

ATA DE ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA DO SINDICATO DOS TRABALHADORES E EMPREGADOS EM CONCRETEIRAS E EMPRESAS DE BOMBEAMENTO E LOCAÇÃO DE BOMBAS NO ESTADO DE SÃO PAULO- CNPJ- 15.112.166/0001-77, RELIZADA EM 28 DE JANEIRO DE 2022, ÀS 09:00HS EM PRIMEIRA CONVOCAÇÃO E ÀS 90:30HS EM SEGUNDA CONVOCAÇÃO, NA RUA VOLUNTÁRIOS DA PÁTRIA, Nº. 1961, 4º ANDAR, SANTANA, SÃO PAULO, SP, EM CONFORMIDADE COM O EDITAL DE CONVOCAÇÃO PUBLICADO NO BOLETIM DA CATEGORIA – BOLETIM EXTRA – DIA 19/01/2022.

Aos 28 (vinte e oito) dias do mês de janeiro do ano de 2022 (dois mil e vinte e dois), na Rua Voluntários da Pátria, 1961 - 4º andar Santana São Paulo - SP realizou-se em conformidade com o edital de convocação publicado no Boletim da Categoria – Boletim Extra, em de 19 de janeiro de 2022, a Assembleia Geral Extraordinária, convocada pelo presidente deste sindicato em pleno exercício de sua função, amparado pelo estatuto social no qual se seguiram os seguintes fatos: Conforme anunciado no edital de convocação, o Sr. Presidente, Edmundo Araújo de Medina, as 09:00 horas do referido dia deu início aos trabalhos efetuando a primeira convocação dos presentes e ao notar que haveriam ainda de chegar grande número de trabalhadores, resolveu aguardar mais 30(trinta) minutos e assim cumprir prontamente o determinado no edital de convocação. Efetuando a segunda convocação às 09:30hs (nove horas e trinta minutos), confirmando então a presença de muitos trabalhadores presentes, o Sr. Presidente esclareceu à todos que a realização desta assembleia nesta data se faz necessária pelo fato de estar próximo a renovação das cláusulas constantes nas negociações coletivas de trabalho da categoria e a aprovação dos trabalhadores em assembleia das cláusulas e condições para o período de 2022/2023, sendo fundamental para o bom exercício da efetiva representação sindical e assim, sem mais delongas, realizou então a abertura oficial dos trabalhos, cumprimentando todos os presentes e elogiando o compromisso e a confiança com que os trabalhadores desta categoria mantém com esta diretoria. Em seguida o Sr. Presidente sugeriu que o Sr. Marcio Canal, Secretário Geral da nossa entidade, secretariasse esta assembleia, e colocou para a assembleia a sugestão, que foi aceita por todos os presentes. Sendo assim, após a aprovação dos presentes, convidou a mim Marcio Canal para secretariar os trabalhos, o que de pronto aceitei, e convidou o Sr. Roberto Valério para escrutinar a mesa coletora, pondo fim assim a composição da mesa. O Sr. Marcio Canal, então secretário da assembleia, apresentou a todos o edital de convocação e leu o mesmo em auto e bom som e na íntegra, para que todos os presentes que por ventura não se recordassem do conteúdo desta assembleia tomassem ciência do conteúdo das discussões neste ato; Ao final da leitura do edital, o Sr. Presidente indagou a todos os presentes se havia restado alguma dúvida sobre o conteúdo do edital, não restando nenhuma dúvida o Sr. Edmundo continuou com a palavra passou a agradecer a todos pela presença e parabenizou todos os presentes pela participação nesta assembleia, em seguida o Sr. Presidente deu início a apresentação das pautas à serem votadas e aprovadas ou não conforme votação dos membros presentes nesta assembleia. Antes porém de dar início a apresentação o Sr. Presidente solicitou ao Sr. Secretário que divulgasse a todos a quantidade de participantes presentes no local. Após uma breve contagem o Sr. Marcio Canal informou que estavam presentes um total de 42 (quarenta e dois) participantes aptos e com direito a votar. Dando então sequência aos trabalhos passou o Sr. Presidente a apresentar as pautas e colocar em votação pelos participantes. Dando início apresentou aos participantes as pautas assim como segue: 1º (primeiro) item: leitura e apresentação da ata de assembleia anterior: fez então o secretário a leitura completa da ata de assembleia anterior que foi prontamente aprovada pelos participantes sem nenhuma ressalva; 2º (segundo) item: Instauração de data base específica para a realização de negociações coletivas; o Sr. Presidente apresentou aos presentes a manutenção da data base para as negociações coletivas nos meses de março, considerando o índice de reajuste conforme o INPC do período, alegando que desta forma as negociações seguirão conforme as expectativas dos trabalhadores e solicitou aos presentes que se manifestassem sobre esta questão. Como não houve manifestação colocou em votação o segundo item da pauta que foi aprovado por unanimidade. Dando seguimento aos trabalhos, o Sr. Presidente passou a apresentar o 3º (terceiro) item: delegação de plenos poderes aos diretores do sindicato para representar juridicamente os trabalhadores em qualquer instância; negociarem junto ao sindicato patronal as convenções coletivas; negociar com as empresas acordo coletivo de trabalho; deflagrarem greves e instaurar dissídio coletivo. Após a apresentação do 3º item, o Sr. Presidente solicitou aos presentes que se manifestassem e o Sr. Bruno Santos Feitosa solicitou a palavra, disse que é super importante a aprovação deste item para que os diretores do sindicato possam trabalhar em prol da categoria e devolveu a palavra ao presidente que colocou o 3º item em votação que foi aprovado por unanimidade; dando sequência aos trabalhos o Sr. presidente apresentou aos presentes o 4º item da pauta: leitura e aprovação da pauta de negociação específica para a categoria: Assim foi por mim realizada a leitura da Pauta de Reivindicações à ser apresentada ao setor patronal e para as empresas, para que todos tomassem consciência do conteúdo e realizasse a aprovação ou não da refeida pauta. Assim apresentou o Sr. Presidente a pauta de negociação a ser discutida com o sindicato patronal para as negociações coletivas do ano de 2022/2023 para a categoria dos trabalhadores representados pelo sindicato, categoria

específica dos trabalhadores em concreteiras e empresas de bombeamento e locação de bombas no estado de São Paulo, assim como segue:

- 1. Reajustamento:** Os salários devidos em 30 de março de 2022 serão corrigidos pelo índice representativo da inflação acumulada que não será inferior à variação do INPC/ IBGE do período correspondente aos doze meses anteriores, de forma a traduzir: a) a justa composição dos interesses coletivos das partes, guardando adequação com o interesse da coletividade (**Lei nº 10.102 de 14 de fevereiro de 2001**); b) a garantia não só da justa retribuição às empresas, mas, também, o justo salário dos trabalhadores (**CLT. art. 766**); c) a irredutibilidade dos salários (**CF. art. 7º, VI**).
- 2. Aumento real:** Sobre os salários reajustados pelo índice acumulado do INPC nos últimos doze meses, aplicar-se-á o percentual de 5,00% (cinco por cento) a título de ganho de produtividade do concreto no referido período.
- 3. Admissões após a data-base:** Os empregados admitidos após a data-base, 1º de março de 2022, terão o mesmo reajustamento salarial (correção e aumento real), equiparados e limitados aos dos empregados mais antigos exercentes da mesma função respeitado, assim, o princípio da isonomia. (**Precedente Normativo nº. 02 TRT/SP**)
- 4. Compensações:** Não serão compensados aumentos decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, término de aprendizagem, de mérito, ou de natureza real.
- 5. Piso salarial:** Pisos salariais de: a) **R\$ 1.784,00** por mês para os empregados não qualificados (aqueles que para o desempenho das atividades laborais não necessitem de curso técnico próprio; b) **R\$ 2.135,00** para os empregados qualificados. (todos os empregados que para exercerem a função necessitem de curso técnico ou superior); c) as empresas manterão os atuais níveis salariais, corrigidos na forma das cláusulas primeira e segunda, inclusive para os novos contratados até 30 de abril de 2022. (**Precedente Normativo nº. 01 TRT/SP**)
- 6. Reabertura das negociações:** Alterando-se a política econômica ou salarial no curso de duração da norma coletiva, as partes retomarão as negociações coletivas para a preservação do poder aquisitivo dos salários. O mesmo se dará sempre que a inflação acumulada for igual ou superior a 10%.
- 7. Redução das jornadas:** A jornada normal de trabalho será de 40 horas semanais, sem redução da remuneração mensal. (**Justificativa: A redução da jornada de trabalho tem caráter social, garantido pelo Constituição Federal**)
- 8. Jornada extraordinária:** a) Fica vedada a prorrogação das jornadas normais, ressalvadas as situações de força maior e extrema necessidade de serviço, mediante justificação ao sindicato nas 48 horas seguintes; b) Nos casos de prorrogação, as horas trabalhadas serão pagas com adicional de 100%; c) Os adicionais em referência serão calculados com base no valor do salário nominal; d) O valor das horas extraordinárias habituais integrarão o valor da remuneração para efeito de pagamento de férias, 13º salário, repouso semanal remunerado, aviso prévio e depósito do FGTS. (**Fundamentação na Lei em vigor**)
- 9. Trabalho em turnos de revezamento:** No caso de trabalho em turnos de revezamento, a jornada normal será de seis horas diárias, vedada sua prorrogação.
- 10. Trabalho noturno:** O trabalho prestado no turno da noite, das 22 às 5 horas e no caso de prorrogação será acrescido pelo adicional de 50%. (**Precedente Normativo nº. 06 TRT/SP**)
- 11. Trabalho em dias de repouso:** a) O trabalho nos dias de repouso, se concedida folga compensatória na semana será acrescido pelo adicional de 60%; b) Não sendo concedida a folga compensatória, o adicional será de 100%; c) Nas duas situações será pago, também, o repouso remunerado adquirido em razão da frequência na semana aquisitiva; d) As empresas dispensarão do trabalho seus empregados nos dias 24 e 31 de dezembro, sem prejuízo do salário e do descanso semanal remunerado – DSR; e) O trabalho extraordinário em dias de repouso sem a concessão de folga compensatória será acrescido com adicional de 200%.
- 12. Compensação de sábado em dia de feriado:** a) Quando o feriado coincidir com o sábado compensado durante a semana, a empresa deverá reduzir as horas diárias de trabalho em número correspondente aquelas compensadas;
- 13. Escalas de folgas:** Quando adotado o sistema de escala de revezamento de folgas, as escalas serão divulgadas com antecedência mínima de 30 dias e afixadas nos locais de trabalho.
- 14. Mão-de-obra própria:** a) As empresas utilizarão obrigatoriamente de mão-de-obra própria em sua atividade no que se refere à sua natureza específica; b) Quando utilizar mão de obra de reeducandos do sistema prisional as empresas pagarão a estes os mesmos benefícios previsto neste instrumento coletivo; c) Nos casos das letras "a" e "b" serão garantidas todas as cláusulas da Convenção Coletiva e reconhecimento de sua representação pelo SINDECONBESP; **d) Fica vedada a terceirização da mão-de-obra, em qualquer situação.**
- 15. Portadores de deficiência:** Reserva de vagas aos portadores de deficiência. (**Legislação Vigente**)
- 16. Sistema de trabalho e remuneração por tarefa:** Fica vedada a utilização do sistema de trabalho e remuneração por tarefa.
- 17. Empregados novos:** Garantia aos empregados novos de percepção do mesmo salário pago ao empregado substituído.
- 18. Registro na CTPS:** a) As empresas anotarão a CTPS dos empregados, até 48 – quarenta e oito - horas após a admissão, assinalando fielmente a data de ingresso, cargo, salário e demais complementos contratuais; b) O descumprimento desta cláusula, importará em multa contra o infrator, equivalente a uma diária por dia de mora, nos primeiros trinta dias elevando seu valor ao dobro, nos meses subsequentes e garantia de estabilidade no emprego para o empregado por período igual aquele em que permanecer sem registro. A multa será revertida em favor do empregado; c) **Não será admitida qualquer forma de trabalho precário, informal, condomínio ou consórcio de empregadores ou de trabalhadores, ou através de cooperativas de mão-de-obra. (Legislação Vigente)**
- 19. Adicional de antiguidade (anuênio):** Para prestigiar a antiguidade e integrar o trabalhador na empresa ao mesmo será pago um adicional de antiguidade de 5% para cada ano de trabalho.
- 20. Adiantamento salarial:** O adiantamento aos empregados deve ser de 40% do valor do salário até dia 20 de cada mês.
- 21.**

