

Aos dezenove dias do mês de junho de dois mil e dezessete, às quinze horas, na sede da São Paulo Obras – SPObras, à Praça do Patriarca, nº 96, no 7º andar, sala da Diretoria Administrativa e Financeira - DAF, reuniram-se os membros representantes da São Paulo Obras - SPObras, doravante denominada EMPRESA, quais sejam: Paulo Santoro de Mattos Almeida (DFA), Ana Paula Roque de Sousa (GRH), Johnson Araujo da Silva (GJU) e Dinorah Xavier De Mendonça Vicentini (SJU), bem como os membros representantes dos empregados da SPObras, doravante denominados EMPREGADOS, quais sejam: Edilson Rebello (SINCOHAB), Gerson Primiani (SINCOHAB-Presidente), Paolla Simões Nascimento (Presidente-CRE) e, na intermediação, a Sra. Selma Barros dos Santos Dias (Diretora de Representação dos Empregados). Após as devidas apresentações, o Sr. Edilson solicitou que a presente reunião fosse registrada em ata e sugeriu a Sra. Selma para secretariar a reunião, sem objeções por parte dos demais presentes. Dando continuidade aos trabalhos, o Sr. Edilson sugeriu (no que foi aprovado pelas partes) que elencássemos todas as cláusulas convergentes (sem discordância) entre ambas as propostas (empresa e funcionários) e declarássemos desde já aprovadas, pelas partes. São elas: 4, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 21, 22, 23, 24, 45, 27, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 45, 46, 48, 49, 50, 51, 52, 54, 55, 56, 58, 60, 61, 62, 64, 66, 67, 70, 71, 74, 76, 77 e 78. O Sr. Edilson também sugeriu (e novamente foi aprovado pelas partes) que somente as cláusulas que apresentaram divergências entre ambas as propostas (empresa e funcionários) serão analisadas e discutidas pelas partes. São elas: 1, 2, 3, 5, 6, 7, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 26, 28, 44, 47, 53, 57, 59, 63, 65, 68, 69, 72, 73, 75 e a nova cláusula proposta pelos empregados (ainda sem nº). Após passou a palavra para o Sr. Paulo que fez uma breve explanação a respeito da situação atual da empresa, cujo quadro é bastante limitado. Entende ele que, após quatro anos de extrema generosidade, a quantidade de benefícios está estrangulando a empresa e se faz necessário reverter este quadro, inclusive com revisão do Plano de Emprego, Cargos e Salários – PESC. Em relação ao índice de reajustamento dos salários, pelo Sr. Paulo foi informado que já discutiu o assunto com o então Presidente da SPObras, Sr. Vitor Aly e que voltará a discutir este assunto com ele. Pela Dra. Dinorah, após indagação do Sr. Gerson sobre se a empresa aplicará o teto de quatro por cento, conforme recomendação da JOF-Junta Orçamentário-Financeira, foi respondido que o índice a ser aplicado para reajustamento dos salários será de até quatro por cento. Após indagações e ponderações efetuadas pelos membros Edilson e Gerson, a Empresa SPObras reconhece a data de 1º de maio como sendo a data-base da categoria. Passadas todas as formalidades foi dado início as discussões referentes às cláusulas divergentes. Em relação à **Cláusula 1ª que trata do reajustamento dos Salários**, os empregados reivindicam a aplicação do índice de quatro vírgula zero oito por cento, referente ao IPCA-IBGE, para reposição da inflação, bem como do índice de três vírgula sessenta por cento, relativo a apuração de perdas salariais dos últimos cinco anos, para reajustamento salarial e dos benefícios vale-refeição e vale-alimentação. Pela representação da empresa foi dito que não será possível atender a reivindicação dos empregados, em virtude das diretrizes preconizadas pela JOF-Junta Orçamentário Financeira, que limitou o reajustamento dos salários em até quatro por cento para todas as empresas municipais, sem repasse aos benefícios e, ainda, sem a possibilidade de ampliação de outros benefícios. Assim, restou confirmado pela Empresa que o índice a ser aplicado aos salários, em 1º de maio, será de até os quatro por cento recomendados pela JOF. A empresa pede para registrar que não será

