

**ATA DA ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA REALIZADA NA SEDE DO SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE BAURU E REGIÃO**, Aos 08 (oito) dias do mês de dezembro do ano de 2019 às 10h00 (dez horas) em segunda e última convocação na sede social do sindicato, estabelecido na cidade de Bauru, situado à Rua Araujo Leite, 15-59, Centro, realizou-se a Assembléia Geral Extraordinária conforme edital publicado no “Jornal da Cidade” do dia 03 de Dezembro de 2019, com a presença de trabalhadores da categoria profissional de Empregados em Empresas de Asseio e Conservação de Bauru e Região. A Sr.<sup>a</sup> Maria Emiliana Eugênio Pinto, diretora-presidente da entidade, indicou para presidir os trabalhos da assembléia a Dr.<sup>a</sup> Ana Cândida Eugênio Pinto Casalecchi, advogada da entidade sindical, que por sua vez convidou o Sr.<sup>o</sup> Francisco Ferreira da Silva Filho, como secretário. Colocado em votação, aceitos por unanimidade. Iniciando os trabalhos da mesa, com os integrantes da categoria profissional, presentes e constantes da lista de presença conforme disposições legais e estatutárias, a presidente solicitou que fossem lidas as ordens do dia:

1. Discussão, elaboração e aprovação da pauta de reivindicações dos trabalhadores em Empresas de Asseio e Conservação de Bauru e base territorial da entidade sindical profissional, cuja data-base é 1º (primeiro) de janeiro;
2. Delegação de poderes à presente entidade para proceder unificação da pauta de reivindicações e entabular negociações coletivas com o sindicato patronal;
3. Delegação de poderes à FEMACO – Federação dos Trabalhadores em Serviços, Asseio e Conservação Ambiental, Urbana e Áreas Verdes no Estado de São Paulo, para que a mesma proceda unificação da pauta de reivindicações à nível estadual e, caso necessário, instaure dissídio coletivo junto ao Egrégio Tribunal Regional do Trabalho;
4. Fixação, discussão e aprovação dos percentuais das contribuições para o custeio do sistema confederativo, assistencial e/ou negocial a serem descontados na folha de pagamento de todos os integrantes da categoria profissional, associados ou não à representação sindical suscitante, nos limites de sua base territorial, nos moldes do disposto no inciso IV do art 8º da Constituição Federal; e
5. Assuntos gerais.

Após a leitura, com a palavra a Senhora Presidente, diz ter grande expectativa para que se alcance um bom aumento real para as verbas salariais previstas no termo coletivo, devido à valorização da categoria, indicando que a inflação do período compreendido entre Janeiro à Dezembro de 2019 mostra uma desaceleração, e ressaltou que a média dos três índices de mercado (IPC, INPC e IPCA) calculados para o reajuste do período atinge o patamar de 5,15%;