Mora salarial: a) O atraso no pagamento dos salários importará em multa diária de 10% sobre o débito; b) Igual cominação será aplicada em se tratando de atraso no pagamento do 13º salário. 22. **Pagamento dos salários:** Os salários serão pagos até o último dia de cada semana ou do mês. (Precedente Normativo nº. 25 TRT/SP) 23. **Pagamento através de bancos:** Sempre que os salários forem pagos através de cheque ou depósito bancário será assegurado ao trabalhador intervalo remunerado durante a jornada, no mesmo dia, para permitir-lhe o recebimento, o qual não poderá coincidir com aquele destinado ao descanso e refeição. 24. **Comprovantes de pagamento:** Fornecimento de comprovantes de pagamento contendo a identificação da empresa e, discriminadamente, a natureza e o valor das importâncias pagas, inclusive horas extras, adicional noturno, de insalubridade, periculosidade, penosidade, repousos, etc. bem assim os descontos efetuados, inclusive para a Previdência Social e o montante do depósito feito em conta do FGTS. (Precedente Normativo nº. 17 TRT/SP) 25 **Participação nos lucros:** As formalizações de programas que visem a criação de benefícios aos trabalhadores em decorrência de resultados a serem alcançados deverão ser negociados diretamente entre as empresas e o Sindeconbsp. (Precedente Normativo nº. 35 TRT/SP). Parágrafo único: As empresas deverão negociar a implantação do programa de resultados até o dia 30/06/2022, independentemente da assinatura ou não do Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho. 26. **Substituições:** a) Nas substituições o empregado substituto, sempre, perceberá salário igual ao do substituído; b) Nas substituições superiores a 90 dias, dar-se-á a efetivação do substituto no cargo ou função, na forma de promoção. (Precedente Normativo nº. 04) 27. **Promoções:** a) nas promoções será garantido o mesmo salário do substituto e, inexistindo substituição, ao do exercente da mesma função. Na hipótese de não haver paradigma, o empregado receberá um aumento salarial mínimo de 30%; b) as promoções serão anotadas nas carteiras profissionais no prazo de 48 horas. 28. **Férias:** a) Início das férias individuais ou coletivas no 1º dia útil da semana, vedado iniciar-se em dias compensados; b) Quando as férias, individuais ou coletivas, abrangerem os dias 25 de dezembro, 1º de janeiro e 1º de maio, estes dias não serão computados no prazo de sua duração; c) Não será admitida a interrupção de férias já iniciadas, por determinação do empregador; d) Cancelamento de férias individuais ou coletivas ou a alteração do início previsto só poderá ocorrer em caso de necessidade imperiosa, e, ainda assim, mediante o ressarcimento dos prejuízos financeiros do empregado. 29. **Higiene Pessoal.** As empresas deverão fornecer aos seus trabalhadores, local apropriado para alimentação e higiene pessoal. 30. **Tolerância de atrasos no início da jornada:** a) Serão tolerados atrasos de até 10 minutos diários ou 30 minutos acumulados durante a semana; b) Será assegurado o repouso remunerado ao empregado que chegar atrasado até 30 minutos, desde que compense o atraso final da jornada ou no curso da semana; c) Os atrasos justificados não motivarão descontos nas férias ou 13º salário. (Legislação Vigente) 31. **Ausências justificadas:** Os empregados poderão faltar ao serviço e terão suas ausências abonadas, sem qualquer desconto salarial, inclusive repercussões nos repousos, nas férias, 13º salário, com recolhimento normal, pelas empresas das contribuições previdenciárias e efetuação dos depósitos do FGTS, nas seguintes oportunidades: a) por 3 dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge ou companheiro(a), de filhos, pai e mãe; b) por 1 dia em caso de falecimento de irmão(ã) e sogro(a); c) até 5 dias consecutivos na hipótese de internação hospitalar de cônjuge, companheiro(a), ou filhos; d) durante 5 dias úteis quando do casamento; e) por 1 dia no ano para recebimento do PIS; f) por 1 dia no ano quando necessária sua presença em repartições públicas para a obtenção de documentos novos ou segundas vias; g) nas ocasiões em que tiver de comparecer ao serviço encarregado do alistamento militar; h) nos dias 24 e 31 de dezembro, e na terça-feira de carnaval; i) por 1 dia no mês para levar ao médico filho menor ou dependente. 32. **Abono de faltas do estudante:** a) Abono de faltas ao empregado estudante para prestação de exames escolares, vedada a alteração do horário prejudicial à continuação do curso; b) Fica vedada a prorrogação da jornada do empregado-estudante. 33. **Respeito à mulher:** a) reserva de vagas a mulher; b) punição de qualquer prática discriminatória contra a mulher, desde admissão, e também do assédio sexual, violação de sua intimidade; c) colocação à disposição das empregadas, periodicamente, da oportunidade de exames médicos para prevenção do câncer e colo do útero; d) manutenção de local adequado para a higiene feminina; e) proibição de revista vexatória; f) Quando tiver mulheres na área de produção deverá ter vestiário e banheiros femininos separados. 34. **Atestados médicos/odontológicos:** Validade dos atestados médico-odontológicos expedidos pelo ambulatório do sindicato profissional ou serviço conveniado, para justificação das ausências ao serviço, inclusive pagamento das diárias relativas ao afastamento e repousos remunerados. (Precedente Normativo nº. 81 do C. TST) 35. **Tempo à disposição do empregador:** Quando as empresas suspenderem o trabalho por motivos técnicos para execução de serviços de manutenção, limpeza ou outras razões, não poderão exigir a compensação das horas faltantes com trabalho extraordinário, em dias de férias, nem exigir que reponham as horas deixadas de trabalhar. Isto ocorrendo, as mesmas serão pagas como extraordinárias. 36. **Diárias:** No caso de prestação de serviços fora da base de situação da empresa, será paga ao trabalhador diária correspondente a 20% do salário normativo, independentemente do fornecimento de transporte, hospedagem e alimentação. 37. **Adicional de transferência:** Nas transferências para outros municípios, independentemente de distância ou necessidade de alteração de domicílio, o empregado receberá um adicional de 50% do salário. 38. **Instrumentos de trabalho:** As empresas fornecerão gratuitamente ferramentas e os instrumentos de trabalho, necessários à execução dos serviços, sob pena de pagamento de acréscimo remuneratório de 10%. 39.

