

**ATA DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA DO SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO, LIMPEZA URBANA, AMBIENTAL E DE ÁREAS VERDES DE ÁREAS VERDES VIAS RODOFERROVIÁRIAS E SIMILARES DE CASCAVEL E REGIÃO, REALIZADA NO DIA 22 DE OUTUBRO DE 2017 PARA DELIBERAÇÃO SOBRE O ROL DE REIVINDICAÇÕES DA CCT/2018/2019 E OUTROS ASSUNTOS**

Aos 22 (vinte) dias do mês de outubro do ano de dois mil e dezessete, às 10h, na ASSERVEL Site à Rua das Palmeiras, 4026, Coqueiral Cascavel-Pr, iniciou-se a Assembleia Geral Extraordinária do Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação, limpeza urbana, ambiental e de áreas verdes de áreas verde vias rodoferroviárias e Similares de cascavel e região, em segunda convocação de acordo com o Edital de Convocação publicado no jornal o Paraná, da edição 12.608 do dia 16 de setembro de 2017, página C4, com a presença de 153 (Cento e cinquenta e três) empregados que assinaram a lista de presença. A Senhora Angela Maria de Oliveira Mereles, Presidente da Entidade, abriu os trabalhos, solicitando a mim Daiane Cristina de Oliveira Paes, que secretariasse os trabalhos e que fizesse a leitura do Edital de Convocação, o que foi feito nos seguintes termos: *"SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO, LIMPEZA URBANA, AMBIENTAL ÁREAS VERDES VIAS RODOFERROVIARIAS E SIMILARES DE Cascavel E REGIÃO - SIEMACO Edital de Convocação - Assembleia Geral Extraordinária A presidente da entidade supra, no uso das atribuições que lhe conferem o Estatuto e a Legislação vigente, convoca todos os empregados das empresas de Asseio e Conservação de Cascavel e Região, associados ou não ao sindicato profissional, a participarem da Assembleia Geral Extraordinária, que será realizada no dia 22 de outubro de 2017 (domingo), às 10h00min (dez horas) na ASSERVEL Site à Rua das Palmeiras, 4026, Coqueiral Cascavel-Pr, para deliberarem sobre as seguintes ordens do dia: a) Discussão e aprovação da minuta de reivindicação para a celebração da Convenção Coletiva de Trabalho para vigência 2018/2019; em especial a equiparação do piso atual da categoria com o piso regional do estado do Paraná; Aprovação e autorização de desconto dos salários dos trabalhadores da taxa assistencial e contribuição sindical urbana sobre reajustamento salarial em favor do sindicato; concessão de poderes a diretoria do sindicato para assinar convenção coletiva de trabalho ou, se fracassarem as negociações para ajuizar dissídio coletivo, ou ainda para representar sindicato em dissídio coletivo que venha ser instaurado.*

Encerrada a leitura, a Sr<sup>a</sup>. Presidente agradeceu a presença dos integrantes da categoria profissional, que compareceram para ouvir, sugerir, discutir e votar as reivindicações para campanha salarial de 2018/2019. A Sr<sup>a</sup>. Presidente lembrou que a convenção coletiva de trabalho vigerá até 31/01/2018 e que o primeiro passo para o início das negociações salariais com a manutenção e melhoria dos benefícios da convenção é a elaboração do rol de reivindicações a ser encaminhado ao sindicato patronal. Informou que, não obstante os problemas do crescimento da economia e das consequências da reforma trabalhista

A 

recentemente vigente, o Siemaco lutará para a reposição e aumento real salarial, melhoria dos benefícios convencionais e tentativa de neutralização dos efeitos negativos da reforma trabalhista através da convenção coletiva de trabalho. A Sr<sup>a</sup>. Presidente esclareceu que, no decorrer do corrente ano, o sindicato recebeu inúmeras sugestões e reivindicações, sendo elaborado um rol de reivindicações a ser lido, discutido e votado na presente assembleia. Anteriormente à sua leitura, a Sr<sup>a</sup>. Presidente abriu a palavra aos presentes que, apresentaram algumas reivindicações que já estavam incluídas no rol previamente elaborado. Finalizadas as apresentações das reivindicações pelos trabalhadores, A Sr<sup>a</sup> Presidente solicitou a Sr<sup>a</sup> da entidade, Daiane Cristina de Oliveira Paes, que fizesse a leitura do rol de reivindicações, o que fez, nos seguintes termos: **"1 – MANUTENÇÃO DAS CLÁUSULAS DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO/2017/2018:** 1.1 - ABRANGÊNCIA. A convenção coletiva abrangerá todos os empregados das empresas de asseio e conservação, inclusive de limpeza pública, salvo celebração de convenção coletiva específica, excetuados os diferenciados, na base territorial dos sindicatos profissionais; 1.2 – NEGOCIAÇÃO. Fica estipulado que, na ocorrência de alteração da conjuntura econômica, bem como no caso de elevação dos índices mensuradores de eventual inflação, a partir de 01.02.2018, acumulando patamar superior a 10%, as partes retornarão às negociações, procedendo a avaliação da quadra econômica e das medidas possíveis de serem adotadas, objetivando, se for o caso, a celebração de eventual termo aditivo; 1.3 – COMPROVANTES E PAGAMENTOS DOS SALÁRIOS. As empresas fornecerão comprovantes de pagamento de salários, discriminando as importâncias pagas, os descontos e o valor correspondente ao FGTS. No caso de descumprimento da obrigação de pagar os salários no prazo legal, fica estabelecida a multa, a ser paga pelo empregador ao empregado prejudicado, em valor equivalente a 2% (dois por cento) do valor devido, por dia de atraso, até o limite máximo de 100% do valor devido. Parágrafo Único – Terão a mesma eficácia os comprovantes emitidos eletronicamente, inclusive por terminais bancários, quando permitida a identificação de todas as rubricas e valores; 1.4 – DESCONTOS DE CONVENIOS. As empresas descontarão de seus empregados, mediante apresentação, pelo sindicato, de relação de nomes e valores, as importâncias correspondentes a convênios, desde que autorizados individualmente pelos mesmos, encaminhando-se cópia destas autorizações à empresa, e observando o limite de 40% da remuneração do empregado, repassando estas importâncias ao sindicato, até o dia 10 de cada mês; Parágrafo Primeiro - As relações deverão ser encaminhadas às empresas até o dia 20(vinte) de cada mês; Parágrafo Segundo - Desde que expressamente autorizado pelo empregado, ficam legitimados os descontos salariais de seguro de vida, assistência médica, vale farmácia e associação funcional, entre outros; Parágrafo Terceiro - Fica estipulada a multa de 10% (dez por cento) sobre os valores devidos, a ser paga pela empresa que descumprir o contido no caput desta cláusula, seja deixando de efetuar os descontos devidos, seja deixando de recolher as importâncias descontadas ao Sindicato Obreiro no prazo estabelecido; 1.5 – SALÁRIO DO SUBSTITUTO. Ao empregado admitido para a função de outro dispensado, sem justa causa, será garantido salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar as vantagens pessoais; 1.6 – PAGAMENTO DO 13º. SALÁRIO E FÉRIAS (ressalvada a atualização do valor da multa). Fica facultado à empresa o pagamento do 13º salário/2018 em parcela única, hipótese em que deverá fazê-lo até o dia 12.12.18, pena de multa de R\$ 450,00, em favor do empregado prejudicado. Parágrafo Primeiro - Assegura-se o adiantamento da gratificação natalina, com o gozo das férias, na forma da legislação em vigor, quando requerido na forma e tempo legais; Parágrafo Segundo - Mediante Acordo Coletivo de Trabalho, as empresas poderão conceder férias individuais àquele que não tenha período aquisitivo completo; 1.7 – HORAS EXTRAS. As duas primeiras horas extras diárias serão pagas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) e as demais com o adicional de 100% (cem por cento); 1.8 – ASSISTÊNCIA MÉDICA (ressalvada a atualização do valor do benefício). As empresas pagarão para o custeio da Assistência Médica de seus empregados, diretamente as instituições a seguir relacionadas, responsáveis pela

