

ATA DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA SIEMACO - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO, SERVIÇOS TERCEIRIZADOS E TEMPORÁRIOS EM GERAL DE CASCAVEL E REGIÃO – SIEMACO CASCAVEL, REALIZADA NO PERÍODO DE 28 DE SETEMBRO A 02 DE OUTUBRO DE 2020 PARA DELIBERAÇÃO SOBRE O ROL DE REIVINDICAÇÕES DA CCT 2021/2023 E OUTROS ASSUNTOS

No 02 de outubro de 2020, foi efetuado o encerramento da Assembleia Geral Extraordinária do Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Paraná, realizada de forma itinerante, no período de 11 a 18 de dezembro de 2020, de acordo com o Edital de Convocação publicado no jornal O Paraná, da edição 13.4234 do dia 22 de setembro de 2020, página 4, com a presença de 1.347 empregados que assinaram as listas de presença. A Senhora Angela Maria de Oliveira Mereles, presidente do Sindicato, deu início aos trabalhos, solicitando a mim Taisa de Oliveira Santos, que secretariasse os trabalhos e que fizesse a leitura do Edital de Convocação, o que foi feito nos seguintes termos:

EDITAL DE ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA

A presidente do SIEMACO - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO, SERVIÇOS TERCEIRIZADOS E TEMPORÁRIOS EM GERAL DE CASCAVEL E REGIÃO – SIEMACO CASCAVEL, no uso das atribuições que lhe conferem o estatuto e a legislação vigentes e em razão da pandemia que assola o mundo e das orientações para que sejam evitadas quaisquer reuniões mais abrangentes, sendo, em algumas cidades, até mesmo proibidas reuniões presenciais, o que inviabiliza e/ou desaconselha a realização de assembleia única, com a participação de centenas de pessoas, o sindicato profissional considerando ainda as dificuldades de realização de assembleia de forma virtual, optou pela realização de assembleia itinerante, que será realizada, portanto, no maior número de locais possíveis, como forma a permitir a participação do maior número de trabalhadores, com as menores aglomerações possíveis, CONVOCA todos os empregados em empresas, as quais na qualidade de prestadoras prestam serviços aos tomadores de: serviços de limpeza e conservação em geral; serviços de limpeza e conservação em área urbana (limpeza e conservação de áreas públicas, coleta de lixo domiciliar, comercial e industrial, reciclagem de lixo, roçados, capina, poda de árvores, desobstrução de canaletas e bueiros), serviços de limpeza e conservação em áreas ambientais e áreas verdes (roçada, capina, poda de árvores, desobstrução de canaletas e bueiros, varredura, lavagem de placas e faixas), empresas de prestação de serviços de terceiros nas áreas de leitura, medição e entrega de avisos de consumo de energia e gás encanado, agenciamento de mão de obra, promoções e eventos, empregados em empresas de trabalho temporário regidos pela Lei 6.019/74; empregados em agências de emprego, recrutamento, seleção pessoal e de recursos humanos, empregados em empresas no ramo de sistemas eletrônicos de segurança, de modo geral, abrangendo as atividades de comercialização de produtos, prestação de serviços, projetos, instalações, monitoramento, manutenção, inspeção técnica e assistência técnica de sistemas eletrônicos, empregados em agências franqueadas dos correios, excetuando-se os diferenciados, na base territorial: **Altamira do Paraná, Alto do Piquiri, Anahy, Assis Chateaubriand, Boa Esperança, Boa Vista da Aparecida, Braganey, Brasilândia do Sul, Cafelândia, Campina da Lagoa, Campo Bonito, Canta Galo, Capitão Leonidas Marques, CASCAVEL, Catanduvas, Cerro Azul, Céu Azul, Corbélia, Diamante do Oeste, Entre Rios do Oeste, Formosa**

