

ATA DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA DO SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO, LIMPEZA URBANA, LIMPEZA PÚBLICA E EM GERAL, AMBIENTAL, ÁREAS VERDES, ZELADORIA E SERVIÇOS TERCEIRIZADOS DE MARINGÁ E REGIÃO, REALIZADA NO DIA 19 DE NOVEMBRO DE 2023 PARA DELIBERAÇÃO SOBRE O ROL DE REIVINDICAÇÕES DA CCT 2024/2026 E OUTROS ASSUNTOS

Aos 19 (dezenove) dias do mês de novembro do ano de dois mil e vinte e três, às 11h00min, na sede do Centro de Tradições Gaúchas de Maringá – CTG Rincão Verde, localizada na Rodovia PR 317, KM 05, n.º 6.747, Bairro Gleba Ribeirão Pinguim, Maringá, PR, iniciou-se a Assembleia Geral Extraordinária do Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação, Limpeza Urbana, Limpeza Pública e em Geral, Ambiental, Áreas Verdes, Zeladoria e Serviços Terceirizados de Maringá e Região, em segunda convocação de acordo com o Edital de Convocação, com a presença de 285 (duzentos e oitenta e cinco) empregados que assinaram a lista de presença. O Senhor Rogério Marcos Coutinho, diretor da Entidade, abriu os trabalhos, solicitando a mim Andre Oliveira da Silva, 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, LIMPEZA PÚBLICA E EM GERAL, AMBIENTAL, ÁREAS VERDES, ZELADORIA E SERVIÇOS TERCEIRIZADOS DE MARINGÁ E REGIÃO – CNPJ – 80.890.924/0001-40 Edital de Convocação – Assembleia Geral Extraordinária** O presidente da entidade supra, no uso das atribuições que lhe conferem o Estatuto e a Legislação vigentes, convoca todos os empregados das empresas de Asseio e Conservação, Limpeza Urbana, Limpeza Pública e em Geral, Ambiental, Áreas Verdes, Zeladoria e Serviços Terceirizados de Maringá e Região, associados ou não ao sindicato profissional, a participarem da Assembleia Geral Extraordinária, que será realizada no dia 19 de novembro de 2023 (domingo), às 10h30min (dez horas e trinta minutos) na sede do Centro de Tradições Gaúchas de Maringá – CTG Rincão Verde de Maringá, localizado na Rodovia PR 317, Km 05, n.º 6.747, Bairro Gleba Ribeirão Pinguim, Maringá, PR, para deliberarem sobre as seguintes ordens do dia: a) Discussão e votação do rol de reivindicações a ser apresentado ao Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Paraná, visando a celebração da Convenção Coletiva de Trabalho com abrangência para todos os integrantes das categorias representadas pelo sindicato profissional; b) Autorização para a Diretoria do Sindicato profissional negociar as reivindicações apresentadas e a celebrar Convenção Coletiva de Trabalho com vigência de até 24 meses ou, no caso de insucesso nas negociações, requerer a instauração do dissídio coletivo; c) Discussão e votação sobre a contribuição a ser descontada de todos empregados da categoria profissional, independentemente da condição de associado e da possibilidade e autorização de destinação parcial dos créditos arrecadados em favor da confederação, central sindical e federação que a entidade sindical esteja filiada, bem como, sobre o exercício do direito de oposição dos empregados não associados a entidade sindical; d) Assuntos gerais; Não havendo, na hora acima designada número suficiente de empregados para a instalação dos trabalhos em primeira convocação, a assembleia será realizada trinta minutos após, no mesmo local, ou seja, às 11:00hs (onze horas), em segunda convocação, com qualquer número de presentes. O sindicato disponibilizará transporte gratuito a todos empregados da categoria saindo da sede administrativa da entidade, localizada à Rua Cariovaldo Ferreira, n.º 895, Bairro Zona 8, Maringá, PR, a partir das 08:00hs (oito horas) e retorno ao local de origem, a partir do término da assembleia geral extraordinária. Maringá, 13 de novembro de 2023. Rogério Marcos Coutinho – Diretor Presidente Encerrada a leitura, o Sr. Presidente agradeceu a presença dos integrantes da categoria profissional, que compareceram para ouvir, sugerir, discutir e votar as reivindicações para campanha salarial de 2024/2026. O Sr. Presidente



