

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS002029/2021  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 22/06/2021  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR030242/2021  
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.104656/2021-96  
DATA DO PROTOCOLO: 21/06/2021

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SIND DOS TRAB NAS IND CONST CIVIL P ALEGRE, CNPJ n. 92.964.535/0001-09, neste ato representado(a) por seu ;

E

SIND DAS IND DA CONSTRUCAO CIVIL NO ESTADO DO R G S, CNPJ n. 92.973.734/0001-75, neste ato representado(a) por seu ;

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 junho de 2021 a 31 de maio de 2023 e a data-base da categoria em 01º de junho.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **trabalhadores nas indústrias da construção civil**, com abrangência territorial em **Alvorada/RS, Amaral Ferrador/RS, Arambaré/RS, Arroio dos Ratos/RS, Barra do Ribeiro/RS, Butiá/RS, Cachoeirinha/RS, Camaquã/RS, Canoas/RS, Cerro Grande do Sul/RS, Charqueadas/RS, Cristal/RS, Dom Feliciano/RS, Eldorado do Sul/RS, Gravataí/RS, Guaíba/RS, Mariana Pimentel/RS, Nova Santa Rita/RS, Porto Alegre/RS, Santo Antônio da Patrulha/RS, São Jerônimo/RS, Sentinela do Sul/RS, Sertão Santana/RS e Tapes/RS.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2021 a 31/05/2022**

Em razão das situações de emergência pública, decorrentes da pandemia da COVID-19 gerada pelo CORONAVIRUS, as partes estabelecem que no período **entre 1º/06/2021 e 31/08/2021**, ficam assegurados os seguintes pisos salariais por hora, ou seu equivalente em mês ou dia, aos segmentos da categoria profissional abaixo:

<b>PISOS SALARIAIS</b>
------------------------

<b>ENTRE 1º/06/2021 E 31/08/2021</b>		
<b>CATEGORIA</b>	<b>(R\$) POR HORA</b>	<b>(R\$) MENSAL</b>
<b>Auxiliar de Produção (antes denominado de servente)</b>	6,32	1.390,40
<b>Meio Oficial</b>	6,80	1.496,00
<b>Oficial</b>	8,03	1.766,60
<b>Aprendiz</b>	5,46	

**Parágrafo primeiro.** Ficam assegurados a partir de 1º de setembro de 2021 os seguintes pisos salariais por hora, ou seu equivalente em mês ou dia, aos segmentos da categoria profissional abaixo:

<b>PISOS SALARIAIS</b>		
<b>A PARTIR DE 1º/09/2021</b>		
<b>CATEGORIA</b>	<b>(R\$) POR HORA</b>	<b>(R\$) MENSAL</b>
<b>Auxiliar de Produção (antes denominado de servente)</b>	6,55	1.441,00
<b>Meio Oficial</b>	7,06	1.553,20
<b>Oficial</b>	8,33	1.832,60
<b>Aprendiz</b>	5,66	

**Parágrafo segundo.** No segmento profissional dos oficiais, acima referido, consideram-se os apontadores, almoxarifes, azulejistas, carpinteiros, colocadores de basalto, eletricitas de manutenção, esquadreiros, ferreiros, gesseiros ou assemelhados, graniteiros, guincheiros qualificados, marceneiros, marmoristas, mecânicos, montador de andaimes, operador de betoneira, operadores de bate estaca, operadores de grua, operadores de máquinas automotoras, parqueteiros, pastilheiros, pedreiros, pintores, e serralheiros.

**Parágrafo terceiro.** De acordo com as disposições do item 18.14.2, da Norma Regulamentadora NR-18, da Portaria 3214/78 do Ministério do Trabalho, o guincheiro qualificado, referido como oficial pelo caput desta cláusula, deverá estar devidamente treinado e certificado pelo SENAI ou por qualquer outra entidade de formação profissional devidamente reconhecida.

**Parágrafo quarto.** Os aprendizes referidos no quadro de pisos do “*caput*” desta cláusula, são aqueles maiores de 14 anos e menores de 24 anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, que celebram contratos de aprendizagem nos termos do artigo 428 da CLT e do Decreto nº 5.598, de 1º/12/2005, publicado no diário Oficial da União de 02/12/2005.

#### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2021 a 31/05/2022**

Em razão das situações de emergência pública, decorrentes da pandemia da COVID-19 gerada pelo CORONAVIRUS, as partes estabelecem que em **1º de junho de 2021**, as empresas integrantes da categoria econômica representada pelo Sinduscon-RS concederão aos empregados integrantes da categoria profissional, representada pelo Sindicato dos Trabalhadores, ora conveniente, correção salarial de **5% (cinco por cento)**, a ser aplicada **sobre o valor dos salários-base vigentes em 1º de novembro de 2020**, limitada a incidência à parcela de salários de até R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), já reajustado pela norma coletiva revisanda. Para o resíduo de salários que exceder o limite de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) não haverá reajuste salarial fixado em convenção coletiva de trabalho.

**Parágrafo primeiro.** Em **1º de setembro de 2021**, as empresas integrantes da categoria econômica representada pelo Sinduscon-RS concederão aos empregados integrantes da categoria profissional, representada pelo Sindicato dos Trabalhadores, ora conveniente, a concessão do **saldo de correção salarial** igual a **3,9% (três vírgula nove por cento)**, calculada sobre o valor dos salários-base vigentes em 1º de novembro de 2020, limitada a incidência à parcela de salários de até R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), já reajustado pela norma coletiva revisanda, **a ser somada à concessão de 1º de junho de 2021**. Para o resíduo de salários que exceder o limite de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) não haverá reajuste salarial fixado em convenção coletiva de trabalho.

**Parágrafo segundo.** Os empregados admitidos após **1º de junho de 2020** terão seus salários reajustados, proporcionalmente, na forma da tabela abaixo:

<b>PROPORCIONALIDADE (%)</b>		
<b>Admitidos até</b>	<b>SOBRE OS SALÁRIOS DE NOVEMBRO DE 2020:</b>	
	<b>A partir de 1º/06/2021</b>	<b>A partir de 1º/09/2021</b>
15/06/2020	5,00	3,90
15/07/2020	4,57	3,57
15/08/2020	4,15	3,24
15/09/2020	3,73	2,91
15/10/2020	3,31	2,58
15/11/2020	2,89	2,26
15/12/2020	2,47	1,93
15/01/2021	2,05	1,61
15/02/2021	1,64	1,28
15/03/2021	1,23	0,96
15/04/2021	0,82	0,64
15/05/2021	0,41	0,32
30/05/2021	0,20	0,16

**Parágrafo terceiro.** Em nenhuma hipótese o empregado mais novo na empresa poderá vir a perceber salário superior ao do empregado mais antigo na mesma função, por força da proporcionalidade ajustada no parágrafo primeiro acima.

