

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO DE **OSASCO E REGIÃO**, CNPJ SOB O Nº 96.498.647/0001-64, neste ato representado por Presidente, Sr. WELLINGTON ROBERTO ALVES DOS SANTOS,

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO, DO MOBILIÁRIO E DAS CERAMICAS DE **TAMBAÚ E REGIÃO**, CNPJ SOB O Nº 56.975.196/0001-94, neste ato representado por seu Procurador, SR. SANDRO DA COSTA SANTOS,

E

**SINDICATO NAS INDUSTRIAS DE PRODUTOS DE CIMENTO DO ESTADO DE SAO PAULO**, CNPJ n. 62.648.563/0001-48, neste ato representado(a) por Presidente Executivo, Sr(a). CARLOS ROBERTO PETRINI e Procurador, Sr(a). DIEGO GUARDA DE ALMEIDA

Celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2024 a 28 de fevereiro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de março.

### CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **das empresas enquadradas no âmbito da categoria econômica - INDÚSTRIAS DE PRODUTOS DE CIMENTO - compreendidas no 3º Grupo e dos trabalhadores no âmbito do SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO DE OSASCO E REGIÃO**, representando a categoria profissional nas Cidades de **Osasco e Carapicuíba**, todas no Estado de São Paulo e do SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO, DO MOBILIÁRIO E DAS CERAMICAS DE **TAMBAÚ E REGIÃO**, representando a categoria profissional nas cidades de **Casa Branca, Santa Cruz das Palmeiras, Tambaú e Vargem Grande do Sul**, todas no Estado de São Paulo.

As entidades sindicais, observando o artigo 7º, incisos VI e XXVI da Constituição Federal, após as formalidades legais, pautadas pelas suas respectivas assembleias, celebram o presente Convenção Coletiva de Trabalho, conforme os termos e condições seguintes:

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA – PISOS SALARIAIS

Ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes nas empresas, ficam estabelecidos os seguintes **PISOS SALARIAIS** negociados para todos os integrantes da categoria profissional, **a partir de 1º de março de 2024.**

**NÃO QUALIFICADO: R\$ 1.940,40** (mil novecentos e quarenta reais e quarenta centavos) por mês, ou **R\$ 8,82** (oito reais e oitenta e dois centavos) **por 220 horas mensais;**

**QUALIFICADO: R\$ 2.323,40** (dois mil e trezentos e vinte e três reais e quarenta centavos) por mês, ou **R\$ 10,56** (dez reais e cinquenta e seis centavos) **por 220 horas mensais;**

**PISO NORMATIVO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PRODUTOS DE FIBROCIMENTO: R\$ 2.207,30** (dois mil e duzentos e sete reais e trinta centavos) por mês, ou **R\$ 10,03** (dez reais e três centavos) **por 220 horas mensais.**

§ 1º- Os pisos salariais fixados nesta Cláusula não são aplicáveis aos menores aprendizes, na forma da Lei.

### CLÁUSULA QUARTA – SALÁRIOS

Ressalvadas condições mais favoráveis já existentes nas indústrias, fica estabelecido que o percentual de reajuste salarial negociado será de **5% (cinco por cento), sobre os salários vigentes em 29 de fevereiro de 2024.**

§1º - Todas as diferenças originadas do reajuste das cláusulas econômicas negociadas relativas ao mês de março de 2024, deverão ser pagas na folha de pagamento do mês subsequente a assinatura do presente instrumento coletivo.

§2º - Aos empregados admitidos após 1º de março de 2023, que possuam paradigma na empresa, passarão a receber, a partir de 1º de março de 2024, o mesmo salário que estiver recebendo seu paradigma.

§3º - O reajuste salarial dos empregados **contratados para função sem paradigma ou nas empresas constituídas após 1º/03/2023**, admitidos entre 1º de março de 2023 e 29 de fevereiro de 2024, serão aplicados, sobre o salário de admissão, os seguintes percentuais, nas datas indicadas nas tabelas a seguir:

**TABELA: APLICÁVEL A PARTIR DE 01/03/2024**

Mês da Admissão	Nº de Meses	Percentual a aplicar
mar/23	12	5,00%
abr/23	11	4,58%
mai/23	10	4,17%
jun/23	09	3,75%
jul/23	08	3,33%
ago/23	07	2,92%
set/23	06	2,50%
out/23	05	2,08%
nov/23	04	1,67%
dez/23	03	1,25%
jan/24	02	0,83%
fev/24	01	0,42%

§ 5º - Fica assegurado ao empregado admitido para a mesma função de outro dispensado sem justa causa, de igual salário ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais, ficando excluído desta garantia os cargos de supervisão, chefia ou gerência, bem como as funções individualizadas, isto é, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício e, também, em casos de remanejamento interno ou na hipótese de a empresa possuir quadro organizado em carreira.

**PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

**CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS**

As empresas concederão a seus empregados, um adiantamento salarial (vale) de, no mínimo, 40% (quarenta por cento) do salário nominal recebido no respectivo mês, a ser pago até o dia 20 do mesmo mês, devendo o pagamento do salário ser efetivado até o 5º dia útil do mês subsequente;

§ 1º Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes, assim como, ficam também excluídos do cumprimento desta cláusula, aqueles que recebem semanalmente.

§ 2º As empresas que efetuarem o pagamento do salário mensal até o último dia útil do próprio mês, ficam dispensadas do cumprimento do disposto no "caput", ou seja: Não farão o adiantamento de 40% (quarenta por cento).

§ 3º Caso a empresa venha a optar pelo disposto no parágrafo segundo acima, deverá comunicar tal opção a todos os seus empregados, no prazo não inferior a três meses e, na hipótese de deixar de realizar o pagamento dos salários no último dia útil do próprio mês, ficará sujeita à multa de 15% (quinze por cento) do piso salarial do Qualificado, previsto nesta Convenção, por empregado prejudicado. Sendo o pagamento efetivado após o 5º



(quinto) dia útil, será acrescido ainda, uma correção monetária pela variação do INPC.

**§ 4º** - Quando houver diferença a menor paga ao trabalhador no seu salário ou no adiantamento (vale), a empresa deverá corrigir o equívoco e pagar a diferença a este, no prazo máximo de 48 horas após confirmação.

#### **CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

As empresas fornecerão comprovantes de pagamento a seus empregados com identificação e constando, discriminadamente, a natureza e o valor das importâncias pagas, descontos efetuados, as horas trabalhadas e o valor do FGTS/INSS.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE FERIADO**

Quando houver regime de compensação de horas, o feriado será pago na base da jornada correspondente ao dia, como se não houvesse feriado.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - As empresas poderão optar pela compensação da jornada de trabalho que recaírem nos feriados oficiais, nos termos das legislações estaduais e municipais, sem a incidência de Hora Extraordinária, mediante Acordo com o Sindicato profissional, com anuência e ratificação do Sindicato Patronal.

#### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA OITAVA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Fica permitido às empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, descontar em folha de pagamento, quando oferecida a contraprestação de: Seguro de Vida em Grupo, Transporte, Vale-Transporte, Planos Médicos/Odontológicos com participação dos empregados nos custos, Alimentação, Convênio com Supermercados, Medicamentos, Convênios com Assistência Médica, Clube/Agremiações, quando expressamente autorizados pelo empregado.

#### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO COM CHEQUE**

Quando o pagamento for efetuado mediante cheque ou depósito bancário, com exclusão do cheque salário, as empresas estabelecerão condições para que os empregados possam descontar o cheque ou ir ao banco no mesmo dia em que for efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado o seu horário de refeição.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O pagamento dos salários será antecipado para o dia útil imediatamente anterior, quando a data coincidir com sábados, domingos ou feriados.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - PROMOÇÕES**

Todas as promoções deverão ser sempre acompanhadas de aumento salarial, devendo tais promoções e alteração salarial, serem anotadas na Carteira do Trabalho e Previdência Social - CTPS / Carteira Digital.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

### ADICIONAL DE HORA-EXTRA

#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORA EXTRA

Estabelecem as partes, a fixação do percentual mínimo de **50%** (cinquenta por cento), conforme dispõe o inciso XVI do art. 7º da Constituição Federal, para as horas extraordinárias trabalhadas de segunda a sábado;

§ 1º - Fixação do percentual de **100%** (cem por cento) para as horas extraordinárias trabalhadas em domingos e feriados, desde que não tenha sido concedida a folga compensatória;

§ 2º - Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis já praticadas pelas empresas;

§ 3º - Os adicionais em referência serão calculados com base no valor do salário nominal, excluídas as horas de trabalho compensadas;

§ 4º - As empresas que necessitarem esporadicamente da utilização de horas extraordinárias superiores à estabelecida em Lei, poderão firmar compromisso específico com seus empregados, sendo estes assistidos pelo seu Sindicato Profissional;

§ 5º - O valor das horas extraordinárias habituais integrará o valor da remuneração para efeito de pagamento de férias, 13º salário, Repouso Semanal Remunerado, Aviso Prévio e Depósito do FGTS.

§ 6º - Estabelecem as partes, a fixação do adicional noturno equivalente a 20% (vinte por cento) do salário, conforme dispõe o Art. 73 da CLT, para quem que possua jornada de trabalho no período noturno, precisamente entre 22h e 5h.

### Adicional de Tempo de Serviço

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

As empresas concederão estabilidade provisória aos empregados que necessitem de até 24 (vinte e quatro) meses para aquisição de aposentadoria integral por tempo de contribuição, nos termos da legislação previdenciária vigente, desde que devidamente comprovados e tenham 6 (seis) anos ou mais de serviços contínuos na empresa.

§ 1º O empregado em vias de aposentadoria não poderá ser despedido, a não ser em razão de falta grave ou por mútuo acordo entre empregado e empregador, ou encerramento de atividade do empregador. Sendo que, nestas duas últimas hipóteses, mediante homologação perante o Sindicato dos Trabalhadores.

§ 2º O empregado deverá apresentar à empresa em 05 dias úteis, cópia do protocolo do pedido de benefício ou da respectiva contagem de tempo de contribuição emitido pelo INSS, para o seu enquadramento nas condições previstas nesta Cláusula.

§ 3º Essa cláusula não se aplica para as empresas que já possuem programa complementar a aposentadoria ou previdência privada em condições idênticas ou mais benéficas que as garantidas nesta cláusula.

### Outros Adicionais

#### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 2 (dois) salários nominais equivalentes ao seu último salário;

§ 1º Se o empregado permanecer trabalhando na mesma empresa após a aposentadoria, lhe será garantido este abono, apenas por ocasião do desligamento definitivo.

§ 2º - No caso de morte do empregado e estando este enquadrado no § 1º acima, o referido abono será pago aos seus dependentes na forma da Lei, e a empresa ficará dispensada de cumprir com o disposto nos itens da Cláusula 15ª da presente Convenção.

§ 3º - Essa cláusula não se aplica para as empresas que já possuem um programa complementar a aposentadoria ou previdência privada. Em condições idênticas ou mais benéficas que as garantidas nesta cláusula.

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ

Na ocorrência de morte, qualquer que seja o motivo ou invalidez por motivo de doença atestada pelo INSS, a empresa pagará aos dependentes no primeiro caso e ao próprio empregado na segunda hipótese, uma indenização equivalente ao seu salário nominal. No caso de invalidez, esta indenização será paga somente se ocorrer à rescisão contratual;

§ 1º Esta indenização será paga em dobro, em caso de morte ou invalidez, causada por acidente do trabalho, definido na legislação específica e atestado pelo INSS. Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização será feito aos dependentes, observada a legislação vigente;

§ 2º As empresas que mantêm Planos de Seguro de Vida em grupo ou Planos de Benefícios Complementares ou assemelhados à Previdência Social, por elas inteiramente custeados, estão isentas do cumprimento desta Cláusula.

§ 3º No caso do Seguro de Vida estipular indenização inferior ao garantido por esta Cláusula,



a empresa cobrirá a diferença.

§ 4º As empresas que mantêm Planos de Seguro de Vida em grupo ou Planos de Benefícios Complementares ou semelhantes à Previdência Social, por elas inteiramente custeados, estão isentas do cumprimento desta Cláusula.

### Participação nos Lucros e/ou Resultados

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PARTICIPAÇÃO DE LUCROS E RESULTADOS

Considerando as disposições contidas na Lei nº 10.101, de 19/12/2000, que regulamenta a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas. Considerando que Lei estabelece a necessidade de ser tal participação convencionada com seus empregados, por meio de comissão por eles escolhida, integrada ainda, por um representante indicado pelo Sindicato da respectiva categoria. Assim, as partes convenientes resolvem disciplinar a aludida participação nos resultados. Considerando que as empresas da categoria econômica da Indústria de Produtos de Cimento, através de seus programas de metas e resultados, as partes convenientes resolvem, de comum acordo, estabelecer a participação nos resultados obtidos no período **de 01/01/2024 à 31/12/2024**, no valor de **R\$ 745,00** (setecentos e quarenta e cinco reais) **a serem efetuadas em duas parcelas**, a seguir citadas e desvinculadas das respectivas remunerações salariais.

A)

AUSÊNCIAS	VALOR	PAGAMENTO
Ausência de faltas injustificadas no semestre de janeiro a junho	<b>R\$ 372,50</b>	Folha de pagamento <b>julho/2024.</b>
Ausência de faltas injustificadas no semestre de julho a dezembro	<b>R\$ 372,50</b>	Folha de Pagamento <b>janeiro/2025</b>

B)

AUSÊNCIAS	VALOR	PAGAMENTO
Até 03 faltas injustificadas no semestre de janeiro a junho	<b>R\$ 262,00</b>	Folha de pagamento <b>julho/2024.</b>
Até 03 faltas injustificadas no semestre de julho a dezembro	<b>R\$ 262,00</b>	Folha de Pagamento <b>janeiro/2025</b>

C)

AUSÊNCIAS	VALOR	PAGAMENTO
De 04 à 06 faltas injustificadas no semestre de janeiro a junho	<b>R\$ 175,00</b>	Folha de Pagamento <b>julho/2024.</b>
De 04 à 06 faltas injustificadas no semestre de julho a dezembro	<b>R\$ 175,00</b>	Folha de Pagamento <b>janeiro/2025</b>

D)

<b>Acima de 6 faltas injustificadas no semestre anterior:</b>	<b>Sem direito ao PLR</b>
---	---------------------------

Fica assegurado o direito sobre a participação nos resultados, na forma proporcional aos meses trabalhados, aos empregados admitidos e aos demitidos no período estabelecido, qual seja, de 01/01/2024 à 31/12/2024. Considerando como mês integral a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho.