relembrou que a convenção coletiva de trabalho vigorará até 31/01/2024 e que há necessidade de debatermos e votar o rol de reivindicações da categoria para início das negociações salariais visando a celebração da convenção coletiva de trabalho com o sindicato patronal. Informou que o sindicato profissional já colheu reivindicações durante o ano de 2023 através de sua assessoria de base e através dos atendimentos realizados durante o ano, sendo elaborado uma prévia do rol de reivindicações a ser lido, discutido e votado na presente assembleia. Anteriormente à sua leitura, o Sr. Presidente abriu a palavra aos presentes que, apresentaram algumas reivindicações, quais sejam: retirada do desconto dos 20% do vale alimentação, retirada do desconto do VA quando houver falta justificada, o pagamento de um auxílio combustível aos que não utilizam transporte público e utilizam veículo particular para ir e voltar do trabalho, aumento dos salários e do VA, pagamento do adicional de insalubridade aos empregados que limpam banheiros públicos e coletivos. O Sr. Presidente informou que tais reivindicações já constavam do rol previamente elaborado. Finalizadas as apresentações das reivindicações pelos trabalhadores, o Sr. Presidente solicitou a diretora da entidade, Andre Oliveira da Silva, que fizesse a leitura do rol de reivindicações, o que o fez, nos seguintes termos: **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024** – *Permanecerão garantidos todos os direitos e benefícios previstos na convenção coletiva de trabalho vigente, ressalvadas as seguintes reivindicações de reajustes, melhorias e alterações: 1 – VIGÊNCIA E DATA BASE. A vigência da CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO será de 01.02.2024 a 31.01.2025, mantendo-se a data base em 1º de fevereiro. 2 – ABRANGÊNCIA. A convenção coletiva abrangerá todos os empregados das empresas de asseio e conservação, inclusive de limpeza pública, salvo celebração de convenção e/ou acordo coletivo específico, excetuados os diferenciados, na base territorial dos sindicatos profissionais; 3 – CORREÇÃO SALARIAL. Os salários dos empregados abrangidos pela convenção, sem exceção, serão reajustados a partir de 1º de fevereiro de 2024, através da aplicação do índice de inflação acumulado no período de 01.02.2023 a 31.01.2024, 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 4, do presente. 4 – 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\$ 1.765,00 (um mil, setecentos e sessenta e cinco reais), os seguintes valores de pisos salariais, conforme as funções exercidas:*

FUNÇÃO	PISO SALARIAL
serventes, lavadores, carregadores, auxiliares de serviços gerais, segregadores	R\$ 1.765,00
serventes com cumulação de função	R\$ 1.886,00
serventes hospitalares	R\$ 1.822,00
copeiras, cantineiras, merendeiros, auxiliares de cozinha, lactarista, auxiliares de lavanderia, garçons e camareiros	R\$ 1.822,00
copeiras com cumulação de função	R\$ 1.886,00
encarregados	
encarregados de 3 a 10 empregados	R\$ 2.092,00
encarregados de 11 a 20 empregados	R\$ 2.176,00
encarregados acima de 20 empregados	R\$ 2.296,00
supervisores, encarregados administrativos, almoxarifes, zelador e fiscais em geral	R\$ 2.888,00
jardineiros	R\$ 1.939,00
ascensoristas e maqueiros	R\$ 1.909,00
telefonistas	R\$ 1.909,00
porteiros	R\$ 2.307,00
porteiros (sábados, domingos e feriados)	R\$ 1.653,00

garagistas, manobristas, recepcionistas, assistentes e auxiliares administrativos, monitor/vigia, guardiões, operadores de equipamentos, operador de caixa e auxiliar multifuncional em plantas industriais e condomínios	R\$ 2.045,00
controladores de acesso e de tráfego	R\$ 2.080,00
operadores de máquina costal, roçadeira, empilhadeira, tratorista, barqueiro coletor aquático, podador e operador de caldeira	R\$ 2.296,00
desinsetizadores, controladores de vetores e tratador de animais	R\$ 2.174,00
varredores, roçadores manuais, capinadores em municípios com até 200.000 habitantes	R\$ 1.939,00
municípios com mais de 200.001, piso fixado mediante Acordo Coletivo + adicional de insalubridade de 20% sobre a remuneração	
coletores, recicladores em aterros sanitários em municípios com até 200.000 habitantes	R\$ 2.133,00
municípios com mais de 200.001, piso fixado mediante Acordo Coletivo + adicional de insalubridade de 40% sobre a remuneração	
operadores e classificadores de resíduos	R\$ 2.133,00
contínuos e menores aprendiz	R\$ 1.618,00
cozinheiros	R\$ 1.891,00
cozinheiro chefe	R\$ 2.013,00
repositores	R\$ 1.881,00
carregadores e (carga e descarga) e carregadores agrícolas	R\$ 1.766,00
monitor de ressocialização prisional	R\$ 2.689,00
encarregado de ressocialização prisional	R\$ 2.989,00
inspetores de alunos	R\$ 2.059,00
assistente de veterinário	R\$ 2.174,00
assistente administrativo, assistente pessoal e assistente financeiro	R\$ 2.004,00
assistente contábil e assistente de faturamento	R\$ 2.004,00
assistente de recrutamento e seleção	R\$ 2.004,00
atendente	R\$ 1.765,00
auxiliar de almoxarifado	R\$ 1.765,00
auxiliar de produção e auxiliar de operações	R\$ 1.765,00
conferente	R\$ 1.765,00
demonstrador, degustador, promotor trade marketing	R\$ 1.765,00
empacotador e repositor	R\$ 1.544,00
entonador	R\$ 1.765,00
fiscal de apoio, fiscal de caixa, fiscal de loja e fiscal de pátio	R\$ 1.765,00
cuidador de idoso	R\$ 2.150,00
auxiliar de logística	R\$ 1.765,00
conferente de logística	R\$ 1.810,00
operador logístico	R\$ 2.004,00
controlador de pátio	R\$ 2.170,00
fiscal de pátio (logística)	R\$ 1.850,00
monitor de transporte (logística)	R\$ 2.250,00
inspetor de pátio (logística)	R\$ 2.700,00
mecânico agrícola	R\$ 3.550,00
operador de máquina de serraria	R\$ 2.550,00
profissional de apoio escolar	R\$ 1.050,00