os funcionários, por esta ordem, solicitaram que o valor do reajuste se desse em torno de 20% (vinte por cento) sobre o piso, sendo aplicado o mesmo índice na cesta básica, tíquete refeição e participação de lucros, pois assim se daria uma melhora significativa em seus vencimentos, comentaram que os gastos com a alimentação são os mais onerosos em sua renda, ressaltando ainda que o trabalho em asseio e conservação é muito exaustivo, tanto fisicamente, quanto mentalmente; A Sr.<sup>a</sup> Presidente, neste momento sugeriu, que o reajuste se desse em 10% (dez por cento) sobre o piso, pois um aumento de 20% (vinte por cento) é uma vantagem muito onerosa as empresas de asseio e conservação, que por sua vez poderia acarretar em empresas menores, a substituição ou diminuição do quadro de trabalhadores, o que geraria desemprego, situação combatida pela entidade trabalhadora, esclareceu ainda que para melhoria no benefício da cesta-básica poderia ser negociado o benefício em apartado ao índice salarial, almejando um aumento do benefício no importe de R\$ 120,00 (cento e vinte reais). Esclarecidos os motivos, foi colocada em votação à proposta da Senhora Presidente, que foi aceita por unanimidade. Com a palavra a Sr.<sup>a</sup> Elza, diretora presidente da entidade sindical, vistos que já havia sido finalizada a questão econômica da pauta de reivindicações, sugeriu que fosse efetuada a leitura da Convenção Coletiva de Trabalho atualmente vigente pelo Sr.<sup>o</sup> Francisco, ora secretário, para que ao final da leitura de cada cláusula, fosse votado a manutenção ou substituição do texto competente a cada cláusula, para que assim não paire qualquer dúvida acerca das cláusulas já pré-existentes, colocado em votação, aceito por unanimidade; Ao final da leitura e alteração das respectivas cláusulas já pré-existentes, a presidente da mesa, Dr.<sup>a</sup> Ana Cândida, sugeriu a inclusão de oito novas cláusulas no intuito de esclarecer e dar maior abrigo ao trabalhador em situações do cotidiano, que foram alvo de reivindicação dos trabalhadores ao longo do ano de 2019, sendo elas: implementação de plano de saúde, justificção de falta para acompanhamento de filho ao hospital, remuneração do trabalhador quando da necessidade de cursos solicitados pela empresa fora do horário de trabalho, impedimento de cancelamento de férias sem prévio aviso ao trabalhador, relação de trabalhadores entregues ao sindicato que pertencem a categoria profissional, e discriminação das verbas salariais pagas ao trabalhador e desconto em holerite de convênios utilizados pelo trabalhador, colocadas em votação, aceitas por unanimidade. Exaurida a primeira ordem do dia, se esclareceu aos presentes a segunda e terceira ordens do dia, qual sejam, Delegação de Poderes à presente Entidade para celebrar Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho e caso necessário instaurar dissídio coletivo junto ao Egrégio Tribunal Regional do Trabalho, onde se colocou em votação aos presentes e foi aceita por unanimidade; Em ato contínuo, se colocou em pauta a quarta ordem do dia, sendo ela, fixação, discussão e aprovação

dos percentuais das contribuições para o custeio confederativo, assistencial e/ou negocial a serem descontadas na folha de pagamento de todos os integrantes da categoria profissional, associados ou não a representação sindical suscitante nos limites de sua base territorial nos moldes do disposto no inciso IV do artigo 8 da CF/88, onde se esclareceu através da diretora-presidente da entidade sindical, Sr.<sup>a</sup> Maria, a necessidade da entidade de referida arrecadação, para que a classe trabalhadora obtenha o atendimento especializado de profissionais altamente qualificados, além de servirem referidos vencimentos para estrutura da entidade que acarretam em benefício do próprio trabalhador, alertando ainda aos presentes, dos diversos convênios e benefícios que a entidade oferece a toda classe trabalhadora, estabelecendo-se também limite para desconto de contribuição negocial no importe de R\$ 60,00 (sessenta reais), colocada em votação, foi aceita por unanimidade. Após lida e aprovada a pauta de reivindicações a ser encaminhada aos sindicatos patronais competentes ficaram as cláusulas assim definidas:

## PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

### “EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DE BAURU E REGIÃO”.

Data-Base: 1º de Janeiro de 2020

### CLÁUSULAS ALTERADAS (JÁ EXISTENTES)

#### 1. SALÁRIOS NORMATIVOS

A partir de **1º de janeiro de 2020**, serão garantidos os seguintes salários normativos, para jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e de 220 (duzentas e vinte) horas mensais, já computados os Descansos Semanais Remunerados (DSR's), **exceto** as jornadas estabelecidas nas cláusulas: **JORNADA DE TRABALHO INFERIOR A 04 HORAS DIÁRIAS** e **JORNADA DE TRABALHO DE 06 HORAS DIÁRIAS**.

1.) PISO SALARIAL MÍNIMO no valor de **R\$ 943,00** (novecentos e quarenta e três reais).

2.) Reajuste de 10% (dez por cento) para os demais salários normativos **constantes do quadro de funções e salários** abaixo transcrito "**PISOS SALARIAIS MÍNIMOS**":

	SALÁRIO ATUAL	COM AUMENTO REAL
PISO SALARIAL MÍNIMO R\$ 1.160,68	R\$ 1.160,68	R\$ 1.340,59
COPEIRA R\$ 1.194,49	R\$ 1.194,49	R\$ 1.305,76
LIMPADOR DE VIDRO R\$ 1.312,91	R\$ 1.312,91	R\$ 1.435,21
RECEPCIONISTA R\$ 1.300,61	R\$ 1.300,61	R\$ 1.421,77
PORTEIRO/CONTROLADOR DE ACESSO/FISCAL DE PISO	R\$ 1.409,69	R\$ 1.541,01
AUXILIAR DE DEPARTAMENTO PESSOAL	R\$ 1.300,61	R\$ 1.421,77
ZELADORIA EM PRÉDIOS PÚBLICOS R\$ 1.532,59	R\$ 1.532,59	R\$ 1.675,36