A participação dos lucros ou resultados das empresas, nos termos da Lei acima citada, será proporcional ao número de faltas injustificadas ao trabalho, apuradas no período de **1º janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024**, devendo a sua liquidação ser efetuada em duas parcelas, conforme segue:

**1ª parcela**, a ser paga na folha de pagamento do mês de **julho de 2024** e a **2ª e última parcela**, na folha de pagamento do mês de **janeiro de 2025**, de acordo com os seguintes critérios:

**§ 1º** Para efeito do pagamento do PLR, não serão consideradas como faltas, as ausências em razão de acidente do trabalho em serviço prestado à empresa ou ausências previstas na **CLAUSULA 37ª - AUSÊNCIA JUSTIFICADA** desta Convenção Coletiva de Trabalho, (excetuando-se a alínea "f" dessa cláusula);

**§ 2º** A **1ª parcela** relativa às alíneas "a", "b" ou "c" desta Cláusula será paga inclusive, àqueles que se encontrem afastados em razão de Férias ou Acidente de Trabalho. Para o cálculo, considerar-se-á as faltas compreendidas no semestre de **janeiro/24 a junho/24**;

**§ 3º** O pagamento da **2ª parcela**, relativa às alíneas "a", "b" ou "c" desta Cláusula inclusive aqueles que se encontrem afastados em razão de férias ou Acidente de Trabalho. Para o cálculo, considerar-se-á as faltas compreendidas no semestre de **julho/24 a dezembro/24**;



§ 4º Os empregados admitidos após 01/01/2024, receberão o pagamento estabelecido nas letras "a", "b" ou "c" desta cláusula, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês efetivamente trabalhado, considerando-se como mês integral a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, inclusive aqueles que se encontrem afastados em razão de férias ou Acidente de Trabalho, que tenham direito ao PLR.

§ 5º Funcionários demitidos dentro do período de vigência do PLR, receberão nas Verbas Rescisórias, na proporção de 1/12 avos por mês efetivamente trabalhado, o valor do PLR vigente, caso tenham direito. Considerar-se-á como mês integral, a fração igual ou superior a 15 dias.

§ 6º Nos termos da Lei 13.467 e das disposições contidas no artigo 3º da Lei 10.101, a participação nos resultados pactuada na presente cláusula não substitui ou complementa a remuneração do empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se lhe aplicando, outrossim, o princípio da habitualidade, como também não obriga a sua manutenção em períodos posteriores.

§ 7º As empresas que já adotem ou, venham a adotar planos próprios de participação nos lucros e resultados ficam excluídos do cumprimento desta cláusula, desde que observado o item II § 2º da Lei 10.101 de 19/12/2000.

## Auxílio Alimentação

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

As empresas obrigam-se a fornecer a seus empregados uma alimentação subsidiada que consistirá, conforme sua opção entre as três modalidades: **01) ALMOÇO COMPLETO** no local de trabalho ou **02) TICKET REFEIÇÃO** ou **03) VALE ALIMENTAÇÃO**, ressalvadas condições mais favoráveis:

**1- REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO COMPLETA**, no local de trabalho, ressalvadas os termos das medidas de segurança de distanciamento;

**1.1.** Tratando-se de empregado alojado, este terá direito também a jantar completo, com o subsídio estabelecido no **§1º** desta cláusula;

**2 - TICKET REFEIÇÃO**, no valor mínimo de **R\$ 29,00 (vinte e nove reais)** cada. O empregado receberá tantos Ticket's Refeição quantos forem os dias de trabalho efetivo no mês. O empregado alojado, receberá 1 (um) Ticket Refeição para almoço e outro para o jantar, tantos quantos forem os dias do mês efetivamente trabalhados.

**3 - VALE ALIMENTAÇÃO**, por meio de cartão magnético, equivalente a uma cesta básica, que após estudos realizados por ambas as partes, levando em consideração as necessidades de alimentação do trabalhador, fixado no valor mensal de **R\$ 338,00** (trezentos e trinta e oito reais).

§ 1º As empresas subsidiarão no mínimo, 95% (noventa e cinco por cento) do respectivo valor do fornecimento da REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO (item 1).

§ 2º As empresas se obrigam a fornecer aos seus empregados, um copo de leite, café e pão com margarina, sendo que a parte não subsidiada pela empresa não poderá ser superior a 1% (um por cento) do salário hora do trabalhador.

§ 3º As empresas, a seu critério, ficam desobrigadas de cumprir com qualquer das modalidades desta cláusula na hipótese de férias, afastamentos ou licenças de seus empregados.

§ 4º Na forma do artigo 457, §2º da CLT, os valores previstos nesta cláusula têm natureza de auxílio-alimentação, não integrando, portanto, a remuneração do empregado, além de não se incorporarem ao contrato de trabalho e não constituírem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – CARTÃO ADICIONAL ALIMENTAR**

Sem prejuízo da cláusula anterior, a qual atende o aspecto alimentar dos empregados de forma igualitária, as Indústrias de Produtos de Cimento fornecerão aos seus empregados, a título de Cartão Alimentar Adicional, um benefício no valor de **R\$ 75,00** (setenta e cinco reais) por mês.

§ 1º - O benefício disposto no caput desta cláusula, será concedido exclusivamente aos trabalhadores contribuintes ao SINDICATO PROFISSIONAL signatário deste instrumento, profissionais esses que autorizaram do desconto da contribuição em folha de pagamento.

§ 2º Na forma do artigo 457, §2º da CLT, os valores previstos no auxílio alimentação, seja quaisquer modalidades que for, têm natureza alimentar, não integrando, portanto, a remuneração do empregado, além de não se incorporarem ao contrato de trabalho e não constituírem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

#### **Auxílio-Doença/Invalidez**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO PARA AFASTADO POR DOENÇA OU ACIDENTE DE TRABALHO**

Ao empregado afastado por período superior a 15 (quinze) e até 180 (cento e oitenta) dias, por doença do trabalho ou por acidente de trabalho, percebendo auxílio da Previdência Social, será garantida pela empresa a complementação do 13º salário correspondente à diferença entre o valor pago pela Previdência Social, e o Salário Nominal do empregado nessa situação.

§ 1º O benefício previsto nesta cláusula somente se aplica aos empregados com 3 (três) ou mais anos de serviços contínuos prestados à mesma empresa.

§ 2º Essa cláusula não se aplica para as empresas que já possuem um programa de complementação salarial para afastados por doença ou acidente de trabalho em condições idênticas ou mais benéficas que as garantidas nesta cláusula.

## Auxílio Creche

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO CRECHE

As empresas onde trabalharem pelo menos 30 (trinta) empregadas com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, e que não possuam creche própria, poderão optar em celebrar convênio, conforme previsto no parágrafo 2º do Artigo 389 da CLT, ou reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada, de sua livre escolha, na forma da lei e de acordo com os valores usuais praticados em cada Município do Estado de São Paulo.

- a) O valor deverá custear as despesas efetuadas com o pagamento da creche para filhos até 6 anos de idade, cujo valor será limitado a 20,00% do Piso Qualificado da categoria;
- b) O pagamento se dará até o 3º dia útil da entrega do comprovante das despesas efetuadas com a mensalidade da creche pela empregada-mãe;
- c) O benefício de que trata esta cláusula, tem natureza indenizatória e não integra o salário para qualquer efeito, bem como não tem incidência de quaisquer encargos fiscais e trabalhistas;
- d) A documentação exigida das empregadas-mãe para recebimento creche será: Certidão de nascimento, Carteira de Vacinação, Comprovante de despesas;
- e) Estão excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que oferecerem condições mais favoráveis.

## Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades Normas para Admissão/Contratação

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Os contratos de experiência não ultrapassarão a **90** (noventa) dias. Nos casos de readmissão de empregado para a mesma função anteriormente exercida, não será celebrado contrato de experiência, bem como ao funcionário temporário de empresa prestadora de serviço que tenha trabalhado na função, por pelo menos 30 dias e que venha a ser admitido (efetivado) pela empresa.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES

Nos termos do artigo 429 da Consolidação das Leis do Trabalho, as empresas ficam obrigadas a contratar aprendizes na proporção ali referida, considerando-se as funções que demandarem formação técnico profissional.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SERVIÇOS EXTERNOS

Nos casos de prestação de serviços externos, a empresa arcará com todas as despesas



necessárias, cujo valor deverá ser antecipado. Após a realização das despesas, deverá haver a prestação de contas pelo empregado, de acordo com as normas e procedimentos de cada empresa.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÕES**

Em atendimento ao inciso XXVI do Art. 7º e incisos III e VI do Art. 8º da Constituição Federal do Brasil de 1988, as empresas deverão:

**§1º** - Reconhecer a Convenção Coletiva de Trabalho e Acordos da categoria;

**§2º** - Reconhecer que cabe ao Sindicato, a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

**§3º** - Reconhecer a obrigatoriedade da participação do Sindicato nas negociações coletivas, para garantir a defesa dos direitos da categoria, pela qual fica determinado por esta Convenção Coletiva de Trabalho, para empregados com mais de 12 (doze) meses de vínculo de emprego, os TRCT's, - (Termos de Rescisão de Contrato de Trabalho), **deverão ser homologados com a assistência do Sindicato Profissional.**

**§4º** - A empresa terá prazo de até 30 (trinta) dias, após o pagamento do TRCT, para efetuar a homologação junto ao Sindicato Profissional, qual deverá ser agendada antecipadamente, podendo ocorrer de forma telepresencial ou presencial, a critério da empresa,

**§5º** - Exceto quando o empregado dispensar por escrito a necessidade da homologação, o sindicato profissional não poderá omitir-se quanto a prestação de assistência na homologação, a empresa enviará ao sindicato o TRCT's para conferência. Caso o sindicato não realize o agendamento conforme parágrafo anterior, ele deverá apresentar à indústria de produtos de cimento a justificativa da não homologação pela entidade, não ocorrendo, a empresa ficará dispensada do cumprimento dessa cláusula.

**§6º** - Observado o parágrafo 4º, em descumprimento da homologação, a empresa estará sujeita ao pagamento da multa estipulada na Cláusula 63ª desta Convenção.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA**

Nos casos de rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador, sem justa causa, a comunicação de dispensa obedecerá aos seguintes critérios:

**§1º** - Será comunicado pela empresa ao empregado por escrito, contrarrecibo firmado pelo mesmo, esclarecendo se o aviso prévio legal será trabalhado ou indenizado.



**§2º** - O empregado alojado na empresa ou em obra desta, terá garantido o alojamento e o cumprimento da Cláusula de Refeição, até a homologação do TRCT. Excluem-se desta garantia os prazos para recebimento do FGTS, a recusa do empregado em receber as referidas verbas rescisórias, desde que notificado para tanto, ou a recusa da entidade homologante;

**§3º** - O trabalhador dispensado sob alegação de falta grave, deverá ser avisado do fato por escrito, esclarecendo os motivos da sua dispensa;

**§4º** - Conforme estabelecido na Lei 12.506/2011, os empregados com Contrato por Tempo Indeterminado que forem demitidos sem justa causa e que não completaram 01 (um) ano de serviço na empresa, terão direito a 30 dias de Aviso Prévio. Para cada ano completo de serviço, serão acrescidos 3 (três) dias ao Aviso Prévio, até no máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

**§5º** - Na demissão imotivada por iniciativa do empregador, e sendo o Aviso Prévio trabalhado, a empresa fica obrigada a aplicar o disposto no artigo 488 da CLT, ou seja: Aviso Prévio de no máximo 30 (trinta) dias, com redução de 2 (duas) horas diárias ou dispensa de 7 (sete) dias ao trabalho, independentemente do tempo de serviço que o funcionário tenha trabalhado na empresa. Os dias que excederem dos 30 dias do Aviso Prévio trabalhado, por conta da Lei 12.506/2011, serão indenizados no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho - TRCT.

**§6º** - O acréscimo de 03 (três) dias por ano de serviço, não se aplica no pedido de demissão por iniciativa do empregado, quando o Aviso Prévio permanecerá de 30 (trinta) dias, sendo mantidos os termos do artigo 487 inciso II da CLT, independentemente do tempo de serviço que o funcionário tenha na empresa.

**§7º** - Nos Termos da Lei n.º 7.238/84, a empresa não poderá rescindir o contrato de trabalho, nos 30 (trinta) dias que antecedem a data base da categoria. Caso ocorra a demissão nesse período, a empresa deverá pagar ao funcionário, uma multa no valor do seu salário nominal. Para contagem dos 30 dias previstos na citada Lei, não será computada a projeção do aviso indenizado da Lei n.º 12.506/2011.

#### **Portadores de necessidades especiais**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DEFICIENTE FÍSICO**

Nos termos do artigo 93 da Lei n.º 8.213/94, as empresas ficam obrigadas a contratar pessoas com deficiência na proporção ali referida, sem qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão, conforme artigo 7º, XXXI da Constituição Federal.

## Outros grupos específicos

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SUBSTITUIÇÃO PROVISÓRIA

Nas substituições que não sejam eventuais, o substituto terá garantido o mesmo salário percebido pelo substituído, sem considerar vantagens pessoais.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - QUITAÇÃO ANUAL E CERTIDÃO DA CCT

É facultado ao empregador, na vigência do contrato de trabalho, requerer o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, bem como, a certidão de cumprimento da presente norma coletiva de trabalho, perante a entidade sindical profissional.

§1º - O termo discriminará todas as obrigações trabalhistas cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

§2º - A entidade sindical profissional fará a respectiva conferência da quitação anual, bem como dos pagamentos realizados, e, uma vez apontadas divergências, notificará o empregador, que terá o prazo de 20 (vinte) dias para manifestar-se; superadas as irregularidades, o sindicato homologará, com eficácia liberatória, a quitação constante do instrumento.

§3º - O termo de quitação anual deverá ser ratificado pela entidade patronal, devendo esta expedir certidão positiva ou, em caso de eventual descumprimento, informar o motivo pela discordância.

§4º - As empresas poderão solicitar a certidão de cumprimento da convenção coletiva de trabalho aos Sindicato dos Trabalhadores para apresentar a quem de direito possa interessar. A certidão terá validade por 90 (noventa) dias e será emitida pela entidade em até 10 (dez) dias após o requerimento, mediante apresentação dos documentos da requerente necessários para conferência e análise.

## Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - RECRUTAMENTO INTERNO E EXTERNO

As empresas poderão comunicar periodicamente ao Sindicato dos Trabalhadores, as vagas existentes em seu quadro de pessoal, assim como os pré-requisitos necessários às ocupações das mesmas.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - RELATÓRIO ANALÍTICO DA FOLHA DE PAGAMENTO OU E-SOCIAL

A empresa deverá enviar, quando solicitado, ao Sindicato dos Trabalhadores, em até 10 (dez) dias, cópia do relatório analítico da folha de pagamento e/ou E-Social, bem como, também, cópia do comprovante de pagamento da DARF/INSS, conforme art. 225 do Decreto 3048/99.



## Relações de Trabalho Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

### Normas Disciplinares

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CARTEIRA DIGITAL / RETENÇÃO DA C.T.P.S**

Conforme Portaria 1065/SEPRT de 23/09/2019 – Artigo 5º inciso II, o empregador fica obrigado a atualizar a Carteira Digital de seus empregados.

Após o prazo de 48 horas de retenção da Carteira de Trabalho e Previdência Social pelo empregador, será devida ao empregado, uma multa prevista no Artigo 53 da CLT, ou seja: 50,00% do salário-mínimo regional.