técnico agropecuário	R\$ 4.100,00
trabalhador agropecuário	R\$ 2.004,00
trabalhador agropecuário (sábados, domingos e feriados)	R\$ 1.400,00
técnico em meio ambiente	R\$ 2.700,00
técnico florestal	R\$ 3.000,00
auxiliar de manutenção	R\$ 1.950,00
lavador de roupas	R\$ 1.765,00
orientador social	R\$ 2.050,00
entrevistador social	R\$ 2.050,00
oficineiro	R\$ 2.850,00
marceneiro	R\$ 2.800,00
monitor aquático e monitor ambiental	R\$ 2.050,00
auxiliar de biblioteca	R\$ 2.050,00
mensageiro	R\$ 1.765,00
tradutor de libras	R\$ 5.700,00
cuidador, eletricitista e oficial de manutenção	R\$ 2.150,00
padeiro e confeitoiro	R\$ 2.300,00
açougueiro	R\$ 2.500,00
demais cargos	R\$ 1.765,00

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, correspondente ao valor do piso salarial previsto para função, acrescido do adicional de qualificação de 50% sobre o referido piso, 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, 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, bem assim àqueles que trabalhem em limpeza de 'fundo de vale e córregos', ao controlador de vetores e aos desinsetizadores e, em grau médio (20%) ao varredor, calculando-se sempre referido adicional sobre o valor da remuneração ou do salário nominal da função, 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 coletados e varridos; Parágrafo Quinto. Aos 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", fica assegurado o pagamento do adicional de insalubridade, calculado sobre o valor do piso salarial da função, em grau médio de 20%; Parágrafo Sexto. Aos serventes e auxiliares de serviços gerais que realizam a higienização de instalações sanitárias, fica garantido o pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo de 40%, calculado sobre o valor do piso salarial da função.

5 – 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 01.02.2024, 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.

6 – ADICIONAL DE ASSIDUIDADE. Todos os empregados que não cometerem falta injustificada durante o mês a ser laborado, farão jus ao pagamento do adicional de assiduidade equivalente a 10% do salário nominal. O adicional de assiduidade será pago juntamente com o salário.

7 – INSALUBRIDADE. 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 e 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. 8 – ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. Assegura-se a percepção do adicional de periculosidade equivalente a 40% do salário nominal mensal, a todos os empregados que laborem expostos a riscos, ou seja, em contato com combustível, produtos inflamáveis, produtos explosivos, energia elétrica, exposição a ruídos ou outras espécies de violência física (porteiro, garagista, recepcionista, monitor, guardião, vigia, controlador de acesso), na forma da NR-16; Parágrafo Primeiro – 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; Parágrafo Segundo – o adicional de periculosidade cumula com os outros adicionais por perigo e/ou insalubridade; Parágrafo Terceiro – aquele que não cumprir a carga horária legalmente estabelecida, receberá proporcionalmente o adicional de risco. 9 – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO - 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) do salário recebido, para cada ano completo de empresa. 10 – 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; Parágrafo Único – Quando a prestação de serviços se der fora da sede do Município de contratação, as empresas pagarão a título de ajuda de custo, o valor diário equivalente a 10% do piso salarial da categoria e a 5% do piso salarial da categoria quando a prestação de serviços se der na sede laboral. 11 – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS - As empresas implementarão no prazo de 30 dias após a celebração da Convenção Coletiva de Trabalho, um Plano de Participação nos Lucros e Resultados, conforme previsto no artigo 7º, inciso XI, da CF e Lei n.º 10.101/2000, garantindo-se o pagamento anual de 2 (dois) salários nominais de cada empregado; Parágrafo Único – Aos empregados que prestam serviços em indústrias, montadoras e outros tomadores de serviços que implementaram a Participação nos Lucros e Resultados, o valor da participação deverá ser equivalente aos valores pagos aos empregados orgânicos das empresas contratantes. 12 – VALE ALIMENTAÇÃO. As empresas concederão, gratuitamente, a todos os seus empregados, conforme regras específicas adiante indicadas, até o primeiro dia útil de cada mês a ser laborado, o vale-alimentação (mercado) no valor de R\$ 717,00 (setecentos e dezessete reais) mensais, considerando o reajuste de 30% sobre o valor atualmente praticado; Parágrafo Primeiro – O vale alimentação (mercado) será regulado pelo PAT, sem qualquer desconto mensal do empregado, 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 variável e/ou não realizada durante toda semana, fica obrigatório o fornecimento gratuito do vale alimentação (mercado) ao trabalhador, no valor de R\$ 30,00 (trinta reais) por dia efetivamente trabalhado; 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 1º. dia útil de cada mês; Parágrafo Quinto - Aos empregados em postos de serviços que concedam alimentação no local, a empresa fornecerá gratuitamente o vale alimentação (mercado) no valor mensal de R\$ 500,00 (quinhentos reais); 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 gratuitamente, 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 – Em comemoração ao dia do trabalhador da limpeza e a título de bonificação natalina, respectivamente, nas cargas do vale alimentação referentes aos meses de maio e dezembro, as empresas concederão a todos empregados um acréscimo de 100% sobre o valor mensal do benefício; Parágrafo Nono – Fica vedado o desconto do vale alimentação nos dias de faltas justificadas; Parágrafo Décimo - Estipula-se a multa mensal equivalente a R\$ 500,00 (quinhentos reais) por empregado e a seu favor, por mês de inadimplemento, assim considerado atraso ou ausência de fornecimento do benefício. 13 – DESJEJUM. As empresas que prestam serviços de limpeza pública (coleta, varrição ou similares) e limpeza privada (coleta, varrição ou similares) fornecerão em dia de efetivo