TÉCNICO EM DESENTUPIAMENTO R\$ 1.565,74	R\$ 1.565,74	R\$ 1.711,60
AUXILIAR DE DESENTUPIAMENTO R\$ 1.160,68	R\$ 1.169,68	R\$ 1.278,64
AUXILIAR DE MANUTENÇÃO R\$ 1.232,16	R\$ 1.232,16	R\$ 1.346,94
DEMAIS FUNÇÕES R\$ 1.232,16	R\$ 1.232,16	R\$ 1.346,94
HIDROJATISTA (pressão acima de	R\$ 1.501,63	R\$ 1.641,51
OPERADOR DE VARREDEIRA	R\$ 1.712,96	R\$ 1.872,53
OPERADOR DE EMPILHADEIRA R\$ 1.712,96	R\$ 1.712,96	R\$ 1.872,53
OPERADOR DE VÁCUO R\$ 1.712,96	R\$ 1.712,96	R\$ 1.872,53
COVEIRO/SEPULTADOR R\$ 1.735,59	R\$ 1.735,59	R\$ 1.897,27
TRATADOR DE ANIMAIS EM	R\$ 1.773,60	R\$ 1.938,82
VARREDOR DE ÁREAS PÚBLICAS	R\$ 1.249,64	R\$ 1.366,05
AGENTE DE HIGIENIZAÇÃO R\$ 1.160,68	R\$ 1.160,68	R\$ 1.268,80
LÍDER (RESPONSÁVEL POR ATÉ 10	R\$ 1.306,25	R\$ 1.427,93
ENCARREGADO (RESPONSÁVEL POR	R\$ 1.567,50	R\$ 1.713,52
CESTA BASICA	R\$ 107,19	R\$ 117,18
VALE ALIMENTAÇÃO	R\$ 15,39	R\$ 16,82

## **2. PPR - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**

Com o objetivo legal de incentivar a produtividade, a qualidade e o bom relacionamento entre Capital X Trabalho, estabelecendo para este período o sistema de participação nos resultados, não gerando qualquer paradigma para acordos futuros e também não se aplicando da habitualidade em termos monetários, não substituindo ou complementando a remuneração devida a qualquer empregado. A verba objeto do presente **PPR – Programa de Participação nos Resultados** está totalmente desvinculada do salário e diretamente relacionada aos termos ora pactuados, de forma que nenhum reflexo dela atingirá verbas trabalhistas ou se constituirá em base de incidência de encargo previdenciário, nos termos do disposto no artigo 3º da Lei 10.101/2000.

### **a) Período de Apuração e Pagamento:**

#### **Exercício 2020:**

O período de apuração inicial do PPR – Programa de Participação nos Resultados será de **Janeiro de 2020 até Junho de 2020**, com o pagamento **até o dia 10 do mês subsequente**; e de **Julho de 2020 até Dezembro de 2020**, com o pagamento **até o dia 10 do mês subsequente**.

### **b) Condições Gerais:**

#### ***Faltas:***

O empregado não poderá ter nenhuma falta no período, havendo qualquer ausência, o empregado perderá um percentual de 20% (vinte por cento) do valor, por cada falta, no respectivo período. Serão consideradas tanto as faltas injustificadas como as justificadas, ou seja: o empregado começara com direito a 100% (cem por cento) do valor do PPR – Programa de Participação nos Resultados e perderá a percentagem de 20% (vinte por cento), conforme for se ausentando ao trabalho;

#### **Parágrafo Primeiro:**

Não serão consideradas faltas para efeito de apuração ao direito do PPR – Programa de Participação nos Resultados, as ausências legais oriundas de norma legal prevista na Legislação vigente (Artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho).