**Parágrafo quarto.** Fica mantida a data-base de 1º de junho, para todos os efeitos legais.

#### **CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTES COMPENSÁVEIS DO PERÍODO REVISANDO**

Serão objeto de compensação todos os reajustes ou majorações salariais ocorridas no período revisando, tenham sido eles espontâneos ou compulsórios, não sendo compensáveis, contudo, as situações decorrentes de término de aprendizagem, promoção por merecimento e antiguidade, transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade, bem assim de equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

#### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS: ALTERAÇÃO DA FREQUÊNCIA - FORMA**

Fica autorizado às empresas a alteração de frequência do pagamento de salários de seus trabalhadores, de modo a transformá-la em frequência mensal. As empresas que desejarem se valer da presente autorização ficarão obrigadas, contudo, a concessão de adiantamentos quinzenais a seus empregados de valor líquido não inferior a 40% (quarenta por cento) do valor do salário bruto mensal do trabalhador. Os valores pagos a título de vales aqui acordados serão compensados por ocasião do pagamento dos salários do respectivo período. O exercício do direito aqui autorizado prescindirá de concordância expressa e individual dos trabalhadores, no entanto, a alteração aqui ajustada deverá contar com a expressa assistência do sindicato dos trabalhadores.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS. HORÁRIO DESTINADO**

As empresas, na medida de suas disponibilidades, efetuarão o pagamento de seus empregados dentro do horário normal de trabalho. Sempre que o pagamento for efetuado após a jornada de trabalho, o empregado receberá como extraordinário, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal de serviço, o tempo despendido para o recebimento.

**Parágrafo primeiro.** As empresas ficam obrigadas a efetuar o pagamento de salários de seus empregados em dia de jornada normal de trabalho e desde que a duração da jornada, nesse dia, não seja inferior a 3 (três) horas.

**Parágrafo segundo.** As empresas se obrigam a efetuar o pagamento de salários ou das verbas rescisórias, quando através de cheques, em horário que permita o seu desconto, imediatamente

após o seu recebimento, bem como farão constar do recibo de rescisão contratual o Banco e o número do cheque eventualmente utilizado para a satisfação das verbas constantes daquele mesmo recibo.

**Parágrafo terceiro.** As empresas que efetuam o pagamento dos salários de seus empregados, mediante o sistema de cartão eletrônico, não estão obrigadas a liberar os empregados em horário de expediente.

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA OITAVA - DESCONTOS DIVERSOS. AUTORIZAÇÃO**

As empresas poderão efetuar descontos de seus empregados, desde que expressamente autorizadas, tais como seguro de vida, vale farmácia, cesta de alimentos do SESI ou subvencionada pela própria empresa, vale supermercado, ticket refeição, mensalidade de agremiações de empregados, serviço médico-odontológico, transporte, cooperativa de consumo, compra de produtos promocionais oferecidos pela empresa, etc.

**Parágrafo primeiro.** Os descontos a que se refere o *caput* desta cláusula não poderão ser superiores a 70% (setenta por cento) do salário líquido a ser percebido pelo empregado no final do mês.

**Parágrafo segundo.** As contribuições estabelecidas pelo Sindicato dos Trabalhadores, previstas no presente instrumento, são de cunho obrigatório e as formas de oposição disciplinadas nas respectivas cláusulas.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **13º Salário**

#### **CLÁUSULA NONA - GRATIFICAÇÃO NATALINA: AUXÍLIO DOENÇA E ACIDENTE DO TRABALHO**

Para os efeitos de cálculo de gratificação natalina, será considerado como tempo de efetivo serviço o período de afastamento do empregado por gozo de auxílio-doença ou acidente de trabalho, na hipótese de o auxílio previdenciário ter tido duração inferior a 185 (cento e oitenta e cinco) dias.

#### **Prêmios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - PRÊMIO ASSIDUIDADE**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2021 a 31/05/2022**

As empresas com mais de 10 (dez) empregados devem assegurar, **a partir de 1º/06/2021**, a título de incentivo à assiduidade, o fornecimento mensal de uma cesta básica, ou de um cartão de vale-alimentação, mediante as seguintes condições:

**I – A cesta básica deverá conter os seguintes componentes:**

Achocolatado 400gr	2 potes
Açúcar refinado	4 kg
Arroz T.1 polido	8 kg
Biscoito Cream Cracker 400gr	2 pacotes
Biscoito Maria 400g	2 pacotes
Café em pó 500gr	4 pacotes
Doce de Leite 400gr	2 pote
Extrato de tomate 350gr	4 lata
Farinha trigo especial	4 kg
Feijão preto T.1	4 kg
Gelatina 45/85g	4 pacotes
Goiabada 400gr	1 pacote
Leite em pó 400gr	2 pacotes
Massa com ovos 500gr Espaguete	4 pacotes
Massa com ovos 500g Parafuso	4 pacotes
Óleo de soja 900ml	3 potes
Sardinha 125 gr	2 latas
Sal	1 kg
Farinha de milho 500gr (Polentina)	2 pacotes
Farinha mandioca 500gr	1 pacotes
Lentilha 500gr	2 pacotes
Salsicha 180gr	2 latas
Compota de Pêssego 500gr	1 Lata

**II – O Cartão vale-alimentação, a partir de 1º/06/2021, será de R\$ 266,80.**

**III – O prêmio previsto nesta cláusula deverá ser disponibilizado ao empregado até o 5º dia útil de cada mês.**

**IV – Os trabalhadores terão direito ao referido prêmio, na hipótese de ser constatado 100% (cem por cento) de assiduidade e pontualidade no mês.**

**V – Fica estabelecido que o prêmio será instituído sobre o sistema da contrapartida, sendo no mínimo 80% da despesa custeada pelo empregador e até 20% pelos empregados.**

**Parágrafo primeiro.** O benefício previsto nessa cláusula não terá natureza salarial, não sendo portando computável na remuneração dos empregados para quaisquer fins.

**Parágrafo segundo.** O custo pela emissão do Cartão vale-alimentação será por conta da empresa, sendo que havendo necessidade de emissão de novo cartão eletrônico, em virtude de perda, roubo, quebra, etc., o empregado arcará com os custos correspondentes.

**Parágrafo terceiro.** O prêmio referido na presente cláusula não será concedido na hipótese de atraso e/ou falta ao serviço, ainda que justificada, afastamentos decorrentes de doença e/ou acidente de trabalho, ou licença de qualquer espécie.

**Parágrafo quarto.** Por ocasião do pagamento das **férias**, o empregado assíduo durante todo o período aquisitivo, na forma desta cláusula, terá direito ao prêmio assiduidade que se constituirá numa cesta básica ou num cartão de vale-alimentação.

**Parágrafo quinto.** Em relação ao período do aviso prévio trabalhado, independentemente da redução de jornada permitida no artigo 488 da CLT (redução de 2 horas diárias ou 7 dias corridos ao final), o prêmio previsto nesta cláusula será concedido de forma integral, desde que o empregado seja assíduo na forma da presente cláusula.

**Parágrafo sexto.** No mês de admissão, o empregado terá direito ao prêmio assiduidade desde que haja previsão contratual mínima de 15 (quinze) dias de trabalho, e desde que o empregado tenha sido assíduo no período e cumprido com os demais requisitos da presente cláusula.