do Oeste, Francisco Alves, Goioerê, Goioxim, Guairá, Guaraniaçu, Ibema, Iguatú, Iracema do Oeste, Janiópolis, Jesuítas, Juranda, Laranjal, Laranjeiras do Sul, Lindoeste, Marechal Candido Rodon, Maripá, Marquinho, Mato Rico, Mercedes, Nova Aurora, Nova Cantu, Nova Laranjeiras, Nova Santa Rosa, Ouro Verde do Oeste, Palotina, Pato Bragado, Quarto Centenário, Quatro Pontes, Quedas do Iguaçu, Ramiliândia, Rancho Alegre do Oeste, Roncador, Santa Lucia, Santa Maria do Oeste, Santa Tereza d'Oeste, São José das Palmeiras, São Pedro do Iguaçu, Saudade do Iguaçu, Terra Roxa, Toledo, Três Barras Paraná, Tupãssi, Ubiratã, Vera Cruz d'Oeste e Virmond, A participarem da assembleia geral extraordinária, para deliberarem sobre a seguinte ordem do dia: a) Discussão e votação do Rol de Reivindicações a ser apresentado aos sindicatos patronais, visando a celebrações de Convenções Coletivas de Trabalho 2021/2023; b) autorização para a diretoria do sindicato profissional negociar as reivindicações apresentadas e a celebrar Convenções Coletivas de Trabalho com vigências de até 24 meses ou, no caso de insucesso nas negociações requerer a instauração de dissídio coletivo; c) discussão e votação sobre a contribuição a ser descontada de todos os integrantes da categoria profissional, bem como sobre o exercício do direito de oposição dos trabalhadores não associados a entidade sindical; d) assuntos gerais. A ASSEMBLEIA EXTRAORDINARIO ITINERANTE, percorrerá o maior número de locais de trabalho possível, no período de 28 de setembro de 2020 a 02 de outubro de 2020, entre as 6:00hrs e 23:00hrs, nos quais serão colhidas as assinaturas dos participantes e procedidas as votações, sendo que os resultados parciais obtidos serão somados, para, então, obter-se o resultado total e final sobre cada um dos itens da ordem do dia. Em razão da forma da realização, a assembleia será realizada com qualquer número de trabalhadores presentes. Cascavel, Pr., 02 de outubro de 2020.

Encerrada a leitura, o Sra. Presidente agradeceu a presença dos integrantes da categoria profissional, que se encontravam presentes e também a todos que compareceram em quaisquer dos locais de prestação de serviços percorridos para ouvir, sugerir, discutir e votar as reivindicações para campanha salarial de 2021/2023, O Sr. Presidente esclareceu inicialmente que a conversa que estavam tendo neste momento era a mesma que haviam tido em todos os locais percorridos anteriormente, e relatou que a convenção coletiva de trabalho atual vigerá até 31/01/2021 e que o primeiro passo para o início das negociações salariais buscando a manutenção e melhoria dos benefícios da convenção é a elaboração do rol de reivindicações a ser encaminhado ao sindicato patronal. Destacou que apesar de as entidades sindicais estarem com dificuldade nas negociações coletivas, considerando que os sindicatos patronais estão se recusando em manter os direitos já conquistados, o Siemaco lutará não somente para a manutenção e melhora dos benefícios conquistados ao longo dos últimos anos, mas também para a reposição salarial. O Sr. Presidente esclareceu que, todas as sugestões e reivindicações recebidas no decorrer do ano foram consideradas para a elaboração do um rol de reivindicações a ser lido, discutido e votado na presente assembleia. Esclareceu ainda que, após a leitura, seria aberta a palavra aos presentes, para que apresentassem suas sugestões de acréscimo, exclusão ou alteração do que constava no rol preliminar. Assim, o Sr. Presidente solicitou a Sra. Secretaria, Amélia Rodrigues Palhares, que fizesse a leitura do rol de reivindicações, o que o fez, nos seguintes termos:

1 – MANUTENÇÃO DAS CLÁUSULAS DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO VIGENTE, com alteração/adequação de datas e valores: 1.1 - 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; 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 01.02.2021, 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, à 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 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 da responsabilidade civil e penal; 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 2021 em parcela única, hipótese em que deverá fazê-lo até o dia 13.12.21, sob 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. Ainda, faculta-se que a empresa pague o 13º.salário em até 11 parcelas, a última sempre paga na data estabelecida no 'caput', se assim ajustar por acordo coletivo, deste excetuados os empregados com salários superiores a R\$ 5.000,00, que poderão ajustar diretamente com a empresa. 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 concederão a todos seus empregados um benefício constituído por Assistência Médica e, visando a segurança da disponibilidade do benefício, o mesmo será gerido e prestado pelas instituições indicadas por cada sindicato profissional; Parágrafo Primeiro – As empresas pagarão aos institutos acima identificados, o valor de R\$ 65,00 (sessenta e cinco reais), por empregado que labore na região, responsabilizando-se os institutos a prestar assistência constituída por consultas médicas, para os trabalhadores e seus dependentes legais, 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 presente estipulação não tem natureza salarial, não se integrando na remuneração para qualquer fim; *Parágrafo Quarto* - Sendo do interesse do trabalhador aumentar os benefícios abrangidos pelo valor pago pela empresa, bem como estender os benefícios a seus dependentes, caberá ao mesmo arcar, com exclusividade com o respectivo ônus, facultado, de logo, o desconto salarial correspondente; *Parágrafo Quinto* - 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 Sexto* - Além da obrigação do pagamento do valor do benefício, fica instituída uma multa equivalente a R\$ 50,00 (cinquenta 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 Sétimo* - 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. 1.9 - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR (ressalvada a atualização do valor do benefício). 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 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 e à disposição nas entidades sindicais; *Parágrafo Primeiro* - As empresas pagarão com o expresse consentimento das entidades sindicais profissionais que firmam o presente instrumento, até o dia 10 de cada mês, à organização gestora especializada indicada pela FEACONSPAR, através de guia própria, o valor de R\$ 22,00 (vinte e dois reais) por empregado que possua, tomando-se por base a quantidade de empregados constante no campo "total de empregados do último mês informado" do CAGED do mês anterior ou do último informado ao Ministério da Economia - Secretaria Especial da Previdência e Trabalho, 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 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 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* - Fica também instituído, à conta da assistência social e familiar aqui especificada, o benefício equivalente a R\$ 1.000,00, em pagamento único, quando do nascimento de filho do empregado(a), que deverá comunicar formalmente a FEACONSPAR, até 90 (noventa) dias, com a devida certidão de nascimento, sob pena de perda do benefício; *Parágrafo Quinto* - Em todas as planilhas de custos e editais de licitações deverá constar a provisão financeira para cumprimento desta assistência social, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores em consonância com o artigo 444 da CLT; *Parágrafo Sexto* - O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial; *Parágrafo Sétimo* - 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 Oitavo* - 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), cessando após tal período os benefícios atribuídos ao(a) empregado(a); *Parágrafo Nono* - Fica

instituída uma multa equivalente a R\$ 44,00 (quarenta e quatro reais) por mês e por trabalhador, no caso de descumprimento da presente cláusula, multa esta em favor da FEACONSPAR; 1.10 – AVISO PRÉVIO. 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; 1.11 – FUNDO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL (ressalvada a atualização do valor do benefício). As empresas contribuirão, em favor da Fundação do Asseio e Conservação do Estado do Paraná, com o valor mensal de R\$ 22,00 (vinte e dois 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\$ 40,00, por empregado, por mês, no caso de descumprimento do previsto na presente cláusula; 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; Parágrafo Quinto - As empresas, mediante contrato de adesão, poderão integrar o SESMT coletivo, bem assim o RH coletivo, estabelecido pelo Sindicato Patronal, desde que regulares quanto ao cumprimento exato da presente cláusula; Parágrafo Sexto – Em todas as planilhas de custos e editais de licitações deverá constar a provisão financeira para cumprimento desta assistência social, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores em consonância com o artigo 444 da CLT; 1.12 - 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 melhoria 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, ainda que custeados pelo empregador, fora da jornada normal de trabalho, não serão consideradas como integrativas desta, para qualquer efeito, inclusive aqueles efetuados pelo sistema EAD (Ensino a Distância), organizado e estabelecido pela FACOP, diretamente ou por convênio; 1.13 – 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. Parágrafo Único - Faculta-se às empresas o desconto, nos salários e em verbas rescisórias, dos valores adiantados ao empregado, inclusive os feitos à conta de vale transporte e alimentação que são concedidos de modo antecipado; 1.14 – PERÍODO DE DESCANSO. Considerando-se a realidade da prestação de serviços e, ainda a natureza empresarial, fica estabelecida a possibilidade de, em acordo individual ou 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; 1.15 – FICHAS DE HORÁRIOS DE TRABALHO. Ao feito legal, ficam as empresas obrigadas a fornecer fichas de horários de trabalho a seus empregados que prestem serviços em outro local que não o da sede do empregador; 1.16 – 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; 1.17 – ATESTADOS MÉDICOS. À justificação de faltas ao serviço prevalecerá o atestado

