


Ata da Assembleia Geral Extraordinária do Sindicon

Aos vinte e sete dias do mês de Março de 2.017, às 19h00min, na sede do Sindicon - Sindicato dos Empregados em Edifícios Residenciais e Comerciais de Curitiba e Região, localizado na Rua Silveira Peixoto, 779, Batel, Curitiba Paraná, foi dado início a Assembleia Geral Extraordinária, com a presença dos trabalhadores convocados, conforme assinaturas na lista de presenças da entidade. O presidente Hélio Rodrigues da Silva cumprimentou a todos, agradecendo a presença dos trabalhadores e comunicou que se estava realizando, em segunda convocação, a presente assembleia geral conforme edital de convocação publicado no jornal Diário Oficial do Estado, Edição do dia 22 (vinte e dois) de Março de 2017, página 44 (quarenta e quatro). Em seguida, convidou a mim, Leonildo José de Miranda, diretor secretário, para secretariar a assembleia, solicitando que procedesse a leitura do edital de Convocação publicado, o que foi efetuado como segue: EDITAL DE CONVOCAÇÃO: O presidente do SINDICON *Sindicato dos Empregados em Edifícios Residenciais e Comerciais de Curitiba e Região*, no uso das atribuições que lhe conferem o estatuto e a legislação vigentes, CONVOCA os trabalhadores em condomínios e edifícios representados pela entidade, com data base em 1º de MAIO, para participarem da Assembleia Geral Extraordinária que será realizada no dia 27 de Março de 2.017, às 18h00min (dezoito horas) em primeira convocação, na sede do sindicato, na Rua Silveira Peixoto, nº. 779, Bairro Água Verde, na cidade de Curitiba - Estado do Paraná, a fim de deliberarem sobre a seguinte ordem do dia: a) Discussão e votação do rol de reivindicações a ser apresentado ao sindicato patronal visando à celebração da Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2018; b) Autorização para a diretoria negociar com a categoria econômica CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO para os empregados/trabalhadores representados pelo sindicato com data base em 1º de Maio; c) Autorização para a diretoria outorgar procuração a advogados, a fim de assessorarem a Diretoria na negociação da convenção coletiva de trabalho, e na impossibilidade de acordo ajuizar dissídio coletivo de trabalho; d) Em caso de continuidade de impasse nas negociações, ajuizar Dissídio Coletivo de Trabalho perante o TRT da 9ª Região; podendo inclusive recorrer para instâncias superiores, bem como apresentar protestos pelos Advogados; e) Fixação da Contribuição Assistencial (TAXA DE REVERSÃO SALARIAL), a ser contribuída por todos os empregados integrantes da categoria profissional com data base em 1º de MAIO de 2017. Não havendo na hora acima indicada *quórum* legal para a instalação da assembleia em primeira convocação, os trabalhos serão iniciados uma hora após, no mesmo local, no mesmo dia, em segunda convocação, com qualquer número de trabalhadores presentes. Curitiba, 22 de Março de 2017. Hélio Rodrigues da Silva. Diretor Presidente. Na sequência deixou livre a palavra para quem quisesse usá-la e, não havendo nenhuma manifestação dos presentes para uso da palavra, deu continuidade aos trabalhos passando a explicar o primeiro item da ordem do dia: a) Discussão e votação do rol de reivindicações a ser apresentado ao sindicato patronal visando à celebração da Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2018. O presidente explicou que a diretoria e o departamento jurídico do Sindicon elaboraram uma pauta de reivindicações para os trabalhadores com a data base em 1º de MAIO e solicitou ao Dr. Alexandre Nishimura, advogado da entidade, para que explicasse aos presentes a pauta da categoria profissional. Com a palavra o Dr. Alexandre, informou que durante o decorrer do ano a entidade sindical recebeu sugestões de melhorias nos contratos de trabalho, bem como, a entidade sindical avalia os índices de inflação, a conjuntura econômica, os valores dos pisos regionais do Estado do Paraná, as pesquisas do DIEESE relativas a cesta básica, salário mínimo necessário à manutenção da família, dentre outras bases que embasam a negociação coletiva de trabalho, sendo elaborada uma minuta do rol de reivindicações a ser discutido, alterado, complementado e votado na presente assembleia, passando a sua leitura, item por item. Anteriormente à leitura informou que as alterações sugeridas pelos presentes seriam feitas neste momento e incluídas no rol. Deixou livre a palavra para quem quisesse usá-la e em seguida efetuou a leitura fazendo os esclarecimentos das dúvidas levantadas e as alterações sugeridas pelos presentes. Após, feitas todas as alterações necessárias, assim fica a redação do rol: PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS TRABALHADORES COM DATA BASE EM 1º DE MAIO – 01) ABRANGÊNCIA: A pretensa convenção coletiva de trabalho abrangerá todos os empregadores e todos os empregados em edifícios residenciais e comerciais dos municípios de: CURITIBA, Adrianópolis, Agudos do Sul, Almirante Tamandaré, Antonio Olinto, Araucária, Balsa Nova, Bocaiúva do Sul, Campina Grande do Sul, Campo do Tenente, Campo Largo, Cerro Azul, Colombo, Contenda, Doutor Ulisses, Fazenda Rio Grande, Itaperuçu, Lapa, Mandirituba, Paula Freitas, Paulo Frontin, Pien, Pinhais, Piraquara, Quatro Barras, Quitandinha, Rio Branco do Sul, Rio Negro, São José dos Pinhais, São Mateus do Sul, Tijucas do Sul e Tunas. 02) VIGÊNCIA: A pretensa convenção coletiva de trabalho terá vigência de 12 meses, iniciando-se em 01 de maio de 2017 e expirando-se em 30 de abril de 2018. Parágrafo único: Na hipótese de não haver celebração de nova convenção, garante-se aos trabalhadores todos os direitos estabelecidos na última convenção, até a celebração da nova convenção ou julgamento definitivo de Dissídio Coletivo, quando for o caso. 03) PISOS SALARIAIS: Fica garantido a todos os integrantes da categoria profissional, os pisos salariais abaixo relacionados, assegurando-se, no mínimo a sua paridade com o valor do piso regional do Estado do Paraná: 3.1 Piso salarial mínimo de R\$ 1.300,00; 3.2 Recepcionista R\$ 1.400,00; 3.3; Vigia R\$ 1.600,00; 3.4 Zelador R\$ 2.000,00; 3.5 Servente/Faxineiro R\$ 1.400,00; Ascensorista (6h) R\$ 1.400,00; 3.7 Porteiro R\$ 1.700,00; 3.8 Garagista R\$ 1.400,00; 3.9 Jardineiro R\$ 1.500,00; 3.10 Porteiro ou Vigia Folguista (6h) R\$ 1.300,00; 3.11 Fiscal de Piso de Shopping ou Cond. Comerciais R\$ 1.950,00; 3.12 Gerente Condominial R\$ 3.000,00; 3.13 Auxiliar Administrativo R\$ 1.400,00. Parágrafo único: Os pisos salariais estabelecidos no caput desta cláusula serão acrescidos de 30% (trinta por cento) quando o empregado, no exercício de suas funções, realizar o monitoramento através de câmeras de vídeo. 04) CORREÇÃO SALARIAL: Os salários dos trabalhadores serão



