

ATA DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA DO SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EDIFÍCIOS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS DE CURITIBA E REGIÃO, CNPJ 81.104.093/0001-04 REALIZADA NO DIA 13 DE DEZEMBRO DE 2024 PARA DELIBERAÇÃO SOBRE O ROL DE REIVINDICAÇÕES DA CCT/2025/2026 E OUTROS ASSUNTOS

Aos 13 (treze) dias do mês de dezembro de 2024, às 19h00min, iniciou-se a Assembleia Geral Extraordinária do Sindicato dos Empregados em Edifícios Residenciais e Comerciais de Curitiba e Região, em segunda convocação, de acordo com o Edital de Convocação, com a presença de 32 (trinta e dois) empregados que assinaram a lista de presença. O Sr. José Claudinei, presidente do Sindicon deu início aos trabalhos, solicitando a mim Valmir Nunes, que secretariasse os trabalhos e que fizesse a leitura do Edital de Convocação, o que foi feito nos seguintes termos: *Sindicon – Sindicato dos Empregados em Edifícios Residenciais e Comerciais de Curitiba e Região. ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA. EDITAL DE CONVOCAÇÃO. O presidente da entidade supra, no uso das atribuições que lhe conferem o Estatuto e a Legislação vigentes CONVOCA todos os empregados em condomínios e edifícios residenciais, comerciais e mistos, representados pela entidade, associados ou não ao sindicato profissional, a participarem da Assembleia Geral Extraordinária, que será realizada no dia 13 de Dezembro de 2024, às 17h00min, na sede do sindicato, localizada na Rua Silveira Peixoto, n.º 779, Curitiba, PR, para deliberarem sobre as seguintes ordens do dia: a) Discussão e votação do rol de reivindicações a ser apresentado ao sindicato patronal visando a celebração da Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2026; b) Autorização para a diretoria negociar a reivindicações e a firmar Convenção Coletiva de Trabalho para os empregados/trabalhadores representados pelo sindicato com data base em 1º de maio e, não sendo celebrada esta, a adotar as medidas que entender necessárias objetivando o atendimento das reivindicações, inclusive ingressar com dissídio coletivo; c) Fixação da contribuição assistencial/negocial, a ser descontada de todos os empregados integrantes da categoria profissional, bem como deliberação a respeito do direito de oposição dos empregados não associados à entidade sindical; d) Assuntos gerais. Não havendo quórum para a realização da assembleia em primeira convocação, esta será realizada em segunda convocação, uma hora após, ou seja, às 20h00min com qualquer número de trabalhadores presentes, no mesmo dia e local. José Claudinei Gonçalves Pontes. Diretor Presidente.* Encerrada a leitura do edital de convocação, o presidente agradeceu a presença de todos, informando que a data-base da categoria é 1º de maio e há necessidade do início das negociações coletivas visando a celebração da CCT para o próximo período de 01/05/2025 a 30/04/2026; que a intenção é negociar e firmar a norma convencional antes do vencimento da data-base, bem como evitar que a categoria não fique sem norma vigente como ocorreu nos últimos 3 anos de negociação, sendo fechadas as convenções dos referidos períodos somente em 23/01/2024; que é muito importante que os trabalhadores da categoria tenham maior participação na assembleia, pois é neste momento que se debate e se apresentam os pedidos para melhoria setorializada das condições de trabalho dos empregados em condomínios. Realiza a abertura, o presidente informou que, conforme o edital de convocação passaria ao item 'a' – Discussão e votação do rol de reivindicações a ser apresentado ao sindicato patronal visando a celebração da Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2026. O presidente informou que durante o ano e de acordo com os índices inflacionários houve a elaboração de uma minuta de rol de reivindicações, a qual foi apresentada a todos os presentes. Aberta a palavra aos trabalhadores, estes solicitaram a alteração nos pedidos de assiduidade para que o prêmio assiduidade fosse pago em holerite ou via benefício cesta básica; que fosse reduzido o valor do vale refeição. Entendem que as negociações devem ocorrer o quanto antes para que no dia 01/05/2025 os reajustes sejam concedidos pelos condomínios. Não havendo mais manifestações, o presidente solicitou ao secretário que procedesse à leitura do rol de reivindicações para negociação da CCT/2025/2026, conforme cláusulas a seguir: **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025 – Permanecerão garantidos todos os direitos e benefícios previstos na convenção coletiva de trabalho vigente,**