médico fornecido pelo médico da empresa, ou por ela conveniado. Em relação aos empregados associados ao Sindicato dos Empregados, a empresa justificará a falta ao serviço, por motivo de doença, quando atestada por clínica médica conveniada ao Sindicato de Empregados, podendo o mesmo ser vistado pelo departamento médico da empresa ou pela empresa médica conveniada prevista na cláusula 15ª (benefício da assistência médica); Parágrafo Único - Fica a empresa autorizada a ampliar o prazo de dispensa da realização do exame demissional pelos prazos definidos na NR 07, itens 7.4.3.5.1 e 7.4.3.5.2; 1.18 – SESMT – SERVIÇO ESPECIALIZADO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO. Faculta-se o estabelecimento do SESMT – Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho – COLETIVO, implementado por Acordo Coletivo de Trabalho ou diretamente pelas entidades sindicais subscritoras, via FACOP – Fundação de Asseio e Conservação do Paraná; 1.19 – 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, no valor equivalente a 3% do menor piso salarial previsto na presente convenção, devidas pelos 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; 1.20 – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL (ressalvada a atualização do valor da contribuição). Quando do pagamento do salário de fevereiro/2021, as empresas descontarão dos trabalhadores o valor correspondente ao reajuste aplicado ao piso salarial da servente de 8 horas e, em fevereiro de 2022, também descontarão dos trabalhadores a contribuição em valor correspondente ao reajuste aplicado ao piso salarial da servente de 8 horas, a título de contribuição negocial, conforme decisão e determinação das respectivas assembleias dos sindicatos obreiros, assegurado o direito de oposição pelos empregados não associados, a ser formalizada individualmente na sede do sindicato profissional, no prazo de até 10 dias contados da vigência da CCT; Parágrafo Único - Os recolhimentos das importâncias descontadas aos Sindicatos profissionais deverão ser efetuados até o dia 10 de março de 2021 e 10 de março de 2022, 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; 1.21 – 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; 1.22 – 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 uteis; 1.23 – MEDIAÇÃO PRIVADA DOS CONFLITOS INDIVIDUAIS. Ficam mantidas, no âmbito de abrangência desta CCT, as Comissões de Conciliação Prévia; Parágrafo Único - Quando da homologação da rescisão contratual, o sindicato de trabalhadores conveniente comunicará possíveis irregularidades cometidas no pagamento das verbas rescisórias, bem como eventuais diferenças decorrentes do extinto contrato de trabalho, para regularização dos valores, aplicando-se ao feito o preceito estabelecido no Enunciado 330 do TST, evitando-se assim demandas desnecessárias; 1.24 – 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; 1.25 – PLANILHA DE CUSTOS. O Ministério do Trabalho e Emprego, através de sua Delegacia Regional do Trabalho e Emprego, no Estado do Paraná, conforme Portaria nº 37/2004, publicada no DOU. de 11.05.2004, 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 37/2004 do Ministério do Trabalho e Emprego. **2 – CLÁUSULAS DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO/2019/2020, COM AS SEGUINTE ALTERAÇÕES:** 2.1 – VIGÊNCIA E DATA BASE. A vigência da CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO será de 01.02.2021 a 31.01.2023, 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 costal, 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; S – Agente Administrativo/Operador Logístico/Auxiliar de Processamento R\$ 2.500,00; **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\$ 2.100,00 (dois mil e cem 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, 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 do salário mínimo nacional, 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 salário mínimo nacional, 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 2021 através da aplicação do índice de inflação acumulado no período de 01.02.2020 a 31.01.2021, medido pelo INPC/IBGE, garantindo-se a **correção mínima de 10%**, 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; Parágrafo Primeiro – o adicional de risco cumula com os outros adicionais por perigo e/ou insalubridade; Parágrafo Segundo – àquele que não cumprir a carga horária legalmente estabelecida, receberá proporcionalmente o adicional de risco; 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; 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; 2.6 - VALE ALIMENTAÇÃO. As empresas concederão, gratuitamente, 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, sem qualquer desconto mensal do empregado, e poderá ser concedido, em dinheiro ou tíquete ou cartão, na periodicidade de 30 dias; Parágrafo Segundo – 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\$ 17,00 por dia efetivamente trabalhado. Parágrafo Terceiro – 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 Quarto - Aos empregados em postos de serviços que concedam alimentação no local, a empresa fornecerá gratuitamente o vale alimentação (mercado) no valor mensal de R\$ 300,00. Parágrafo Quinto – Aos empregados lotados na administração da empresa, fica possibilitada, por negociação direta com o empregador, a substituição do benefício aqui estipulado por tíquete refeição, por dia efetivamente trabalhado, também regulado pelo PAT e gratuitamente, garantindo-se os valores mínimos fixados na presente; Parágrafo Sexto – O benefício aqui previsto também deverá ser fornecido nos períodos de gozo de férias e de afastamento do trabalho; Parágrafo Oitava - 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, 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; 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 para pagamento das verbas rescisórias, inclusive 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;