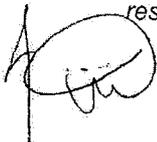
prestação da mencionada assistência médica; **2- CLÁUSULAS DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO/2017/2018, COM AS SEGUINTE ALTERAÇÕES:** 2.1 – VIGÊNCIA E DATA BASE. A vigência da CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO será de 01.02.2018 a 31.01.2019, mantendo-se a data base em 1º de fevereiro; 2.2 – PISOS SALARIAIS. Ficam assegurados como salário de ingresso a todos os empregados em empresas de asseio e conservação, assegurando-se o valor mínimo de R\$ 1.350,00, os seguintes valores, conforme as funções exercidas: A – serventes, lavadores, carregador, auxiliares de serviços gerais R\$ 1.350,00; A.1 – serventes com cumulação de função - R\$ 1.400,00; B – copeiras, cantineiras, merendeiros, auxiliares de cozinha - R\$ 1.400,00; B.1 – copeiras com cumulação de função - R\$ 1.500,00; C – encarregados C.1 – encarregados de 3 a 10 empregados - R\$ 1.800,00; C.2 – encarregados de 11 a 20 empregados - R\$ 2.200,00; C.3 – encarregados acima de 20 empregados - R\$ 2.600,00; D – supervisores e fiscais - R\$ 3.100,00; E – jardineiros - R\$ 1.750,00; F – ascensoristas - R\$ 1.750,00; G – telefonistas - R\$ 1.750,00; H – porteiros - R\$ 1.950,00; H.1 – porteiros (sábados, domingos e feriados) - R\$ 1.350,00; I – garagistas, recepcionistas, assistentes administrativos, monitor/vigia, guardiões, operadores de equipamentos, controladores de acesso e auxiliar multifuncional em plantas industriais - R\$ 1.800,00; J – operadores de máquina costais, roçadeira ou empilhadeira, tratorista - R\$ 1.800,00; K – desinsetizadores, controladores de vetores e tratador de animais - R\$ 1.750,00; L – varredores e coletores L.1 – municípios com até 500.000 – varredores - R\$ 1.500,00 + adicional de insalubridade, respectivamente, de 20% e 40%, sobre o piso salarial; L.2 – municípios com mais de 500.001, piso fixado mediante Acordo Coletivo + adicional de insalubridade, respectivamente, de 20% e 40% sobre o piso salarial M – operadores e classificadores de resíduos - R\$ 1.750,00; N – bombeiro hidráulico - R\$ 1.650,00 + adicional de periculosidade N.1 – bombeiro civil - R\$ 2.250,00 + adicional de periculosidade; O – empregados administrativos, contínuos e menores aprendiz - R\$ 1.350,00; P – cozinheiros, merendeiros - R\$ 1.800,00; Q – auxiliar de lavanderia, auxiliar de cozinha e cantineira - R\$ 1.350,00; R – carregadores e carregadores agrícolas - R\$ 1.650,00; **Parágrafo Primeiro.** Aos trabalhadores lotados em empresas com serviços de asseio e conservação diferenciados, ou seja, serviços que exijam do trabalhador conhecimento técnico da atividade, com ou sem utilização de maquinário, a exemplo dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas e montadoras, será garantido o pagamento de um piso salarial diferenciado do item A da presente cláusula, no valor de R\$ 1.700,00 (um mil, setecentos e cinquenta reais), além dos demais benefícios; **Parágrafo Segundo.** Em caso de cumulação de funções, conforme acima discriminadas, o empregado fará jus ao acréscimo em seu salário de 50% (cinquenta por cento) do piso salarial da função acumulada com a que foi contratada; **Parágrafo Terceiro.** Aos profissionais, assim entendidos os empregados que possuem qualificação profissional, a exemplo de pedreiros, carpinteiros, marceneiros e etc., para efeito de salário de ingresso, quando não estabelecido pelo presente instrumento, será observado o valor fixado como piso da categoria de origem, não podendo, entretanto, ser inferior ao piso da categoria; **Parágrafo Quarto.** Fica assegurado o pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo (40%) ao coletor, inclusive de resíduos vegetais e ao controlador de vetores e, em grau médio (20%) ao varredor, calculando-se sempre referido adicional sobre o valor de R\$ 1.380,00, que servirá de base para o cálculo de toda e qualquer insalubridade. O pagamento do adicional de insalubridade, na forma aqui estipulada, será devido a todos os coletores e varredores da limpeza pública, independente da população do Município atendido e da natureza/composição dos materiais coletadas e varridos; **Parágrafo Quinto.** Aos desinsetizadores, tratadores de animais, trabalhadores em contato direto com resíduos/lixos em áreas de “disposição final” e aos lavadores de veículos e equipamentos utilizados em áreas de “disposição final”, bem assim aqueles que trabalhem em limpeza de “fundo de vale e córregos”, fica assegurado o pagamento do adicional de insalubridade, calculado sobre o valor de R\$ 1.380,00, em grau médio de 20%, ressalvada a apresentação de laudo pericial oficial, que poderá estabelecer outros índices ou mesmo a inexistência de insalubridade, situações nas quais prevalecerá o laudo; **Parágrafo Sexto.** Assegura-se a percepção do adicional de periculosidade, na proporção do tempo de exposição em área de risco, àquele que legalmente faça jus à parcela, se a condição for estipulada mediante acordo coletivo de trabalho; 2.3 – **CORREÇÃO SALARIAL.** Os salários dos empregados abrangidos pela convenção, sem