**Parágrafo sétimo.** O número de empregados, referido no “caput” da presente cláusula, é o total de empregados existentes no Quadro de Empregados da Empresa. Entretanto, o benefício do prêmio assiduidade será concedido apenas aos empregados cujas atividades sejam exercidas na base territorial prevista na presente convenção coletiva de trabalho.

**Parágrafo oitavo.** Enquanto perdurar as inconsistências decorrentes da COVID-19, a empresa poderá, a seu critério, efetuar o pagamento do prêmio assiduidade aos seus empregados, mesmo que estes tenham algum tipo de falta ou atraso.

### **Auxílio Educação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2021 a 31/05/2022**

Por ocasião do pagamento dos salários relativos ao mês de **março de 2022**, as empresas concederão ao trabalhador estudante, que tenha requerido a concessão desse benefício até o dia 15 (quinze) do mesmo mês de março, um auxílio educação, que não terá caráter salarial, equivalente a **R\$ 218,80 (duzentos e dezoito reais e oitenta centavos)**, desde que o empregado tenha mais de seis meses de serviços contínuos na empresa e esteja matriculado em estabelecimento de ensino oficial, reconhecido como ensino médio ou fundamental. Na hipótese de o trabalhador não ser beneficiado, o auxílio será concedido a um filho deste, com idade até 15 (quinze) anos incompletos e no valor equivalente a **R\$ 175,73 (cento e setenta e cinco reais, e setenta e três centavos)**, desde que preenchidas todas as condições acima capazes de conferirem ao trabalhador o direito à percepção do benefício.

## Seguro de Vida

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2021 a 31/05/2022**

As empresas farão, em favor dos seus empregados, independentemente da forma de contratação, um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em grupo, observadas as seguintes coberturas mínimas:

**I - R\$ 21.643,00** (Vinte e um mil seiscentos e quarenta e três reais), em caso de Morte do empregado (a), independentemente do local ocorrido;

**II – Até R\$ 21.643,00** (vinte e um mil seiscentos e quarenta e três reais) em caso de Invalidez Permanente (Total ou Parcial) do empregado(a), causada por acidente, independentemente do local ocorrido, atestado por médico devidamente qualificado, discriminando detalhadamente, no laudo médico, as sequelas definitivas, mencionando o grau ou percentagem, respectivamente, da invalidez deixada pelo acidente.

**III – R\$ 21.643,00** (Vinte e um mil seiscentos e quarenta e três reais) em caso de Invalidez Permanente total adquirida no exercício profissional, será pago ao empregado 100% (cem por cento) do Capital Básico Segurado para a Cobertura de MORTE, limitado ao Capital Segurado mínimo exigido pela Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria, mediante declaração médica, em modelo próprio fornecido pela seguradora, assinada pelo médico ou junta médica, responsável pelo laudo, caracterizando a incapacidade decorrente da doença profissional, obedecendo ao seguinte critério de pagamento:

**III.a.** Fica entendido que o empregado fará jus à cobertura **PAED**, somente no caso em que o próprio segurado seja considerado **INVÁLIDO DE FORMA DEFINITIVA E PERMANENTE POR DOENÇA PROFISSIONAL**, cuja doença seja caracterizada com **DOENÇA PROFISSIONAL** que o impeça de desenvolver definitivamente suas funções e pela qual não se pode esperar recuperação ou reabilitação com os recursos terapêuticos disponíveis no momento de sua constatação e desde que a data do início de tratamento e/ou diagnóstico da doença profissional caracterizada seja posterior à data de sua inclusão no seguro, e desde que tenha vínculo contratual com a empresa contratante, devidamente comprovada por relação ou proposta de adesão.

**III.b.** Desde que devidamente comprovada e antecipada a indenização de invalidez de doença profissional, o segurado será excluído do seguro, em caráter definitivo, não cabendo o direito de nenhuma outra indenização futura ao mesmo segurado, mesmo que este segurado venha desempenhar outras funções na empresa ou em qualquer outra atividade neste ou outra empresa no País ou Exterior.

**III.c.** Caso não seja comprovada e/ou caracterizada a Invalidez adquirida no exercício profissional, o segurado continuará com as mesmas condições contratuais.

**III.d.** Caso o Empregado já tenha recebido indenizações contempladas pelo Benefício PAED ou outro semelhante, em outra seguradora, fica o mesmo Empregado sujeito às condições desta cláusula, sem direito a qualquer indenização.



**IV - R\$ 10.823,00** (Dez mil, oitocentos e vinte e três reais) em caso de Morte do Cônjuge do empregado(a);

**V - R\$ 5.413,00 (Cinco mil, quatrocentos e treze reais)**, em caso de morte de cada filho de até 21 (vinte um) anos, limitado a 04 (quatro);

**VI - R\$ 5.413,00 (Cinco mil, quatrocentos e treze reais)**, em favor do empregado quando ocorrer o nascimento de filho(a) portador de Invalidez causada por Doença Congênita, o(a) qual não poderá exercer qualquer atividade remunerada, e que seja caracterizada por atestado médico até o sexto mês após o dia do seu nascimento;

**VII** - Ocorrendo a morte do empregado(a), independentemente do local ocorrido, os beneficiários do seguro deverão receber 50 kg de alimentos;

**VIII** - Ocorrendo a morte do empregado(a), a apólice de Seguro de Vida em Grupo deverá contemplar uma cobertura para os gastos com a realização do sepultamento, no valor de até **R\$ 5.413,00 (cinco mil, quatrocentos e treze reais)**;

**IX** - Ocorrendo a morte do empregado(a), a empresa ou empregador receberá uma indenização de até 10% (dez por cento) do capital básico segurado, a título de reembolso das despesas efetivadas para o acerto rescisório trabalhista, devidamente comprovadas;

**X- Ocorrendo o nascimento de filho(s) do (a) funcionário(a)**, o(a) mesmo deverá receber, a título de doação, **DUAS CESTAS-NATALIDADE**, caracterizadas como um KIT MÃE, composto de 25 Kg de produtos alimentícios especiais e KIT BEBÊ, composto de 12 itens de produtos de higiene, que deverão ser entregues diretamente na residência do funcionário (a), desde que o comunicado seja formalizado pela empresa em até 30 dias após o parto.

**Parágrafo primeiro.** As indenizações, independentemente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro, no prazo não superior a **24 (vinte e quatro) horas** após a entrega da documentação completa exigida pela Seguradora;

**Parágrafo segundo.** Os valores das coberturas mínimas ajustadas nesta cláusula, com valores base junho/2013, sofrerão, anualmente, atualizações pela variação do IPCA.

**Parágrafo terceiro.** A partir do valor mínimo estipulado e das demais condições constantes do “caput” desta Cláusula, ficam as empresas livres para pactuarem com os seus empregados outros valores, critérios e condições para concessão do seguro, bem como a existência ou não de subsídios por parte da empresa e a efetivação ou não de desconto no salário do empregado(a).

**Parágrafo quarto.** Aplica-se o disposto na presente Cláusula a todas as empresas e empregadores, inclusive os empregados (as) em regime de trabalho temporário, autônomos(as) e estagiários(as) devidamente comprovado o seu vínculo.