ressalvadas as seguintes reivindicações de reajustes, melhorias e alterações: 01) ABRANGÊNCIA: A convenção coletiva de trabalho abrangerá a categoria econômica 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 convenção coletiva de trabalho terá vigência de 12 meses, iniciando-se em 01 de maio de 2025 e expirando-se em 30 de abril de 2026, mantendo-se a data-base em 1º de maio. 03) CORREÇÃO SALARIAL E DE BENEFÍCIOS: A partir de 01/05/2025, os salários e todos os benefícios concedidos aos trabalhadores serão corrigidos através da aplicação do percentual de inflação acumulada no período de 12 meses imediatamente anteriores à data-base, apurada pelo INPC/IBGE, garantindo-se a correção mínima de 15% (quinze por cento), se a inflação acumulada for inferior a este percentual, respeitados os valores dos pisos salariais dispostos na cláusula 4 do presente. 04) 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:

4.1	Piso salarial mínimo de	R\$ 2.250,00
4.2	Recepcionista	R\$ 2.320,00
4.3	Vigia	R\$ 2.600,00
4.4	Zelador	R\$ 3.250,00
4.5	Servente/Faxineiro	R\$ 2.320,00
4.6	Ascensorista (6h)	R\$ 2.320,00
4.7	Porteiro	R\$ 2.750,00
4.8	Garagista	R\$ 2.320,00
4.9	Jardineiro	R\$ 2.450,00
4.10	Porteiro ou Vigia Folguista (6h)	R\$ 2.100,00
4.11	Fiscal de Piso de Shopping ou Cond. Comerciais	R\$ 3.150,00
4.12	Gerente Condominial	R\$ 4.800,00
4.13	Auxiliar Administrativo	R\$ 2.350,00

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. 05) ASSIDUIDADE: Aos empregados que não tiverem faltas injustificadas durante o mês, os empregadores pagarão o prêmio assiduidade em valor correspondente a 10% (dez por cento) do salário nominal; Parágrafo único: O prêmio assiduidade poderá ser concedido via cesta básica/vale alimentação, devendo o valor correspondente ser acrescido à carga do mês posterior imediatamente ao laborado. 06) 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% (trinta por cento) de sua remuneração, na forma do artigo 193, inciso II, da CLT e Anexo 3, da NR-16, do MTE. 07) ADICIONAL NOTURNO: O trabalho noturno será remunerado com o adicional de 50% (cinquenta por cento), considerando-se como jornada noturna, a laborada a partir das 18h00min até o fim da jornada. 08) ACÚMULO 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% (trinta por cento) sobre sua remuneração. 09) ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO - ANUÊNIO: Os empregados terão direito ao recebimento de anuênio equivalente ao percentual mensal de 3% (três por cento) sobre o salário nominal, 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. 10) 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. 11) 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\$ 800,00 (oitocentos reais); Parágrafo primeiro: A cesta básica será fornecida através de cartão de Vale Alimentação, devendo a empresa gestora do cartão alimentação manter convênio com o programa de acesso ao alimento Armazém da Família; Parágrafo segundo: 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. 12) 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\$ 35,00 (trinta e cinco reais) para cada dia de trabalho, devendo o benefício ser concedido até 1º. dia útil do mês a ser laborado; Parágrafo segundo: Os empregados que laborarem em regime de trabalho extraordinário, acima de 01 hora extra diária, farão jus ao recebimento gratuito de mais um vale refeição no valor de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais) por dia em que ocorrer tal situação, além do ticket refeição fornecido na jornada normal de trabalho; Parágrafo terceiro: A ausência de fornecimento de refeição/vale refeição, resultará no pagamento de multa equivalente a 50% (cinquenta por cento) do piso salarial convencional, por empregado e por mês descumprido. 13) VALE TRANSPORTE - VALE COMBUSTÍVEL: 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: A critério do empregado e mediante solicitação ao empregador, o benefício do vale transporte será substituído por vale combustível em valor equivalente às passagens diárias que seriam gastas no deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do fornecimento de cartão combustível; Parágrafo segundo: Aos empregados que utilizem transporte particular para o deslocamento residência/trabalho e vice-versa e que não recebiam o vale transporte, os empregadores pagarão um vale combustível em valor equivalente aos vales transporte necessário para utilização do transporte público coletivo; Parágrafo terceiro: Os benefícios vale transporte ou vale combustível, serão concedidos até o dia 30 (trinta) de cada mês anterior ao laborado; Parágrafo quarto: 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. 14) FORNECIMENTO DE TRANSPORTE: Os empregadores se obrigam a fornecer transporte gratuito aos seus empregados nas seguintes situações: 14.1 - na inexistência de transporte coletivo regular a menos de 500 metros da residência do trabalhador ou do local de trabalho; 14.2 - no caso de greve ou qualquer interrupção dos transportes coletivos; 14.3 - 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. 15) ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA: Os empregadores manterão e custearão integralmente para seus empregados e dependentes, plano 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; Parágrafo primeiro: Os empregadores que não concederem planos de assistência médica e odontológica, deverão ressarcir ao empregado e/ou seus dependentes os valores de custeio dos serviços médicos e odontológicos, até o dia 10 do mês subsequente aos serviços prestados, mediante pagamento em folha de pagamento; Parágrafo segundo: Na hipótese de descumprimento pelo empregador na concessão da assistência médica e odontológico, ou no ressarcimento dos custos