trabalho, de modo gratuito, um lanche, composto de café, leite, pão com queijo, presunto ou similar, que será fornecido antes do início da prestação de serviços, fixado que tal tempo não será considerado na duração do trabalho, para fins de garantia mínima e cotação de valores, fixam como valor mensal do benefício a importância de R\$ 164,00 (cento e sessenta e quatro reais); Parágrafo Único - O lanche será fornecido por dia efetivo de trabalho, antes do início da prestação de serviços, fixado que tal tempo não será considerado como jornada de trabalho. 14 - VALE-REFEIÇÃO. O empregador fornecerá gratuita e mensalmente aos empregados, independentemente da jornada laborada, até o primeiro dia útil do mês a ser laborado, vales refeição, num total de 25 (vinte e cinco) lanches com valor unitário de R\$ 30,00 (trinta reais), totalizando R\$ 660,00 (seiscentos e sessenta reais). 15 - VALE TRANSPORTE. As empresas se obrigam a conceder aos seus empregados, o benefício do vale transporte de forma gratuita, ficando assegurado tal benefício a partir da data admissional e nos meses subsequentes, o fornecimento deverá ocorrer até o último dia útil do mês anterior ao laborado; 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 do vale transporte também será concedido ao empregado que utilizar transporte particular, nesta hipótese, será fornecido em dinheiro em valor equivalente a carga mensal do vale transporte necessário ao deslocamento casa-trabalho/trabalho-casa, juntamente com o pagamento do salário; Parágrafo Terceiro - O benefício especificado nesta cláusula não tem natureza salarial ou contra prestativa, não se prestando para qualquer fim decorrente do contrato de trabalho; Parágrafo Quarto - O descumprimento da presente cláusula sujeitará a empresa à multa de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), por empregado e a favor deste, por mês de descumprimento do aqui estabelecido. 16 - AUXÍLIO 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\$ 700,00 (setecentos reais) mensais, para ajuda no custeio da educação e cuidados com a criança. 17 - ASSISTÊNCIA MÉDICA. As empresas concederão a todos seus empregados um benefício constituído por Assistência Médica e, visando a segurança da disponibilidade do benefício, ele será gerido e prestado pelas instituições a seguir relacionadas: Curitiba, Região Metropolitana e Litoral - INSTITUTO DE SAÚDE DO TRABALHADOR EM SERVIÇOS, CNPJ n.º 22.865.071/0001-90; Ponta Grossa e Região - INSTITUTO DE SAÚDE DO TRABALHADOR, CNPJ n.º 22.059.350/0001-66; Londrina e Região - INSTITUTO DE SAÚDE DO TRABALHADOR DE LONDRINA - CNPJ n.º 22.141.093/0001-07; Maringá e Região - INSTITUTO DE SAÚDE DO TRABALHADOR EM SERVIÇOS, CNPJ n.º 22.865.071/0001-90; Cascavel e Região - INSTITUTO VIDA NOVA, CNPJ n.º 22.150.5340/0001-37; Foz do Iguaçu e Região - INSTITUTO ZBH DE SAÚDE E ASSISTÊNCIA MÉDICA DO TRABALHADOR, CNPJ n.º 22.123.5990/0001-93; Francisco Beltrão e Região - INSTITUTO DE ASSISTÊNCIA AO TRABALHADOR, CNPJ n.º 22.085.843/0001-70; Parágrafo Primeiro. Para custeio do benefício da assistência médica, as empresas pagarão aos institutos acima identificados, o valor de R\$ 85,00 (oitenta e cinco reais), por empregado que labore na região, associado ou não ao sindicato, responsabilizando-se os institutos a prestar assistência constituída por consultas médicas, para os trabalhadores, seja por seu departamento médico, seja por convênio; Parágrafo Segundo. Os recolhimentos dos valores estabelecidos nesta cláusula deverão ser efetuados até o dia 10 de cada mês, tomando por base o número de empregados indicados no CAGED do mês imediatamente anterior, passando os empregados - cuja relação deverá ser encaminhada aos institutos, juntamente com a cópia da guia de recolhimento e do CAGED - a ter direito ao benefício a partir do dia seguinte após a entrega dos mencionados documentos. O total de empregados a ser considerado é aquele descrito no CAGED por CNPJ da empresa na base territorial; Parágrafo Terceiro. A obrigação de pagamento pela empresa será mantida em caso de afastamento do(a) empregado(a), por motivo de doença ou acidente de trabalho, pelo prazo de 12 (doze meses). Decorrido tal tempo, ao(a) empregado(a) será facultada a manutenção do benefício mediante pagamento direto por ele feito ao respectivo instituto, desobrigada desde logo a empresa de qualquer responsabilidade; Parágrafo Quarto. Além da obrigação do pagamento do valor do benefício, fica instituída uma multa equivalente a R\$ 55,00 (cinquenta e cinco reais), por mês e por trabalhador, no caso de descumprimento da presente cláusula, em favor do instituto para o qual os valores deveriam ter sido recolhidos; Parágrafo Quinto. Em