**Parágrafo quinto.** As coberturas e as indenizações por morte e/ou por invalidez, previstas nos incisos I e II, do caput desta cláusula, não serão cumuláveis, sendo que o pagamento de uma exclui a outra.

**Parágrafo sexto.** As empresas e/ou empregadores não serão responsabilizadas, sob qualquer forma, solidária ou subsidiariamente, na eventualidade da Seguradora contratada não cumprir com as condições mínimas aqui estabelecidas, salvo quando houver prova de culpa ou dolo.

**Parágrafo sétimo.** A presente cláusula não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços.

**Parágrafo oitavo.** Fica estabelecido que na hipótese de a empresa não contratar o seguro de vida previsto nesta cláusula, e ocorrendo algum dos sinistros aqui elencados, e nas condições ora disciplinadas, o empregador arcará com o valor dos prejuízos sofridos.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DOCUMENTOS DA RELAÇÃO DE TRABALHO**

As empresas se obrigam a fornecer a todos os seus empregados as cópias dos contratos de trabalho formalizados por escrito, de recibos de quitação, de envelopes ou recibos de pagamento, onde constem, obrigatoriamente, sua razão social, nome do empregado, função e discriminação dos valores pagos e dos descontos e endereço, se não forem associadas ao sindicato patronal. Na hipótese de descumprimento da obrigação, o sindicato dos trabalhadores notificará o empregador com quem tenha diretamente se operado o vínculo de emprego, por qualquer meio, inclusive carta com AR, a cumprir a disposição aqui contida no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, pena de a empresa incidir a multa prevista no presente instrumento coletivo de trabalho revertida em favor do trabalhador, a cada notificação expedida e não cumprida, servindo como prova de cumprimento a remessa ao sindicato dos trabalhadores de cópia dos documentos acima. A estabelecida somente obrigará o empregador com quem tenha diretamente se operado o vínculo de emprego, não se aplicando, no caso, o disposto pelo art. 455 da CLT.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL**

As rescisões de contrato de trabalho de empregado menor, mesmo com menos de um ano de serviço na empresa, bem como as rescisões de contrato de trabalho decorrentes de pedidos de demissão, e as rescisões de contrato de trabalho de empregados analfabetos, deverão ter sua rescisão contratual homologada pelo sindicato dos trabalhadores, sob pena de nulidade.

**Parágrafo único.** Durante a vigência da presente convenção, se houver alterações na legislação no sentido de a homologação de rescisões de contrato de trabalho junto ao sindicato,

e passar a ser obrigatória, as categorias econômica e profissional passarão a observar essa obrigação.

### **Mão-de-Obra Temporária/Terceirização**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SUBEMPREGADOS**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2021 a 31/05/2022**

As empresas contratarão subempregados de mão de obra somente após os mesmos apresentarem Certidão Negativa de Débito emitida pelo sindicato laboral - CND. Essa certidão, que terá validade por 90 dias em relação ao subempregado, exclusivamente, somente será concedida se o subempregado comprovar o pagamento das contribuições devidas às entidades ora acordantes por força dos cinco últimos dissídios e/ou convenções coletivas de trabalho.

**Parágrafo primeiro.** Comprovada a impossibilidade de o subempregado obter a certidão acima, a empresa se compromete a proceder a rescisão do contrato de subempregado em 15 (quinze) dias, sob pena de pagamento da multa prevista no presente instrumento coletivo de trabalho, de forma semanal, revertida em favor do Sindicato Laboral, responsabilizando-se, ainda, a empresa por todos os direitos e obrigações do mesmo subempregado perante os trabalhadores e o sindicato dos trabalhadores.

**Parágrafo segundo.** O sindicato laboral fará jus ao recolhimento, a seu favor, de taxa de serviço pela expedição da CND referida, considerando-se o valor de R\$ 163,35 (cento e sessenta e três reais e trinta e cinco centavos) relativamente a empresas com até 20 (vinte) empregados, e R\$ 217,80 (duzentos e dezessete reais e oitenta centavos) para empresas com número superior a 20 (vinte) empregados.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TRABALHADOR TEMPORÁRIO DA LEI 6.019/74**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2021 a 31/05/2022**

A utilização de trabalhadores regidos pelo regime da Lei nº 6.019/74 em canteiros de obras fica subordinada a prévias autorizações dos Sindicatos Patronal e Laboral, que deverão ser fornecidas, respectivamente, às empresas Tomadora e Prestadora de Serviços Temporários, nos termos dos parágrafos seguintes, mediante solicitações das referidas empresas informando sua qualificação completa, o endereço da obra, o tipo de trabalho a ser prestado e tempo de duração do mesmo.

**Parágrafo primeiro.** Para o início do processo de contratação de serviços temporários, a empresa tomadora destes serviços deverá solicitar sua autorização junto ao Sindicato Patronal. Esta autorização, embora concedida, somente terá efeitos de permitir definitivamente a contratação de serviços, após o Sindicato Patronal ter recebido do Sindicato Laboral, cópia de sua autorização fornecida à prestadora de serviços nos termos dos parágrafos seguintes.

**Parágrafo segundo.** A empresa prestadora de serviço temporário, quando da necessária solicitação de autorização, deverá apresentar os seguintes documentos, junto ao Sindicato Laboral:

1. autorização do Sindicato Patronal, concedida à Empresa Tomadora de Serviços, concedida nos termos do Parágrafo Primeiro desta Cláusula;
2. ofício solicitando autorização do Sindicato Laboral;
3. cópia atualizada do Contrato Social;
4. registro no Ministério da Economia;
5. relação de empregados com nome, números de CTPS e PIS;
6. comprovação do integral cumprimento das cláusulas das decisões normativas e convenção coletiva de trabalho;
7. aquiescência da Empresa Tomadora de Serviços;
8. cópia do contrato firmado entre a Tomadora e a Prestadora de Serviços Temporários;
9. CND do INSS
10. negativa do F.G.T.S.;
11. certidões da Justiça do Trabalho, da Receita Federal e da Receita Estadual;
12. certidão da Receita Municipal, conforme a base territorial;
13. comprovante de entrega da RAIS;
14. comprovação do pagamento das Contribuições Sindicais devidas aos Sindicatos Patronal e Obreiro até a vigência da Lei 13.467/2017, observada a prescrição quinquenal.

**Parágrafo terceiro.** Atendidas as condições estabelecidas nos parágrafos primeiro e segundo desta cláusula, e oferecidas as respectivas autorizações, as empresas tomadora e prestadora de serviços temporários, além de observar os limites mínimos previstos na Lei 6.019/74, também deverão cumprir com as seguintes obrigações, expressamente disciplinadas em seus contratos:

**a) Piso Mínimo (ref. ao Trabalho Temporário da Lei 6.019/74).** Ficam assegurados aos trabalhadores contratados pelo Regime da Lei 6019/74, no mínimo, os pisos salariais mensais estabelecidos na presente convenção.

