	R\$ 37,18	R\$ 3,72
GERENTE DE ESTABELECIMENTO I	R\$ 3.888,84	R\$ 4.122,17	R\$ 18,74	R\$ 28,11	R\$ 37,47	R\$ 3,75
GERENTE DE ESTABELECIMENTO II	R\$ 4.277,72	R\$ 4.534,38	R\$ 20,61	R\$ 30,92	R\$ 41,22	R\$ 4,12
GERENTE DE ESTABELECIMENTO III	R\$ 4.705,49	R\$ 4.987,82	R\$ 22,67	R\$ 34,01	R\$ 45,34	R\$ 4,53
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS	R\$ 5.996,63	R\$ 6.356,43	R\$ 28,89	R\$ 43,34	R\$ 57,79	R\$ 5,78
GERENTE GERAL DE HOTEL	R\$ 8.994,96	R\$ 9.534,66	R\$ 43,34	R\$ 65,01	R\$ 86,68	R\$ 8,67
GERENTE DE HOTEL	R\$ 6.193,02	R\$ 6.564,60	R\$ 29,84	R\$ 44,76	R\$ 59,68	R\$ 5,97
GERENTE DE HOTEL NIVEL I	R\$ 6.881,14	R\$ 7.294,01	R\$ 33,15	R\$ 49,73	R\$ 66,31	R\$ 6,63
GERENTE DE HOTEL NIVEL II	R\$ 7.645,70	R\$ 8.104,44	R\$ 36,84	R\$ 55,26	R\$ 73,68	R\$ 7,37
GERENTE DE HOTEL NIVEL III	R\$ 8.410,26	R\$ 8.914,88	R\$ 40,52	R\$ 60,78	R\$ 81,04	R\$ 8,10
GOVERNANTA DE HOTEL	R\$ 4.497,45	R\$ 4.767,30	R\$ 21,67	R\$ 32,50	R\$ 43,34	R\$ 4,33
GOVERNANTA DE HOTEL JUNIOR	R\$ 3.440,54	R\$ 3.646,97	R\$ 16,58	R\$ 24,87	R\$ 33,15	R\$ 3,32
GOVERNANTA DE HOTEL PLENO	R\$ 3.822,82	R\$ 4.052,19	R\$ 18,42	R\$ 27,63	R\$ 36,84	R\$ 3,68
GOVERNANTA EXECUTIVA	R\$ 5.996,63	R\$ 6.356,43	R\$ 28,89	R\$ 43,34	R\$ 57,79	R\$ 5,78
JARDINEIRO	R\$ 1.854,33	R\$ 1.984,13	R\$ 9,02	R\$ 13,53	R\$ 18,04	R\$ 1,80
LAVADEIRA	R\$ 1.653,84	R\$ 1.769,61	R\$ 8,04	R\$ 12,07	R\$ 16,09	R\$ 1,61
LAVADEIRA CHEFE	R\$ 1.696,83	R\$ 1.815,61	R\$ 8,25	R\$ 12,38	R\$ 16,51	R\$ 1,65
LAVADOR DE PRATO	R\$ 1.653,84	R\$ 1.769,61	R\$ 8,04	R\$ 12,07	R\$ 16,09	R\$ 1,61
LÍDER DE EQUIPE	R\$ 1.786,37	R\$ 1.911,42	R\$ 8,69	R\$ 13,03	R\$ 17,38	R\$ 1,74
LÍDER DE EQUIPE I	R\$ 1.964,99	R\$ 2.102,54	R\$ 9,56	R\$ 14,34	R\$ 19,11	R\$ 1,91
LÍDER DE EQUIPE II	R\$ 2.161,48	R\$ 2.291,17	R\$ 10,41	R\$ 15,62	R\$ 20,83	R\$ 2,08
LÍDER DE EQUIPE III	R\$ 2.377,62	R\$ 2.520,28	R\$ 11,46	R\$ 17,18	R\$ 22,91	R\$ 2,29
MAÎTRE DE RESTAURANTE	R\$ 2.562,23	R\$ 2.715,96	R\$ 12,35	R\$ 18,52	R\$ 24,69	R\$ 2,47
MAITRE DE RESTAURANTE NIVEL I	R\$ 2.818,45	R\$ 2.987,56	R\$ 13,58	R\$ 20,37	R\$ 27,16	R\$ 2,72
MAITRE DE RESTAURANTE NIVEL II	R\$ 3.100,30	R\$ 3.286,32	R\$ 14,94	R\$ 22,41	R\$ 29,88	R\$ 2,99