corrigidos, a partir de 01/05/2017, através da aplicação do percentual de inflação acumulada no período de 12 meses imediatamente anteriores à data-base, apurada pelo INPC/IBGE. 05) REPOSIÇÃO DE PERDAS SALARIAIS: A título de reposição de perdas salariais, decorrentes, entre outros fatores, pela não concessão dos índices de inflação mês a mês, os empregadores aplicarão aos salários de seus empregados o percentual de 15%. 06) CORREÇÃO AUTOMÁTICA DOS SALÁRIOS E PISOS: Os salários e os pisos serão corrigidos, a partir de 01/05/2017, mensalmente, através da aplicação da inflação registrada no mês anterior. 07) AUMENTO REAL: Os empregadores concederão aos seus empregados, aumento real no percentual de 15%. 08) ASSIDUIDADE: Aos empregados que não tiverem faltas injustificadas durante o mês, os empregadores pagarão o prêmio assiduidade em valor correspondente a 10% de sua remuneração. 09) ADICIONAL DE PERICULOSIDADE: Aos empregados que laborem nas funções de vigia, zelador, porteiro, garagista e demais que impliquem em exposição a risco de roubos ou outras espécies de violência física, os empregadores pagarão o adicional de periculosidade em valor correspondente a 30% de sua remuneração, na forma do artigo 193, inciso II, da CLT e Anexo 3, da NR-16, do MTE. 10) ADICIONAL NOTURNO: O trabalho noturno será remunerado com o adicional de 50%, considerando-se como tal o prestado a partir das 18h00min até o fim da jornada. 11) AUXILIO FUNERAL: Em caso de morte do empregado, os empregadores pagarão a seus familiares e/ou dependentes, no prazo de 5 dias a contar do evento, o valor equivalente a 10 (dez) remunerações do falecido, para fins de custeio das despesas de funeral. 12) ACUMULO DE FUNÇÕES: Os empregados que venham a exercer outras funções além daquelas para as quais foi contratado terão direito ao recebimento de adicional de 30% sobre sua remuneração. 13) FORNECIMENTO DE TRANSPORTE: Os empregadores se obrigam a fornecer transporte gratuito aos seus empregados nas seguintes situações: 13.1 – na inexistência de transporte coletivo regular a menos de 500 metros da residência do trabalhador ou do local de trabalho; 13.2 – no caso de greve ou qualquer interrupção dos transportes coletivos; 13.3 – no caso dos empregados cuja jornada de trabalho se encerre no horário das 23h00min às 6h00min; Parágrafo único: No caso de a empresa não fornecer o transporte, na forma do caput, não poderá efetuar qualquer desconto nos salários do empregado que deixar de comparecer ao trabalho em razão de greve ou qualquer espécie de interrupção, ainda que parcial, nos serviços de transporte público. 14) VALE TRANSPORTE: Os empregadores fornecerão aos seus empregados, gratuitamente e até o dia 30 (trinta) do mês anterior a ser laborado, a quantidade mensal necessária de vales transporte para o deslocamento do empregado no trecho residência/trabalho e trabalho/residência, inclusive para o deslocamento para almoçar ou jantar. Parágrafo primeiro: Aos empregados que utilizem transporte particular para o deslocamento residência/trabalho e vice-versa, os empregadores pagarão um vale combustível em valor equivalente aos vales transporte necessário para utilização do transporte público coletivo; Parágrafo segundo: Os benefícios vale transporte ou vale combustível, serão concedidos até o dia 30 (trinta) de cada mês anterior ao laborado; Parágrafo terceiro: O não fornecimento, o fornecimento parcial ou o fornecimento em atraso, resultará em multa por empregado e por mês descumprido, equivalente a 50% (cinquenta por cento) do piso salarial convencional. 15) SEGURO DE VIDA: Os empregadores manterão em favor de seus empregados, sem qualquer custo para estes, seguro de vida que garanta ao mesmo, no caso de ocorrência de invalidez total ou parcial ou a seus dependentes, na ocorrência de morte, o recebimento de indenização não inferior a 100 vezes sua remuneração. 16) CESTA BÁSICA: Os empregadores fornecerão a todos seus empregados, mensal e gratuitamente, uma cesta básica de alimentos, com produtos e no valor mínimo mensal de R\$ 500,00 (quinhentos reais); Parágrafo primeiro: A cesta básica será fornecida através de mantimentos ou através de cartão de Vale Alimentação, ficando a critério do empregado a forma de recebimento; Parágrafo segundo: Optando o empregado pelo recebimento do cartão alimentação, a empresa gestora do cartão alimentação deverá manter convênio com o programa de acesso ao alimento Armazém da Família. A cesta básica/vale alimentação será fornecida nos períodos de efetivo trabalho, bem como, nos períodos de gozo de férias e de afastamentos das atividades, por qualquer motivo; Parágrafo terceiro: O fornecimento da cesta básica/vale alimentação será realizado até o 5º. dia útil de cada mês, sob pena de incidência de multa equivalente a 50% (cinquenta por cento) do piso salarial convencional, por empregado e por mês descumprido. 17) ANUÊNIO: Os empregados terão direito ao recebimento de anuênio no percentual de 3% sobre os salários, para cada ano completo de serviço na empresa, contados de forma retroativa ao início do contrato de cada empregado, acumulando-se o anuênio sem qualquer limite. 18) ADICIONAL DE INSALUBRIDADE: Os empregadores pagarão a todos os seus empregados que trabalhem em contato com produtos químicos ou lixo, o adicional de insalubridade de 40% (quarenta por cento) sobre sua remuneração. 19) AUXILIO EDUCAÇÃO: Os empregadores pagarão aos seus empregados que possuam filhos em idade escolar, auxílio educação em valor equivalente a 20% do piso salarial, mensalmente e por filho estudante. 20) CRECHES: Os empregadores manterão perto do local de trabalho, a uma distância máxima de 500 metros, creches onde seus empregados possam deixar seus filhos com idade até 7 anos. Na hipótese de não manterem creches, pagarão aos pais que possuam filhos com esta idade o valor correspondente a 50% do piso salarial da categoria, a título de reembolso de despesas. 21) CONVÊNIO FARMÁCIA/MEDICAMENTOS: Os empregadores se obrigam a manter convênio com farmácias e drogarias próximas ao local de trabalho de seus empregados, para que estes possam adquirir medicamentos que necessitem, com desconto diretamente em folha de pagamento, sendo custeado pelo empregador o equivalente a 70% (setenta por cento) dos valores dispendidos pelos empregados. 22) REFEIÇÕES: Os empregadores fornecerão gratuitamente aos seus empregados uma refeição diária, em local apropriado. Parágrafo primeiro: Não sendo possível o fornecimento da refeição diária, ficam obrigados ao fornecimento de ticket refeição no valor de R\$ 27,00 (vinte e sete reais) para cada dia de trabalho. Parágrafo segundo: Os empregados que laborarem em regime de trabalho extraordinário, acima de 1 hora extra diária, farão jus ao recebimento gratuito de mais um vale refeição no valor de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) por dia em que ocorrer tal situação, além do ticket refeição fornecido na jornada normal de trabalho. 23) ÁGUA POTÁVEL: Os empregadores