**b) Cesta Básica (ref. ao Trabalho Temporário da Lei 6.019/74).** A empresa fornecerá a todos os empregados contratados pelo regime da Lei 6.019/74, uma cesta básica mensal, do tipo 3 do SESI, sem ônus ao trabalhador, sendo tal fornecimento condicionado a inexistência de faltas ao trabalho, exceto as faltas decorrentes de acidente de trabalho, e aquelas devidamente comprovadas.

**c) Horas Extraordinárias (ref. ao Trabalho Temporário da Lei 6.019/74).** Qualquer que seja o dia da semana estabelecido para o gozo de repouso semanal remunerado, as horas nele trabalhadas serão remuneradas com 100% (cem por cento) de acréscimo, independentemente da legal remuneração desses dias, salvo as excedentes de quatro que serão remuneradas com 120% (cento e vinte por cento) de acréscimo. Não farão jus a remuneração especial acima acordada aqueles trabalhadores que não tiverem feito jus ao pagamento do repouso na respectiva semana.

**d) Vales (ref. ao Trabalho Temporário da Lei 6.019/74).** A empresa concederá a todos os empregados cuja forma de pagamento seja mensal, vale quinzenal de no mínimo 40% (quarenta por cento) do salário bruto pactuado.

- e) Décimo Terceiro Salário (ref. ao Trabalho Temporário da Lei 6.019/74). Pagamento a todos os empregados do décimo terceiro salário proporcional no término do contrato de trabalho.
- f) Férias Proporcionais (ref. ao Trabalho Temporário da Lei 6.019/74). Pagamento de férias proporcionais acrescida do terço constitucional no término do contrato de trabalho.
- g) Repouso Remunerado (ref. ao Trabalho Temporário da Lei 6.019/74). Pagamento de repouso semanal remunerado.
- h) Intervalo (ref. ao Trabalho Temporário da Lei 6.019/74). Garantia de um intervalo entre-jornadas de no mínimo onze horas.
- i) Café / Almoço (ref. ao Trabalho Temporário da Lei 6.019/74). Desconto diário no valor de R\$ 0,10 (dez centavos) na hipótese de concessão diária de café da manhã, e na hipótese de concessão diária de almoço, o mesmo desconto diário acima indicado.
- j) FGTS (ref. ao Trabalho Temporário da Lei 6.019/74). Depósito do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, conforme legislação pertinente.
- k) Descontos (ref. ao Trabalho Temporário da Lei 6.019/74). Garantia quanto a empresa recolher as suas expensas, todas as contribuições previstas na presente convenção.
- l) Convenção Coletiva de Trabalho (ref. ao Trabalho Temporário da Lei 6.019/74). Integral cumprimento do previsto na Convenção Coletiva de Trabalho em vigor.
- m) Contribuição Sindical (ref. ao Trabalho Temporário da Lei 6.019/74). Prova de recolhimento da Contribuição Sindical até a vigência da Lei 13.467/2017, observada a prescrição quinquenal.

**Parágrafo quarto.** As autorizações a serem concedidas a partir de 1º/06/2021, nos termos desta cláusula, terão sua validade pelo prazo de 06 meses. Tendo em vista o prazo de vigência da presente convenção coletiva de trabalho, as autorizações concedidas a partir de 1º/12/2021 terão sua validade até 31/05/2022, devendo serem renovadas a cada período de seis meses.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PROGRAMA DE ESTÍMULO À CONTRATAÇÃO FORMAL**

Visando estimular a contratação formal, permitir maior proteção aos trabalhadores nas áreas de segurança e de saúde ocupacional, o combate à concorrência desleal, e as melhorias das condições de trabalho, as Entidades Sindicais convenientes se propõem, com a cooperação das Entidades e Instituições de caráter público e privado, desenvolver um trabalho estatístico capaz de oferecer à sociedade gaúcha o perfil e as perspectivas do Setor da Construção Civil no Estado.

**Parágrafo primeiro.** Abertura de Canteiros de Obras. As empresas responsáveis pela abertura de novo canteiro de obras ou fábrica, deverão, previamente, apresentar ao Sindicato Patronal, por e-mail, o Formulário nos termos do Anexo I da presente convenção, devidamente preenchido, encaminhando cópia do mesmo, também por e-mail, ao Sindicato Profissional, sob pena do pagamento da multa prevista no presente instrumento coletivo de trabalho, atualizada

pela variação do INPC desde a data da contratação da empresa subcontratada ou, se a data for indefinida, desde a data da constatação da relação contratual entre as empresas, até a data do efetivo pagamento.

**Parágrafo segundo.** Contratação por terceirização e/ou empreitada de mão de obra e/ou equipamentos. As empresas que pretendam contratar por empreitada de mão de obra e/ou equipamentos deverão exigir mensalmente de seus contratados, sob pena ficarem sujeitas ao pagamento da multa prevista na presente convenção (atualizada pela variação do INPC desde a data da contratação da empresa subcontratada ou, se a data for indefinida, desde a data da constatação da relação contratual entre as empresas, até a data do efetivo pagamento), os seguintes documentos:

- a) PCMSO;
- b) folha de pagamento;
- c) GFIP;
- d) guia de recolhimento do FGTS;
- e) livro de registro de empregados;
- f) certidões negativas de débitos relativas às contribuições previstas na presente convenção, emitidas pelos referidos Sindicatos.

**Parágrafo terceiro.** Da comprovação das contribuições decorrentes da presente convenção. As empresas se obrigam a comprovar o pagamento das contribuições devidas por força da presente Convenção, por ocasião das homologações das rescisões contratuais junto ao sindicato laboral. A comprovação da regularidade relativa àquelas obrigações junto ao segundo convenente somente se fará mediante a exibição de certidão negativa de débito expedida pelo sindicato patronal ora acordante.

**Parágrafo quarto.** Da fiscalização do cumprimento da presente convenção. As empresas permitirão o acesso de membros da Diretoria do Sindicato dos Trabalhadores ou de preposto deste, devidamente credenciado, mediante credencial a ser emitida pelas duas entidades em conjunto, sob pena de invalidade da credencial, com o objetivo único de verificar o cumprimento das cláusulas constantes da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como para distribuição de boletins ou convocações do sindicato laboral e que objetivem o aprimoramento das relações entre empregados e empresas, observando-se as seguintes regras:

- a) A fiscalização terá sempre caráter de mera orientação aos empregadores, sem efeitos punitivos ou restritivos da continuidade das obras, ou da atividade das empresas, ressalvando-se o direito de que sejam tomadas as medidas legais cabíveis.
- b) O acesso aqui permitido não se realizará sempre que do mesmo decorrer a paralisação de serviços inadiáveis ou que não possam sofrer solução de continuidade.
- c) Não será admitida, com a utilização do acesso mediante o uso das credenciais, a paralisação de canteiros de obras, mediante piquetes ou constrangimento físico que possam gerar obstáculo

ao ingresso de trabalhadores, empregados, administradores, fornecedores, material e equipamentos, etc., a pretexto de forçar o cumprimento da presente cláusula.