### Estabilidade Serviço Militar

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR**

a) Será garantido emprego e salário ao empregado em idade de prestação de Serviço Militar, desde a devida comprovação do alistamento até a incorporação, e nos 30 (trinta) dias após o desligamento da unidade em que serviu.

b) A garantia de emprego será extensiva ao empregado que estiver servindo no Tiro de Guerra. Havendo coincidência entre o horário da prestação do Tiro de Guerra com o horário de trabalho, o empregado não sofrerá desconto do DSR, e de feriados respectivos, em razão das horas não trabalhadas por esse motivo. A esses empregados, será obrigatória a prestação de serviços no restante da jornada.

c) Esses empregados não poderão ser dispensados a não ser, pela prática de falta grave, ou mútuo acordo entre o empregado e o empregador, com assistência do respectivo Sindicato representativo da Categoria Profissional.

### Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, faltas Compensação de Jornada

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO DE SABADO EM DIA DE FERIADO**

Quando o feriado coincidir com o sábado que é compensado durante a semana, a empresa deverá reduzir as horas diárias de trabalho em número correspondente àquela compensação ou remunerá-las a título de horas extraordinárias.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As empresas e os trabalhadores, desde que assistidos pelo ENTIDADE PROFISSIONAL com expressa manifestação destes, poderão pactuar a compensação da jornada de trabalho dos empregados que recaírem nos feriados oficiais, nos termos das legislações federais, estaduais e municipais, sem a incidência de hora extraordinária, desde que esta compensação ocorra em até 45 dias após respectivo o feriado. A empresa e seus empregados, de comum acordo, poderão transformar o estabelecido no "caput" desta cláusula, em compensação dos dias "pontes" antes ou após feriados, não necessariamente no mesmo mês, obedecido o ano calendário.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CARNAVAL**

As empresas poderão dispensar do trabalho seus empregados na terça-feira de carnaval, sem prejuízo do salário e do DSR, mediante abono ou regime de compensação.

### **Descanso Semanal**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DESCANSO REMUNERADO**

As empresas dispensarão do trabalho seus empregados nos dias 24 e 31 de dezembro, quais serão abonados sem prejuízo do salário e do DSR.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA- Controle da Jornada**

Será permitido aos empregadores contratar e manter às suas exclusivas expensas um Sistema Eletrônico Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, aqui e adiante denominado simplesmente "Sistema de Ponto Eletrônico", para controle da jornada de trabalho de seus empregados, devendo os empregados registrarem corretamente os horários de entrada, saída e intervalos de repouso/refeição, através dos dispositivos computacionais disponibilizados (terminal de computador, notebook, celulares, tablets, smartphones, notebook e outros), observando-se o disposto no artigo 74, § 2º, da CLT.

Em observância ao que dispõe o Artigo 3º da Portaria nº 373 de 25 de fevereiro de 2011 do Ministério do Trabalho e Emprego, esse "Sistema Alternativo Eletrônico" não admitirá:

**I-** restrições a marcação do ponto; **II-** marcação automática de ponto; **III-** exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e **IV-** a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

Conforme §1º do Artigo 3º da Portaria nº 373/MTE, adicionalmente, esse "sistema de ponto eletrônico alternativo" para fins de fiscalização deverá:

**I-** encontrar-se disponível no local de trabalho para o registro dos horários de trabalho e consulta; **II-** permitir a identificação de empregador e empregado;  
**III-** possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado; **IV-** possibilitar a emissão dos seguintes documentos: AFD – Arquivo Fonte de Dados e AFDT – Arquivo Fonte de Dados Tratados.

As partes signatárias reconhecem que o Sistema de Ponto Eletrônico atende as exigências do artigo 74, § 2º, da CLT e o disposto no artigo 2º da Portaria nº 373, de 25/02/2011 do Ministério do Trabalho e Emprego, dispensando-se a instalação do REP – Registrador Eletrônico de Ponto.

### **TURNO FIXO DE 12 X 36**

A critério da empresa, com anuência dos Sindicatos Patronal e Profissional, a jornada de trabalho poderá ser de doze horas seguidas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, não sendo devidas horas extraordinárias, em razão da natural compensação, usufruídas ou indenizadas, o intervalo de 30 minutos para repouso e alimentação.

§ 1º - Considera-se já remunerado o trabalho já realizado nos domingos e feriados que porventura coincidam com a escala prevista nesta cláusula, face à natural compensação pelo desconto das 36 (trinta e seis) horas seguintes.

§ 2º - Se a jornada 12x36 ocorrer em ambiente insalubre é desnecessário a licença prévia da autoridade competente na área de higiene do trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em Lei ou em Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

§ 3º - A indenização do intervalo intrajornada será no percentual de 50% sobre a hora normal de Trabalho.

§ 4º - O período de redução do intervalo será considerado para efeitos de saída do empregado com a mesma antecedência do período de redução.

§ 5º - As empresas se obrigam a fornecer café da manhã aos trabalhadores em jornada de 12x36h antes do início da jornada.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - BANCO DE HORAS**

Caso a empresa adote o banco de Horas, deverá observar o que prescreve a legislação à época de sua implantação, protocolando cópia do respectivo termo do Banco de Horas na entidade profissional e no SINPROCIM.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de seu salário:

- a) Até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, irmão, ou pessoa que declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, viva sob responsabilidade econômica;
- b) Até 3 (três) dias úteis, em virtude de casamento;
- c) Por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho no caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;
- d) Por 5 (cinco) dias úteis, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;
- e) Até 2 (dois) dias consecutivos, ou não, para o fim de obter Título Eleitoral;
- f) No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar;
- g) Por 1 (um) dia, em caso de internação hospitalar da esposa, companheira ou filho menor de idade, devidamente comprovado;



- h)** Abono de 1(um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho, conforme precedente nº37;
- i)** Por 1/2 (meia) jornada de trabalho para o recebimento do PIS/PASEP, desde que o respectivo pagamento não se efetue pela empresa em posto bancário nela localizado;
- j)** Por 02 (dois) dias, a cada 24 meses de trabalho, aos diretores sindicais (titulares ou suplentes) no exercício do mandato, em virtude de participação em Congressos das entidades dos trabalhadores.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PAGAMENTO DE FALTAS JUSTIFICADAS POR ATESTADO MÉDICO**

Quando houver compensação de horas, a ausência justificada por atestado médico será paga com base na jornada correspondente ao dia da ausência.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE**

As empresas concederão abono de faltas ao empregado estudante nos dias de provas bimestrais e finais, desde que matriculados em estabelecimento oficial de ensino, autorizado ou reconhecido, pré-avisando o empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior, compensando na jornada de trabalho as horas concedidas.

#### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONDIÇÕES SANITÁRIAS - PORTARIA SEPRT N.º 1.066, de 23 de setembro de 2019. – NR 24**

As instalações sanitárias deverão ser mantidas pela empresa em bom estado de conservação, asseio e higiene, devendo ser instaladas na proporção de uma unidade para cada 20 (vinte) trabalhadores ou fração, até 100 (cem) trabalhadores, e de uma unidade para cada 50 (cinquenta) trabalhadores ou fração, no que exceder. - NR 24.2.1.1, "b" nas seguintes condições:

- a) lavatório** – (NR 24.3.3) deverá ser provido de material ou dispositivo para a limpeza, enxugo ou secagem das mãos, proibindo-se o uso de toalhas coletivas. (NR 24.3.4);
- b) Componentes sanitárias** (NR 24.3), Bacias sanitárias – (NR- 24.3.1 – "a", "b", "c", "d", "e");
- c) Mictórios** (NR 24.3.2) devem ser construídos com material impermeável e mantidos em condições de limpeza e higiene, conforme (NR 24.3.2.3);
- d) Chuveiros** (NR 24.3.5), ter piso e paredes revestidos de material impermeável e lavável (NR 24.3.6, "a", "b", "c", "d", "e", "f");

f) Deve ser atendida a proporção mínima de uma **instalação sanitária** para cada grupo de 20 (vinte) trabalhadores ou fração, separadas por sexo. (NR 24.2.2).