suportados pelo empregado/dependente, além do valor devido, o empregador arcará com multa de 50% sobre os valores devidos. 16) 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 (cem) vezes sua remuneração. 17) AUXÍLIO FUNERAL: Em caso de morte do empregado, os empregadores pagarão a seus familiares e/ou dependentes, no prazo de 24 horas a contar do evento, o valor equivalente a 10 (dez) remunerações do falecido, para fins de custeio das despesas de funeral. 18) BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR: O sindicato profissional prestará indistintamente a todos os trabalhadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, benefícios sociais em caso de: nascimento de filhos, incapacitação permanente por perda ou redução de sua aptidão física ou falecimento, por meio de organização gestora especializada e aprovada pela empresa, Parágrafo primeiro: A prestação dos benefícios sociais se dará na forma, valores, requisitos, beneficiários e penalidades previstas no Manual de Orientação e Regras, anexo e/ou registrado em cartório, parte integrante desta cláusula; Parágrafo segundo: Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresso consentimento da entidade sindical profissional, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e a partir de 10/05/2025, o valor total de R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais) por empregado que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora do benefício no site www.beneficiosocial.com.br; Parágrafo terceiro: Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho, quanto então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado; Parágrafo quarto: O empregador que por ocasião do nascimento, de fato causador da incapacitação permanente ou falecimento, estiver inadimplente por falta de pagamento ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, reembolsará a gestora o valor total dos benefícios a serem prestados e responderá perante o empregado ou a seus dependentes, a título de multa, o dobro do valor dos benefícios. Caso o empregador regularize seus débitos até 15 (quinze) dias úteis após o recebimento da comunicação formal feita pela gestora, ficará isento de quaisquer responsabilidades descritas no item "6.)" do Manual de Orientação e Regras; Parágrafo quinto: O nascimento, óbito ou evento que possa provocar a incapacitação permanente para o trabalho, por perda ou redução de sua aptidão física, deverá ser comunicado formalmente à gestora, no prazo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias da ocorrência, pelo site www.beneficiosocial.com.br; Parágrafo sexto: Caso haja, planilhas de custos e editais de licitações, deverão constar a provisão financeira para cumprimento do Benefício Social Familiar, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores, em consonância com o artigo 444 da CLT; Parágrafo sétimo: O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser iminente assistencial; Parágrafo oitavo: O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imperícia ou imprudência de prestador de serviços (administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933, do Código Civil Brasileiro; 19) FORMAÇÃO PROFISSIONAL: Os empregadores recolherão em favor do sindicato profissional, até o dia 30 de cada mês, a partir de 01/05/2025, 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 (cem reais), valor este destinado a constituição de um fundo de formação profissional, a ser utilizado pelo sindicato profissional com cursos de formação profissional a todos os empregados integrantes da categoria. 20) AUXÍLIO EDUCAÇÃO: Os empregadores pagarão aos seus empregados que possuam filhos em idade escolar, auxílio educação em valor equivalente a 20% (vinte por cento) do piso salarial, mensalmente e por filho estudante. 21) 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 10 (dez) anos. Na hipótese de não manterem creches, pagarão aos pais que possuam filhos até a referida idade, o valor correspondente a 50% do piso salarial da categoria, a título de reembolso de despesas. 22) 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. 23) ABONO APOSENTADORIA: Ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes, os empregadores pagarão aos empregados que se desligarem por motivo de aposentadoria, um abono equivalente a 6 vezes a sua última remuneração. 24) ÁGUA POTÁVEL: Os empregadores deverão manter nos locais de trabalho, água potável em temperatura ambiente e gelada, destinada aos empregados. 25) LOCAL PARA A GUARDA DE PERTENCE, HIGIENE E SANITÁRIOS: Os empregadores se 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, na forma da NR 24 do MTE. 26) 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, na forma da NR 24 do MTE. 27) FORNECIMENTO DE ASSENTOS: Os empregadores se obrigam a manter nos locais de trabalho assentos apropriados, a serem utilizados pelos empregados. 28) 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. 29) 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, e por mês descumprido. 30) 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. 31) PARCELAS DO 13º 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. 32) 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. 33) EMPREGADO ANALFABETO: A comprovação do pagamento ao empregado analfabeto deverá ser efetuada 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. 34) SALÁRIO DO SUBSTITUTO: Ao empregado admitido na função de outro, será garantido remuneração igual ao do empregado substituído. 35) 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. 