#### **Parágrafo Segundo:**

Nos casos previstos nesta Cláusula, o Empregador será obrigado a apresentar ao empregado (na presença do representante sindical laboral), os comprovantes de faltas (cartão de ponto/atestado médico/ resumo da folha de ponto/ etc...), no prazo máximo de 02 (dois) dias após o pagamento do benefício, sob pena de devolver ao empregado, a totalidade de 40% (quarenta por cento) do valor correspondente ao respectivo período.

**c) Valor do PPR:**

**R\$ 450,00** (quatrocentos e cinquenta reais), sendo pago em 02 (duas) parcelas, de **R\$ 225,00** (duzentos e vinte e cinco reais) a ser paga **semestralmente**, a primeira em **10 de julho de 2020** e a **segunda 10 janeiro de 2020**.

**d) Penalização:**

Fica estabelecido o pagamento de ½ (meio) piso salarial mínimo, estabelecido na Convenção Coletiva vigente à época, semestralmente, para as empresas que não aderirem no prazo pré estabelecido nesta cláusula, em favor de cada empregado.

**d.1)** Caso o empregado já obtenha referido benefício, concedido pela empresa empregadora, deverá atentar para as seguintes situações:

**d.1.1)** Sendo este valor maior aquele estipulado no item acima, "Valor do PPR", não poderá ocorrer diminuição do mesmo, considerando o Direito Adquirido do empregado sobre o PPR concedido pela Empresa, devendo para tanto, ser reajustado, semestralmente, utilizando o mesmo índice de reajuste fixado nos Acordos ulteriores a este;

**d.1.2)** Sendo este valor menor do que aquele estipulado no item anterior fica o Empregador obrigado a complementá-lo a fim de que possa atingir os valores acordados neste instrumento.

**e) Conciliação:**

Na hipótese de divergência relativa ao cumprimento deste Acordo, as partes, visando o entendimento e a conciliação, se comprometem, pela ordem, a negociar diretamente entre si.

Comprometem-se os representantes sindicais (laboral e patronal), ao final de cada período estabelecido na Clausula 1ª, a estudarem melhores condições/valores e formas de pagamentos, bem como, a analisarem o resultado do período anterior, a fim de que possam aprimorar este Programa de Participação nos Resultados.

### **3 - CESTA BÁSICA**

As empresas fornecerão, sem ônus para o trabalhador, mensalmente, a todos os seus empregados, independente da jornada de trabalho, uma cesta básica *in natura* contendo no mínimo, os seguintes mantimentos de primeira linha:

**1** - Fica facultado às empresas, alternativamente, fornecerem vale-alimentação ou equivalente, através de tíquetes, vale alimentação ou cartões magnetizados das empresas fornecedoras ou operadoras dos sistemas de vale refeição ou vale alimentação, para compra de mantimentos nas redes de estabelecimentos de alimentos, desde que satisfeita a exigência do item 2 desta cláusula, e, desde que o empregado seja formalmente pré-avisado da referida alternância, num prazo nunca inferior a 90 dias.

**2**- O empregado que apresentar falta sem justificção legal no mês, não fará *jus* ao benefício.

**3** - Na ocorrência de falta de um ou mais produtos constantes da cesta básica, a empresa poderá efetuar a substituição por produto similar.

**4** – A cesta *in natura* ou vale-alimentação, será concedido também durante o período de gozo de férias e licença maternidade. No caso de afastamentos por motivo de auxílio-doença ou acidente de trabalho, o benefício será concedido pelo período máximo de 90 (noventa) dias.

Nestas situações especiais o empregado afastado poderá, por si ou por pessoa autorizada (por escrito), efetuar a retirada, nas dependências de costume na empresa ou outro local que for por ela designado.

**5** - Fica estabelecido que a não retirada da cesta *in natura* ou vale alimentação até o dia 30 do mês, implicará na perda da mesma naquele mês. As empresas se obrigam a comunicar o

trabalhador no ato do pedido de seu afastamento o constante deste item.

**6** - A retirada da cesta ou vale-alimentação, de conformidade com o item 4, deverá ser contra recibo.

**7** - O vale-alimentação ou cesta básica deverá ser entregue até o dia 20 (vinte) do mês subsequente.

**8** - Este item não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim.

**9** - Os empregados admitidos ou demitidos para fazer jus à cesta ou vale-alimentação deverão ter trabalhado no mínimo 15 dias no mês.