possível efetuar a reposição das perdas salariais dos últimos cinco anos. Em relação a **Clausula 2ª que trata do Plano de Empregos, Salários e Carreira – PESC**, os Empregados reivindicam a manutenção do modelo de Plano de Emprego, Salários e Carreira-PESC, implantado em 1º de Março de 2016, mediante os ajustes e aprimoramentos necessários para que o mesmo se torne viável de aplicação, afirmando que a diferença existente entre o que foi reivindicado e a contraproposta da empresa se referem aos instrumentos que garantem os direitos relativos aos critérios por tempo e por merecimento. A Empresa reconhece a existência do PESC e se compromete a manter o modelo implantado. Entretanto, informa que a mecânica será revista, mediante ajustes necessários. Com as devidas justificativas, a empresa preza pela manutenção do texto da contraproposta para cláusula 2ª. Em relação à **Cláusula 3ª que trata do Plano de Metas e Resultados – PMR**, os Empregados reivindicam a inclusão do número da Norma Administrativa que trata do assunto. A Empresa concorda com a inserção no texto da Cláusula do termo “Norma Administrativa Vigente”, justificando que não considera apropriado imputar na referida Cláusula algo que não é perene. A Empresa justificou ainda que o mais importante é garantir a manutenção do PMR. Em relação às **Cláusulas 5ª e 6ª que tratam do vale-alimentação e vale-refeição, respectivamente**, os Empregados reivindicam a aplicação dos índices de reposição salarial e das perdas salariais nos referidos benefícios, justificado pelos estudos que demonstram uma defasagem significativa em relação aos valores de refeição e alimentação praticados pelo comércio de São Paulo e do Brasil. Os Empregados justificam, ainda, que os valores faciais dos benefícios, praticados atualmente pela empresa, não atendem mais as suas necessidades. A Empresa reforça a impossibilidade de atendimento do quanto reivindicado, justificando pela recomendação da JOF em não estender o índice aos benefícios. Em relação a **Cláusula 7ª que trata do vale-refeição nas horas-extras**, os Empregados reivindicam alterar a aquisição do direito de receber um vale-refeição quando da realização de duas horas-extras e não mais a partir de duas horas e meia. Pelos mesmos motivos alegados anteriormente, no que se refere as recomendações da JOF, a Empresa informa que, neste momento, não há possibilidade de atender a reivindicação. Em relação à **Cláusula 14ª que trata do Reembolso-Creche**, os Empregados reivindicam a extensão do benefício aos empregados da SPObras e não somente à empregada mãe, justificando pelas mudanças ocorridas no contexto atual e pela situação de igualdade dos gêneros. Alegando que a ampliação de benefícios contraria as recomendações da JOF, a Empresa não concorda com a alteração. Em relação à **Cláusula 15ª que trata do pagamento de Auxílio Educação Complementar**, por parte dos Empregados, temos três reivindicações: A primeira refere-se a extensão do pagamento do benefício aos filhos até a conclusão do ensino fundamental. Em relação a esta reivindicação, a Empresa não vê justificativa para tal ampliação não concordando com a extensão. A segunda refere-se a manutenção do pagamento do benefício relativo a um salário mínimo aos empregados que mantêm filhos de até sete anos matriculados em escola pública. Em relação a esta reivindicação, a Empresa se compromete a firmar os convênios necessários para garantir que os empregados que mantêm seus filhos matriculados em escola pública possam ser transferidos para escolas da iniciativa privada, garantindo o recebimento do benefício, mediante apresentação do recibo da mensalidade. A terceira refere-se a extensão do pagamento do benefício auxílio filho excepcional a outros tipos de deficiência, quais sejam, auditivas e visuais. Em relação a esta reivindicação, a Empresa concorda com a sua inclusão, mediante apreciação da