**d)** A fiscalização aqui estabelecida não se confunde, não complementa ou não substitui aquela de competência exclusiva do Ministério da Economia – Secretária do Trabalho e Previdência Social - sendo que o campo de verificação de regularidade de procedimentos pelo sindicato laboral estará limitado aos itens abaixo, exclusivamente e restrito ao efeito de orientação ao empregador, sem caráter punitivo:

## **I - AMBIENTE DE TRABALHO**

**(Retirado a numeração da NR ao lado do item, porque a mesma está em revisão e as numerações vão ser alteradas.) As alterações nos itens foram realizadas conforme proposta feita pelo governo.**

### **INSTALAÇÕES SANITÁRIAS**

Há lavatório na proporção de 1 para 20 trabalhadores?

Há mictório na proporção de 1 para 20 trabalhadores?

Há vaso sanitário na proporção de 1 para 20 trabalhadores?

Há chuveiro na proporção de 1 para 10 trabalhadores?

As instalações sanitárias estão em perfeito estado de conservação e higiene?

Há portas de acesso que impeçam o devassamento?

As paredes são de material resistente e lavável (podendo ser de madeira)?

Os pisos são impermeáveis, laváveis e de acabamento antiderrapante?

Não se ligam diretamente com os locais destinados às refeições?

Há separação por sexo?

Há instalações elétricas adequadamente protegidas?

Há ventilação e iluminação adequadas?

O pé direito é de no mínimo 2,50m?

Há deslocamento superior a 150m do posto de trabalho aos sanitários?

Os mictórios são providos de descarga provocada ou automática?

Há chuveiro com água quente?

Os chuveiros elétricos são aterrados adequadamente?

### **VESTIÁRIO**

Há paredes de alvenaria, madeira ou material equivalente?

Há pisos de concreto, cimentado, madeira ou material equivalente?

Há cobertura que proteja contra as intempéries?

Há iluminação natural e/ou artificial?

Há armários individuais dotados de fechadura ou dispositivo com cadeado?

Os Vestiários são mantidos em perfeito estado de conservação, higiene e limpeza?

Há banco em número suficiente para atender aos usuários?

### **ALOJAMENTO**

Possui paredes de alvenaria, madeira ou material equivalente?

O piso é de concreto, cimentado, madeira ou material equivalente?

Há lençol, fronha, cobertor, se necessário, e travesseiro em condições adequadas de higiene?

Os alojamentos possuem armários?

Há atividade de cozinhar e aquecer refeição dentro do alojamento?

O alojamento é mantido em permanente estado de conservação, higiene e limpeza?

Há bebedouros ou outro tipo de fornecimento de água potável e em quantidade suficiente?

É proibido o uso de 3 ou mais camas na mesma vertical?

### **LOCAL PARA REFEIÇÕES**

O local para refeição tem comunicação direta com as instalações sanitárias?

O local para refeições tem:

- a) paredes que permitam o isolamento durante as refeições?
- b) piso de concreto, cimentado ou de outro material lavável?
- c) cobertura que proteja das intempéries?
- d) capacidade para garantir o atendimento de todos os trabalhadores no horário das refeições?
- e) ventilação e iluminação natural e/ou artificial?
- f) lavatório instalado em suas proximidades ou no seu interior?
- g) mesas com tampo lisos e laváveis?
- h) assentos em número suficiente para atender aos usuários?
- i) depósito, com tampa, para detritos?

Há bebedouro?

### **VI - ESCADAS, RAMPAS E PASSARELAS**

A madeira das escadas/rampas/passarelas são de boa qualidade, sem nós e rachaduras?

### **INSTALAÇÕES ELÉTRICAS**

A execução e manutenção das instalações elétricas são realizadas por trabalhador qualificado?

Há partes vivas expostas de circuitos e equipamentos elétricos?

Máquinas ou equipamentos elétricos móveis são ligados por intermédio de conjunto de plugue e tomada?

### **MÁQUINAS, EQUIPAMENTOS E FERRAMENTAS DIVERSAS**

As partes móveis e perigosas das máquinas ao alcance dos trabalhadores são protegidas?

As máquinas e os equipamentos que ofereçam risco são providos de proteção adequada?

As máquinas têm dispositivo de bloqueio para impedir seu acionamento por pessoa não autorizada?

### **EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

A empresa fornece aos trabalhadores, gratuitamente, EPI adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento?

O cinto de segurança tipo abdominal somente é utilizado em serviços de eletricidade para limitar a movimentação?

O cinto de segurança tipo paraquedista é utilizado em atividades a mais de 2,00m de altura do piso?

O cinto de segurança é dotado de dispositivo trava-quedas e é ligado a cabo de segurança independente da estrutura do andaime?

### **SINALIZAÇÃO**

São colocados cartazes alusivos à prevenção de acidentes e doenças de trabalho.

### **FORNECIMENTO DE ÁGUA POTÁVEL**

Há água potável, filtrada e fresca, em bebedouro de jato inclinado, na proporção de 1 p/ cada grupo de 25 trabalhadores? Há deslocamento superior a 100m no plano horizontal? Há uso de copos coletivos?

### **ORDEM E LIMPEZA**



O canteiro de obras está organizado, limpo e desimpedido nas vias de circulação, passagens e escadarias?

O entulho e sobras de materiais são regularmente coletados e removidos, evitando poeiras?

A remoção de entulhos é feita por meio de equipamentos ou calhas fechadas em locais com diferença de nível?

É proibida a queima de lixo ou qualquer outro material no interior do canteiro de obras?

É proibido manter lixo ou entulho acumulado ou exposto em locais inadequados do canteiro de obras?

**Parágrafo quinto.** Da apresentação das Guias de Recolhimento (GRs) e das Relações de Empregados (REs) da contribuição sindical laboral. As empresas se obrigam a remeter ao sindicato dos trabalhadores cópias das Guias de Recolhimento (GRs) e das Relações de Empregados (REs) da contribuição sindical devida por seus empregados na vigência da presente convenção, acompanhadas de uma relação dos empregados que tenham sofrido o respectivo desconto, com indicação de nome, função, salário e valor da contribuição.

**Parágrafo sexto.** Das comprovações das contratações terceirizadas e por empreitada de mão de obra. As empresas se obrigam a remeter ao sindicato patronal e laboral relação atualizada constando a qualificação completa de suas empresas subcontratadas, especialmente o nome e endereço completos, bem como o CNPJ, sob pena do pagamento de multa prevista no presente instrumento, por dia de atraso na comunicação, desde a data da contratação da empresa subcontratada ou, se a data for indefinida, desde a data da constatação da relação contratual entre as empresas, até a data do efetivo pagamento.

**Parágrafo sétimo.** Da Fiscalização e da Multa. Ao Sindicato dos Trabalhadores conveniente caberá a fiscalização do cumprimento da presente cláusula, nos termos da presente convenção, cabendo ao Sindicato Patronal conveniente a arrecadação dos respectivos valores, que serão revertidas para um Fundo criado pelas Entidades Convenientes, para efeito de investimentos na área de segurança do trabalhador e o combate à informalidade na construção.