MAITRE DE RESTAURANTE NIVEL III	R\$ 3.410,34	R\$ 3.614,96	R\$ 16,43	R\$ 24,65	R\$ 32,86	R\$ 3,29
MENSAGEIRO	R\$ 1.653,84	R\$ 1.769,61	R\$ 8,04	R\$ 12,07	R\$ 16,09	R\$ 1,61
MOTOQUEIRO ENTREGADOR	R\$ 1.734,27	R\$ 1.855,67	R\$ 8,43	R\$ 12,65	R\$ 16,87	R\$ 1,69
MOTORISTA DE CARRO LEVE	R\$ 2.545,45	R\$ 2.800,00	R\$ 12,73	R\$ 19,09	R\$ 25,45	R\$ 2,55
MOTORISTA DE CARRO PESADO	R\$ 3.181,82	R\$ 3.500,00	R\$ 15,91	R\$ 23,86	R\$ 31,82	R\$ 3,18
MOTORISTA ENTREGADOR	R\$ 1.734,27	R\$ 1.855,67	R\$ 8,43	R\$ 12,65	R\$ 16,87	R\$ 1,69
MOTORISTA ENTREGADOR I	R\$ 1.852,77	R\$ 1.982,46	R\$ 9,01	R\$ 13,52	R\$ 18,02	R\$ 1,80
MOTORISTA ENTREGADOR II	R\$ 2.904,62	R\$ 3.078,90	R\$ 13,99	R\$ 20,99	R\$ 27,99	R\$ 2,80
MOTORISTA ENTREGADOR III	R\$ 3.195,07	R\$ 3.386,77	R\$ 15,39	R\$ 23,09	R\$ 30,79	R\$ 3,08
NUTRICIONISTA	R\$ 5.611,23	R\$ 5.947,90	R\$ 27,04	R\$ 40,55	R\$ 54,07	R\$ 5,41
NUTRICIONISTA I	R\$ 5.947,91	R\$ 6.304,78	R\$ 28,66	R\$ 42,99	R\$ 57,32	R\$ 5,73
NUTRICIONISTA II	R\$ 6.304,78	R\$ 6.683,07	R\$ 30,38	R\$ 45,57	R\$ 60,76	R\$ 6,08
NUTRICIONISTA III	R\$ 7.697,37	R\$ 8.159,21	R\$ 37,09	R\$ 55,63	R\$ 74,17	R\$ 7,42
OPERADOR DE CAIXA	R\$ 1.665,79	R\$ 1.782,40	R\$ 8,10	R\$ 12,15	R\$ 16,20	R\$ 1,62
OPERADOR DE CAIXA I	R\$ 1.673,62	R\$ 1.790,77	R\$ 8,14	R\$ 12,21	R\$ 16,28	R\$ 1,63
OPERADOR DE CAIXA II	R\$ 2.047,08	R\$ 2.169,90	R\$ 9,86	R\$ 14,79	R\$ 19,73	R\$ 1,97

OPERADOR DE CAIXA III	R\$ 2.251,78	R\$ 2.386,89	R\$ 10,85	R\$ 16,27	R\$ 21,70	R\$ 2,17
OPERADOR DE COMPUTADOR	R\$ 3.784,76	R\$ 4.011,85	R\$ 18,24	R\$ 27,35	R\$ 36,47	R\$ 3,65
PASSADEIRA	R\$ 1.653,84	R\$ 1.769,61	R\$ 8,04	R\$ 12,07	R\$ 16,09	R\$ 1,61
PISCINEIRO	R\$ 1.807,41	R\$ 1.933,93	R\$ 8,79	R\$ 13,19	R\$ 17,58	R\$ 1,76
PIZZAILO I	R\$ 1.764,52	R\$ 1.888,04	R\$ 8,58	R\$ 12,87	R\$ 17,16	R\$ 1,72
PIZZAILO II	R\$ 2.011,55	R\$ 2.132,24	R\$ 9,69	R\$ 14,54	R\$ 19,38	R\$ 1,94
PIZZAILO III	R\$ 2.252,93	R\$ 2.388,11	R\$ 10,86	R\$ 16,28	R\$ 21,71	R\$ 2,17
PORTEIRO DE HOTEL	R\$ 1.653,84	R\$ 1.769,61	R\$ 8,04	R\$ 12,07	R\$ 16,09	R\$ 1,61
PROMOTOR DE EVENTOS	R\$ 1.900,99	R\$ 2.034,06	R\$ 9,25	R\$ 13,87	R\$ 18,49	R\$ 1,85