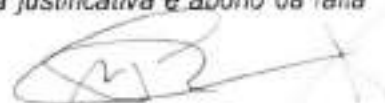
todas as planilhas de custos e editais de licitações deverá constar a provisão financeira para cumprimento deste benefício assistência médica, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores em consonância com o artigo 444 da CLT. 18 – BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR. As empresas arcarão com o custeio em favor de todos os seus empregados, junto à UPS Serviços – Sociedade Brasileira de Gestão em Assistência LTDA, CNPJ 05.015.561/0001-88, pelo serviço assistencial em caso de nascimento de filho e nos casos de incapacitação permanente para o trabalhador por perda ou redução de sua aptidão física ou a seus dependentes em caso de seu falecimento, como definido no conjunto de regras aprovadas pela FEACONSPAR e que também serão enviadas aos empregadores junto com o primeiro boleto para pagamento, estando à disposição perante a empresa especializada; Parágrafo Primeiro - As empresas pagarão com o expresso consentimento das entidades sindicais profissionais que firmam o presente instrumento, até o dia 10 de cada mês, à organização gestora especializada indicada, o valor de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais) por empregado que possua, através de boleto a ser emitido e enviado pela gestora especializada, tomando-se por base a quantidade de empregados constante no campo "total de empregados do último mês informado" no do CAGED do mês anterior ou do último informado ao eSocial - Ministério da Previdência Social -, sem nenhuma redução, a que título for, responsabilizando-se a organização gestora especializada a manter um sistema de assistência social aos trabalhadores, que dela usufruirão desde que as empresas estejam regulares quanto aos recolhimentos. O total de empregados a ser considerado é aquele descrito no CAGED por CNPJ da empresa na base territorial; Parágrafo Segundo - O empregador que por ocasião do nascimento, óbito ou do fato causador da incapacitação estiver inadimplente por falta de pagamento, pagamento após o dia do vencimento ou efetuar o recolhimento por valor inferior ao devido, responderá perante o empregado ou a seus dependentes por multa equivalente ao dobro do valor da assistência; Parágrafo Terceiro - O nascimento, óbito ou o evento que possa provocar a incapacitação permanente para o trabalho, por perda ou redução de sua aptidão física, deverá ser comunicado formalmente no prazo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias da ocorrência; Parágrafo Quarto - O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial; Parágrafo Quinto - Sempre que necessário à comprovação do cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho e quando das homologações trabalhistas deverão ser apresentadas às guias de recolhimentos quitadas; Parágrafo Sexto - A obrigação de pagamento pela empresa será mantida em caso de afastamento do(a) empregado(a), por motivo de doença ou acidente de trabalho; Parágrafo Sétimo - Fica instituída uma multa equivalente a R\$ 75,00 (setenta e cinco reais) por mês e por trabalhador, no caso de descumprimento da presente cláusula, multa esta em favor da FEACONSPAR. 19 – FUNDO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL. Para qualificação e aprimoramento da mão de obra de categoria, inclusive para acesso a mão de obra qualificada, as empresas contribuirão, em favor da Fundação do Asseio e Conservação do Estado do Paraná, com o valor mensal de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais) por empregado destinado à formação e qualificação profissional; Parágrafo Primeiro - O valor devido (tomando-se por base o número de empregados da empresa conforme CAGED por CNPJ) será recolhido até o dia 15 de cada mês, cabendo à Fundação o encaminhamento de boleto bancário, indicado o banco, agência e conta à recepção do depósito e cabendo às empresas encaminhar cópias dos boletos pagos, acompanhados pelo CAGED. O total de empregados a ser considerado é aquele descrito no CAGED por CNPJ da empresa na base territorial; Parágrafo Segundo - Fica estipulada a multa de R\$ 75,00, por empregado, por mês, no caso de descumprimento do previsto na presente cláusula, multa esta em favor da FACOP; Parágrafo Terceiro - A manutenção da cláusula aqui tratada, após término da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, só será consentida se resultar da concorrência de vontade das partes; Parágrafo Quarto - A obrigação de pagamento pela empresa será mantida em caso de afastamento do(a) empregado(a), por motivo de doença ou acidente de trabalho, pelo prazo de 12 (doze meses). Decorrido tal tempo, ao(a) empregado(a) será facultada a manutenção do benefício mediante pagamento direto por ele feito ao seu Sindicato de classe, desobrigada desde logo a empresa de qualquer responsabilidade. 20 - CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL. Considerando os esforços das entidades sindicais, obreiras e patronal, no sentido de promover a qualificação e capacitação dos trabalhadores no segmento de asseio e conservação, visando a melhora de sua condição social e de empregabilidade, fica convencionado que as horas dispendidas pelos trabalhadores em quaisquer cursos promovidos pela FACOP- Fundação do Asseio e Conservação do Estado do Paraná, serão remuneradas como horas extras, até o