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ÁGUA POTÁVEL - NR 24.9.1**

Nos locais de trabalho deve ser fornecida água fresca e potável através de bebedouro com filtro e jato dirigido, proibindo-se o uso do local para lavagem de mãos, ferramentas, peças, ou outros materiais.

**Parágrafo Único:** Os locais de armazenamento de água potável devem passar periodicamente por limpeza, higienização e manutenção, em conformidade com a legislação local, "Vigilância Sanitária CVS 6, comunicado de 12 de janeiro de 2011, do Governo do Estado de São Paulo que trata da "Limpeza e desinfecção de caixas d'água", estes serviços devem ser realizados a cada 6 (seis) meses".

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ACIDENTE FATAL**

Em caso de acidente fatal a empresa deverá comunicar ao Sindicato dos Trabalhadores, por escrito, através da CAT ÓBITO, nos termos do **Artigo 142, § 1º do Decreto nº 2.172, de 05.03.1997, DOU 06.03.1997**, com os seguintes dados:

- a) Nome do acidentado;
- b) Número da Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- c) Número do RG;
- d) Endereço do acidentado;
- e) Data de admissão;
- f) Data do acidente;
- g) Horário do acidente;
- h) Local do acidente;
- i) Descrição do acidente;
- j) Nome de 2 testemunhas do acidente.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ALOJAMENTO - NR 24.7**

Aos trabalhadores que residem no local de trabalho, deverão ser oferecidos alojamentos em condições de conservação, higiene, limpeza, entre outros previstos na norma regulamentadora, tais como:

- a) ventilação natural, devendo esta ser utilizada conjuntamente com a ventilação artificial, levando em consideração as condições climáticas locais;
- b) Armário individual;
- c) Dedetização a cada 6 (seis) meses;

- d) Limpeza diária;
- e) Proibição de aquecimento ou preparo de refeição no interior dos quartos;
- f) Os alojamentos devem dispor de locais e infraestrutura para lavagem e secagem de roupas pessoais dos alojados ou ser fornecido serviço de lavanderia.

### **Equipamentos de Segurança**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PROTEÇÃO POR EXPOSIÇÃO SOLAR**

As empresas adotarão obrigatoriamente todas as medidas de proteção coletivas previstas na legislação vigente.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As empresas fornecerão filtro de proteção solar de fator de no mínimo 15 (quinze), para uso coletivo de todos os empregados que estejam expostos com frequência aos raios solares, sendo este um equipamento de proteção individual (EPI) gratuito e os empregados estarão obrigados a utilizá-los.

#### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO – NR 24.8**

Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionadas à atividade desempenhada.

A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.

Não será considerado tempo à disposição do empregador aquele em que o empregado permanecer nas dependências da empresa para troca de roupa ou uniforme, salvo se houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

As empresas fornecerão aos empregados, gratuitamente, 2 (dois) jogos de uniformes para uso obrigatório e outras peças de vestimentas.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL – NR 6**

As empresas obrigam-se a **fornecer gratuitamente aos empregados os EPIs** adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, sendo estes com a Certificação de Aprovação - CA, expedido pelo órgão de âmbito nacional competente em matéria de



segurança e saúde no trabalho.

O EPI deve ser fornecido sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho ou de doenças profissionais e do trabalho; enquanto as medidas de proteção coletiva estiverem sendo implantadas; ou para atender a emergências.

A não utilização do EPI poderá dar ensejo à dispensa do trabalhador, nos termos da Lei.

## **CIPA - COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – CIPA**

Quando obrigadas ao cumprimento da NR-5, Portaria MTP n.º 4.219, de 20 de dezembro de 2022, COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO, as empresas comunicarão ao ENTIDADE PROFISSIONAL com antecedência de 30 (trinta) dias, a data da realização das eleições.

§ 1º O registro de candidatura será efetuado contrarrecibo da empresa, firmado por responsável do setor de administração.

§ 2º A votação será realizada por meio de escrutínio secreto através de lista única de candidatos.

§ 3º Os mais votados serão proclamados vencedores, nos termos da NR-5 da Portaria MTP n.º 4.219, de 20 de dezembro de 2022, e o resultado das eleições será comunicado ao Sindicato dos Trabalhadores, no prazo de 30 (trinta) dias.

## **Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - TREINAMENTO EM SEGURANÇA DO TRABALHO**

As empresas devem fazer treinamento e esclarecimento aos trabalhadores antes de sua colocação no serviço sobre:

- a) Utilização e higienização dos EPI's, de acordo com a NR-6;
- b) Os riscos nos locais de trabalho e prevenção de acidentes nos termos da NR-5;
- c) Os produtos químicos existentes nos locais de trabalho e seus efeitos sobre o organismo;
- d) No primeiro dia de trabalho de cada empregado, sua atividade será precedida obrigatoriamente de treinamento sobre a necessidade e uso dos EPI's, que devem atender às

disposições da NR-01.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – USO DE CELULAR NO AMBIENTE TRABALHO**

Visando a segurança dos trabalhadores, as empresas ficam autorizadas a criarem regulamentos internos para disciplinar a utilização de celulares ou aparelhos eletrônicos durante o horário de trabalho da produção, nos canteiros de obras, ou no depósito da empresa.

### **Exames Médicos**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - EXAME MÉDICO OBRIGATÓRIO – NR 7**

Todos os empregados deverão realizar exames médicos, na ocasião da sua admissão, periódico, de retorno ao trabalho, de mudança de riscos ocupacionais e demissional, item 7.5.6 respeitados os prazos legais, sendo estes custeados pela empresa.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADO MÉDICO OU ODONTOLÓGICO**

Serão reconhecidas as Declarações ou Atestados Médicos e/ou Odontológicos passados por facultativos do ENTIDADE PROFISSIONAL, desde que os mesmos consignem o dia, o horário de atendimento do empregado, nome do profissional com o número do CRM e/ou CRO e assinatura, bem como ainda, o carimbo do SINDICATO.

### **Profissionais de Saúde e Segurança**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - TÉCNICOS DE SEGURANÇA DO TRABALHO – NR 4**

Em todo local de trabalho com mais de 50 (cinquenta) empregados, nos termos da NR-4, Item 4.2, da Portaria nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022, o empregador deverá manter pelo menos um Técnico de Segurança do Trabalho, caso seja mantido o mesmo número de empregados, para orientação sobre as normas e prevenção.

### **Primeiros Socorros**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas manterão nos locais de trabalho, em local apropriado e de fácil acesso, caixa de primeiros socorros, na qual conterà os medicamentos básicos.

## Relações Sindicais

### Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA – SINDICALIZAÇÃO

As empresas quando solicitadas, por escrito, cederão em dia e hora previamente fixados, autorização para que o Sindicato profissional possa, duas vezes por ano, fazer sua campanha de sindicalização junto aos empregados, preferencialmente nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho, vedada a propaganda político-partidária.

### Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISO

As empresas permitirão a afixação em seu Quadro de Aviso em locais acessíveis aos empregados, material de interesse da categoria, pelo Sindicato dos Trabalhadores. Porém é vedada a divulgação de material político-partidário ou ofensivo a quem quer que seja.

### Representante Sindical

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 mantenha mais de 50 (cinquenta) empregados naquela obra e a duração da mesma seja superior a 4 (quatro) meses, 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.