36) RESCISÃO CONTRATUAL E HOMOLOGAÇÃO: Ficam os empregadores obrigados 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 6 meses, perante a entidade sindical profissional, devendo ser efetivada a assistência no prazo máximo de 05 dias úteis, após o término do prazo legal, quando do pagamento via depósito bancário; Parágrafo primeiro: As empresas que não observarem o disposto na presente cláusula deverão pagar em favor do empregado prejudicado, independentemente das multas fixadas em Lei, uma multa progressiva da seguinte forma: a) - 20% (vinte por cento) do salário do empregado para o atraso de até 10(dez) dias; b) - Progressivamente, mais 20% (vinte por cento) do salário do empregado, por atraso a cada 10 dias, até o limite máximo equivalente a 1 (um) salário do empregado; Parágrafo segundo: No caso de não comparecimento do empregado, a empresa dará conhecimento do fato, por escrito, ao Sindicato profissional, o que a desobrigará do disposto no parágrafo primeiro; Parágrafo terceiro: Na ocorrência de rescisão contratual, sem justa causa, o valor da indenização a ser paga pela empresa, referente ao FGTS, será de 40% (quarenta por cento) sobre o montante de depósitos, correção monetária e juros, inclusive sobre os valores pagos na rescisão e valor sacado; Parágrafo quarto: A empresa que proceder ao depósito bancário dos valores incontroversos da rescisão do contrato, no prazo estabelecido pelo art. 477 da CLT, ficará desonerada da multa nele prevista, independente da data que houver a assistência, na hipótese de o sindicato obreiro não disponibilizar data para a mencionada assistência no prazo legalmente previsto; Parágrafo quinto: A falta da assistência do sindicato profissional na homologação do termo de rescisão, resultará na sua invalidade; Parágrafo sexto: As rescisões de contrato importam em quitação exclusivamente dos valores ali efetivamente pagos; Parágrafo sétimo: 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 oitavo: 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. 37) 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 em que 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. 38) DISPENSA POR JUSTA CAUSA: No caso de dispensa por justa causa, o empregador deverá fornecer ao trabalhador, contrarrecibo, declaração contendo o motivo determinante, sob pena de, assim não o fazendo, ser considerada como injustificada a despedida. 39) 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 do sindicato profissional, a fim do empregado ratificar o ajuste firmado com o empregador. 40) 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 prestadas por 6 meses ou mais, o empregador fica obrigado a incorporar o valor das horas suprimidas à remuneração do empregado. 41) 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. 42) 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. 43) 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. 44) 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. 45) 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. 46) ACORDOS DE COMPENSAÇÃO: Para validade da prorrogação ou de compensação de jornada de trabalho, independentemente do prazo para compensação, as empresas devem celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com a entidade sindical profissional, visando o ajuste de suas condições, forma e prazo para compensação e/ou pagamento, bem como, direitos mínimos a serem garantidos; Parágrafo único: A adoção do regime de trabalho de 12 x 36 também deverá ser realizado mediante a celebração de acordo coletivo de trabalho prevendo condições e direitos mínimos dos empregados, sob pena de nulidade. 47) 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. 48) 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. 49) 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. 50) AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS: Serão consideradas ausências justificadas e portanto, integralmente remuneradas pelos empregadores, as faltas nas seguintes situações e períodos: 50.1 – 7 dias por motivo de casamento ou nascimento de filho; 50.2 – 5 dias úteis, em caso de falecimento de cônjuge, companheiro, descendente, ascendente ou dependente; 50.3 – quantidade de dias necessários em caso de acompanhamento de cônjuge, companheiro, descendente, ascendente ou dependente em consultas ou tratamentos médico e odontológico; 50.4 – 2 dias úteis para a obtenção de documentos legais. 51) 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. 52) ATESTADOS MÉDICOS: Serão aceitos para justificativa de faltas os atestados médicos ou odontológicos. 53) 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. 54) 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; Parágrafo único: O labor da gestante em atividade insalubre em grau médio e mínimo, se recomendado por laudo médico não oriundo da assistência médica do Sindicon, deverá ser submetido a referida assistência para ratificação ou não da recomendação da continuidade do labor em ambiente insalubre. 55) EMPREGADOS ACIDENTADOS: Fica garantido o emprego aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho pelo período de 18 (dezoito) meses após o retorno ao serviço. 56) 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. 57) ALISTAMENTO MILITAR: Fica assegurada ao empregado estabilidade provisória, a partir do alistamento, até 12 meses após o término do serviço militar. 58) 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. 59) ESTABILIDADE DATA-BASE: Fica vedada a dispensa do empregado nos 60 dias que antecedem a data-base da categoria. 60) 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. 61) 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. 62) SEGURANÇA DA EMPREGADA: A empregada não poderá ser incumbida da limpeza de janelas que se situem em altura superior a 2,5 metros. 63) 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. 64) 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. 65) UNIFORMES: Os empregadores fornecerão gratuitamente uniformes completos a todos os empregados, quando de sua admissão, em número de 03 (três), sendo que deverão ser substituídos sempre que necessário, de forma a que o empregado sempre possua 03 (três) conjuntos, possibilitando