deverão manter nos locais de trabalho, água potável em temperatura ambiente e gelada, destinada aos empregados. 24) CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: O contrato de trabalho somente poderá ser celebrado pelo prazo único de 30 dias e somente será válido com a assinatura do trabalhador sobre as datas de seu início e término. Parágrafo único: É vedada a celebração de contrato de experiência com trabalhador que já tenha laborado anteriormente em condomínio residencial ou comercial. 25) EMPREGADO ESTUDANTE: É vedada a prorrogação ou alteração da jornada e do horário de trabalho dos empregados estudantes, bem como estes terão abonadas suas faltas nos dias em que prestarem exames vestibulares assim como outras provas ou exames escolares. 26) INTERVALO PARA LANCHE: Para cada 4 horas de trabalho contínuas, o empregador concederá ao empregado um intervalo para lanche, de 15 minutos, computados como laborados, fornecendo também o lanche, composto de, pelo menos café, leite e pão com manteiga. Parágrafo único: Sempre que o empregado for laborar em horário extraordinário, o empregador, ao término no horário normal e antes do início da jornada extraordinária, concederá um intervalo para lanche, nas mesmas condições estabelecidas no caput. 27) DESCANSO SEMANAL REMUNERADO: O descanso semanal remunerado deve ser concedido aos domingos e, caso haja necessidade de trabalho nestes dias, as horas laboradas deverão ser pagas como extras. 28) CONTROLE DE FREQUENCIA AO TRABALHO: Os empregadores utilizarão obrigatoriamente de controle de frequência, sendo que estes somente poderão ser registrados pelo próprio trabalhador, devendo o controle de jornada de seus empregados ser realizada através do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto – SREP, nos termos da Portaria n. 1510/2009 do Ministério do Trabalho e Emprego; Parágrafo único. Sempre que requisitado pelo empregado, o empregador fornecerá relatório dos controles de frequência, sob pena de multa de 50% (cinquenta por cento) do valor do piso nominal do empregado. 29) AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS: Serão consideradas ausências justificadas e portanto, integralmente remuneradas pelos empregadores, as faltas nas seguintes situações e períodos: 29.1 – 7 dias por motivo de casamento ou nascimento de filho; 29.2 – 5 dias úteis, em caso de falecimento de cônjuge, companheiro, descendente, ascendente ou dependente; 29.3 – quantidade de dias necessários em caso de acompanhamento de cônjuge, companheiro, descendente, ascendente ou dependente em consultas ou tratamentos médico e odontológico; 29.4 – 2 dias úteis para a obtenção de documentos legais; 30) RECEBIMENTO DO PIS: Será considerada ausência justificada, e portanto, integralmente remunerada, o dia em que o trabalhador faltar ao trabalho para efetuar o recebimento do PIS. 31) ESCALA DE TRABALHO E/OU FOLGAS: Os empregadores que funcionem em regime de escalas, deverão dar ciência das escalas, aos seus empregados, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias. 32) ACORDOS DE COMPENSAÇÃO: Somente terão validade os Acordos de Compensação ou Prorrogação de Jornada de Trabalho, ou qualquer outro cujo objetivo seja alterar a jornada normal de trabalho, após a homologação, pelo sindicato profissional. 33) ATESTADOS MÉDICOS: Serão aceitos para justificativa de faltas os atestados médicos ou odontológicos. 34) HORAS EXTRAS: As horas extras serão remuneradas com o adicional de 100%, exceto as prestadas aos sábados, domingos e feriados que serão remuneradas com o adicional de 200%, independentemente da folga compensatória, que deverá ser também concedida. Parágrafo primeiro: Além dos legalmente estabelecidos, será considerado feriado a terça-feira de carnaval. Parágrafo segundo: As horas extras dos empregados que recebam qualquer forma de remuneração variável serão calculadas considerando-se o valor total da remuneração percebida no mês, dividida pelo número de horas normais de trabalho, acrescentando-se a este resultado o adicional devido e multiplicando-se este novo resultado pelo número de horas extras laboradas. Parágrafo terceiro: No caso de supressão, total ou parcial de horas extras que tenha sido prestado por 6 meses ou mais, o empregador fica obrigado a incorporar o valor das horas suprimidas à remuneração do empregado. 35) CURSOS E REUNIÕES: Quando o empregador realizar cursos, reuniões ou quaisquer eventos fora do horário de trabalho do empregado, fica obrigado a remunerar a duração dos mesmos como trabalho extraordinário. 36) GRATIFICAÇÃO POR QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL: Aos empregados que venham a obter certificados de cursos de qualificação profissional, em sua área de atuação, fica garantido o recebimento de gratificação mensal em valor equivalente a 10% de seu salário. 37) MULTA PELO ATRASO NO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS: No caso de atraso no pagamento dos salários, os empregadores estarão obrigados ao pagamento de multa no percentual de 10% sobre o valor devido, para cada dia de atraso. 38) ADIANTAMENTO SALARIAL: Os empregadores concederão até 15 dias após o pagamento dos salários, adiantamentos salariais aos seus empregados, em valor equivalente a 40% de sua remuneração, caso solicitado pelo empregado. 39) PARCELAS DO 13. SALÁRIO: Exceto no caso de discordância expressa e por escrito do empregado, os empregadores procederão a antecipação do 13º. salário (pelo menos 50%) ao trabalhador, quando do gozo de suas férias, ou até o mês de junho de cada ano, sendo adotado o evento que primeiro ocorrer. 