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 faltarem 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 – 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. 2.14 – 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 – ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO. As condições previstas nos acordos coletivos de trabalho, sem exceção, deverão ser utilizadas como base para novas licitações e concorrências lançadas pelas tomadoras de serviços, sob pena de violação a direito adquirido; 3.2 – 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); 3.3 - PRODUTIVIDADE. Sobre os salários já reajustados, será concedido o percentual de 10% (dez por cento), a título de aumento por produtividade; 3.4 - 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; 3.5 - 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; 3.6 - 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; 3.7 – 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; 3.8 - 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; 3.9 - 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; 3.10 - 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; 3.11 - 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; 3.12 – 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; 3.13 - **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; 3.14 - **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; 3.15 - **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) tíquetes 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 (dezesete reais), totalizando R\$ 425,00 (quatrocentos e vinte e cinco reais), considerando 25 (vinte e cinco) tíquetes; 3.16 - **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; 3.17 - **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; 3.18 - **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; 3.19 - **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; 3.20 - **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; 3.21 - **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 perceberia em atividade; 3.22 - **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; 3.23 - **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; 3.24 - **EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA.** O empregador se obriga a fornecer aos seus empregados equipamentos de segurança necessários ao desempenho da função; 3.25 - **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; 3.26 - **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; 3.27 - **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; 3.28 - **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; 3.29 - **PRIMEIROS SOCORROS.** O empregador manterá em local acessível a todos os empregados, um estojo contendo material de primeiros socorros; 3.30 - **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; 3.31 - **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; 3.32 - **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; 3.33 - **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; 3.34 - **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; 3.35 - **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; 3.36 - **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; 3.37 - **RELAÇÃO DE ADMITIDOS E DEMITIDOS.** O empregador encaminhará ao sindicato profissional, contra recibo, a relação de empregados admitidos e demitidos, mensalmente; 3.38 - **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; 3.39 - **DELEGADOS SINDICAIS.** Os delegados sindicais indicados pelo sindicato profissional gozarão das mesmas prerrogativas e direitos dos dirigentes sindicais; 3.40 - **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; 3.41 - **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; 3.42 - **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; 3.43 – 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; 3.44 - 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; 3.45 – 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; 3.46 - 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; 3.47 - 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; 3.48 – 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.

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 2021/2023, novamente, o Sra. Presidente concedeu a palavra aos presentes para sugestões, discussões, alterações e inclusões no referido rol. Os presentes que apresentaram suas dúvidas foram devidamente esclarecidos, bem como aos que apresentaram sugestões de alterações e inclusões, depois de verificado que suas propostas já se encontravam contempladas, retiraram-nas e, não havendo mais quem desejasse fazer uso da palavra, o Sra. Presidente informou que a proposta de rol apresentada seria submetida à votação, da mesma forma da realizada nos demais locais, que a votação seria individual, quem aprovasse as reivindicações apresentadas para encaminhamento ao sindicato patronal, votaria sim, e quem não aceitasse as reivindicações, votaria não, sendo que, ao final desta votação, o resultado seria somado com os obtidos nos demais locais percorridos pela assembleia itinerante, e, totalizados todos os votos, se os que aprovaram o rol proposto equivalessem à metade mais um dos votos, estaria aprovado o rol de reivindicações, e, se inferior a este número, seria rejeitado o rol. Acrescentou ainda que o rol que fosse aprovado poderia ter algumas alterações, evidentemente não substanciais, já que o mesmo seria unificando com os aprovados pelos demais sindicatos profissionais do Paraná, para encaminhamento de um único rol ao sindicato patronal. Feitas estas