o uso de um enquanto os outros estão sendo lavados; Parágrafo primeiro: Caberá ao empregador o ônus de manutenção e lavagem dos uniformes, seja através de pagamento das despesas, seja através do recolhimento dos uniformes para lavagem; Parágrafo segundo: O empregador deverá também fornecer agasalhos, para uso quando necessário. 66) CÓPIAS DE DOCUMENTOS: Os empregadores deverão fornecer a seus empregados, mediante recibo, cópias de todos os documentos por ele assinados. 67) 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. 68) 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 contados do desconto. 69) 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. 70) 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. 71) CONTRIBUIÇÃO SINDICAL: A Contribuição Sindical de que trata o artigo 582 da CLT à razão de 1 (um) dia de trabalho a cada ano, na forma da deliberação da assembleia geral extraordinária e na forma do disposto nos artigos 8º., inciso V e 149, da CF, será descontada de todos os empregados da categoria e será repassado ao Sindicato Profissional; Parágrafo primeiro: Os empregadores considerar-se-ão cientes e notificados da obrigação do desconto da contribuição sindical, através da norma convencional ora firmada; Parágrafo segundo: A deliberação dos empregados em assembleia será tida como fonte de anuência prévia e expressa da categoria profissional para efeito de desconto da contribuição sindical; Parágrafo terceiro: Os empregadores ficam obrigados a obter as guias de recolhimento da contribuição sindical urbana no site do órgão gestor, não sendo ônus do sindicato profissional o seu envio; Parágrafo quarto: Os prazos para desconto e recolhimento, inclusive multa pelo descumprimento, seguirão a regulamentação legal. 72) CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL: Quando do pagamento do salário de maio/2025, as empresas descontarão de todos seus empregados, a título de contribuição assistencial em favor da entidade sindical profissional, o valor definido em assembleia geral extraordinária realizada no dia 13/12/2024; Parágrafo primeiro: O recolhimento da contribuição assistencial laboral deverá ser procedido pelas empresas até o dia 20/06/2025, através do pagamento de guia específica a ser emitida pelo sindicato profissional e encaminhada a cada empresa ou obtida através do site do Sindicon (www.sindicon.org.br), que deverá preencher o valor e o número de empregados contribuintes; Parágrafo segundo: Após o recolhimento da contribuição assistencial laboral, as empresas, no prazo de até 10 (dez) dias após o recolhimento, deverão encaminhar cópia das respectivas guias ao sindicato profissional, acompanhada da relação nominativa dos empregados contribuintes e os valores individualmente recolhidos; Parágrafo terceiro: As empresas que realizarem o desconto da contribuição assistencial laboral dos seus empregados, nos termos do prazo acima estabelecido, e não fizerem o correspondente repasse ao sindicato obreiro, arcarão com o pagamento dos valores retidos de seus empregados, acrescidos da multa de 50% (cinquenta por cento) incidente sobre o valor devido; Parágrafo quarto: Fica assegurado aos empregados não sindicalizados, o direito de oposição, que poderá ser exercido, e será aceito pelo sindicato, em até 10 (dez) dias a contar do registro da CCT no Ministério do Trabalho e Emprego, devendo ser manifestado por escrito pelos empregados, através de