exceção, serão reajustados, a partir de 1º de fevereiro de 2018 através da aplicação do índice de inflação acumulado no período de 01.02.2017 a 31.01.2018, medido pelo INPC/IBGE, garantindo-se a correção mínima de 15%, se a inflação acumulada for inferior a este percentual e respeitados os valores dos pisos salariais dispostos na cláusula 2.2, do presente; 2.4 - ADICIONAL DE RISCO. Aos empregados que laborem nas atividades de porteiro, garagista, recepcionista, monitor, guardião, vigia e controlador de acesso e outras que ofereçam risco à integridade física do trabalhador, será devido o pagamento de um adicional de risco no valor equivalente a 30% do salário nominal percebido. 2.5 - EQUIPE DE VIDROS E EQUIPE VOLANTE. Os trabalhadores que desempenharem suas funções na limpeza de vidros e equipe volante terão direito a um adicional de penosidade, em valor equivalente a 30% da remuneração percebida; 2.6 - VALE ALIMENTAÇÃO. As empresas concederão a todos os seus empregados, conforme regras específicas adiante indicadas, até o quinto dia útil de cada mês a ser laborado, o vale-alimentação (mercado) no valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais) mensais. Parágrafo Primeiro - O vale alimentação (mercado) será regulado pelo PAT e determinará o desconto de 10% (dez por cento) do valor indicado, e poderá ser concedido, em dinheiro ou tiquete ou cartão, na periodicidade de 30 dias; Parágrafo Segundo - O benefício aqui estipulado não tem natureza salarial e não se integra ao salário do beneficiário para qualquer fim da relação de emprego; Parágrafo Terceiro - Nos postos de serviços onde haja carga horária de no mínimo 04 (quatro) horas, mas que cubram no mínimo cinco dias úteis da semana, fica obrigatório o fornecimento do vale alimentação (mercado) ao trabalhador, na forma do "caput" da presente cláusula, mesmo no caso da empregadora se valer de trabalhadores com carga horária inferior a 04(quatro) horas. E, nos postos de trabalho com jornadas inferiores a 04 horas, mas que não cubram todos os dias da semana, a empresa concederá o benefício no valor de R\$ 17,00 por dia efetivamente trabalhado, autorizado o desconto de 10% de tal valor. No regime SDF, o benefício será pago por dia efetivamente trabalhado no valor de R\$ 17,00. Parágrafo Quarto - Deverá o empregador fornecer o benefício aqui estipulado desde a data da admissão, em até 5 dias dela contados, sendo que, para os meses posteriores, o benefício deverá ser concedido até o 5º. dia útil de cada mês; Parágrafo Quinto - Aos empregados em postos de serviços que concedam alimentação no local, a empresa fornecerá o vale alimentação (mercado) no valor mensal de R\$ 290,00, autorizado o desconto de 10% do referido valor. Parágrafo Sexto - Aos empregados lotados na administração da empresa, fica possibilitada, por negociação direta com o empregador, a substituição do benefício aqui estipulado por tiquete refeição, por dia efetivamente trabalhado, também regulado pelo PAT e autorizado o desconto salarial de 10%, garantindo-se os valores mínimos fixados na presente; Parágrafo Sétimo - O benefício aqui previsto também deverá ser fornecido nos períodos de gozo de férias e de afastamento do trabalho; Parágrafo Oitavo - Estipula-se a multa mensal equivalente a R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais) por empregado e a seu favor, limitada a penalidade ao equivalente a 01 (um) piso salarial, na hipótese de descumprimento de qualquer obrigação aqui estabelecida; 2.7 - VALE TRANSPORTE. As empresas se obrigam a conceder aos seus empregados, o benefício do vale transporte de forma gratuita e nas demais condições legais, ficando assegurado tal benefício a partir da data admissional; Parágrafo Primeiro - Considerando a realidade da atividade empresarial, prestação de serviços a terceiros, com postos de trabalho pulverizados em diversos tomadores e em variados municípios, fica facultada a antecipação do vale transporte em dinheiro, especialmente quando a empregadora, na localidade, não mantiver filial; Parágrafo Segundo - O benefício especificado no parágrafo anterior não tem natureza salarial ou contraprestativa, não se prestando para qualquer fim decorrente do contrato de trabalho; Parágrafo Terceiro - O descumprimento da presente cláusula sujeitará a empresa à multa de R\$ 250,00, por empregado e a favor deste, por mês, limitada a multa a R\$ 2.500,00; 2.8 - RESCISÃO CONTRATUAL. Na rescisão contratual, ficam as empresas obrigadas a dar baixa na CTPS do empregado, proceder ao pagamento das verbas rescisórias, nos prazos legais, e proceder à homologação dos Termos de Rescisão de Contrato de Trabalho dos contratos com vigência igual ou superior a 12 meses, perante as entidades sindicais profissionais, devendo ser efetivada a assistência no prazo máximo de 05 dias úteis, após o término do prazo legal, quando do pagamento via depósito bancário. Parágrafo Primeiro - As empresas que não observarem o disposto na presente cláusula deverão pagar em favor