40) PAGAMENTO DOS SALÁRIOS: Os empregadores obrigatoriamente procederão ao pagamento dos salários de todos os empregados através de depósito em conta salário, para saque através de cartão magnético, visando a segurança dos trabalhadores. Parágrafo único: Os empregadores efetuarão os pagamentos via depósito e fornecerão obrigatoriamente a seus empregados comprovantes de pagamento mensais, contendo discriminadamente as parcelas pagas e os descontos efetuados, assim como o valor do depósito do FGTS. 41) EMPREGADO ANALFABETO: A comprovação do pagamento ao empregado analfabeto deverá ser efetuado na presença de duas testemunhas reconhecidas e aceitas pelas partes. Parágrafo único: O aviso prévio, pedido de demissão ou recibo de verbas rescisórias do empregado analfabeto, independentemente do tempo de serviço, somente terão validade se o empregado estiver devidamente assistido pelo sindicato profissional. 42) SALÁRIO DO SUBSTITUTO: Ao empregado admitido na função de outro, será garantido remuneração igual ao do empregado substituído. 43) FÉRIAS: Fica garantido aos empregados o direito a 1/12 de férias, sempre acrescida de 1/3, para cada mês ou fração superior a 14 dias de serviço. Parágrafo primeiro: O início das férias deverá ser sempre no dia imediatamente posterior ao domingo ou feriado, sendo que, no caso de descumprimento, não poderão ser computados como dias de férias o domingo ou feriado ocorridos nos primeiros 5 dias das férias, devendo a empresa remunerá-los em



dobro, como laborados tivessem sido. Parágrafo segundo: Os empregadores comunicarão aos seus empregados as datas de início e término das férias, por escrito e com antecedência mínima de 45 dias. Parágrafo terceiro: É vedada a dispensa injustificada do trabalhador pelo período de 60 dias contados de seu retorno das férias. Parágrafo quarto: O empregado terá direito a escolher o período de gozo de suas férias, desde que comunique a empresa com 60 dias de antecedência. Parágrafo quinto: Os empregadores que não efetuarem o pagamento das férias no prazo legal ficam obrigados ao pagamento de multa no percentual de 5% por dia de atraso, multa esta cumulativa com as penalidades legais. 44) GESTANTE: É garantida a empregada a estabilidade desde o início da gravidez, até 180 dias após o parto, sendo vedada inclusive a concessão de aviso prévio neste período. 45) EMPREGADOS ACIDENTADOS: Fica garantido o emprego aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho pelo período de 18 (dezoito) meses após o retorno ao serviço. 46) DOENÇA DO EMPREGADO: Fica garantido o emprego aos trabalhadores afastados do trabalho por motivo de doença, período de 12 (doze) meses após o retorno ao serviço. 47) ALISTAMENTO MILITAR: Fica assegurada ao empregado estabilidade provisória, a partir do alistamento, até 12 meses após o término do serviço militar. 48) PRÉ-APOSENTADORIA: Ao empregado a quem falte 36 meses ou menos para adquirir direito a aposentadoria, fica garantido o emprego até a concessão da mencionada aposentadoria. 49) ESTABILIDADE DATA-BASE: Fica vedada a dispensa do empregado nos 60 dias que antecedem a data-base da categoria. 50) EMPREGADO TRANSFERIDO: Ao empregado que tenha tido transferência do local de trabalho ou alterada sua função, fica assegurada a garantia de emprego, por 1 ano após a ocorrência da transferência ou alteração. 51) ABORTO LEGAL: Fica assegurada estabilidade de 150 (Cento e cinquenta) dias à empregada que passou por procedimento médico relativo ao aborto, independentemente da idade do nascituro. 52) AMAMENTAÇÃO: A empregada mãe terá direito a 1 hora por período de trabalho, podendo usufruir de 2 horas diárias, de liberação do trabalho, para que possa amamentar seu filho, até que este complete 2 anos de idade. Parágrafo único: É garantida a empregada mãe o recebimento da remuneração integral, sem a prestação de serviços, quando o empregador não mantiver creche onde possa deixar seu filho. 53) SEGURANÇA DA EMPREGADA: A empregada não poderá ser incumbida da limpeza de janelas que se situem em altura superior a 2,5 metros. 54) ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA: Os empregadores manterão e custearão integralmente para seus empregados e dependentes planos de assistência médica e odontológica, com cobertura inclusive para internamentos e cirurgias, sendo estes mesmos benefícios prorrogados aos empregados que venham a ser desligados, no caso de tratamentos iniciados na vigência do contrato de trabalho. 55) EXAMES MÉDICOS: Os empregadores propiciarão e custearão, além dos exames médicos admissionais, demissionais e periódicos (a cada 6 meses), quaisquer outros exames que o empregado venha a necessitar. 56) PRIMEIROS SOCORROS: Os empregadores propiciarão a todos os seus empregados um curso básico de primeiros socorros, bem como manterão no local de trabalho material e medicamentos necessários para a prestação destes primeiros socorros. Parágrafo único: O empregador se obriga ao transporte do trabalhador no caso de doença, acidente, mal súbito ou qualquer outro acontecimento que necessite encaminhamento a estabelecimento de saúde. 57) UNIFORMES: Os empregadores fornecerão gratuitamente a seus empregados, no mínimo 4 conjuntos de uniformes, anualmente, e os substituirão sempre que necessário. Parágrafo primeiro: Cada conjunto de uniforme será composto de no mínimo: 2 camisa de manga longa; 2 camisa de manga curta, 2 calça, 2 blusa de lã, 2 jaqueta, 1 luva, 1 par de sapatos; Parágrafo segundo: Será de responsabilidade do empregador o custeio com a limpeza e conservação dos uniformes, devendo providenciar sua lavagem, ou ressarcir os empregados dos custos desta, quando for efetuada pelo mesmo. 58) CÓPIAS DE DOCUMENTOS: Os empregadores deverão fornecer a seus empregados, mediante recibo, cópias de todos os documentos por ele assinados. 59) APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS: Os empregadores ficam obrigados a encaminhar ao sindicato profissional cópia da RAIS, quando de sua entrega ao órgão público competente e, cópias das guias de recolhimento da contribuição sindical, contribuição confederativa ou quaisquer outras contribuições devidas, com a relação nominal dos trabalhadores, remuneração percebida e descontos efetuados, no prazo de 15 dias contadas do desconto. 