Transporte: As empresas fornecerão transporte sem custo aos seus empregados para deslocamento de ida e volta ao trabalho. 40. **Alimentação:** As empresas fornecerão alimentação a seus empregados gratuitamente conforme as seguintes modalidades: a) almoço e jantar completo, no local de trabalho, com orientação de nutricionista e através de cardápio balanceado e gratuitamente; b) vale-supermercado, cheque supermercado ou cartão magnético, no valor de R\$ 867,00 (oitocentos e sessenta e sete reais), sem prejuízo do fornecimento de alimentação no local de trabalho ou tíquete de refeição no valor já estabelecido acima; c) a empresa se obriga a conceder a seus empregados um intervalo de 20 minutos durante a jornada de trabalho, sem prejuízo do concedido para alimentação, em área própria para fins de descanso e recuperação de suas forças físicas. Este intervalo será computado como tempo de serviço. As empresas se obrigam a fornecer gratuitamente aos seus empregados; a) no início da jornada um café da manhã composto por 1 copo de café e leite, 2 pães com frios – sendo, no mínimo, 50 gramas em cada pão – mais uma fruta da época e um suco natural; b) o lanche da tarde com 2 barras de cereais, mais 1 fruta da época e 1 suco; § 3º. O fornecimento em qualquer das modalidades anteriores não terá natureza salarial, nem se integrará na remuneração do empregado, nos termos da lei nº 6.321/76, de 14 de abril de 1.976 e de seu regulamento nº 78.676, de 8 de novembro de 1.976. § 4º. Os empregados afastados, com seus contratos suspensos ou interrompidos, em razão de enfermidade ou acidentes, receberão regularmente uma cesta básica pelo menos durante os primeiros seis meses. § 5º. Caso o empregado receba refeição no local de trabalho ou vale-refeição, o mesmo deverá receber também uma cesta básica. § 6º. **Cartão Alimentação Adicional:** As Indústrias de Produtos de Cimento e Concreteiras fornecerão aos seus empregados, a título Cartão Alimentar adicional, benefício adicional, no valor de R\$ 70,00 (setenta reais) por mês, exclusivamente para trabalhadores contribuintes à respectiva entidade profissional; § 7º. Estes benefícios devem ser custeados pela empresa majoritária (contratante), e descontados da fatura da empresa contratada. **(Precedente Normativo nº. 34 TRT/SP)** 41. **Lavanderia de Vestimentas:** De dois em dois dias, a vestimenta do trabalhador deverá ser lavada, passada e entregue no local de trabalho. 42. **Assistência médico-odontológica e farmacêutica:** a) As empresas manterão convênio médico e odontológico gratuitos para seus funcionários e dependentes. A assistência médica e odontológica será mantida até 180 (cento e oitenta) dias após a demissão do empregado. Em caso de denúncia quanto aos serviços prestados pelo convênio médico e odontológico a empresa deverá atender as reclamações, apresentar as justificativas ou trocar o convênio conforme posição de representantes da entidade sindical e comissão de funcionários. O convênio médico será estendido aos empregados que se aposentarem; b) As empresas reembolsarão 50% (cinquenta por cento) do valor das consultas feitas com médicos não credenciados pelo convênio. Ao empregado com cirurgia marcada, será garantido emprego e salário até 30 (trinta) dias após a alta médica; c) Aplica-se o disposto na presente cláusula a todas às empresas e empregadores inclusive às empreiteiras e sub-empreiteiras, autônomos, empresas e assemelhadas, ficando as empresas que sub-empreitem obras responsáveis, subsidiariamente, pelo cumprimento desta obrigação. 43. **Creches e pré-escolas:** As empresas manterão locais apropriados para a amamentação e guarda dos filhos de suas empregadas até a idade de 6 anos. A obrigação poderá ser substituída pela adoção do reembolso-creche, mediante acordo coletivo celebrado diretamente com o Sindicato, cujo valor mínimo será de 30% do piso salarial, por mês e por filho. **(Precedente Normativo nº. 22 do C. TST)** 44. **Aleitamento materno:** Será assegurado às empregadas, quando do aleitamento de seus filhos, até 6 meses de idade, intervalo remunerado, não compensável, de duas horas diárias, para este fim, sob pena de interrupção da prestação de serviços, sem prejuízo do salário. 45. **Educação:** a) **(Curso de Qualificação e Requalificação)** As empresas se comprometem a implantar cursos de qualificação e requalificação de mão-de-obra; b) **(Curso de nível universitário)** As empresas subsidiarão 50% das mensalidades de seus funcionários que estejam cursando a Universidade; c) As empresas que não mantiverem escolas para os empregados e seus dependentes, subsidiarão, quando menos, 50% das despesas dos mesmos com taxas e material escolar; d) Investimento das empresas em cursos de aperfeiçoamento. 46. **Auxílio-enfermidade (falta de carência):** Não tendo o empregado carência para a percepção do auxílio-enfermidade previdenciário, as empresas pagarão integralmente seus salários, inclusive o 13º salário, durante o período de afastamento. 47. **Complementação de benefícios previdenciários:** As empresas complementarão o auxílio-enfermidade, inclusive acidente, inclusive o 13º salário até o limite do salário devido. **(Precedente Normativo nº. 33 do TRT/SP)** 48. **Seguro de vida e acidentes:** As empresas farão um seguro de vida e acidentes em grupo, em favor de seus empregados, tendo como beneficiário àqueles legalmente identificados junto ao INSS, observadas as seguintes coberturas mínimas: a) R\$ 100.000,00 – de indenização por morte conseqüente a acidente do trabalho, nas hipóteses de invalidez permanente total ou parcial, será de R\$ 60.000,00, em todos os casos a empresa subsidiará em 100% do valor total, R\$ 45.000,00 em razão de morte natural; b) 8 – oito - vezes o salário do empregado, tendo como cobertura mínima R\$ 15.000,00 – Quinze mil reais - de indenização por morte do cônjuge do segurado, qualquer que seja a causa; R\$ 15.000,00 – Quinze mil reais - de indenização por morte do filho(a) do segurado, até a idade de 21 anos, qualquer que seja a causa; auxílio- funeral de R\$ 10.000,00 – Dez mil reais - para o segurado principal, podendo ser pago em espécie ou em forma de serviços, conforme disponível no mercado de seguros; c) a empresa pagará regular e normalmente os salários de seus empregados vitimados por acidente do trabalho ou moléstia profissional até que passem efetivamente a receber o benefício acidentário. § 1º. A