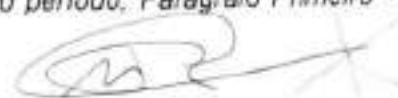
limite mensal de 32 horas, salvo na hipótese de dispensa do empregado para a realização do curso durante a jornada de trabalho e sem qualquer desconto ou prejuízo, inclusive aqueles efetuados pelo sistema EAD (Ensino a Distância), organizado e estabelecido pela FACOP, diretamente ou por convênio. 21 – 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 5% (cinco 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. 22 – PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO E FÉRIAS. A critério do empregado, fica facultado o pagamento do 13º salário/2024 em parcela única, hipótese em que deverá fazê-lo até o dia 10.12.24, sob pena de multa de R\$ 500,00 (quinhentos reais), 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, devendo o pagamento ser realizado na forma da norma legal. 23 – 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 25 (vinte e cinco) 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 – Além da obrigação de realizar o desconto, 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, e de mais 50% àquela que deixar de recolher as importâncias descontadas ao Sindicato Obreiro no prazo estabelecido, sem prejuízo de responsabilidade civil e penal. 24 – 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. 25 – 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. 26 – 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. 27 – HORAS EXTRAS. As duas primeiras horas extras diárias serão pagas com o adicional de 70% (cinquenta por cento), a terceira e quarta horas extras diárias com o adicional de 100% (cem por cento) e as demais com o adicional de 150% (cento e cinquenta por cento). 28 – TRABALHO AOS SÁBADOS, DOMINGOS 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. 29 – PERÍODO DE DESCANSO. Considerando-se a realidade da prestação de serviços e, ainda a natureza empresarial, fica estabelecida a possibilidade de, em acordo coletivo, este com a participação do sindicato dos empregados, ampliar-se o descanso intrajornada além do limite de 2 (duas) horas, na forma do artigo 71 da CLT. 30 – CONTROLES E FICHAS DE HORÁRIOS DE TRABALHO. Ao feitiço legal, ficam as empresas obrigadas a fornecer os controles de jornada de trabalho e fichas de horários de trabalho a seus empregados que prestem serviços em outro local que não o da sede do empregador; Parágrafo Único – os controles de jornada somente terão validade, após a conferência pelo empregador e sua assinatura. 31 – 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 horário 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** - Aqueles 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, adoção do regime de trabalho de 12 x 36 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. 32 - **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 2024, sem qualquer redução nos salários e quaisquer direitos e benefícios. 33 - **DESCANSO SEMANAL REMUNERADO - DESCONTO.** O descanso semanal remunerado somente poderá ser descontado do empregado nas hipóteses de 1 falta integral na jornada de trabalho semanal, não se considerando atrasos no início da jornada ou saídas antecipadas como faltas aptas ao desconto do descanso semanal remunerado; **Parágrafo Único** - Na hipótese de desconto do descanso semanal remunerado em caso de atraso ou antecipação da saída, a empresa ficará obrigada a ressarcir o valor descontado, em dobro, na próxima folha de pagamento. 34 - **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. 35 - **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. 36 - **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. 37 - **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 legais; **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. 38 - **ATESTADOS MÉDICOS.** A justificativa de faltas ao serviço, as empresas receberão os atestados, fornecidos pelo médico do instituto de saúde ou a este conveniado, pelo médico particular, pelo médico do SUS e pelo médico da empresa, ou por ela conveniado; **Parágrafo Primeiro** - Os atestados médicos e odontológicos de filhos menores de 18 anos e de dependentes legais serão aceitos e servirão para a justificativa e abono da falta