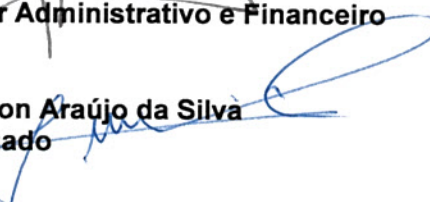
JOF. Em relação à **Cláusula 16ª que trata do pagamento de Incentivo Educação**, os empregados reivindicam a manutenção dos percentuais previstos atualmente para as faixas salariais mais baixas, com diminuição dos percentuais para as faixas salariais mais altas, alegando que, desta forma, possibilita uma melhor distribuição dos valores, tendo em vista que, a empresa vem operando abaixo da capacidade prevista, em relação aos recursos disponibilizados para pagamento deste benefício. A Empresa se compromete a realizar novos estudos a respeito dos percentuais de participação para as faixas salariais mais altas. Ainda em relação a esta Cláusula, os empregados reivindicam que a devolução do reembolso deve ocorrer de forma proporcional ao período de carência não cumprida, em caso de desligamento de empregado por iniciativa própria. Em relação a este ponto, a Empresa não concorda com a reivindicação, mantendo o texto da contraproposta, qual seja: "permanecer na empresa por 02 (dois) anos após a conclusão do curso, sob pena de ter que ressarcir a empresa os valores recebidos a título deste benefício". Em relação à alteração da carência de dois para três anos, a Empresa concorda com a inclusão de uma regra de transição, fazendo constar que o novo prazo terá vigência a partir da assinatura do novo ACT. Em relação à **Cláusula 17ª que trata do pagamento de Auxílio Funeral**, os empregados reivindicam a ampliação do benefício aos cônjuges e outros dependentes registrados na Declaração do Imposto de Renda. A Empresa concorda com a inclusão dos cônjuges como favorecidos do benefício, mediante parecer favorável da JOF. Em relação à **Cláusula 18ª que trata da Assistência Médica**, os Empregados apresentam três reivindicações. Na primeira reivindicam a indicação de um representante dos empregados no Grupo do Plano de Saúde, instituído pela Portaria Municipal nº 130/2017. Ainda para esta reivindicação, a Empresa informa que o referido Grupo está estudando uma forma de atender a demanda encaminhada pelo Fórum de Representantes dos Empregados. Na segunda reivindicam a apresentação de uma proposta para a redação da cláusula e na terceira reivindicam um posicionamento da Empresa em relação ao reajustamento da tabela de reembolso. Para a primeira reivindicação, a Empresa informa que no momento não vê a necessidade de indicar um representante dos empregados, visto tratar-se, á princípio, de um estudo preliminar para encontrar uma solução comum a todas as empresas públicas. Para a segunda reivindicação, a Empresa concorda com a manutenção da redação atual para a Cláusula até que os estudos realizados pelo Grupo de estudos resultem na propositura de um modelo que atenda as necessidades das partes envolvidas. Na terceira reivindicação, a Empresa informa que está aguardando as cartas de reajustamento dos planos de saúde para propor o reajustamento da tabela de reembolso. Em relação à **Cláusula 19ª que trata do plano odontológico**, os Empregados reivindicam a manutenção do percentual de participação da empresa de noventa e oito por cento, visto que estamos em processo de licitação para contratação de nova operadora de plano odontológico, cuja participação do empregado pode variar para maior em função do novo valor. A Empresa justificou que o processo de licitação está baseado no princípio da economicidade, que o valor inicial para negociação do pregão é de quarenta e três reais e que até o término da negociação para assinatura do novo ACT já teremos a contratação da nova operadora do plano odontológico e, por isso, preza pela manutenção da contraproposta com participação da empresa em oitenta por cento. Em relação à **Cláusula 20ª que trata da Garantia de Benefícios após o Falecimento de Empregado**, os Empregados reivindicam a dilatação do prazo para reembolso do plano de saúde, previsto na alínea "c" da referida Cláusula, de seis meses para dezoito meses. A Empresa preza pela manutenção da redação atual

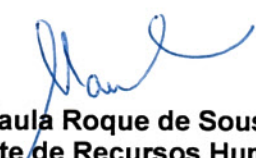
ATA DA 1ª REUNIÃO DE NEGOCIAÇÃO PARA NOVO ACT 2017/2019

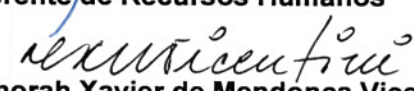
da Cláusula, em virtude da recomendação da JOF. Em relação à **Cláusula 26ª que trata da Ausência Justificada**, os Empregados apresentam duas reivindicações. Uma refere-se a alínea "c" que amplia para vinte dias a licença paternidade para adequação da legislação vigente. A outra se trata da alínea "d" que inclui um dia a ser utilizado pelo empregado para emissão de passaporte e outros documentos. Em relação a primeira reivindicação, a Empresa concorda com adequação em relação à nova legislação que trata da dilatação do prazo da licença paternidade para vinte dias. A Empresa recusou a inclusão da alínea "d". Em relação à **Cláusula 28ª que trata da jornada de trabalho**, os Empregados reivindicam a ampliação do horário flexível para entrada entre 07h e 09h e saída entre 16h e 19h, justificando pela necessidade de adequação de uma prática já existente nos canteiros de obras. A Empresa propõe que a adequação do horário diferenciado praticado pelos empregados descentralizados deva ocorrer por meio dos contratos de trabalho. Depois de colocados os posicionamentos das partes, a Empresa preza pela manutenção da redação da contraproposta, com sugestão de alteração do título da referida Cláusula para "Horário de Trabalho da Empresa e Atrasos". A alteração foi aceita pelos Representantes dos Empregados, lembrando pela necessidade de passar ainda pela aprovação da Assembleia. Em virtude do horário, a reunião de negociação foi encerrada às dezesseis horas e dez minutos, ficando o restante das cláusulas para discussão em próxima reunião, previamente agendada para o dia vinte e um de junho às dezesseis horas, a ser realizada no auditório da SPObras e eu Selma Barros dos Santos Dias, secretariei e lavrei a presente Ata, que após lida e aprovada será assinada por mim e demais representantes.

Pela São Paulo Obras – SPObras


Paulo Santoro de Mattos Almeida
Diretor Administrativo e Financeiro


Johnson Araújo da Silva
Advogado


Ana Paula Roque de Sousa
Gerente de Recursos Humanos


Dinorah Xavier de Mendonça Vicentini
Superintendente Jurídico

Pelos Empregados da SPObras


Gerson Primiani Silva
Presidente do SINCOHAB


Paolla Simões Nascimento
Presidente do CRE


Edilson Rebello
Diretor Social do SINCOHAB


Selma Barros dos Santos Dias
Diretora de Representação dos Empregados
Intermediação