60) MENSALIDADES: Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento de seus empregados as mensalidades devidas ao sindicato profissional, quando por este comunicada. Parágrafo primeiro: Os empregadores deverão proceder ao recolhimento dos valores descontados até o dia 5 do mês subsequente ao de referência do desconto. Parágrafo segundo: Fica estipulada a multa de 50% sobre os valores devidos, a ser pago pelos empregadores que deixarem de efetuar os descontos devidos, e de 100% a ser paga pelas empresas que efetuarem os descontos devidos e não efetuarem o recolhimento ao sindicato profissional no prazo estabelecido. 61) ATIVIDADES SINDICAIS: Os empregadores liberarão seus empregados, dirigentes sindicais ou indicados pela diretoria do sindicato profissional, para que possam participar de atividades de interesse do sindicato profissional, tais como cursos, congressos, reuniões, etc., remunerando estes dias como se trabalhados fossem. Parágrafo primeiro: Gozarão das mesmas prerrogativas de dirigentes sindicais, inclusive garantia de emprego, os trabalhadores eleitos para quaisquer cargos sindicais, inclusive suplentes e delegados sindicais. Parágrafo segundo: Assegura-se aos dirigentes do sindicato profissional o livre acesso aos estabelecimentos dos empregadores, nos horários destinados aos intervalos dos trabalhadores. 62) PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA: Os empregadores deverão proceder ao preenchimento dos formulários exigidos pela Previdência Social para a concessão de benefícios aos trabalhadores no prazo máximo de 48 horas. 63) DESCONTOS AUTORIZADOS: Os empregadores descontarão nas folhas de pagamento de seus empregados os valores devidos pelos mesmos, ao Sindicato Profissional, em razão de convênios firmados, mediante encaminhamento, à empresa, de listagem contendo o nome do empregado e valor a ser descontado, efetuando o recolhimento dos valores devidos ao sindicato no primeiro dia útil subsequente ao do pagamento dos empregados. Parágrafo único: Fica estipulada a multa de 50% sobre os valores devidos, a ser paga pelos empregadores que deixarem de efetuar os descontos devidos, e de 100% a ser paga pelos empregadores que efetuarem os



dobro, como laborados tivessem sido. Parágrafo segundo: Os empregadores comunicarão aos seus empregados as datas de início e término das férias, por escrito e com antecedência mínima de 45 dias. Parágrafo terceiro: É vedada a dispensa injustificada do trabalhador pelo período de 60 dias contados de seu retorno das férias. Parágrafo quarto: O empregado terá direito a escolher o período de gozo de suas férias, desde que comunique a empresa com 60 dias de antecedência. Parágrafo quinto: Os empregadores que não efetuarem o pagamento das férias no prazo legal ficam obrigados ao pagamento de multa no percentual de 5% por dia de atraso, multa esta cumulativa com as penalidades legais. 44) GESTANTE: É garantida a empregada a estabilidade desde o início da gravidez, até 180 dias após o parto, sendo vedada inclusive a concessão de aviso prévio neste período. 45) EMPREGADOS ACIDENTADOS: Fica garantido o emprego aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho pelo período de 18 (dezoito) meses após o retorno ao serviço. 46) DOENÇA DO EMPREGADO: Fica garantido o emprego aos trabalhadores afastados do trabalho por motivo de doença, período de 12 (doze) meses após o retorno ao serviço. 47) ALISTAMENTO MILITAR: Fica assegurada ao empregado estabilidade provisória, a partir do alistamento, até 12 meses após o término do serviço militar. 48) PRÉ-APOSENTADORIA: Ao empregado a quem falte 36 meses ou menos para adquirir direito a aposentadoria, fica garantido o emprego até a concessão da mencionada aposentadoria. 49) ESTABILIDADE DATA-BASE: Fica vedada a dispensa do empregado nos 60 dias que antecedem a data-base da categoria. 50) EMPREGADO TRANSFERIDO: Ao empregado que tenha tido transferência do local de trabalho ou alterada sua função, fica assegurada a garantia de emprego, por 1 ano após a ocorrência da transferência ou alteração. 51) ABORTO LEGAL: Fica assegurada estabilidade de 150 (Cento e cinquenta) dias à empregada que passou por procedimento médico relativo ao aborto, independentemente da idade do nascituro. 52) AMAMENTAÇÃO: A empregada mãe terá direito a 1 hora por período de trabalho, podendo usufruir de 2 horas diárias, de liberação do trabalho, para que possa amamentar seu filho, até que este complete 2 anos de idade. Parágrafo único: É garantida a empregada mãe o recebimento da remuneração integral, sem a prestação de serviços, quando o empregador não mantiver creche onde possa deixar seu filho. 53) SEGURANÇA DA EMPREGADA: A empregada não poderá ser incumbida da limpeza de janelas que se situem em altura superior a 2,5 metros. 54) ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA: Os empregadores manterão e custearão integralmente para seus empregados e dependentes planos de assistência médica e odontológica, com cobertura inclusive para internamentos e cirurgias, sendo estes mesmos benefícios prorrogados aos empregados que venham a ser desligados, no caso de tratamentos iniciados na vigência do contrato de trabalho. 55) EXAMES MÉDICOS: Os empregadores propiciarão e custearão, além dos exames médicos admissionais, demissionais e periódicos (a cada 6 meses), quaisquer outros exames que o empregado venha a necessitar. 56) PRIMEIROS SOCORROS: Os empregadores propiciarão a todos os seus empregados um curso básico de primeiros socorros, bem como manterão no local de trabalho material e medicamentos necessários para a prestação destes primeiros socorros. Parágrafo único: O empregador se obriga ao transporte do trabalhador no caso de doença, acidente, mal súbito ou qualquer outro acontecimento que necessite encaminhamento a estabelecimento de saúde. 57) UNIFORMES: Os empregadores fornecerão gratuitamente a seus empregados, no mínimo 4 conjuntos de uniformes, anualmente, e os substituirão sempre que necessário. Parágrafo primeiro: Cada conjunto de uniforme será composto de no mínimo: 2 camisa de manga longa; 2 camisa de manga curta, 2 calça, 2 blusa de lã, 2 jaqueta, 1 luva, 1 par de sapatos; Parágrafo segundo: Será de responsabilidade do empregador o custeio com a limpeza e conservação dos uniformes, devendo providenciar sua lavagem, ou ressarcir os empregados dos custos desta, quando for efetuada pelo mesmo. 58) CÓPIAS DE DOCUMENTOS: Os empregadores deverão fornecer a seus empregados, mediante recibo, cópias de todos os documentos por ele assinados. 59) APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS: Os empregadores ficam obrigados a encaminhar ao sindicato profissional cópia da RAIS, quando de sua entrega ao órgão público competente e, cópias das guias de recolhimento da contribuição sindical, contribuição confederativa ou quaisquer outras contribuições devidas, com a relação nominal dos trabalhadores, remuneração percebida e descontos efetuados, no prazo de 15 dias contadas do desconto. 60) MENSALIDADES: Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento de seus empregados as mensalidades devidas ao sindicato profissional, quando por este comunicada. Parágrafo primeiro: Os empregadores deverão proceder ao recolhimento dos valores descontados até o dia 5 do mês subsequente ao de referência do desconto. Parágrafo segundo: Fica estipulada a multa de 50% sobre os valores devidos, a ser pago pelos empregadores que deixarem de efetuar os descontos devidos, e de 100% a ser paga pelas empresas que efetuarem os descontos devidos e não efetuarem o recolhimento ao sindicato profissional no prazo estabelecido. 61) ATIVIDADES SINDICAIS: Os empregadores liberarão seus empregados, dirigentes sindicais ou indicados pela diretoria do sindicato profissional, para que possam participar de atividades de interesse do sindicato profissional, tais como cursos, congressos, reuniões, etc., remunerando estes dias como se trabalhados fossem. Parágrafo primeiro: Gozarão das mesmas prerrogativas de dirigentes sindicais, inclusive garantia de emprego, os trabalhadores eleitos para quaisquer cargos sindicais, inclusive suplentes e delegados sindicais. Parágrafo segundo: Assegura-se aos dirigentes do sindicato profissional o livre acesso aos estabelecimentos dos empregadores, nos horários destinados aos intervalos dos trabalhadores. 62) PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA: Os empregadores deverão proceder ao preenchimento dos formulários exigidos pela Previdência Social para a concessão de benefícios aos trabalhadores no prazo máximo de 48 horas. 63) DESCONTOS AUTORIZADOS: Os empregadores descontarão nas folhas de pagamento de seus empregados os valores devidos pelos mesmos, ao Sindicato Profissional, em razão de convênios firmados, mediante encaminhamento, à empresa, de listagem contendo o nome do empregado e valor a ser descontado, efetuando o recolhimento dos valores devidos ao sindicato no primeiro dia útil subsequente ao do pagamento dos empregados. Parágrafo único: Fica estipulada a multa de 50% sobre os valores devidos, a ser paga pelos empregadores que deixarem de efetuar os descontos devidos, e de 100% a ser paga pelos empregadores que efetuarem os

descontos devidos e não efetuarem o recolhimento ao sindicato profissional no prazo estabelecido. 64) **DESCONTOS VEDADOS:** É vedado aos empregadores procederem descontos de seus empregados quaisquer valores não autorizados expressamente, mesmo decorrentes de danos não intencionais. Parágrafo único: Os empregadores que efetuarem descontos indevidos de seus empregados estarão obrigados a restituir os valores descontados em dobro. 65) **CONTRIBUIÇÕES PARA O SINDICATO PROFISSIONAL:** Os empregadores descontarão de seus empregados as contribuições aprovadas em assembleia e efetuarão o recolhimento das importâncias descontadas ao sindicato profissional até o primeiro dia útil subsequente ao desconto. Parágrafo único: Fica estipulada a multa de 50% sobre os valores devidos, a ser paga pelos empregadores que deixarem de efetuar os descontos devidos, e de 100% a ser paga pelos empregadores que efetuarem os descontos devidos e não efetuarem o recolhimento ao sindicato profissional no prazo estabelecido. 66) **QUADRO DE AVISOS:** Os empregadores ficam obrigados a manter em seu estabelecimento, ao lado do local onde se encontrem os controles de jornada, um quadro de aviso de no mínimo 50 cm por 50 cm, para que o sindicato profissional possa fixar material de seu interesse. 67) **LOCAL PARA A GUARDA DE PERTENCE, HIGIÊNE E SANITÁRIOS:** Os empregadores de obrigam a manter, para uso de seus empregados, locais adequados para a guarda de seus pertences pessoais (armários com chaves), vestiários com chuveiro e instalações sanitárias. 68) **LOCAL PARA DESCANSO E REFEIÇÕES:** Os empregadores deverão manter em seus estabelecimentos locais onde o trabalhador possa fazer suas refeições e descansar nos intervalos, dotados de, no mínimo, geladeira, fogão, mesas e cadeiras. 69) **FORNECIMENTO DE ASSENTOS:** Os empregadores se obrigam a manter nos locais de trabalho assentos apropriados, a serem utilizados pelos empregados. 70) **HOMOLOGAÇÕES:** Fica estabelecida a obrigatoriedade das homologações pelo sindicato profissional, das rescisões de contrato de trabalho dos empregados que possuam mais de 6 meses de serviço, para que tenha validade a quitação. Parágrafo primeiro: As rescisões de contrato importam em quitação exclusivamente dos valores ali efetivamente pagos. Parágrafo segundo: Para homologação de rescisões de contrato, os empregadores se obrigam a apresentar certidões negativas de débitos junto aos sindicatos patronal e profissional, cópia do extrato atualizado do FGTS e dos recolhimentos dos últimos 12 meses. Parágrafo terceiro: Os empregadores deverão encaminhar mensalmente ao sindicato profissional cópia das rescisões contratuais efetuadas sem homologação ou homologadas por outro órgão. Parágrafo quarto: Fica estipulada a multa em valor equivalente a 1 piso da categoria profissional, a ser paga pelos empregadores, para cada mês que deixarem de cumprir o estabelecido nesta cláusula. 71) **PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS E BAIXA NA CTPS:** Ficam os empregadores obrigados ao pagamento integral das verbas rescisórias e entrega da CTPS com todas as anotações devidas, inclusive baixa do contrato de trabalho, no prazo de 24 horas a contar do desligamento, no caso de cumprimento de aviso prévio, e no prazo de 5 dias, no caso de aviso prévio indenizado. Parágrafo único: Os empregadores que não observarem o disposto na presente cláusula deverão pagar ao empregado a multa de 5% do valor devido, por dia de atraso, multa esta cumulativa com a multa legal. 