nos respectivos dias de atestado; **Parágrafo Segundo** – A entrega, mediante protocolo pela empresa, poderá ser realizada pelo empregado no prazo de até 72 horas úteis, contadas da emissão do atestado médico, podendo ser efetivada via e-mail, whatsapp ou no formato físico, sendo que neste caso, a empresa deverá formalizar o seu recebimento e nas formas digitais, a comprovação se dará pela cópia do envio da mensagem; **39 – 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.** As anotações na Carteira de Trabalho devem ser realizadas pelo empregador no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas, sob pena de multa diária equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial do trabalhador, e a favor deste. **40 – 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. **41 – 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. **42 – 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. **43 – PRIMEIROS SOCORROS.** O empregador manterá em local acessível a todos os empregados, um estojo contendo material de primeiros socorros. **44 – EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA.** O empregador se obriga a fornecer aos seus empregados equipamentos de segurança necessários ao desempenho da função. **45 – 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. **46 – 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. **47 – 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. **48 – 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. **49 – 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. **50 – 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. **51 – QUEBRA DE MATERIAL.** As empresas não poderão descontar dos salários de seus empregados, qualquer quantia a título de dano, salva nas hipóteses de dolo ou culpa, na forma do art. 462 da C.L.T. **52 – LOCAIS PARA GUARDA DE PERTENCES E REFEIÇÕES.** As empresas se obrigam a manter, para uso de seus empregados, locais adequados para a guarda de pertences pessoais, bem como local adequado para que possam fazer suas refeições. **53 – 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. **54 – 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. **55 – AVISO PREVIO.** O aviso prévio deverá ser comunicado por escrito, contra recibo, esclarecendo se o empregado deve trabalhar no período; **Parágrafo Primeiro** -



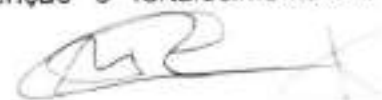
As empresas deverão fazer constar no aviso prévio o dia, horário e local onde o empregado deverá comparecer para o recebimento das verbas rescisórias; **Parágrafo Segundo** - Com fundamento no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, estabelecem as partes que o aviso prévio em tempo, quando superior a 30 dias, na forma da Lei 12.506/11, poderá ser assim praticado: cumprimento do prazo legal de 30 dias com o pagamento ressarcimento dos dias que ultrapassarem tal limite. **56 – 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 dentro do prazo legal para a quitação das verbas rescisórias; **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 no caput desta cláusula, 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. **57 – 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. **58 – 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. **59 – 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; **60 – EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA.** Aos empregados que possuam mais de 01 (um) ano de serviço na empresa, e que lhes faltem 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. **61 – 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. **62 – 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. **63 – COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL - AFASTAMENTO PREVIDENCIÁRIO.** O empregador pagará ao empregado afastado do serviço, independentemente do motivo do afastamento, uma complementação salarial, de forma a que este não perceba, no período do afastamento, remuneração inferior a que perceberia em atividade. **64 – 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. 65 – **RELAÇÃO DE ADMITIDOS E DEDITOS**. O empregador encaminhará ao sindicato profissional, contrarrecibo, a relação de empregados admitidos e demitidos, mensalmente. 66 – **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. 67 – **DELEGADOS SINDICAIS**. Os delegados sindicais indicados pelo sindicato profissional gozarão das mesmas prerrogativas e direitos dos dirigentes sindicais. 68 – **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); e) fornecer toda documentação relativa a eleição aos sindicatos profissionais. 69 – **MENSALIDADE PARA O SINDICATO DOS EMPREGADOS**. As empresas ficam obrigadas a descontar na folha de pagamento de seus empregados, desde que devidamente autorizadas por eles, as mensalidades sindicais no valor equivalente a 3% (três por cento) do piso salarial geral da categoria, conforme autorizado pelos empregados associados ao Sindicato dos Empregados, quando por este notificadas. O recolhimento ao Sindicato dos Empregados, do importe descontado, será feito até o dia 10 de cada mês, sob pena de pagamento de multa equivalente a 100% (cem por cento) do valor retido; **Parágrafo Único** - As empresas deverão proceder ao recolhimento de que trata a presente cláusula via depósito em conta de cada Sindicato dos Empregados, conforme discriminado na guia (ou boleto bancário) apropriada, a ser por este encaminhada. Poderá, ainda, ser efetuado o recolhimento diretamente ao sindicato, quando este assim ajustar com a empresa. 70 – **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**. Quando do pagamento do salário de fevereiro/2024, as empresas descontarão dos trabalhadores o valor de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais), a título de contribuição assistencial em favor das entidades sindicais profissionais, conforme decisão e determinação das respectivas assembleias dos sindicatos obreiros, assegurado o direito de oposição pelos empregados não associados (decisão STF – ARE 1018459 – Tema 935), a ser formalizada individualmente na sede do sindicato profissional, no prazo de até 10 dias contados do início da vigência da CCT; **Parágrafo Único** - Os recolhimentos das importâncias descontadas aos Sindicatos profissionais deverão ser efetuados até o dia 10 de março de 2024, em favor de cada sindicato, procedendo-se na forma do parágrafo único da cláusula da mensalidade sindical, sob as cominações do "caput" da mesma cláusula. Deverá a empresa remeter ao Sindicato beneficiário a relação de empregados e valores recolhidos. 71 – **COMUNICADO DE VAGAS**. As empresas comunicarão ao Sindicato de Empregados a relação de vagas, quando existentes. A critério das empresas, dar-se-á preferência de emprego às pessoas indicadas pelo Sindicato de Empregados, independentemente da condição de associado do trabalhador indicado. 72 – **REGULARIDADE SINDICAL**. A certificação da regularidade sindical, tanto pelos sindicatos obreiros quanto pelo sindicato patronal, também serão observadas as cláusulas dos benefícios convencionais do presente instrumento. As mesmas terão a necessidade de serem requeridas com um prazo mínimo de 72 horas úteis. 73 – **PLANILHA DE CUSTOS**. O Ministério do Trabalho e Emprego, através de sua Superintendência Regional do Trabalho, no Estado do Paraná, conforme Portaria nº 05/2021, publicada no DOU, de 01/09/2021 (seção 01, pag. 235), mantém a Câmara Técnica de Regulação dos Serviços Terceirizáveis, que disponibiliza a planilha de custos mínimos legais, observando inclusive as obrigações decorrentes das convenções coletivas de trabalho, que envolvem empregados e empresas de asseio e conservação no Estado do Paraná. Assim, todas e quaisquer contratações de serviços, sejam públicas ou privadas, deverão observar a metodologia e os custos mínimos legais fixados pelo órgão referido na Portaria 05/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência. As entidades sindicais convenientes disponibilizarão em seus "sites" a planilha atualizada. 74 – **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. 75 – 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. 76 – 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. 77 – 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. 78 – MULTAS. A inobservância das cláusulas que contenham obrigações de fazer, excetuadas aquelas que já tenham penalidades específicas, acarretará à empresa o pagamento da multa equivalente a 10% (dez por cento) do salário mínimo, que reverterá em favor da parte interessada. O pagamento da multa ora estipulado será feito no prazo de 10 (dez) dias, contado da constatação da irregularidade, ou, no caso de rescisão contratual, na época; Parágrafo Único - Fica instituída no âmbito de abrangência desta CCT, uma comissão paritária, a ser composta por um representante de cada sindicato signatário e mais um terceiro representante, por eles indicados em comum acordo, a fim de analisarem, discutirem e deliberarem sobre a eventual dispensa de cobrança das multas especificadas no presente instrumento, desde que fundada em razão reputada, pela mesma comissão, como relevante. 79 – DISPOSIÇÕES FINAIS. A presente convenção coletiva de trabalho é celebrada na forma do artigo 7º, incisos V, VI e XXVI, da Constituição Federal. Na eventualidade do Poder Público determinar, por norma legal, benefícios previstos no presente instrumento, não poderá haver compensação, de forma a não prejudicar o trabalhador, devendo os direitos e benefícios cumularem conforme previsão convencional e legal. O 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/2024/2026, ressalvadas as cláusulas financeiras que vigerão até 31/01/2025. Novamente, o Sr. Presidente concedeu a palavra aos presentes para sugestões, discussões, alterações 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 285 (duzentos e oitenta e cinco) 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, o Sr. 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 285 (duzentos e oitenta e cinco) 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, o Sr. Presidente passou à discussão e votação da contribuição assistencial a ser descontada dos integrantes da categoria profissional, para manutenção e fortalecimento do