partir dos valores mínimos estipulados e demais condições existentes no "caput" desta cláusula, ficam as empresas livres para pactuarem com seus empregados, por meio do sindicato patronal, outros valores superiores e condições mais vantajosas para a concessão do seguro. § 2º. Aplica-se o disposto na presente cláusula a todas as empresas e empregadores, inclusive às empreiteiras e sub-empreiteiras, autônomos, empresas e assemelhados, ficando as empresas que sub-empreitem obras, responsáveis, subsidiariamente, pelo cumprimento desta obrigação. § 3º. As empresas efetuarão o pagamento das indenizações previstas nesta cláusula ou por meio de apólice própria ou por adesão à apólice de seguro de vida em grupo, estipulada pelo SINDECONBESP, emitida especialmente para atender as necessidades das empresas no que diz respeito a este benefício, no prazo de 45 dias da assinatura desta convenção. § 4º. O Seguro de Vida deverá ser subsidiado totalmente pela empresa.

49. **Auxílio-funeral:** As empresas pagarão, pela morte de seus empregados, aos seus respectivos dependentes, um auxílio-funeral correspondente a 20 salários nominais, em caso de morte natural e a 30 pisos salariais quando tratar-se de morte decorrente de acidente do trabalho.

50. **Garantia normativa:** Para proteger a relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa, os empregados terão estabilidade a partir de 60 dias, anteriormente a data-base até 90 dias após o registro do acordo ou convenção coletiva ou ainda da publicação do acordão proferido em dissídio coletivo.

51. **Dispensas arbitrárias:** a) Ficam vedadas as dispensas arbitrárias, entendendo-se como tais aquelas que não tenham como fundamento uma falta grave ou causas justificadas relacionadas com a capacidade ou comportamento do trabalhador; b) A dispensa, no caso, será precedida de comunicação escrita, justificando a razão determinante da dispensa, na qual será assegurado ao empregado o direito de defesa. Para tanto, poderá o empregado valer-se de seu sindicato de classe; c) Se mantida a dispensa, a empresa fornecerá ao empregado carta de referência, que será entregue quando do pagamento das verbas rescisórias. **(Legislação Vigente)**

52. **Dispensas coletivas:** a) as dispensas coletivas, necessariamente, serão justificadas em funções de motivos econômicos, tecnológicos ou estruturais; b) no caso, a empresa notificará o sindicato com antecedência mínima de trinta dias, informando: b-1) as razões determinantes da medida; b-2), o número de empregados que será atingido, especificando seus nomes, salários e funções; b-3) no período, a empresa manterá negociações com o sindicato, com o objetivo de atenuar os efeitos danosos da medida; b-4) no mesmo prazo a empresa notificará o órgão local do Ministério do Trabalho.

53. **Acidentados e vitimados por moléstias profissionais:** Os trabalhadores vitimados por acidente do trabalho ou acometidos de moléstia profissional, que tenham sofrido redução da capacidade laboral, gozarão de estabilidade no emprego.

54. **Gestantes e adotantes:** A gestante/adotante terá estabilidade no emprego até 60 dias após o término da licença maternidade.

55. **Véspera da aposentadoria:** Proibição de dispensa do empregado que depender de até 2 anos de trabalho para aquisição do tempo necessário à aposentadoria.

56. **Enfermo:** a) O trabalhador que for afastado do emprego em razão de enfermidade, terá estabilidade até 90 dias após a "alta" da Previdência Social; b) Caso o empregado esteja em tratamento médico ou com cirurgia já determinada, também gozará da mesma proteção por prazo igual, desde a concessão do tratamento ou "alta" médica.

57. **Cipeiros:** Estabilidade no empregado para todos os membros das CIPAs, titulares e suplentes. **(Legislação Vigente)**

58. **Empregado transferido:** Será assegurada ao empregado transferido a garantia de emprego por 1 ano após a data da transferência.

59. **Retorno das férias:** Garantia de emprego e salário até 90 dias após o retorno das férias.

60. **Alistando:** Estabilidade no emprego em favor do alistando desde o alistamento até 90 dias após a "baixa" ou desengajamento.

61. **Comissão de negociações:** Os membros da comissão de negociações gozarão de estabilidade no emprego desde sua designação até 120 dias após a celebração da convenção coletiva ou julgamento do dissídio coletivo.

62. **Acidente fatal:** a) Ocorrendo acidentes com ou sem afastamento e doenças do trabalho serão comunicados ao sindicato dos trabalhadores através de cópia da CAT (comunicado de acidente do trabalho) e cópia de boletim de ocorrência quando for fatal. b) As empresas remeterão ao sindicato no prazo de 48 horas cópia do Boletim de Ocorrência lavrado em razão de acidentes do trabalho. c) Na forma do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego), as empresas comunicarão ao sindicato a data do início e término da obra e previsão e quantidade de empregados.