72) **AVISO PRÉVIO:** O aviso prévio devido pelo empregador será de 30 dias, acrescido de mais 10 dias para cada ano de trabalho do empregado. Parágrafo primeiro: O aviso prévio deverá ser sempre por escrito, sendo vedada qualquer alteração das condições de trabalho durante seu cumprimento, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento integral do mesmo. Parágrafo segundo: O aviso prévio deverá mencionar se o empregado deve trabalhar, assim como o dia, local e horário onde deve comparecer para o recebimento das verbas rescisórias. Parágrafo terceiro: No caso de cumprimento do aviso, o empregador deverá dar a opção, ao empregado, pela redução de 2 horas na jornada diária ou de 7 dias ao final do aviso, opção esta que deverá ser escrita de próprio punho, pelo empregado, sob pena de considerar-se sem valor o aviso, devendo o empregador efetuar o pagamento correspondente quando do pagamento das verbas rescisórias. Parágrafo quarto: Não sendo do interesse do empregado cumprir o aviso prévio, mediante declaração expressa, estará dispensado de seu cumprimento, devendo a empresa efetuar, nesta hipótese, juntamente com o pagamento das verbas rescisórias, o pagamento de apenas 50% do aviso, ou do período restante, caso já tenha cumprido parte do mesmo. 73) **DISPENSA POR JUSTA CAUSA:** No Caso de despedimento por justa causa, o empregador deverá fornecer ao trabalhador, contra recibo, declaração contendo o motivo determinante, sob pena de, assim não o fazendo, ser considerada como injustificada a despedida. 74) **ABONO APOSENTADORIA:** Ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes, os empregadores pagarão aos empregados que se desligarem por motivo de aposentadoria, uma abono equivalente a 6 vezes a sua última remuneração. 75) **FUNDO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL:** Os empregadores recolherão em favor do sindicato profissional, até o dia 30 de cada mês, a partir de 01 de Maio de 2017, o valor mensal equivalente a 2% (dois por cento) de sua folha de pagamento, estabelecendo-se como valor mínimo a ser recolhido o correspondente a R\$ 100,00, e o valor máximo o correspondente a R\$ 1.000,00, valor este destinado a constituição de um fundo de formação profissional, a ser utilizado pelo sindicato profissional com cursos de formação profissional. 76) **NEGOCIAÇÃO:** Fica convencionado que na ocorrência de alteração na conjuntura econômica, bem como no caso de elevação da inflação, acumulando patamar superior da 5% a partir da data-base, as partes retomarão as negociações, objetivando a adoção de medidas possíveis para reduzir a perda do poder aquisitivo dos salários e a celebração de Termo Aditivo, se for o caso. 77) **VEDAÇÃO DA UTILIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA LOCADA - TERCEIRIZAÇÃO:** Considerando a natureza dos serviços prestados no âmbito de edifícios e condomínios, onde se encontram presentes todos os requisitos da relação de emprego, em especial a pessoalidade e a subordinação direta, e, com base no princípio constitucional da isonomia, onde se veda qualquer discriminação ou diferenciação entre os trabalhadores da categoria, fica expressamente proibida a contratação de mão de obra terceirizada para o exercício das funções de zelador, vigia, porteiro, jardineiro, faxineiro, auxiliar de serviços gerais, ascensorista, garagista, manobrista, folguista e controlar de acesso, todas inerentes às atividades dos condomínios. Parágrafo único: Na hipótese de descumprimento pelo empregador, este deverá arcar com o pagamento de multa equivalente a 10 (dez) pisos salariais das

funções terceirizadas, em favor do último empregado que exerceu o cargo, bem como, resultará ao empregador infrator a obrigação de reconhecimento do vínculo de emprego direto com o trabalhador prejudicado e a responsabilização do empregador pelos prejuízos trabalhistas causados ao empregado, sem prejuízo do ajuizamento de medidas cabíveis na justiça do trabalho. 78) BENEFÍCIOS CONVENCIONAIS: Os direitos e benefícios convencionais previstos na norma convencional vigente 2016/2017, que não forem contrários às reivindicações acima, restarão mantidos, na forma da Súmula 277, do TST. 79) DISPOSITIVOS LEGAIS: Além dos direitos e garantias previstas na presente Convenção, fica assegurado a todos os trabalhadores abrangidos por este instrumento todos os direitos e garantias contidos na Consolidação das Leis do Trabalho e na Constituição Federal. 80) FORO - AÇÃO DE CUMPRIMENTO SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL: As partes convenientes estabelecem como competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer controvérsias decorrentes da convenção coletiva de trabalho ou de contrato de trabalho, inclusive de quaisquer ações, inclusive de cumprimento e de cobrança de contribuição sindical, reversão salarial, contribuição confederativa, decorrentes ou não da presente convenção. Parágrafo único: Fica reconhecida a legitimidade do Sindicato Profissional para interpor, como substituto processual, em nome próprio, sem a necessidade de procuração dos trabalhadores interessados, qualquer ação objetivando o cumprimento desta Convenção, individual ou coletivamente. 81) PENALIDADES: Pelo descumprimento de qualquer das cláusulas acordadas, fica o empregador obrigado ao pagamento de 1 piso salarial da categoria, por empregado e por mês de ocorrência do descumprimento, podendo esta penalidade ser reclamada diretamente pelo sindicato profissional, independentemente da outorga de mandato do trabalhador, perante a Justiça do Trabalho. Finalizada a leitura do texto final do rol de reivindicações, o presidente do Sindicon retomou a palavra, comunicando que seria realizada a votação da pauta elaborada e quem quisesse se manifestar a favor deveria levantar sua mão e aguardar para que se fizesse a contagem. O que foi feito se constatando a aprovação por unanimidade do rol de reivindicações, com 39 (trinta e nove) votos a favor, nenhum contra ou abstenção. Em continuação, o presidente comunicou que passaria a discussão do item seguinte da ordem do dia: b) Autorização para a diretoria negociar com a categoria econômica à CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO para os empregados/trabalhadores representados pelo sindicato com data base em 1º de Maio: o presidente expos que após a elaboração da pauta de reivindicações, o departamento jurídico e a diretoria começariam então as reuniões de negociações do pedido aprovado em assembleia e que para isto se realizar seria necessária a votação da autorização deste item. Deixou livre a palavra e após serem feitos os