sindicato de classe, conforme ajustado em Convenção Coletiva de Trabalho, sugerindo o valor de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais), com desconto único anual, juntamente com o pagamento do salário de fevereiro/2024 ou quando da concessão do reajuste salarial através da negociação coletiva de trabalho; 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 contados do início da vigência da convenção coletiva de trabalho. Finalmente, destacou que recentemente o STF reconheceu a constitucionalidade da contribuição assistencial, devida por todos os empregados integrantes da categoria, independentemente da condição de associado. A única ressalva prevista na decisão do STF foi a previsão do direito de oposição, o que está prevista na nossa pauta, a exemplo, da previsão na CCT dos anos anteriores. Aberta a palavra aos presentes, ninguém se manifestou. Procedida a votação, feita a contagem dos votos, o resultado da votação foi de 285 (duzentos e oitenta e cinco) votos sim, sendo aprovado por unanimidade o desconto da contribuição assistencial, em cota anual no valor de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais), de todos empregados integrantes da categoria, associados ou não, através de desconto em folha salarial do mês de fevereiro/2024 ou primeiro mês após a concessão do reajuste salarial, com o direito de oposição podendo ser exercido pelos empregados não associados, em até 10 (dez) dias contados do início da vigência da CCT. Diante dos resultados das deliberações tomadas na presente assembleia, não sendo apresentado qualquer protesto ou impugnação, o Sr. Presidente informou que encaminhará o rol de reivindicações ao sindicato patronal, para início das negociações da Convenção Coletiva de Trabalho/2024/2026, informando que os resultados das negociações serão divulgados à categoria através dos jornais, informativos, meios digitais e redes sociais. Encerrada a Assembleia, sendo estes os itens da ordem do dia, o Sr. 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 12h55min, agradecendo a presença de todos, sendo lavrada a presente ata que foi assinada pelos integrantes da mesa.



Presidente
Rogério Marcos Coutinho
CPF n.º 034.220.139-54



Secretario
Andre Oliveira da Silva
CPF n.º 840.639.719-53