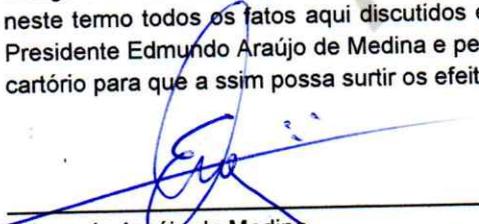
63. **Exames admissional, periódico e demissional:** As empresas, mediante convênio, utilizar-se-ão do ambulatório do sindicato profissional para efeito de realização dos exames admissional, periódico e demissional de seus empregados § 1º. Cópias dos exames serão encaminhadas às empresas para atender as exigências da fiscalização do trabalho. § 2º. Os exames compreenderão, também, avaliação odontológica. § 3º. A empresa também fará exames periódicos em seus empregados, incluindo o exame de sangue (hemograma completo), oftalmológico e raio RX de torax. § 4º. A empresa colocará à disposição dos empregados interessados os resultados dos referidos exames. **(Legislação Vigente)**

64. **CIPAS:** a) Serão constituídas Comissões Internas de Prevenção de Acidentes do Trabalho - CIPAs - nas empresas com 20 ou mais empregados; b) **Eleições dos representantes dos trabalhadores junto à CIPA.** Para a eleição dos representantes de trabalhadores nas CIPAs, as empresas observarão o seguinte: a) a eleição será convocada com antecedência de 90 dias, mediante edital que será afixado nos locais de trabalho e no quadro de avisos do sindicato; b) a convocação será comunicada ao sindicato nas 48 horas subsequentes; c) as candidaturas serão individuais, constituindo-se lista única de candidatos, vedada qualquer restrição que impeça um trabalhador de disputar o pleito; d) a votação será feita por escrutínio secreto, proclamando-se eleitos, inclusive suplentes, os mais votados, na sequência; e) o processo

eleitoral, inclusive votação e apuração será fiscalizado por um representante do sindicato; f) presidirá o pleito uma junta integrada pelo presidente, vice-presidente da CIPA e um representante dos trabalhadores, este indicado pelo sindicato; g) as CIPAs, também defenderão o meio ambiente, o equilíbrio ecológico e a saúde pública; h) o descumprimento destas normas importará em nulidade do processo eleitoral. **(Legislação Vigente) 65. Mapa de riscos:** As empresas remeterão ao sindicato, logo após sua elaboração, cópia do mapa de risco. **66. Primeiros socorros:** a) As empresas manterão em local apropriado e de fácil acesso, serviço de primeiros socorros, o qual conterá os medicamentos básicos; b) Tratando-se de empresa com mais de 100 empregados, a mesma manterá enfermaria para atendimento de seus empregados, com pessoal habilitado; c) Nas empresas com mais de 200 empregados haverá ambulância de plantão, e 1 (um) aparelho desfibrilador, bem como uma pessoa devidamente habilitada ao seu manuseio; d) Os serviços de primeiros socorros deverão atender todos os turnos de trabalho. **67. Assistência aos acidentados:** a) Ocorrendo acidente do trabalho, as empresas custearão as despesas do empregado com tratamento médico, laboratorial, inclusive fisioterapia, medicamentos, bem assim de locomoção e retorno à sua residência, para atendimento clínico e hospitalar; b) Nos casos de gravidade, arcarão, também com as despesas hospitalares. Ainda, obriga-se o empregador a transportar o empregado, com urgência, para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto. **68. Capacitação para assuntos relacionados com a segurança do trabalho:** Será assegurado aos trabalhadores, tempo livre e remunerado, de no mínimo quatro horas semanais a cada dois meses, para participação em assembleias, reuniões, cursos, seminários e eventos sobre segurança do trabalho. **69. Aposentadoria/rescisão contratual:** a) Os empregados que preencham as condições para aposentar-se ou já estejam aposentados, caso não pretendam continuar em atividade, por solicitação dos mesmos, terão seus contratos de trabalho rescindidos e indenizados como se dispensados sem justa causa; b) Abono por Aposentadoria - Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, aos empregados com 6 (seis) anos ou mais de serviços contínuos dedicados à mesma empresa, quando dela vierem a desligar-se definitivamente por motivo de aposentadoria, serão pagos 5 (cinco) salários nominais equivalentes ao seu último salário. **70. Aviso prévio:** a) Sem prejuízo no disposto pela legislação atual, o aviso prévio corresponderá à remuneração em dobro mais 5% do respectivo valor para cada ano de serviço ou fração igual ou superior a 15 dias; b) O aviso, necessariamente, consignará se será cumprido, mediante trabalho efetivo ou indenizado. Não será admitida a prática de "cumprimento do aviso em casa", ou seja, cumprimento sem a execução do trabalho; c) Na hipótese de cumprimento do aviso, o prazo será de 30 dias, sem prejuízo da remuneração complementar d) **Pedido de Demissão. Dispensa do Cumprimento** - Sempre que o empregado tiver obtido outro emprego, ou estiver em vias de obtê-lo, será dispensado do cumprimento do aviso prévio de sua iniciativa. **(Precedente Normativo nº. 07 TRT/SP) 71. Carta Referência:** No caso de dispensa sem justa causa do empregado, a empresa deverá fornecer Carta de Referência ao ex-colaborador no ato da homologação de contrato de trabalho. **72. Anotação da CTPS - baixa:** Será devida ao empregado indenização correspondente a uma diária/salário por dia de atraso, pela retenção da CTPS ou falta de anotação da data de desligamento, o que deverá se dar no último dia de trabalho. nas inspeções oficiais promovidas pelos órgãos dos ministérios do trabalho, previdência social e outros, de interesse dos trabalhadores, será admitida a participação de um representante do sindicato. **73. Pagamento das verbas rescisórias:** a) No ato da dispensa ou pedido de demissão, o empregado será avisado, por escrito, do local, dia e hora em que se dará o pagamento das verbas rescisórias; b) Pagamento das verbas rescisórias e direitos adquiridos, com assistência do Sindicato, qualquer que seja o tempo de duração do contrato, no prazo de 05 dias após o desligamento do empregado, sob pena da multa legal, acrescida do valor de uma diária por dia de atraso; c) A quitação outorgada pelo trabalhador valerá unicamente pelos valores recebidos, independentemente de ressalva. **74. Atuação sindical:** a) As empresas oriundas de outras localidades quando prestarem serviços fora do município onde estão estabelecidas, reconhecerão e recolherão as contribuições para o sindicato convenente; b) As empresas admitirão a instalação de postos do sindicato nos locais de trabalho, inclusive canteiros de obras para campanhas de sindicalização, distribuição de jornais e boletins nos locais de trabalho. **75. Acesso de representante sindical nos locais de trabalho:** As empresas admitirão o acesso do representante sindical nas dependências da empresa ou local de trabalho para verificação do cumprimento das normas regulamentadoras sobre segurança e saúde do trabalho, como também o acompanhamento nas fiscalizações realizadas pelo Ministério do Trabalho. **76. Inspeções oficiais:** Nas inspeções oficiais promovidas pelos órgãos dos Ministérios do Trabalho, Previdência Social e outros, de interesse dos trabalhadores, será admitida a participação de um representante do sindicato. **77. Quadros de avisos do sindicato:** As empresas colocarão à disposição do sindicato, um quadro para afixação de comunicados e informações de interesse dos trabalhadores. **78. Eleições sindicais:** No período de eleição sindical, as empresas admitirão o livre acesso nos locais de trabalho, dos mesários e fiscais, liberando os empregados pelo tempo necessário para o exercício do direito do voto. **79. Garantias dos dirigentes sindicais:** Observado o limite de três por empresa, os membros da administração do sindicato terão "ponto-livre", ou seja, licença remunerada para o desempenho de seus mandatos. **80. Contribuições dos empregados para o sindicato:** 1) **Contribuição confederativa/associativa:** Considerando que foi realizada em 18/01/2022 assembleia específica para a aprovação das contribuições para a manutenção do custeio sindical e que a assembleia de 18/01/2022 foi aberta à categoria, inclusive aos não filiados, na forma do artigo 617, parágrafo