do empregado prejudicado, independentemente das multas fixadas em Lei, uma multa progressiva da seguinte forma: a) - 20%(vinte por cento) do salário do empregado para o atraso de até 10(dez) dias; b) - Progressivamente, mais 20%(vinte por cento) do salário do empregado, por atraso a cada 10 dias, até o limite máximo equivalente a 1 (um) salário do empregado; Parágrafo Segundo - No caso de não comparecimento do empregado, a empresa dará conhecimento do fato, por escrito, ao Sindicato profissional, comprovando o atendimento do disposto parágrafo único da cláusula 18ª do presente instrumento, o que a desobrigará do disposto no parágrafo primeiro; Parágrafo Terceiro - Na ocorrência de rescisão contratual, sem justa causa, o valor da indenização a ser paga pela empresa, referente ao FGTS, será de 40% (quarenta por cento) sobre o montante de depósitos, correção monetária e juros, inclusive sobre os valores pagos na rescisão e valor sacado; Parágrafo Quarto - A empresa que proceder ao depósito bancário dos valores incontroversos da rescisão do contrato, no prazo estabelecido pelo art. 477 da CLT, ficará desonerada da multa nele prevista, independente da data que houver a assistência, na hipótese do sindicato obreiro não disponibilizar data para a mencionada assistência no prazo legalmente previsto; 2.9 - CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL. O empregador anotará, obrigatoriamente, na Carteira de Trabalho de seus empregados, a real função exercida, a remuneração contratada e todas as alterações ocorridas; Parágrafo Único. A entrega da Carteira de Trabalho pelo empregado deverá ser contra recibo pelo empregador e a devolução da Carteira de Trabalho deverá ser no prazo legal de 48 (quarenta e oito) horas, sob pena de multa diária equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial do trabalhador; 2.10 - ALTERAÇÃO DE EMPRESAS. Ressalvada a negociação coletiva em contrário, ocorrendo a rescisão de contrato entre a empresa prestadora e a tomadora de serviços, a empresa prestadora se obriga a dispensar sem justa causa seus empregados do setor, caso não demita o empregado daquele setor, informar ao mesmo, com pelo menos 30 dias de antecedência, o setor no qual o mesmo irá prestar seus serviços, após a referida rescisão, para que possa, caso não tenha interesse na alteração do setor, solicitar demissão e cumprir o aviso prévio; Parágrafo primeiro - A empresa que não efetuar a comunicação do novo setor de trabalho com antecedência supra, não poderá cobrar do empregado que solicitar demissão, o aviso prévio, mesmo na forma de indenização; Parágrafo segundo - Em não havendo novo posto de serviço, será obrigatória a dispensa sem justa causa do empregado, não sendo permitida a manutenção do empregado na sede da empresa; 2.11 - GESTANTE. Às empregadas gestantes será garantida a estabilidade provisória durante o período de gestação até o término de licença previdenciária, correspondente ao salário maternidade, mais 180 (cento e oitenta) dias; 2.12 - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA. Aos empregados que possuam mais de 01 (um) ano de serviço na empresa, e que lhes falem um período máximo de 24 (vinte e quatro) meses para adquirirem o direito à aposentadoria integral, fica garantido o emprego até a aquisição desse direito. Adquirido o direito, cessa a garantia; Parágrafo Primeiro - Para que goze o benefício da presente cláusula, deverá o empregado comprovar o seu tempo de serviço, por escrito, ao empregador; Parágrafo Segundo - No momento da rescisão contratual fica o empregado obrigado a informar o seu direito à estabilidade, fazendo lançar tal situação no recibo rescisório. Ausente tal observação, não se aplica o benefício da presente cláusula; 2.13 - JORNADA DE TRABALHO. Faculta-se à empresa celebrar acordo de prorrogação de jornada de trabalho, visando a compensação de horas de trabalho no mesmo mês laborado, via acordo individual, para trabalhadores, homens ou mulheres, com mais de 18 anos, inclusive para regulação da "semana espanhola", pela qual poderá ser cumprida em uma semana a carga horária de 40 horas e na outra a carga de 48 horas, sem pagamento de horas extras. Parágrafo Primeiro - Fica estabelecido que aos empregados contratados para jornada diária de 04 (quatro) horas, a jornada semanal será de 22 (vinte e duas) horas, obedecendo-se assim, a redução proporcional à jornada de 44 horas; Parágrafo Segundo - Àqueles que desempenhem as funções de porteiro, garagista, recepcionista, monitores ou operadores de equipamentos, caixas, guardiões, vigias, bombeiros hidráulicos e auxiliar multifuncional em plantas industriais, fica facultada a possibilidade de, mediante acordo individual com o seu empregador, adoção do regime de trabalho de 12x36 horas, sem percepção de horas extras, assegurando-se o piso salarial e a percepção integral dos tickets refeição. Para as demais funções, a implantação do regime de trabalho 12x36