**Parágrafo oitavo.** No caso de constatação pelo Sindicato dos Trabalhadores – STICC/POA, quando da fiscalização prevista no parágrafo quarto, quanto à falta de pagamento de salários a empregados diretos de empresas, de empreiteiras e de subempreiteiros, a entidade sindical notificará a (s) empresa (s) ou empregador (es) responsável (eis), quanto à irregularidade detectada, para regularização do referido pagamento em 48 (quarenta e oito) horas, observando sempre o caráter orientativo da notificação. Caso não solucionado o pagamento a Entidade Sindical poderá tomar as medidas legais cabíveis.

#### **Outros grupos específicos**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - TAREFEIROS**

As empresas se obrigam a fornecer, por escrito, ao empregado tarefeiro listas das tarefas contratadas individualmente, detalhadas, codificadas quando for o caso, com critério de medição e preços definidos, fazendo com que tais circunstâncias constem dos envelopes ou recibos de pagamento, ou seja, medição, tarefa e preço da tarefa. Na hipótese de

descumprimento da obrigação, o sindicato dos trabalhadores notificará o empregador por qualquer meio, inclusive carta com AR, com quem tenha diretamente se operado o vínculo de emprego, a cumprir a disposição aqui contida no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, sob pena de a empresa incidir a multa prevista no presente instrumento coletivo de trabalho, que reverterá em favor do trabalhador, a cada notificação expedida e não cumprida, servindo como prova de cumprimento a remessa ao sindicato dos trabalhadores de cópia dos documentos acima. A multa aqui estabelecida somente obrigará o empregador com quem tenha diretamente se operado o vínculo de emprego, não se aplicando, no caso, o disposto pelo art. 455 da CLT.

**Parágrafo primeiro. RETIRADA SEMANAL.** Aos trabalhadores que percebem por tarefa fica garantido uma retirada semanal independentemente de sua produção, correspondente ao valor do piso semanal do oficial, incluída aí a remuneração dos repousos. Quando das medições das tarefas realizadas e na periodicidade pactuada entre as partes para essa medição, será procedido um acerto de contas considerando-se as retiradas acima previstas e até então pagas, de modo que seja garantido ao tarefeiro no mínimo remuneração igual ao piso dos oficiais para igual período.

**Parágrafo segundo. ADICIONAL POR ATIVIDADES EM JAÚS OU ANDAIMES.** Aos trabalhadores que perceberem por tarefa, quando exercerem suas atividades em jaús ou andaimes suspensos ou andaimes fixos com altura superior a dois metros, fica assegurada uma taxa de acréscimo equivalente a 25% (vinte e cinco por cento) a incidir sobre o preço da tarefa contratada.

**Parágrafo terceiro. FORMA DE REAJUSTE DE SALÁRIOS.** Os salários dos empregados tarefeiros serão reajustados em subordinação às normas coletivas aqui pactuadas e as normas legais de aplicação.

**Parágrafo quarto. GARANTIA DA MÉDIA DE SALÁRIOS.** Fica garantida aos tarefeiros a média de seus salários nos últimos 6 (seis) meses ou dos meses trabalhados se inferiores a 6 (seis), tendo como piso o valor do salário mínimo dos oficiais, sempre que, por absoluta impossibilidade, não puderem executar suas tarefas, ficando neste caso, obrigados a execução de trabalhos vinculados às suas funções contratuais, sempre que determinado pelo empregador. A recusa imotivada acarretará falta ao serviço ao tarefeiro.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AVISO PRÉVIO E A REDUÇÃO DA JORNADA**

O empregado que não exercer a faculdade prevista pelo parágrafo único do **art. 488** da CLT, durante o curso do aviso prévio de iniciativa do empregador, terá assegurado o direito de escolher o horário de redução de que trata o **caput** do artigo consolidado acima referido, devendo a mesma se operar no início ou no fim da jornada diária, com decisão do empregado quando receber o aviso.

**Parágrafo único.** O empregado em aviso prévio de iniciativa do empregador e que tenha sido dispensado do cumprimento da jornada ficará, também, dispensado do respectivo cumprimento de ponto.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - RELAÇÃO DE SALÁRIOS DE CONTRIBUIÇÃO**

As empresas se obrigam a fornecer a todos os seus empregados demitidos ou demissionários os Atestados de Afastamento e Salários (AAS) ou as Relações de Salários de Contribuição (RSC). Ficam desobrigadas, contudo, da obrigação ora pactuada as empresas associadas ao segundo conveniente ou a Associação Sul Riograndense da Construção Civil.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

As empresas ficam proibidas de formalizar contrato de experiência com trabalhadores que já tenham exercido a mesma função na própria empresa, salvo com aqueles cujas rescisões contratuais tenham ocorrido por término de contrato ou cuja dissolução contratual tenha se operado a mais de um ano da nova contratação.

**Parágrafo único.** Nos contratos de experiência com prazos de vigência inferiores a 15 (quinze dias), cujas rescisões tenham se operado sem justa causa ou por término de contrato, a empresa fica obrigada a pagar ao empregado 1/15 (um quinze avos) por dia de trabalho efetivo dos direitos que este adquiriria quando completasse 15 (quinze) dias de trabalho.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO E A TRANSFERÊNCIA DO LOCAL DE TRABALHO**

O empregado em aviso prévio não poderá ser transferido de local de trabalho, salvo na hipótese de término da etapa ou da obra em que o mesmo estiver trabalhando. Na hipótese de a transferência ocorrer por término da etapa ou da obra em que o empregado estiver trabalhando esta somente poderá ocorrer, desde que para outra obra situada a um máximo de 12km de distância da obra em que estava lotado por ocasião da dação do aviso prévio, para o escritório central ou para o depósito da empresa, sempre que os citados forem no mesmo município da obra, sem prejuízo do disposto no parágrafo único da presente cláusula.

**Parágrafo único.** Para o trabalhador que for transferido de local de trabalho, ainda que dentro da mesma cidade, e que seja onerado com acréscimo de despesa de passagem, o valor correspondente será reembolsado pela empresa.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RESCISÃO CONTRATUAL E O RETORNO À CIDADE DE ORIGEM**

O empregado contratado em outra cidade ou em outro Estado e que tenha tido sua passagem de vinda paga pelo empregador terá garantida a sua passagem de retorno a sua cidade de origem, quando da rescisão de seu contrato de trabalho, sempre que esta ocorrer por iniciativa do empregador e sem justa causa, no prazo de 90 (noventa) dias contados de sua contratação.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO E A PERMANÊNCIA NO ALOJAMENTO**

Garantia de permanência do trabalhador no alojamento da empresa, na hipótese de o mesmo estar alojado quando da rescisão contratual, apenas para pernoitar e até o dia seguinte ao do término do aviso prévio, subordinando-se às normas e ao regulamento interno da empresa. Em caso de despejo compulsório e sem justa causa, sem o pagamento dos valores decorrentes da rescisão, a empresa pagará ao empregado a multa prevista no presente instrumento coletivo de trabalho, salvo se comunicar sua disposição de efetuar o pagamento acima no prazo de 3 (três) dias. O empregador não assume qualquer responsabilidade pelos acidentes que o empregado, permanecendo no canteiro de obras após o término do aviso prévio, venha, porventura, a sofrer.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO E O NOVO EMPREGO**

Sempre que, no curso do aviso prévio de iniciativa do empregador o empregado comprovar a obtenção de novo emprego, ficará aquele obrigado a dispensar este do cumprimento do restante do prazo do aviso, desobrigando-se, contudo, do pagamento dos dias faltantes ao término do respectivo aviso prévio. A presente obrigação não subsistirá sempre que faltarem menos de 60 (sessenta) dias para o término da obra ou da etapa da obra em que trabalhar o empregado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATO DE TRABALHO DE MIGRANTES**

As empresas integrantes da categoria econômica representada pelo segundo conveniente, sempre que contratarem trabalhadores migrantes, deverão fornecer uma cópia traduzida do contrato de trabalho para o idioma de origem do trabalhador, sob pena de não ter validade o documento.