segundo, da CLT; Considerando que a categoria como um todo, independentemente de filiação sindical, foi representada nas negociações coletivas de acordo com o estabelecido nos incisos III e VI do artigo oitavo da Constituição da República e abrangida, sem nenhuma distinção na presente convenção coletiva; Considerando que a representação da categoria, associados ou não e sua abrangência no instrumento normativo não afeta a liberdade sindical consagrada no inciso V do artigo oitavo da Constituição Federal; Fica assim ajustado que a empresa descontará de todos os seus empregados em folha de pagamento, sejam eles sindicalizados ou não, a contribuição confederativa e/ou associativa de 2,0% (dois por cento) a ser descontado mensalmente, inclusive sobre o abono salarial e/ou décimo terceiro salário; o referido desconto das contribuições, deverão ser realizados e repassado ao sindicato em até (30)trinta dias após empresa e empregados tomarem conhecimento por qualquer meio da realização, aprovação e registro em cartório desta Assembleia; As contribuições serão descontadas e recolhidas, observando-se o seguinte: O repasse das contribuições deverão ser realizados até o quinto dia útil do mês subsequente ao mês do desconto, através de guia fornecida pelo sindicato; exceto a contribuição referente ao abono salarial e/ou décimo terceiro salário, que deverá ser recolhido ao sindicato até o dia 20/12/2022. O mesmo procedimento será adotado em relação ao desconto das mensalidades dos associados. Os valores referentes ao repasse das contribuições Confederativa e/ou associativa deverão ser recolhidos através de boleto bancário fornecido pelo sindicato. Na falta do recebimento pela empresa do boleto bancário em tempo hábil para exercer o devido recolhimento, o mesmo deverá ser realizado através de transferência bancária (TED) em favor do sindicato dos trabalhadores e empregados em concreteiras e empresas de bombeamento e locação de bombas no estado de São Paulo em conta corrente na Caixa Econômica Federal, agência 3053 - operação 003 Conta corrente - 00000918-2, identificada pelo CNPJ-15.112.166/0001-77. Fica ressaltado o direito ao funcionário em se opor ao desconto da contribuição confederativa que deverá ser realizada pessoalmente na sede do sindicato ou através de correspondência individual, registrada, escrita de próprio punho, acompanhado de cópia de documento oficial com foto. Fica determinado que o representado poderá realizar oposição ao desconto da contribuição confederativa em até (10) dez dias após assinatura de acordo/convenção coletiva e ou dissídio coletivo. 81. **Taxa Negocial:** Todos os trabalhadores representado pelo sindicato deverão contribuir á título de **TAXA NEGOCIAL** referente ao trabalho de negociação que envolveram custos com departamento jurídico, deslocamentos, reuniões e custos diversos que possibilitaram ao sindicato a celebração da Convenção Coletiva de Trabalho ou do Acordo Coletivo de Trabalho com um percentual de 1%(um)por cento do seu salário normativo mensalmente, devendo ser descontado dos empregados e repassado ao sindicato até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente a assinatura da Convenção ou Acordo coletivo de Trabalho, os trabalhadores que já contribuem para o sindicato mensalmente a contribuição Confederativa e/ou associativa, ficam isentos do recolhimento referente a taxa negocial. 82. **Relação de contribuintes (Contribuição Sindical):** a) remessa ao Sindicato, pelas empresas, até final do mês de maio de cada ano, de relação nominal dos empregados que tenham sofrido o desconto da contribuição confederativa e/ou associativa, contendo, também, as respectivas funções, valor mensal da remuneração e o valor unitário de cada contribuição (**Portaria nº 3.590 de 04/10/77**); b) na ocorrência de recolhimentos suplementares, igual providência será adotada pelas empresas. 83. **Cópia da Relação Mensal de Informações Sociais (RAIS) e da GEFIP:** As empresas ficaram obrigadas a remeterem ao sindicato, até o quinto dia útil de cada mês, cópia da Relação Mensal de Informações Sociais (RAIS) e da GEFIP. 84. **CADASTRAMENTO SINDICAL:** Quando uma empresa sediada em outra cidade executar obras fora da base territorial do Sindicato dos Trabalhadores de sua sede, e desde que a mesma tenha a duração superior a 30 (trinta) dias, a empresa deverá se dirigir ao Sindicato local, para ser cadastrada, mediante apresentação de uma xerox da guia de recolhimento da contribuição ao Sindicato patronal. 85. **Organização sindical nos locais de trabalho:** a) Os trabalhadores livremente, sem intervenção da empresa e seus prepostos, elegerão 01 (um) representante para cada grupo de até 20 (vinte) trabalhadores, com as garantias previstas no art.8º, inciso VII da Constituição Federal; b) O mandato do representante dos trabalhadores será de 02 (dois) anos, a estabilidade no emprego será garantida por mais um ano após o termino do mandato. c) O representante que por sua iniciativa injustificadamente não comparecer nas reuniões do comitê perderá o mandato e a estabilidade; d) Na hipótese de ocorrência do parágrafo anterior será garantida imediatamente a eleição de novo representante, iniciando-se novo mandato; e) Cada comitê elegerá dentre os seus membros um representante para participar juntamente com os diretores eleitos dos sindicatos profissionais, nas reuniões da diretoria e assembleias do sindicato. Será obrigatória a participação do representante do comitê nas mesas de negociações, com as empresas do canteiro de obras ou frente de serviço, que este representar. 86. **Comissão Intersindical de Acompanhamento da Aplicação da Convenção Coletiva:** a) Fica constituída uma Comissão Intersindical para acompanhamento da aplicação da Convenção Coletiva a ser firmada, integrada por cinco representantes do sindicato dos empregados e outros cinco do sindicato dos empregadores, a qual terá como objetivo único acompanhar a aplicação da Convenção Coletiva, intervindo, sempre que receber qualquer reclamação dando conta de seu descumprimento. b) A Comissão, que será instalada dentro de 60 dias a contar da assinatura da Convenção, estudará as reivindicações não atendidas com o propósito de encontrar forma para atendimento, especialmente: c) a possibilidade de complementação do vale-transporte, assumindo integralmente seu valor; d) a elaboração de projeto para melhorar a moradia digna; e)