deverá ser realizada mediante acordo coletivo, devidamente celebrado com o sindicato profissional; Parágrafo Terceiro - Pela presente convenção coletiva de trabalho fica a empresa autorizada a ajustar, com seu empregado, com assistência do sindicato obreiro, o regime de compensação e banco de horas, mediante acordo coletivo de trabalho, independentemente do prazo para compensação; Parágrafo Quarto - Pelo presente instrumento, ficam legitimados o labor em domingos e feriados, garantida a folga compensatória, na forma da legislação, aos empregados lotados em tomadores de serviços que operem em tais dias (p. ex. hospitais, shoppings, aeroporto, rodoviária e etc.) e nas empresas que adotem o regime SDF; Parágrafo Quinto - Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, observados os incisos I a IV da Portaria 373/11. 2.14 - ABONO DE FALTAS. Serão consideradas ausências legais e, portanto, remuneradas, as seguintes situações e períodos: a - para prestação de exames escolares e vestibulares, nos dias de sua ocorrência; b - para acompanhamento de consulta ou internação de cônjuge, ascendente ou descendente, sempre que necessário; c - 5 (cinco) dias no caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente ou parente até o 6º grau; d - 2 (dois) dias no caso de necessidade de obtenção de documentos legais; e - as terças-feiras de carnaval e a quarta-feira de cinzas, o dia do trabalhador na limpeza, e os dias 24 e 31 de dezembro; Parágrafo Primeiro - Serão aceitos para justificativa de faltas todos os atestados médicos e odontológicos, decorrentes de consultas/internamento do empregado ou de seus dependentes; Parágrafo Segundo - Fica terminantemente proibido o chamado retorno do empregado ao médico da empresa para validação do atestado médico emitido pelo respectivo profissional que atendeu o empregado. 2.15 - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS. O empregador fornecerá gratuitamente uniformes completos a todos os empregados, quando de sua admissão, em número de 3 (três), sendo que deverão ser substituídos sempre que necessário, de forma a que o empregado sempre possua 3 (três) conjuntos, possibilitando o uso de um enquanto os outros estão sendo lavados; Parágrafo Primeiro - Caberão às empresas o ônus de manutenção e lavagem dos uniformes, seja através de pagamento das despesas, seja através do recolhimento dos uniformes para lavagem; Parágrafo Segundo - A empresa deverá também fornecer agasalhos e botas impermeáveis, para uso quando necessário. 3 - **NOVAS CLÁUSULAS CUJA INCLUSÃO SE REIVINDICA:** 3.1 - CORREÇÃO SALARIAL AUTOMÁTICA. A remuneração dos empregados abrangidos pela presente convenção será corrigida automaticamente sempre que a inflação acumulada, segundo o INPC/IBGE atingir 5% (cinco por cento); 3.2 - PRODUTIVIDADE. Sobre os salários já reajustados, será concedido o percentual de 10% (dez por cento), a título de aumento por produtividade; 3.3 - AUMENTO REAL. Sobre os salários já reajustados na forma das cláusulas anteriores, será concedido o percentual de 10% (dez por cento) a título de aumento real de salários; 3.4 - GARANTIA SALARIAL MÍNIMA. Fixa-se como o menor salário possível de ser pago pelas empresas, independentemente da função e da jornada de trabalho, o valor de R\$ 1.350,00 (um mil, trezentos e dez reais), salvo valor superior fixado pelo Piso Regional do Estado do Paraná; 3.5 - ADICIONAL DE ASSIDUIDADE. Todos os empregados receberão o adicional de assiduidade equivalente a 10% do salário nominal, à exceção dos empregados que tiverem faltas injustificadas no mês de apuração do salário; 3.6 - INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. Todos os empregados que trabalhem em contato direto ou indireto com o lixo terão direito ao recebimento de adicional de insalubridade de 40% sobre sua remuneração; Aos empregados que laborem em contato com agentes que provoquem graves riscos de contaminação, tais como lixo hospitalar, limpeza de canais, etc., o adicional de insalubridade será de 50% sobre sua remuneração; Aos empregados que laborem em contato ou em locais onde existam produtos inflamáveis ou explosivos, fica garantido o adicional de periculosidade, de 40% sobre a remuneração percebida; Aos empregados que laborem na higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, considerado como labor com lixo urbano na forma da Súmula 448, do TST, fica garantido o adicional de insalubridade de 40% sobre a remuneração percebida; Aos empregados que laboram em atividades em altura (acima de 2 metros - NR-35), fica garantido o adicional de periculosidade de 30% sobre sua remuneração; 3.7 - ANUÊNIO. Garante-se aos trabalhadores que venham a completar 1 (um) ano na empresa, o pagamento de anuênio em valor correspondente a 5% (cinco por cento) da remuneração, para cada ano