**PARÁGRAFO ÚNICO:**

A irregularidade no fornecimento da cesta básica “*in natura*”, por não corresponder à quantidade ou qualidade dos produtos indicados nesta cláusula, desde que comprovada, sujeitará ao empregador o pagamento de uma multa correspondente ao valor facial da cesta básica pago ao empregado prejudicado.

**4. TÍQUETE REFEIÇÃO**

As empresas fornecerão, mensalmente, tíquete refeição ou auxílio alimentação, por dia efetivamente trabalhado, de forma que não é devido tal benefício na ausência de labor decorrente de faltas justificadas e ou injustificadas, afastamentos médicos, independentemente de sua origem, e férias, o qual deverá ser entregue até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.

O ticket refeição é devido para jornada de quatro horas cumpridas **aos sábados** (para empregados que **cumprem jornada de 44 horas semanais**).

**Parágrafo Primeiro:**

As empresas que fornecem a refeição, gratuitamente, estão isentas do cumprimento desta obrigação.

**Parágrafo Segundo:**

As empresas poderão descontar do salário do trabalhador, a título de ressarcimento pelo benefício concedido, o valor estipulado conforme tabela acima, do valor total de cada tíquete ou cartão refeição ou alimentação fornecida, em atendimento a Lei 6321, de 14 de abril de 1976, que trata do PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador.

**Parágrafo Terceiro:**

Para todos os efeitos legais, o benefício acima não se constitui salário e, portanto a ele não incorporará e nem repercutirá sobre qualquer verba consectária ao salário, tais como, exemplificadamente: aviso prévio, horas extras, 13º salário, férias, contribuição previdenciária e fundiária, sendo devido exclusivamente durante o período que o integrante da categoria atender as condições do *caput*.

**5. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL**

As empresas recolherão à entidade sindical profissional, mensalmente, através de guias próprias fornecidas pela mesma, até o quinto dia útil dos meses subsequentes ao vencido, o valor correspondente ao montante do desconto efetuado em folha de pagamento dos empregados, referente à contribuição negocial profissional, autorizada pela assembléia geral, correspondente a 2% (dois por cento) do piso salarial normativo vigente, limitando-se a 1% (um por cento) da remuneração do trabalhador.

**Parágrafo primeiro:** O não recolhimento no prazo legal implicará na multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido, juros de 1% (um por cento) ao mês, além das demais cominações estabelecidas na legislação em vigor.

**Parágrafo segundo:** Fica definido o limite de desconto mensal a R\$ 30,00 (trinta reais) a título de Contribuição Negocial Profissional.

## **6. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS**

As empresas recolherão à entidade sindical profissional, até o quinto dia útil do mês subsequente ao do reajuste, através de guias próprias fornecidas pela mesma, o valor correspondente ao montante do desconto efetuado em folha de pagamento dos empregados, referente à contribuição assistencial, autorizada pela assembléia geral da categoria profissional, correspondente a 5% (cinco por cento) do salário normativo vigente.

**Parágrafo primeiro:** O não recolhimento no prazo legal implicará na multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido, juros de 1% (um por cento) ao mês, além das demais cominações estabelecidas na legislação em vigor.

**Parágrafo segundo:** O desconto e repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição na efetivação do desconto e seu respectivo repasse à entidade sindical profissional fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior junto ao trabalhador.

**Parágrafo terceiro:** Fica resguardado aos trabalhadores o direito à oposição a referido desconto, que deverá ser realizada nas dependências da entidade sindical, no horário das 09:00h às 17:00h, munido de carta redigida de próprio punho e endereçada a diretoria da entidade.

### **CLAUSULAS NOVAS**

## **7. PLANO DE SAÚDE - PARÂMETROS E CONDIÇÕES GERAIS PARA IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO DE SAÚDE**

As partes se comprometem a, num prazo de 90 (noventa dias) a contar da assinatura da presente, a formarem uma comissão bipartite com intuito de formular estudos de mercado para prestação de assistência à saúde da categoria, observados o seguinte:

**Parágrafo primeiro:** O estudo terá ênfase na eleição de uma Operadora de Saúde para prestação de serviços a categoria, cuja nomeação se dará após a análise de preço, da qualidade do serviço e da rede credenciada para atendimento;

**Parágrafo segundo:** A assistência deverá abarcar os serviços de assistência médica, hospitalar, métodos complementares de diagnósticos, tratamentos e serviços auxiliares, englobando os segmentos ambulatorial, hospitalar e obstétrico,

**Parágrafo terceiro:** O sistema a ser implantado terá custo co-participativo para todos os empregados abrangidos pela cláusula, observados os seguintes critérios:

**a)** Para cobertura e custeio do benefício do Plano de Saúde, as empresas arcarão com o pagamento de, no mínimo, 70% (setenta por cento) da mensalidade e o empregado com o restante.