meios para obrigar e punir os empreiteiros e especializados que não cumprem com as suas responsabilidades relativas aos direitos dos empregados nas obras. 187. **Comissão para solução dos Conflitos Coletivos:** Fica constituída, também, uma Comissão incumbida de mediar e conciliar os conflitos coletivos de trabalho. 88. **Da assistência na rescisão:** As partes acordão que a homologação do contrato de trabalho deverá obrigatoriamente, ser acompanhada pelo sindicato da categoria, para os contratos de trabalho com mais de um ano. Será nulo de pleno direito a homologação realizada sem o acompanhamento da entidade sindical. O SINDECONBESP poderá realizar e participar das homologações através de videoconferências, através das plataformas disponíveis, quando o acompanhamento presencial for inviável. 89. **Homologação judicial:** Fica pactuada entre as partes a prática da homologação judicial, devendo a empresa observar as seguintes condições: a) O trabalhador assistido na homologação judicial deverá ser associado ao sindicato que o assiste a pelo menos 180(cento e oitenta) dias, estar quites com as contribuições confederativa/associativa até a data da dispensa do empregado pela empresa. b) A Empresa deverá ser associada ao sindicato Patronal que a assiste, estar quites com as contribuições sindicais patronais a pelo menos 180(cento e oitenta) dias. 90. **Quitação anual:** Fica pactuada entre as partes a prática do TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL, que será valido para todos os contratos de trabalho a partir da assinatura deste Acordo coletivo de Trabalho que será condicionado às mesmas condições estabelecidas na cláusula anterior a esta. 91. **Dia do concretoiro:** Em reconhecimento ao trabalhador concretoiro, fica instituído entre as partes o dia 26/10 como o **DIA DO TRABALHADOR CONCRETEIRO**, a Empresa deverá pagar aos seus trabalhadores representado pelo sindicato, na folha de outubro o equivalente a um dia de trabalho como premiação em reconhecimento ao referido dia. 92. **Ação de cumprimento:** O Sindicato terá legitimação para promover ação de cumprimento de qualquer cláusula do instrumento normativo com o qual se puser fim ao conflito coletivo, atuando na qualidade de substituto processual de todos os representados nas negociações coletivas, associados ou não, independentemente da outorga de procuração e de identificação. 93. **Multa:** Pelo descumprimento de qualquer cláusula do acordo ou sentença normativa, pagará a empresa, em favor da parte prejudicada, multa equivalente a 10% do salário nominal, por infração e por empregado, repetindo-se mês à mês, enquanto perdurar o procedimento faltoso. **(Precedente Normativo nº. 23 TRT/SP)** 94. **Manutenção das cláusulas preexistentes, exceto as prejudiciais aos trabalhadores, como contrato por prazo determinado e banco de horas.** 95. **Abrangência:** A presente norma coletiva abrange todos os empregados integrantes das categorias profissionais representadas pelo **SINDICATO DOS TRABALHADORES E EMPREGADOS EM CONCRETEIRAS E EMPRESAS DE BOMBEAMENTO E LOCAÇÃO DE BOMBAS NO ESTADO DE SÃO PAULO** em sua base territorial no Estado de São Paulo, filiados ou não. Abrange, também, da mesma forma e na mesma extensão, todas as empresas do ramo das concreteiras e bombeamento e locação de bombas. 96. **Prazo de duração e início de vigência:** A norma coletiva terá prazo de duração de doze meses, com início de vigência em 1º de março de 2022. Ao final da leitura o Sr. Presidente franqueou aos presentes a palavra e como não houve manifestação, colocou em votação o 4º item da pauta nesta assembleia que por unanimidade aprovaram a pauta de negociação 2022/2023; Após a votação, o Sr. Presidente disse a todos que o Sindicato vem diariamente trabalhando par desenvolver um bom trabalho para a categoria e se esforçando para trazer mais dignidade e respeito a categoria concretoira. Agradeceu a todos os presentes e deu por encerrada a assembleia e solicitou a mim que relatasse neste termo todos os fatos aqui discutidos e aprovados para que assinado por mim Marcio Canal(secretário) e pelo Sr. Presidente Edmundo Araújo de Medina e pelo escrutinador Sr. Roberto Valério para que seja devidamente registrado em cartório para que a ssim possa surtir os efeitos legais. São Paulo, 28 de janeiro de 2022.


Edmundo Araújo de Medina
Presidente


Marcio Canal
Secretario


Roberto Valério
Escrutinador