considerações, em seguida foi procedida a votação do rol de reivindicações. Encerrada a votação, feita a contagem dos votos, e somados aos resultados anteriores, o total obtido foi de **694** (seiscentos e noventa e quatro) votos sim e nenhum voto não, resultando por unanimidade de votos a aceitação do rol de reivindicações a ser apresentado ao sindicato patronal.

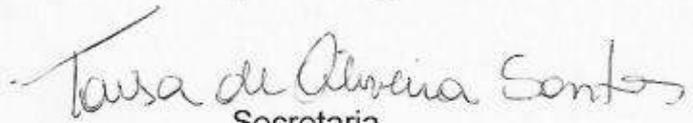
Passando ao segundo item do dia, o Sra. Presidente esclareceu que era uma formalidade necessária, já que, em caso de acordo, a diretoria necessitava de autorização expressa para a assinatura de Convenção Coletiva de Trabalho, e, não havendo acordo, autorização para a tomada das medidas cabíveis, especialmente instauração de dissídio coletivo, que era o procedimento do qual as reivindicações constantes do rol seria apresentado ao Tribunal Regional do Trabalho, para que, ante a ausência de acordo entre as partes, os Desembargadores julgassem o que seria devido e o que não seria devido aos trabalhadores. Deixou a palavra livre e, não havendo dúvidas, 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, sempre nos mesmos moldes da votação do item anterior, o resultado da votação também foi o mesmo, de **694** (seiscentos e noventa e quatro) 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 Sra. Presidente passou à discussão e votação da contribuição negocial a ser descontada dos integrantes da categoria profissional, esclarecendo que esta contribuição era importante para manutenção e fortalecimento do sindicato de classe, especialmente considerando-se que não estavam mais recebendo a contribuição sindical. Prosseguiu dizendo que a diretoria, em reunião, havia aprovado a sugestão de que o valor fosse o mesmo do reajuste obtido para o piso salarial da servente de 8 horas, ou seja, se o reajuste para este piso fosse de R\$ 10,00, a contribuição seria de R\$ 10,00; Se o reajuste deste piso fosse de R\$ 50,00, a contribuição seria de R\$ 50,00, e assim sucessivamente. Acrescentou que esta forma seria também aplicada no mês de fevereiro de 2022, já que a Convenção seria negociada para vigência por 24 meses e prosseguiu dizendo que, ainda que não concordassem com a oposição a este desconto, já que todos são beneficiados pela Convenção, o empregado não associado, poderia solicitar o não desconto, 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, da mesma forma que nos itens anteriores foi de 694 (seiscentos e noventa e quatro), votos sim sendo aprovado por unanimidade o desconto da contribuição negocial, no mês de fevereiro de 2021 e fevereiro de 2022, de todos empregados integrantes da categoria, associados ou não, no valor equivalente ao reajuste do piso salarial da servente de 8 (oito) horas, com o direito de oposição podendo ser exercido pelos empregados não associados, em até 10 (dez) dias após a assinatura da norma convencional.

Diante dos resultados das deliberações tomadas na assembleia, não sendo apresentado qualquer protesto ou impugnação, a Sra. Presidente informou que encaminhará o rol de reivindicações ao sindicato patronal, para início das negociações da Convenção Coletiva de Trabalho 2021/2023, 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, 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 2hs 25 min do dia 02 outubro de 2020, reiterando o agradecimento a todos os presentes e aos que participaram da assembleia, sendo lavrada a presente ata que foi assinada pelos integrantes da mesa.



Presidente
Angela Maria de Oliveira Mereles
Diretor Sindical
CPF n.º 034.448.819-59



Secretaria
Taisa Oliveira Santos
Advogada
OAB n.º 103.082