completo de empresa; 3.8 - REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO. A jornada dos trabalhadores deverá ser reduzida em 10% (dez por cento), ou seja, a título de exemplo, jornada de trabalho semanal de 44 deverá ser reduzida para 40 horas semanais e assim sucessivamente, conforme a jornada de trabalho contratada, a partir de 1º de fevereiro de 2018, sem qualquer redução nos salários e quaisquer direitos e benefícios; 3.9 - INTERVALO PARA LANCHE. O empregador concederá aos seus empregados cuja jornada ultrapasse de 4 horas contínuas, um intervalo para lanche, de 15 minutos, computados como laborados na jornada, devendo fornecer gratuitamente aos mesmos um lanche composto de, no mínimo, café, leite, pão e manteiga; O intervalo para lanche será concedido independentemente do intervalo previsto no artigo 71, da CLT; 3.10 - TRABALHO AOS SÁBADOS, DOMÍNGOS E FERIADOS. O empregador se obriga a extinguir o trabalho aos sábados, domingos e feriados, sendo que somente será permitido o trabalho nestes dias até às 12h00min (doze) horas, devendo estas horas laboradas serem consideradas como extras, e remuneradas com o adicional de 200%; A Terça-feira de carnaval é considerada feriado para todos os efeitos trabalhistas; 3.11 - FORMA DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS. Os salários deverão ser calculados conforme a jornada diária laborada pelo empregado, de acordo com os pisos salariais estabelecidos em Convenção Coletiva de Trabalho, ou seja, para o empregado que labore 8 (oito) horas diárias, deverá ser pago o piso salarial, sendo que a proporcionalidade salarial deverá ser calculada conforme a jornada diária laborada; Parágrafo Único. Fim do pagamento dos salários por hora, devendo-se os salários serem calculados conforme caput desta cláusula; 3.12 - PAGAMENTO DE SALÁRIOS E ADIANTAMENTOS. As empresas pagarão a remuneração dos empregados impreterivelmente até o último dia útil do mês laborado e concederão um adiantamento salarial até o dia 15 de cada mês, este em valor correspondente a 40% da remuneração; Parágrafo Primeiro. No caso de pagamento através de crédito em conta bancária, toda e qualquer despesa com cartão, extrato, saque, deverão ser integralmente pagas pelo empregador, não podendo incidir qualquer espécie de ônus ao trabalhador; Parágrafo Segundo. O pagamento da remuneração devida além do prazo fixado no caput da presente cláusula, o empregador pagará uma multa em favor do empregado prejudicado, equivalente a 10%, sobre o valor devido, por dia de atraso; 3.13 - DUPLA FUNÇÃO. Fica proibida a exigência de que o empregado exerça função diversa da para a qual foi contratada, sendo que, na ocorrência deste fato, terá o empregado direito aos salários correspondentes às duas funções; 3.14 - VALE-REFEIÇÃO. O empregador fornecerá gratuita e mensalmente aos empregados, independentemente da jornada laborada, até o quinto dia útil do mês a ser laborado, Vales-Refeição, num total de 25 (vinte e cinco) tickets com valor unitário de R\$ 20,00 (vinte reais), totalizando R\$ 500,00 (quinhentos reais), inclusive nos períodos de afastamento e de gozo de férias dos empregados; Parágrafo único - Aos empregados que recebam alimentação no local de trabalho, o valor unitário do vale-refeição será de R\$ 17,00 (dezessete reais), totalizando R\$ 425,00 (quatrocentos e vinte e cinco reais), considerando 25 (vinte e cinco) tickets; 3.15 - CESTA BÁSICA. O empregador fornecerá mensalmente aos seus empregados uma cesta básica de alimentos, gratuitamente, no valor de R\$ 400,00 (quatrocentos reais), segundo avaliação do DIEESE, inclusive nos períodos de afastamento e de gozo de férias; 3.16 - AMAMENTAÇÃO. A empregada mãe terá direito, por dia, a dois intervalos de 1 hora cada, intervalos estes computados como laborados em sua jornada, e que poderão, a critério da empregada, serem usufruídos em um único período de 2 horas no início ou no final do expediente; 3.17 - AUXILIO CRECHE. O empregador reembolsará aos empregados com filhos até 10 (dez) anos de idade, as despesas que os mesmos tiverem com creches, sendo que para os pais que não deixarem seus filhos em creches, a empresa efetuará o pagamento do valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais) mensais, para ajuda no custeio da educação e cuidados com a criança; 3.18 - ESTABILIDADE - AFASTAMENTO POR ACIDENTE OU DOENÇA PROFISSIONAL. Aos empregados que se afastarem por motivo de acidente ou doença profissional, fica garantida a estabilidade no emprego, por 18 (dezoito) meses após o seu retorno ao serviço, ressalvada a condição mais vantajosa, estabelecida em Lei; 3.19 - ESTABILIDADE - AFASTAMENTO POR DOENÇA. Aos empregados que se afastarem do serviço por motivo de doença, fica garantida a estabilidade no emprego por 12 (doze) meses após o seu retorno ao serviço, ressalvada a condição mais vantajosa estabelecida em Lei; 3.20 - COMPLEMENTAÇÃO