### Contribuições Sindicais

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO DAS EMPRESAS AO SINDICATO PATRONAL

As empresas representadas pelo Sindicato da Indústria de Produtos de Cimento do Estado de São Paulo - SINPROCIM recolherão uma Contribuição Patronal, nos termos do Artigo 8º, IV, da Constituição Federal, e necessária à manutenção das atividades, de acordo com os critérios aprovados na assembleia geral extraordinária, realizada no dia 16 de fevereiro de 2024, conforme a seguinte tabela:

FAIXA	ENQUADRAMENTO	VALOR DA CONTRIBUIÇÃO
I	1 a 5 empregados	R\$ 3.060,00
II	6 a 10 empregados	R\$ 3.666,00
III	11 a 20 empregados	R\$ 4.408,00
IV	21 a 50 empregados	R\$ 5.070,00



V	51 a 100 empregados	R\$ 8.260,00
VI	acima de 101 empregados	R\$ 11.120,00

**§1º-** Sem prejuízo das empresas que optarem pelo pagamento do valor total acima, a contribuição poderá ser dividida em 03 (três) parcelas, sendo a primeira 30 de maio de 2024, a segunda em 30 de julho de 2024 e a terceira e última no dia 30 de setembro de 2024.

**§2º-** O atraso no recolhimento da Contribuição acima, implicará em multa de 10% (dez por cento), acrescido de 1% (um por cento) de juros ao mês de atraso atualização monetária de acordo com a variação do IGP-M/ FGV ou fator equivalente, caso venha ocorrer modificação desse indicador. Independentemente dessas cominações, o não pagamento nos vencimentos estipulados no parágrafo primeiro desta cláusula, implicará na competente ação judicial de cumprimento.

**§3º-** As controvérsias decorrentes da aplicação desta cláusula, serão submetidas ao procedimento arbitral, nos termos das Leis 13.467 e 9.307/1996.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS AO SINDICATO DOS TRABALHADORES**

As empresas descontarão dos trabalhadores integrantes da categoria profissional e beneficiadas pela aplicação das normas coletivas aqui instituída, nos termos do artigo 513, "e" da CLT, em face da expressa autorização conferida pela assembleia, observada a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal com repercussão geral (TEMA 935), a título de Contribuição Assistencial para o Custeio Sindical, repassando o valor correspondente até o 10º (décimo) dia do mês subsequente, através de Boleto Bancário a ser enviado pela entidade sindical, para custeio das entidades dos trabalhadores nominalmente, na forma abaixo transcrita:

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO DE **OSASCO E REGIÃO** - Considerando a Assembleia Geral Extraordinária, realizada no dia **20/02/2024, às 14hs**, e em segunda convocação às 17hs, sito à **Avenida Santo Antonio, nº.683 - Bairro: Vila Osasco - Cidade: Osasco - São Paulo - CEP: 06086-.070**, conforme Edital de Convocação publicado no dia 02/02/2024, no **Jornal "Folha Oeste Comunicações Ltda", página "4"**, onde os trabalhadores aprovaram o desconto mensal de **1,5% (Hum e Meio por cento)** a título de **Contribuição Assistencial** a ser descontado em folha de pagamento de todos os trabalhadores integrantes da categoria profissional, beneficiados pela norma da coletiva, tendo como teto máximo para desconto o valor de **R\$ 60,00 (Sessenta Reais)**.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO, DO MOBILIÁRIO E DAS CERAMICAS DE **TAMBAÚ E REGIÃO** - Considerando a Assembleia Geral Extraordinária, realizada no dia **09/02/2024, às 19:30 horas**, em segunda convocação, sito à **Rua – Acre, nº 200 - Bairro: Vila Maria- Cidade: Tambaú - São Paulo - CEP: 13710-000**, conforme Edital de Convocação publicado no dia 29/01/2024, no **Jornal "Região em Notícia", página "05"**, onde os trabalhadores aprovaram o desconto mensal de **1,5% (um e meio por cento)** a título de **Contribuição Assistencial** a ser descontado em folha de pagamento de todos os trabalhadores integrantes da categoria profissional, beneficiados pela norma da coletiva, tendo como teto máximo para desconto o valor de **R\$ 50,00 (cinquenta reais)**.

**Parágrafo 1º** - A contribuição em questão não se confunde com a Contribuição Sindical e nem Mensalidade Associativa.

**Parágrafo 2º** - O Sindicato Profissional isenta o Sindicato Patronal e as Empresas do setor, de qualquer responsabilidade sobre os descontos realizados, desde que devidamente repassado a entidade sindical profissional.

**Parágrafo 3º** - Deliberou a assembleia da categoria o direito de oposição a contribuição assistencial com a manifestação expressa dos trabalhadores beneficiados com a norma coletiva e integrante da categoria profissional que poderá exercê-lo, através de carta de próprio punho, mediante protocolo presencial na sede do Sindicato, no prazo de 10 (dez) dias a contar da assinatura do presente instrumento coletivo. *Sem prejuízos dos prazos estabelecidos nos Termos de Ajuste de Condutas- TAC e/ou Decisões Judiciais de cada entidade signatária*, cujos termos, nestes casos prevalecerão sobre o prazo e condições supracitados.

**Parágrafo 4º** O atraso no recolhimento da Contribuição, implicará em multa de 10% (dez por cento), acrescido de 1% (um por cento) de juros ao mês de atraso e atualização monetária de acordo com a variação do IGP-M/ FGV ou fator equivalente, caso venha ocorrer modificação desse indicador. Independentemente dessas cominações, o não pagamento no vencimento estipulado no caput desta cláusula, implicará na competente ação judicial de cumprimento.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA – MENSALIDADE SINDICAL**

As empresas se obrigam a recolher ao Sindicato, até o 10º (décimo) dia útil subsequente à liquidação da folha de pagamento de cada mês, as mensalidades dos associados descontadas em folha, mediante a remessa de relação pelo Sindicato, tendo como pressuposto a autorização formal do empregado. O valor do desconto das mensalidades será depositado em conta bancária do Sindicato beneficiado, através de guia própria fornecida por ele.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - TELETRABALHO**

Considera-se teletrabalho, para fins desta norma coletiva, toda e qualquer prestação de serviços realizada remotamente, de forma preponderante ou não, fora das dependências da empresa, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo (artigo 62, I, da CLT).

A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho poderá ser formalizada por qualquer meio escrito ou eletrônico.

A indústria de produtos de cimento poderá realizar a alteração do regime presencial para o regime de teletrabalho, a qualquer tempo, garantindo prazo de transição mínimo de 48 (quarenta e oito) horas, precedido de comunicação por escrito ao empregado.

O empregado deverá estar à disposição do empregador, na mesma jornada de trabalho usual, devendo para tanto estar com celular, computador ou outros meios de comunicação, durante o período da jornada.

As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, previstas no item anterior, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, são de responsabilidade do empregador.

Em se tratando de trabalho realizado fora das dependências do empregador, este deixará de conceder o vale-transporte, ou o seu valor correspondente por meio de pagamento antecipado em dinheiro ou meio eletrônico quando o empregado estiver em regime de teletrabalho, com o que cessará o desconto do salário ou haverá redução proporcional da parte suportada pelo empregado.

O empregado em regime de teletrabalho tem direito à desconexão e deverá compatibilizar o exercício de suas atividades profissionais com os intervalos para refeição e os demais períodos de descanso, de forma que os desfrute por inteiro.