comparecimento pessoal na sede do sindicato; Parágrafo quinto: É vedado aos empregadores ou aos seus prepostos, assim considerados os gerentes e os integrantes de departamento pessoal e financeiro, a adoção de quaisquer procedimentos visando a induzir os empregados em proceder oposição ao desconto da contribuição assistencial, lhes sendo igualmente vedado a elaboração de modelos de documento de oposição para serem copiados pelos empregados, cabendo a decisão da oposição individual e exclusivamente ao empregado. Os que descumprirem esta determinação serão responsabilizados, ficando sujeitos a sanções administrativas, civis e criminais cabíveis. 73) **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. 74) **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. 75) **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. 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) **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. 78) **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. 79) **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. 80) **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. 81) **DISPOSIÇÕES FINAIS:** A presente convenção coletiva de trabalho é celebrada na forma do artigo 7º, incisos V, VI e XXVI, da Constituição Federal. Na eventualidade do Poder Público determinar, por norma legal, benefícios previstos no presente instrumento, não poderá



haver compensação, de forma a não prejudicar o trabalhador, devendo os direitos e benefícios cumularem conforme previsão convencional e legal. O presidente informou que, após discutidas e deliberadas, estas são as reivindicações a serem apresentadas ao sindicato patronal visando a celebração de Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2026. Novamente, o presidente concedeu a palavra aos presentes para sugestões, discussões, alterações e inclusões no referido rol, e como não houve mais manifestações, o presidente informou que a proposta de rol seria submetida à votação, esclarecendo que a votação seria individual e 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 e obtido o resultado conforme maioria simples, ou seja, metade mais um dos votos. Feitas as considerações, em seguida foi procedida a votação do rol de reivindicações. Encerrada a votação, feita a contagem dos votos, o total obtido foi de 32 (trinta e dois) votos sim e nenhum voto não, resultando por unanimidade de votos a aprovação do rol de reivindicações a ser apresentado ao sindicato patronal SECOVI-PR. Passando ao segundo item do dia, o 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 seriam apresentadas 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, o resultado da votação também foi o mesmo, de 32 (trinta e dois) 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 presidente passou à discussão e votação da contribuição assistencial 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 há mais a obrigatoriedade do recolhimento da contribuição sindical. Prosseguiu dizendo que o STF (Tema 935) declarou a constitucionalidade da cobrança da contribuição assistencial de todos os integrantes da categoria, independentemente de filiação ao sindicato, desde que, concedida a oportunidade de oposição ao desconto e que o valor não seja considerado desproporcional aos resultados obtidos na negociação. Feitos os esclarecimentos, os presentes sugeriram o valor anual de R\$ 90,00 (noventa reais) a título de contribuição assistencial, considerando o valor das cláusulas econômicas – pisos salariais, cesta básica, anuênio, e outras – e o índice atual da inflação. Concedida a palavra aos trabalhadores, os mesmos informaram que entendem a necessidade de fortalecimento e custeio do sindicato, e que concordam com a fixação da contribuição assistencial, desde que seja descontada após os reajustes negociados e que tenha a previsão do direito de oposição aos empregados não sindicalizados, com prazo de 10 dias contados do registro da convenção coletiva no sistema mediador do Ministério do Trabalho e Emprego. Antes de proceder a votação da fixação da contribuição assistencial, o presidente informou que deve, também, ser debatida a forma de apresentação da carta de oposição, sendo sugerido que a mesma seja apresentada pessoalmente pelo empregado para que o sindicato tenha a oportunidade de conversa com o mesmo e explicar da importância da contribuição de cada trabalhador e do papel de atuação do sindicato. Não havendo mais manifestações, o presidente prosseguiu com a votação, feita a contagem dos votos, o resultado foi de 32 (trinta e dois) votos sim e nenhum voto não, resultando por unanimidade de votos a aprovação da fixação na convenção coletiva de trabalho da contribuição assistencial no valor anual de R\$ 90,00 (noventa reais), a ser descontada em folha de pagamento do mês posterior a celebração da convenção coletiva, com a possibilidade de apresentação de carta de oposição, pessoalmente pelos