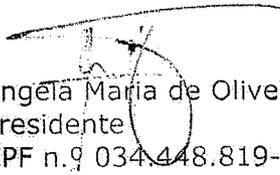


SALARIAL - AUXILIO DOENÇA/ACIDENTE. O empregador pagará ao empregado afastado do serviço uma complementação salarial, de forma a que este não perceba, no período do afastamento, remuneração inferior a que percebia em atividade; 3.21 - DOCUMENTOS. Aos empregados serão entregues cópias de todos os documentos por eles assinados e, se requeridos, deverão ser entregues no prazo de 3 (três) dias, sob pena de considerá-los nulos, pois assinados sem os requisitos legais; 3.22 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. O contrato de experiência somente será admitido pelo prazo máximo de 30 (trinta) dias, e para as funções técnicas, sendo que para validade deverão constar as assinaturas do empregado sobre as datas do início e término. Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado já tiver prestado serviços no tomador de serviços para onde for designado; 3.23 - EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA. O empregador se obriga a fornecer aos seus empregados equipamentos de segurança necessários ao desempenho da função; 3.24 - PREENCHIMENTOS DE FORMULÁRIOS. O empregador se obriga ao preenchimento dos formulários exigidos pela Previdência Social, para concessão de benefícios ao empregado, no prazo máximo de 2 dias úteis; 3.25 - FÉRIAS PROPORCIONAIS - TERÇO CONSTITUCIONAL. O empregador se obriga ao pagamento de férias aos empregados, na proporção mínima de 1/12 para cada 14 dias ou mais laborados pelo empregado, sempre acrescidas da gratificação de 1/3, inclusive quando do desligamento, qualquer que seja o motivo; 3.26 - PERÍODO DE GOZO DAS FÉRIAS. O empregador concederá férias ao empregado no período solicitado por este, desde que adquirido o direito e que a solicitação seja apresentada com antecedência de 60 (sessenta) dias; 3.27 - FÉRIAS - MESMO TOMADOR DE SERVIÇOS. Aos empregados que laborem ao mesmo tomador de serviços há mais de 3 (três) anos consecutivos e sem fruição de férias, independentemente do empregador e do tempo de contrato, será garantida a concessão de férias de 30 (trinta) dias; 3.28 - PRIMEIROS SOCORROS. O empregador manterá em local acessível a todos os empregados, um estojo contendo material de primeiros socorros; 3.29 - DISPENSA POR JUSTA CAUSA. O empregador se obriga a, no caso de dispensa por justa causa, fornecer ao empregado, contra recibo, declaração por escrito contendo a causa e o enquadramento desta na CLT, sob pena de ser caracterizada a dispensa como imotivada; 3.30 - PUNIÇÕES. O empregador não aplicará aos seus empregados qualquer punição (advertência, suspensão, despedida por justa causa), sem antes submeter os fatos a uma comissão constituída por representantes do sindicato profissional; 3.31 - VESTIÁRIOS. O empregador se obriga a manter em locais acessíveis a todos os empregados, para que os mesmos possam fazer uso em durante toda a jornada de trabalho, vestiários apropriados com armários, sanitários e chuveiros; 3.32 - BEBEDOUROS. O empregador se obriga a manter em locais acessíveis a todos os empregados, água potável para consumo dos mesmos, durante toda a jornada de trabalho; 3.33 - COMPARECIMENTO DO EMPREGADO EM CURSOS E CONGRESSOS. O empregador liberará seus empregados, indicados pelo sindicato profissional, sem prejuízo da remuneração, para participarem de congressos, eventos, seminários, cursos ou outras atividades sindicais; 3.34 - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS - As empresas manterão um Plano de Participação nos Resultados, conforme previsto no artigo 7º., inciso XI, da CF, garantindo-se o pagamento anual de 2 (dois) salários nominais de cada empregado; 3.35 - PAGAMENTO DO PIS. O empregador providenciará para que o pagamento do PIS seja efetuado no próprio local de trabalho do empregado e, não o fazendo, deverá conceder um dia de licença remunerada para que o empregado possa efetuar o recebimento. Parágrafo único. Na hipótese de recebimento do PIS pelo empregador, sem o devido repasse ao respectivo empregado no prazo máximo de 5 (cinco) dias, o empregador deverá pagar em dobro o valor do benefício recebido; 3.36 - RELAÇÃO DE ADMITIDOS E DEMITIDOS. O empregador encaminhará ao sindicato profissional, contra recibo, a relação de empregados admitidos e demitidos, mensalmente; 3.37 - SINDICALIZAÇÃO. O sindicato profissional terá livre acesso às dependências das empresas e aos seus empregados, para que possa exercer suas atividades, inclusive a de buscar a sindicalização dos mencionados trabalhadores; 3.38 - DELEGADOS SINDICAIS. Os delegados sindicais indicados pelo sindicato profissional gozarão das mesmas prerrogativas e direitos dos dirigentes sindicais; 3.39 - COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO DE EMPREGADOS - ARTIGO 510-A CLT. As empresas que contam com mais de 200 (duzentos) empregados

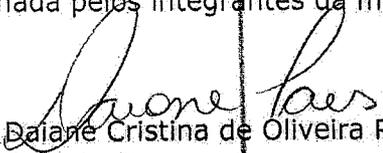
no Estado do Paraná, caso a mesma ou seus empregados desejem constituir a comissão de representação dos empregados, deverá: a) comunicar com antecedência de 90 (noventa) dias os respectivos sindicatos profissionais de sua base territorial e o sindicato patronal; b) permitir a participação e acompanhamento das eleições pelos sindicatos profissionais; c) o mandato dos membros da comissão de representantes dos empregados será de 3 (três) anos; d) conceder estabilidade provisória no emprego desde a candidatura até 2 (dois) anos após o término do mandato, independentemente da ocorrência de qualquer motivo (disciplinar, técnico, econômico ou financeiro); d) fornecer toda documentação relativa a eleição aos sindicatos profissionais; 3.40 – LABOR INSALUBRE – GESTANTE. O labor da gestante em atividade insalubre em grau médio e mínimo, se recomendado por laudo médico não oriundo de profissional do Instituto de Saúde do Trabalhador em Serviços, deverá ser submetido ao referido instituto para ratificação ou não da recomendação da continuidade do labor em ambiente insalubre; 3.41 – TRABALHO INTERMITENTE. Os contratos de trabalho intermitentes deverão prever, além das condições legais, sob pena de nulidade: a) garantia mínima salarial para o empregado, considerando a proporcionalidade entre o piso salarial da respectiva função contratada e a jornada laborada mensalmente, de 80% (oitenta por cento) do piso salarial; b) indicação dos locais de prestação de serviços; c) fixação da jornada em diurno ou noturna; d) formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços; e) pagamento de todos direitos trabalhistas, proporcionalmente ao período laborado, garantindo-se o percentual mínimo de 80% do piso salarial da função contratada. Parágrafo Único. Na hipótese de descumprimento de qualquer formalidade, o contrato de trabalho intermitente será considerado nulo, convertendo-se para modalidade de contrato de trabalho por prazo indeterminado; 3.42 – RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR ACORDO. As rescisões dos contratos de trabalho por acordo prevista no artigo 484-A da CLT, sob pena de nulidade e conversão em dispensa sem justa causa, independentemente da vigência do contrato de trabalho rescindido, deverão ser submetidas à assistência dos sindicatos profissionais, afim do empregado ratificar o ajuste firmado com seu ex-empregador; 3.43 - GARANTIA DE EMPREGO. Fica estabelecida a garantia de emprego, na vigência desta convenção coletiva de trabalho, a todos os empregados, somente sendo permitido o despedimento no caso de justa causa; 3.44 – LICITAÇÕES E CONCORRÊNCIAS – RESPEITO A ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO PRATICADOS Todas as empresas de asseio e conservação, visando a garantia dos direitos já conquistados pelos trabalhadores, bem como, evitando-se a concorrência desleal, deverão participar de processos licitatórios e concorrências de contratos tomando-se como base inicial de custo, eventual acordo coletivo de trabalho firmado entre a empresa prestadora de serviços e o sindicato profissional; Parágrafo Único – No intuito do cumprimento do caput da presente cláusula, o tomador de serviços, seja de natureza pública, seja de natureza privada, deverá prever o cumprimento mínimo do acordo coletivo de trabalho mantido pela última empresa prestadora de serviços; 3.45 - RESPEITOS ÀS NORMAS CONSTITUCIONAIS E À CONVENÇÃO. O empregador respeitará, sem exceções, aos dispositivos benéficos aos empregados e que tenham reflexos no contrato de trabalho; 3.46 - AÇÃO JUDICIAL. Fica reconhecida a legitimidade do sindicato profissional, para, em nome próprio, independentemente de autorização dos trabalhadores, ingressar com ações judiciais, objetivando o cumprimento de qualquer das disposições da presente Convenção Coletiva de Trabalho e o recebimento de diferenças salariais, diferenças de benefícios e de multas devidas; 3.47 – ULTRATIVIDADE. As cláusulas normativas da Convenção Coletiva de Trabalho, visando a segurança jurídica das partes – empregadores e empregados, inclusive de terceiros contratantes das empresas, integrarão os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho. **4 – CLÁUSULAS CUJA A EXCLUSÃO SE REIVINDICA:** 4.1 – INDENIZAÇÃO ADICIONAL E MULTA DO FGTS. Mediante acordo coletivo de trabalho, com a assistência da entidade sindical patronal, poderá ser estabelecida condição especial, quanto às verbas aviso prévio, indenização adicional e multa do FGTS, quando da terminação de contratos entre a empregadora e tomadores de serviços.” A Presidente informou que, após discutidas e deliberadas, estas são as reivindicações a serem apresentadas ao sindicato patronal visando a celebração de Convenção Coletiva de Trabalho/2018/2019, colocando, novamente, à disposição