esclarecimentos levantados pelos presentes, anunciou que colocaria a proposta em votação. Esclareceu que os trabalhadores que concordassem em dar autorização para diretoria negociar com a classe patronal a Convenção Coletiva de Trabalho, poderiam se manifestar levantando a mão. Assim foi feito e contabilizado os votos, a autorização foi aprovada por unanimidade, com 31 (trinta e um) votos a favor e nenhum contra ou abstenção. Dando andamento aos trabalhos da assembleia, o presidente anunciou em conjunto o terceiro e quarto item do edital de convocação: c) Autorização para a diretoria outorgar procuração a advogados, a fim de assessorarem a Diretoria na negociação da convenção coletiva de trabalho, e na impossibilidade de acordo ajuizar dissídio coletivo de trabalho e d) Em caso de continuidade de impasse as negociações, ajuizar Dissídio Coletivo de Trabalho perante o TRT da 9ª Região; podendo inclusive recorrer para instâncias superiores, bem como apresentar protestos pelos Advogados: Esclareceu que, após as rodadas de negociações com a classe patronal e esgotadas todas as tentativas de conciliação, e se por ventura não houvesse êxito, à medida que poderia ser adotada seria a instauração do dissídio coletivo na Justiça do Trabalho. Para tanto seria necessária a votação deste item. Deixou livre a palavra para quem quisesse se manifestar e depois de esclarecidas as dúvidas levantadas sobre dissídio coletivo, anunciou que colocaria a proposta em votação, quem desejasse aprovar este item da ordem do dia, ou seja, quem concordasse que a diretoria outorgasse procuração aos advogados, para que estes assessorassem a diretoria nas negociações, e, não havendo acordo, tomassem as medidas cabíveis, tais como o ajuizamento de dissídio coletivo de trabalho deveria votar sim, e quem não concordasse com esta autorização, deveriam votar não. Colocada em votação, foi autorizado por unanimidade a adoção do procedimento de instauração de dissídio coletivo em caso de esgotamento das negociações com o sindicato patronal, resultando em 31 (trinta e um) votos a favor. Diante do resultado, constatou-se a aprovação da autorização para diretoria outorgar procuração a advogados, a fim de assessorarem a Diretoria nas negociações da convenção coletiva de trabalho, e na impossibilidade de acordo, ajuizar dissídio coletivo de trabalho. Não sendo apresentado qualquer protesto ou impugnação, o presidente do Sindicon dando sequência aos trabalhos da assembleia passou aos esclarecimentos do item seguinte da ordem do dia: e) Fixação da Contribuição Assistencial (TAXA DE REVERSÃO SALARIAL), a ser contribuída por todos os empregados integrantes da categoria profissional com data base em 1º de MAIO de 2017: Expôs aos trabalhadores sobre a importância dessa contribuição para sanar as despesas com negociação e eventuais movimentos necessários, manutenção da sede administrativa, bem como os serviços prestados de assistência jurídica, assistência para cálculos e homologação de rescisão contratual, extensivo a qualquer trabalhador da categoria independente de filiação. Além da importância dos serviços sociais prestados pelo sindicato aos trabalhadores associados integrantes da categoria durante todo o ano, ou seja, assistência médica e odontológica, assistência com exames laboratoriais e ajuda com kit de material escolar aos associados estudantes e, inclusive aos seus dependentes, manutenção da sede de praia. Enfatizou que a diretoria é conhecedora da dificuldade que todos os trabalhadores enfrentam em sua vida financeira, porém esta contribuição se faz necessária para complementar a arrecadação sindical visando a manutenção de toda estrutura da Entidade Sindical. Deixou livre a palavra para quem quisesse usá-la manifestando-se. Como ninguém mais se manifestou, sugeriu então, uma proposta para a contribuição da seguinte forma: duas parcelas na importância correspondente a 5% (cinco por cento), do piso salarial da função exercida pelo trabalhador da categoria profissional, data base de MAIO, sendo a primeira para desconto no mês de assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho, com recolhimento ao sindicato profissional até o dia

dez do mês subsequente, e a segunda parcela de igual valor para desconto no salário do mês de Dezembro de 2017, com recolhimento ao sindicato profissional até o dia dez do mês subsequente. Prosseguiu esclarecendo que, em processo junto ao Ministério Público do Trabalho, o direito de oposição a este desconto, dos trabalhadores não associados, não se daria mais somente nesta assembleia, mas também após, conforme constou no mencionado processo. O Sr. Presidente deixou a palavra livre e, não havendo quem desejasse fazer uso da mesma, colocou a única proposta existente em votação, sendo que o resultado apurado foi o de 31 (trinta e um) votos pela aprovação da proposta. Finalizada a votação, o Senhor Presidente deixou a palavra livre para quem desejasse fazer uso, foi sugerido que a categoria se mantivesse em assembleia permanente, de forma a que pudesse reunir-se a qualquer tempo, para avaliar e decidir sobre qualquer proposta que viesse a ser apresentada pelo SECOVI. Diante desta sugestão, o Sr. Presidente deixou a palavra livre para quem desejasse fazer uso da palavra e, após prestados os esclarecimentos necessários, colocou em votação se a categoria permaneceria em assembleia permanente ou não, reiterando que, no caso de permanecerem em assembleia, não haveria a necessidade de publicações e outras formalidades para a apreciação de propostas e medidas a serem tomadas, e, em caso de encerramento da assembleia, seria necessária nova convocação, inclusive com publicação de edital. Procedida a votação, foi aprovada por unanimidade a proposta de manutenção da categoria em assembleia permanente durante toda a duração das negociações, até a assinatura da convenção coletiva de trabalho ou decisão que pusesse fim às negociações, por mediação, arbitragem ou dissídio coletivo. Em seguida, o Senhor Presidente tornou a deixar a palavra livre para quem quisesse dela fazer uso e, como ninguém se manifestou, às 20h50min, deu por encerrados os trabalhos de hoje, agradecendo a presença de todos e novamente reiterando que a categoria encontrava-se em Assembleia permanente. Curitiba, 27 de Março de 2.017.



Hélio Rodrigues da Silva
Diretor Presidente
CPF n.º 359.385.529.15



Leonildo José de Miranda
Diretor Secretário
CPF n.º 359.932.789.00