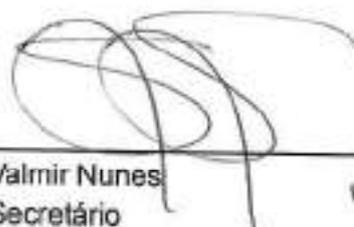


empregados não sindicalizados, perante a sede do sindicato, no prazo de até 10 dias contados do registro da norma convencional perante o MTE. Diante dos resultados das deliberações tomadas na assembleia, não sendo apresentado qualquer protesto ou impugnação, o presidente informou que encaminhará o rol de reivindicações ao sindicato patronal, para início das negociações da Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2026, informando que os resultados das negociações serão divulgados à categoria através de jornais, informativos, meios digitais e redes sociais. Encerrada a Assembleia, sendo estes os itens da ordem do dia, o presidente tomou a deixar a palavra livre para quem quisesse dela fazer uso e, como ninguém se manifestou, deu-se por encerrada a Assembleia, às 19h50min, reiterando os agradecimentos a todos os presentes e aos que participaram da assembleia, sendo lavrada a presente ata que foi assinada pelos integrantes da mesa.

Curitiba, 13 de dezembro de 2025.



José Claudinei Gonçalves Pontes
Presidente
CPF n.º 552.687.229-72



Valmir Nunes
Secretário
CPF n.º 019.172.249-90