dos presentes para sugestões, discussões e inclusões no referido rol. Em virtude da ausência de manifestação dos interessados presentes, a proposta foi submetida à apreciação dos mesmos. Prosseguiu-se esclarecendo que a votação seria individual, ou seja, quem quisesse aceitar as reivindicações apresentadas para encaminhamento ao sindicato patronal, votaria sim, se manifestando com o levantamento dos braços e mãos, e quem não aceitasse as reivindicações teria a faculdade de recusar o rol de reivindicações, mantendo-se inerte, sendo que, ao final da votação seriam contabilizados os votos apresentados e se somados os votos que aceitaram as propostas equivalessem à metade mais um dos votos, estaria aprovado o rol de reivindicações. Feitas as considerações, em seguida foi procedida a votação do rol de reivindicações. Encerrada a votação, feita a contagem dos votos, o resultado foi de 153 (cento e cinquenta e três) votos sim e nenhum voto não, resultando por unanimidade de votos a aceitação do rol de reivindicações a ser apresentado ao sindicato patronal. Passando ao segundo item do dia, a Sr<sup>a</sup>. Presidente informou que procederia a votação da autorização para a diretoria sindical negociar e celebrar Convenção Coletiva de Trabalho ou em caso de insucesso requerer a instauração de dissídio coletivo. Procedida a votação, feita a contagem dos votos, o resultado da votação foi de 153 (cento e cinquenta e três) votos sim e nenhum voto não, resultando por unanimidade de votos a concessão de autorização para a diretoria sindical negociar e celebrar Convenção Coletiva de Trabalho ou, no caso de insucesso requerer a instauração de dissídio coletivo. Passando ao terceiro item do dia, a Sr<sup>a</sup>. Presidente passou à discussão e votação da contribuição assistencial a ser descontada dos integrantes da categoria profissional, para manutenção do sindicato de classe, conforme ajustado em Convenção Coletiva de Trabalho, sugerindo que o valor único e anual de R\$ 60,00 (sessenta reais), descontado no salário do mês de fevereiro/2018 com pagamento previsto para o quinto dia útil do mês de março/2018; que referida contribuição assistencial poderá ser contestada pelo empregado não associado, com o exercício do direito de oposição no prazo de até 10 (dez) dias após a assinatura da convenção coletiva de trabalho. Aberta a palavra aos presentes, ninguém se manifestou. Procedida a votação, feita a contagem dos votos, o resultado da votação foi de 153 (cento e cinquenta e três) votos sim, sendo aprovado por unanimidade o desconto da contribuição assistencial anual de todos empregados, associados ou não, no valor de R\$ 60,00 (sessenta reais), com o direito de oposição podendo ser exercido pelos empregados não associados, em até 10 (dez) dias após a assinatura da norma convencional, visando a manutenção do sindicato profissional. Diante dos resultados das deliberações tomadas na presente assembleia, não sendo apresentado qualquer protesto ou impugnação, a Sr<sup>a</sup>. Presidente informou que encaminhará o rol de reivindicações ao sindicato patronal, para início das negociações da Convenção Coletiva de Trabalho/2018/2019, informando que os resultados das negociações serão divulgados à categoria dos jornais, informativos, meios digitais e redes sociais. Encerrada a Assembleia, sendo estes os itens da ordem do dia, a Sr<sup>a</sup>. Presidente tornou a deixar a palavra livre para quem quisesse dela fazer uso e, como ninguém se manifestou, deu-se por encerrada a

Assembleia, às 11h45min, agradecendo a presença de todos, sendo lavrada a presente ata que foi assinada pelos integrantes da mesa.



Angéla Maria de Oliveira Mereles  
Presidente  
CPF n.º 034.448.819-59



Dajane Cristina de Oliveira Paes  
Secretaria  
CPF n.º 057.854.289-70