PROMOTOR DE VENDAS	R\$ 2.398,64	R\$ 2.542,56	R\$ 11,56	R\$ 17,34	R\$ 23,11	R\$ 2,31
RECEPCIONISTA	R\$ 2.182,21	R\$ 2.313,14	R\$ 10,51	R\$ 15,77	R\$ 21,03	R\$ 2,10
RECEPCIONISTA DE HOTEL I	R\$ 2.313,14	R\$ 2.451,93	R\$ 11,15	R\$ 16,72	R\$ 22,29	R\$ 2,23
RECEPCIONISTA DE HOTEL II	R\$ 2.487,72	R\$ 2.636,98	R\$ 11,99	R\$ 17,98	R\$ 23,97	R\$ 2,40
RECEPCIONISTA DE HOTEL III	R\$ 2.786,25	R\$ 2.953,43	R\$ 13,42	R\$ 20,14	R\$ 26,85	R\$ 2,68
RECREACIONISTA	R\$ 1.653,84	R\$ 1.769,61	R\$ 8,04	R\$ 12,07	R\$ 16,09	R\$ 1,61
RECREACIONISTA I	R\$ 1.860,73	R\$ 1.990,98	R\$ 9,05	R\$ 13,57	R\$ 18,10	R\$ 1,81
RECREACIONISTA II	R\$ 2.046,80	R\$ 2.169,61	R\$ 9,86	R\$ 14,79	R\$ 19,72	R\$ 1,97
RECREACIONISTA III	R\$ 2.251,47	R\$ 2.386,56	R\$ 10,85	R\$ 16,27	R\$ 21,70	R\$ 2,17
ROPEIRO(A)	R\$ 1.653,84	R\$ 1.769,61	R\$ 8,04	R\$ 12,07	R\$ 16,09	R\$ 1,61
SALADEIRO(A)	R\$ 1.676,10	R\$ 1.793,43	R\$ 8,15	R\$ 12,23	R\$ 16,30	R\$ 1,63
SALGADEIRO(A)	R\$ 1.764,54	R\$ 1.888,06	R\$ 8,58	R\$ 12,87	R\$ 17,16	R\$ 1,72
SECRETARIA EXECUTIVA	R\$ 3.597,98	R\$ 3.813,86	R\$ 17,34	R\$ 26,00	R\$ 34,67	R\$ 3,47
SECRETÁRIA	R\$ 1.728,81	R\$ 1.849,83	R\$ 8,41	R\$ 12,61	R\$ 16,82	R\$ 1,68
SECRETÁRIA I	R\$ 1.815,26	R\$ 1.942,33	R\$ 8,83	R\$ 13,24	R\$ 17,66	R\$ 1,77
SECRETÁRIA II	R\$ 1.996,77	R\$ 2.136,54	R\$ 9,71	R\$ 14,57	R\$ 19,42	R\$ 1,94
SECRETÁRIA III	R\$ 2.196,44	R\$ 2.328,23	R\$ 10,58	R\$ 15,87	R\$ 21,17	R\$ 2,12
SORVETEIRO	R\$ 1.728,81	R\$ 1.849,83	R\$ 8,41	R\$ 12,61	R\$ 16,82	R\$ 1,68
SORVETEIRO I	R\$ 1.855,89	R\$ 1.985,80	R\$ 9,03	R\$ 13,54	R\$ 18,05	R\$ 1,81
SORVETEIRO II	R\$ 2.041,49	R\$ 2.163,98	R\$ 9,84	R\$ 14,75	R\$ 19,67	R\$ 1,97
SORVETEIRO III	R\$ 2.245,63	R\$ 2.380,37	R\$ 10,82	R\$ 16,23	R\$ 21,64	R\$ 2,16
SUB CHEFE	R\$ 4.497,45	R\$ 4.767,30	R\$ 21,67	R\$ 32,50	R\$ 43,34	R\$ 4,33
SUB GERENTE	R\$ 2.800,76	R\$ 2.968,81	R\$ 13,49	R\$ 20,24	R\$ 26,99	R\$ 2,70
SUB GERENTE DE HOTEL	R\$ 5.996,63	R\$ 6.356,43	R\$ 28,89	R\$ 43,34	R\$ 57,79	R\$ 5,78
SUB GERENTE JUNIOR	R\$ 3.640,85	R\$ 3.859,30	R\$ 17,54	R\$ 26,31	R\$ 35,08	R\$ 3,51
SUB GERENTE PLENO	R\$ 5.675,26	R\$ 6.015,78	R\$ 27,34	R\$ 41,02	R\$ 54,69	R\$ 5,47