O empregado observará as seguintes regras de saúde e segurança do trabalho, observando que:

- I. Manter o topo da tela ao nível dos olhos e distante cerca de um comprimento de braço;
- II. Manter a cabeça e pescoço em posição reta, ombros e braços relaxados;
- III. Manter a região lombar (as costas) apoiada no encosto da cadeira ou em um suporte para as costas;
- IV. Manter o antebraço, punhos e mãos em linha reta (posição neutra do punho) em relação ao teclado;
- V. Manter o cotovelo junto ao corpo;
- VI. Manter um espaço entre a dobra do joelho e a extremidade final da cadeira; Manter ângulo igual ou superior a 90 graus para as dobras dos joelhos e do quadril;





- ✓VII. Manter os pés apoiados no chão ou, quando recomendado, usar descanso para os pés;
- III. Os antebraços deverão estar apoiados nas laterais da cadeira ou sobre a superfície de trabalho para que os ombros fiquem relaxados e em posição neutra;
- IX. Procure trabalhar em um ambiente com iluminação adequada e conforto térmico;
- X. Regule o brilho do monitor para 70 ou 75 e evite posicionar a tela do monitor de frente para janelas; e

O empregado, sempre que convocado, deverá comparecer para realização dos exames ocupacionais, que considerará o regime de teletrabalho.

O empregado deverá comunicar imediatamente o seu gestor sobre eventual problema de saúde, com apresentação de atestado médico, para que a indústria de produto de cimento adote as medidas exigidas pela legislação.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS**

As indústrias de produtos de cimento poderão conceder férias coletivas, sendo dispensadas as obrigações de comunicação prévia previstas nos artigos 135 e 139 da CLT, hipótese em que comunicarão os empregados com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período de gozo.

As férias coletivas prevista nesta cláusula poderá ser concedida aos trabalhadores que ainda não completaram o período aquisitivo, hipótese em que, quando do retorno, iniciar-se-á a contagem de um novo período aquisitivo.

Os empregados que ainda não completaram o período aquisitivo, gozaram férias proporcionais, pelo tempo concedido à toda a indústria de produto de cimento ou setor atingido, sendo considerado como licença remunerada os dias que se excederem.

A indústria de produto de cimento deverá ainda informar quais os estabelecimentos ou setores que serão abrangidos por tal medida, encaminhando cópia da aludida comunicação, por meio eletrônico, aos sindicatos da categoria profissional e patronal, e afixar o aviso nos locais de trabalho para conhecimento e ciência de todos os trabalhadores.

O pagamento da remuneração das férias previstas nesta cláusula, poderá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, não aplicável o disposto no artigo 145 da CLT.

O terço constitucional de férias poderá ser pago ao trabalhador até a data de pagamento da gratificação natalina prevista na Lei número 4.090, de 13 de julho de 1962, ou em qualquer hipótese de extinção contratual, no prazo previsto no artigo 477, §6º da CLT.

Conforme dispõe o Artigo 139 da C.L.T., os dias 24, 25 e 31 de dezembro e 01 de janeiro, não serão considerados, pois serão abonados;

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS INDIVIDUAIS**

Em tratando de férias individual, está deverá sempre ocorrer no primeiro dia útil da semana, devendo o empregado ser avisado com 30 (trinta) dias de antecedência conforme art. 135 da CLT.

Ficam ressalvados os interesses do próprio empregado em iniciar suas férias em outro dia da semana, bem como, ainda, a política anual de férias das empresas, que deverá ser comunicada ao Sindicato dos Trabalhadores.

**§ 1º** - Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os outros dois períodos não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos cada um, devendo ser observado o § 3º do artigo 134 da CLT.

**§ 2º** - Quando a empresa cancelar férias por ela já comunicada, deverá reembolsar o empregado das despesas não restituíveis, ocorridas no período dos 30 (trinta) dias de aviso que, comprovadamente, tenha feito para viagens ou gozo de férias;

**§ 3º** - Quando, porventura, durante o período do gozo de férias, existirem dias já compensados, o gozo de férias deverá ser prolongado com o acréscimo dos mesmos;

**§ 4º** - Nas férias normais, os dias serão contados corridos.

**§ 5º** - O empregado que retornar do período de férias e for dispensado sem justa causa, antes de decorridos 15 (quinze) dias, fará jus a uma indenização especial no valor do piso salarial não qualificado, previsto na cláusula terceira.

## **Disposições Gerais**

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - MULTAS**

Fixação de multa no valor de 10% (dez por cento) do Piso do Não Qualificado por infração e por empregado, em caso de descumprimento de qualquer das cláusulas contidas nesta Convenção, desde que não cominada multa específica na legislação vigente, revertendo seu valor a favor à entidade profissional.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - PREVALÊNCIA DA CONVENÇÃO SOBRE ACORDO**

As condições estabelecidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo Coletivo de Trabalho, no que se refere as questões de natureza econômica e/ou sociais com reflexos econômicos. Ficam garantidas e respeitadas as condições mais benéficas existentes nas decisões judiciais transitada em julgado e nos acordos coletivos firmados anteriores a vigência deste instrumento coletivo.

#### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - SALVAGUARDA**

Fica salvaguardado o Direito e o Dever recíproco dos signatários desta Convenção para, a qualquer momento, por iniciativa de qualquer das partes, retornarem à mesa de negociação coletiva, a fim de discutirem e ajustarem questões gerais decorrentes da entrada em vigência de novas Leis que alterem a Consolidação das Leis do Trabalho com relação às cláusulas vigentes ao presente Instrumento Coletivo.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Os eventuais e pertinentes ajustes que se fizerem necessários entre as partes, serão lavrados em Termos de Aditamentos à presente Convenção Coletiva.

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DEPÓSITO E REGISTRO**

Para que produza os efeitos legais e se torne obrigatória para as categorias econômica e de trabalhadores, as partes depositarão cópia da presente Convenção Coletiva de Trabalho, na Superintendência Regional do Trabalho em São Paulo - SRTE/SP, nos termos do Artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho, para fins de registro e arquivo através do Sistema Mediador.



### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DISPOSIÇÕES GERAIS

As comissões internas de prevenção de acidentes poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos, a critério da indústria de produtos de cimento.

São Paulo, 27 de maio de 2024.



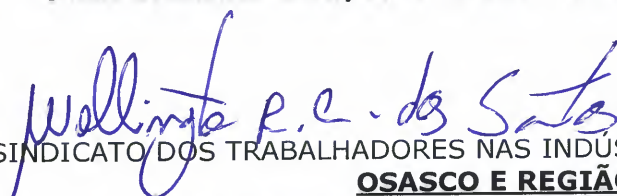
**SINDICATO DA INDÚSTRIA DE PRODUTOS DE CIMENTO DO ESTADO DE SÃO PAULO -  
SINPROCIM.**


**CARLOS ROBERTO PETRINI  
PRESIDENTE EXECUTIVO - CPF/MF: 216.945.878-60**



**SINDICATO DA INDÚSTRIA DE PRODUTOS DE CIMENTO DO ESTADO DE SÃO PAULO -  
SINPROCIM.**

**DIEGO GUARDA DE ALMEIDA  
PROCURADOR: OAB/SP 270.861 - CPF/MF: 216.945.878-60**

  
**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO DE  
OSASCO E REGIÃO.  
WELLINGTON ROBERTO ALVES DOS SANTOS.  
PRESIDENTE**

  
**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO,  
DO MOBILIÁRIO E DAS CERÂMICAS DE TAMBAÚ E REGIÃO.  
SANDRO DA COSTA SANTOS  
PROCURADOR: OAB/SP 161.478, CPF(MF) 122.512.488-38**





Sindicato Nacional da Indústria  
de Produtos de Cimento

Sindicato da Indústria de Produtos  
de Cimento do Estado de São Paulo

Av. Paulista, 1313 - 10º andar - cj. 1070  
CEP 01311-923 - São Paulo - SP  
Tel.: (0XX11) 3149-4040  
Fax.: (0XX11) 3149-4049  
e-mail: sinaprocim@sinaprocim.org.br  
Site: www.sinaprocim.org.br