**b)** Faculta-se à empresa, com o consentimento do empregado, contratar junto à operadora indicada, um Plano de Saúde com acomodação diferenciada, não podendo a parte da mensalidade que cabe ao trabalhador ultrapassar o limite de 70% (setenta por cento) do valor do Plano contratado.

**c)** Faculta-se ao empregado incluir seus dependentes legais no Plano de Saúde, bem como as co-participações correspondentes, mediante autorização prévia e por escrito do empregado, nos termos da Súmula 342, do Tribunal Superior do Trabalho.

## **8 – ABONO DE FALTAS – CONSULTA MÉDICA/INTERNAÇÃO HOSPITALAR DE FILHO**

Assegura-se ao empregado o direito à ausência remunerada, para acompanhamento a consulta médica ou internação hospitalar, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, a contar do retorno ao trabalho, de filho com até 16 anos de idade, dependentes previdenciários, idosos, ou inválidos de qualquer idade.

## **9. CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIOS EXTRA-EXPEDIENTE – PAGAMENTO PARA PARTICIPANTES – HORAS EXTRAS**

Os empregadores remunerarão, como trabalho extraordinário, o tempo gasto com cursos e reuniões obrigatórios, desde que realizados fora da jornada normal.

#### **10. FÉRIAS – CANCELAMENTO/ADIAMENTO**

Os empregadores não poderão cancelar ou adiar as férias individuais ou coletivas, cujo período de gozo haja sido regularmente comunicado, ressalvada a ocorrência de necessidade imperiosa, hipótese em que terão de ressarcir os prejuízos financeiros, no prazo de 05 (cinco) dias, após a comprovação pelos empregados.

#### **11. RELAÇÃO DE EMPREGADOS – REMESSA ANUAL AO SINDICATO PROFISSIONAL**

Obriga-se a empresa a remeter ao sindicato profissional, uma vez por ano, a relação dos empregados pertencentes a categoria profissional.

#### **12. SALÁRIO – COMPROVANTE DE PAGAMENTO – FORNECIMENTO – DISCRIMINAÇÃO DOS VALORES**

O pagamento do salário será feito mediante recibo, fornecendo-se cópia ao empregado, com a identificação da empresa, e do qual constarão a remuneração, com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, os dias trabalhados ou o total da produção, as horas extras e os descontos efetuados, inclusive para a Previdência Social, e o valor correspondente ao FGTS.

**13. DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO DOS CONVENIOS CEDIDOS PELO SINDICATO** – Afim de promover a liberdade sindical plena e em prestígio a boa fé das relações, as empresa se comprometem a procederem ao desconto mensal dos convênios cedidos pelo SINDICATO aos seus sócios desde que previamente comunicados, durante a vigência do contrato de trabalho e repassá-los em boletos próprios disponibilizados pela entidade.

Parágrafo Primeiro: No caso de extinção do contrato de trabalho, deverá a empresa notificar o sindicato com antecedência mínima de 10 dias para que seja promovida a suspensão do fornecimento dos convênios ao trabalhador.

Parágrafo Segundo: O saldo remanescente dos convênios será descontado em rescisão de contrato e repassado a entidade sindical.

#### **CLÁUSULAS MANTIDAS INALTERADAS**

Mantém-se inalteradas as demais cláusulas do termo coletivo vigente, em igual texto que se apresenta atualmente vigente. Nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos cuja ata foi por mim, Francisco Ferreira da Silva Filho, assinada, lavrada e após lida e aprovada, passo a assinar com os membros da mesa diretora.

  
**MARIA EMILIANA EUGÊNIO PINTO**  
Diretora Presidente

  
**ANA CANDIDA EUGÊNIO PINTO CASALECCHI**  
Presidente de Mesa

  
**FRANCISCO FERREIRA DA SILVA FILHO**  
Secretário