SUPERVISOR DE ANDARES	R\$ 2.389,85	R\$ 2.533,24	R\$ 11,51	R\$ 17,27	R\$ 23,03	R\$ 2,30
SUPERVISOR DE ANDARES I	R\$ 2.655,40	R\$ 2.814,72	R\$ 12,79	R\$ 19,19	R\$ 25,59	R\$ 2,56
SUPERVISOR DE ANDARES II	R\$ 2.819,26	R\$ 2.988,42	R\$ 13,58	R\$ 20,38	R\$ 27,17	R\$ 2,72
SUPERVISOR DE ANDARES III	R\$ 3.316,78	R\$ 3.515,79	R\$ 15,98	R\$ 23,97	R\$ 31,96	R\$ 3,20
SUPERVISOR DE COMPRAS APAGAR/RECEBER	R\$ 4.927,42	R\$ 5.223,07	R\$ 23,74	R\$ 35,61	R\$ 47,48	R\$ 4,75
SUPERVISOR DE HOTEL	R\$ 3.181,82	R\$ 3.500,00	R\$ 15,91	R\$ 23,86	R\$ 31,82	R\$ 3,18
SUPERVISOR DE RESTAURANTE	R\$ 3.181,82	R\$ 3.500,00	R\$ 15,91	R\$ 23,86	R\$ 31,82	R\$ 3,18
SUSHIMAN	R\$ 2.121,44	R\$ 2.248,73	R\$ 10,22	R\$ 15,33	R\$ 20,44	R\$ 2,04
SUSHIMAN I	R\$ 2.262,90	R\$ 2.398,67	R\$ 10,90	R\$ 16,35	R\$ 21,81	R\$ 2,18
SUSHIMAN II	R\$ 2.545,75	R\$ 2.698,50	R\$ 12,27	R\$ 18,40	R\$ 24,53	R\$ 2,45
SUSHIMAN III	R\$ 3.054,91	R\$ 3.238,20	R\$ 14,72	R\$ 22,08	R\$ 29,44	R\$ 2,94
TÉCNICO DE MAN. DE CENTRAL DE AR	R\$ 3.509,17	R\$ 3.719,72	R\$ 16,91	R\$ 25,36	R\$ 33,82	R\$ 3,38
TÉCNICO DE MANUTENÇÃO	R\$ 2.568,96	R\$ 2.723,10	R\$ 12,38	R\$ 18,57	R\$ 24,76	R\$ 2,48
TÉCNICO DE NUTRIÇÃO	R\$ 4.532,77	R\$ 4.804,74	R\$ 21,84	R\$ 32,76	R\$ 43,68	R\$ 4,37
TÉCNICO DE SEG. DO TRABALHO JUNIOR	R\$ 2.580,26	R\$ 2.735,08	R\$ 12,43	R\$ 18,65	R\$ 24,86	R\$ 2,49
TÉCNICO DE SEG. DO TRABALHO MASTER	R\$ 6.827,56	R\$ 7.237,21	R\$ 32,90	R\$ 49,34	R\$ 65,79	R\$ 6,58
TÉCNICO DE SEG. DO TRABALHO PLENO	R\$ 3.715,56	R\$ 3.938,49	R\$ 17,90	R\$ 26,85	R\$ 35,80	R\$ 3,58
TÉCNICO DE SEG. DO TRABALHO SÊNIOR	R\$ 4.541,26	R\$ 4.813,74	R\$ 21,88	R\$ 32,82	R\$ 43,76	R\$ 4,38
TÉCNICO MANUTENÇÃO I	R\$ 2.889,94	R\$ 3.063,34	R\$ 13,92	R\$ 20,89	R\$ 27,85	R\$ 2,78

TÉCNICO MANUTENÇÃOII	R\$ 3.212,05	R\$ 3.404,77	R\$ 15,48	R\$ 23,21	R\$ 30,95	R\$ 3,10
TÉCNICO MANUTENÇÃO III	R\$ 3.533,03	R\$ 3.745,01	R\$ 17,02	R\$ 25,53	R\$ 34,05	R\$ 3,40
TELEFONISTA	R\$ 1.798,99	R\$ 1.924,92	R\$ 8,75	R\$ 13,12	R\$ 17,50	R\$ 1,75
ZELADOR	R\$ 1.653,84	R\$ 1.769,61	R\$ 8,04	R\$ 12,07	R\$ 16,09	R\$ 1,61

ANEXO II - ATA STHOPA[Anexo \(PDF\)](#)**ANEXO III - ATA SEHAPA**[Anexo \(PDF\)](#)

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