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

#### **Plano de Cargos e Salários**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

As empresas que desejarem implantar plano de cargos e salários poderão se valer de um anteprojeto elaborado pelas entidades ora acordantes, passível de ser aprimorado e adequado conforme a realidade de cada empresa.

#### **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

## CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TAXA DE DEPRECIÇÃO DE FERRAMENTAS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2021 a 31/05/2022

Fica estabelecido o pagamento de uma taxa mensal a título de depreciação de ferramentas aos operários a seguir indicados, que utilizarem ferramentas próprias na execução de serviços que as exijam, na forma abaixo:

CATEGORIA / TAXA DE FERRAMENTAS	A partir de 1º/06/2021 (R\$)	A partir de 1º/09/2021 (R\$)
<b>Carpinteiro</b>	19,95	20,69
<b>Pedreiro</b>	11,60	12,03
<b>Pintor</b>	10,50	10,89
<b>Ferreiro</b>	10,24	10,62

**Parágrafo primeiro.** Os empregados, a seguir mencionados, somente farão jus à taxa aqui pactuada se, nas suas admissões, não assinarem comprovante de que não possuem as ferramentas abaixo:

- a) **Pedreiro:** uma colher de pedreiro, um martelo, um prumo de 450gr, um nível de 16", uma escala métrica de 2m e um balde ou similar;
- b) **Carpinteiro:** um serrote de 20", um martelo de 530gr, um esquadro de 12", um nível de 16", um prumo de centro de 150gr, uma escala métrica de 2m, uma machadinha e um lápis;
- c) **Pintor:** um pincel de 1/2", um pincel de 1", um pincel de 3", uma trincha grande, uma espátula de 4cm, uma espátula de 8cm, um rolo de espuma e uma bandeja;
- d) **Ferreiro;** e uma escala métrica de 2m, uma torquês para ferreiro de 10" e um lápis.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ARMÁRIO PARA FERRAMENTAS

As empresas concederão a seus empregados, sempre que se fizer necessário, armário ou caixa fixa, dotados de fechadura ou com dispositivo com cadeado, a fim de que guardem suas ferramentas exigidas pelo empregador, por ocasião da contratação, nas obras ou fábricas. Assim não o fazendo, a empresa será responsável pelo desaparecimento que ocorrer daquelas ferramentas que tenham sido exigidas.

**Outras normas de pessoal**

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA - GESTANTE

Fica assegurado o emprego à empregada gestante por até 120 (cento e vinte) dias após findar o pagamento do auxílio maternidade. Na hipótese de descumprimento da presente obrigação, a empresa se obrigará a pagar à empregada gestante os salários que a mesma faria jus até o término da garantia de emprego pactuada.

**Parágrafo primeiro.** Na hipótese de aviso prévio, essa garantia somente sobreviverá se a empregada que demitida sem justa causa, cientificar, por escrito, seu empregador de seu estado gravídico antes do término do período de aviso prévio.

**Parágrafo segundo.** O prazo de 120 dias, referido no “caput” da presente cláusula, inicia a partir do primeiro dia do mês subsequente ao último pagamento à título de auxílio maternidade.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA AOS FILHOS DE EMPREGADAS. CONDIÇÕES**

Os estabelecimentos em que trabalham pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, deverão ter local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação. A exigência aqui contida poderá ser substituída por meio de convênios com outras entidades públicas ou privadas, ou a cargo do SESI.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - APOSENTADORIA. GARANTIAS DE EMPREGO. HIPÓTESES**

Ao empregado com mais de cinco anos de serviços contínuos prestados ao seu atual empregador e que esteja a um máximo de seis meses do tempo para obter o direito à aposentadoria, o empregador se compromete a garantir-lhe o emprego ou os valores correspondentes as contribuições previdenciárias pelo período faltante a obtenção da aposentadoria.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS VIGIAS. CONDIÇÕES**

As empresas prestarão assistência jurídica a seus empregados que no exercício das funções de vigia praticarem atos que os levem a responder a ação penal.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DESCONTO DO VALE-TRANSPORTE**

No que se refere ao limite máximo de 6% de participação do empregado, previsto no artigo 4º da Lei 7.418 de 16/12/1985 (D.O.U. 17/12/1985) que institui o vale transporte, as partes estabelecem, na presente convenção, que o referido **limite fica reduzido para 3%** (três por cento). Ou seja, o empregador participará dos gastos de deslocamento do trabalhador com a ajuda de custo equivalente à parcela que exceder a 3% (três por cento) de seu salário básico.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - USO DO CELULAR**

Visando a segurança do trabalhador as empresas ficam autorizadas a criar regulamentos internos para disciplinar a utilização do telefone celular no horário de trabalho nos canteiros de obras.

**Parágrafo único.** Criado o regulamento os trabalhadores ficam obrigados a cumpri-lo.

#### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

##### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ACORDOS DE COMPENSAÇÃO HORÁRIA. CONVALIDAÇÃO**

Para todos os efeitos do que dispõe o inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal, as partes ora acordantes convalidam todos os acordos individuais e ou coletivos de prorrogação de jornada para compensação horária celebrados no seio das respectivas categorias profissional e econômica, bem como haverão de ser tidos como válidos todos os acordos de igual conteúdo que vierem, também, a ser celebrados no curso da vigência da presente convenção coletiva de trabalho.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CARNAVAL. COMPENSAÇÃO**

A critério de cada empresa, poderá ser suprimido o trabalho na segunda e terça-feira de Carnaval e na quarta-feira de cinzas, mediante compensação das horas não trabalhadas naqueles dias, por horas trabalhadas em outros dias normais de trabalho, a razão de uma hora por dia. Os empregados que tiverem seus contratos de trabalho extintos antes do gozo das folgas acima e que já tenham compensado, parcial ou integralmente, as mesmas horas terão as horas compensadas para os efeitos dessa cláusula, pagas como extras. A simples comunicação da empresa da sua disposição de proceder a compensação ao sindicato dos trabalhadores bastará para que os seus trabalhadores se obriguem a mesma.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO SEMANAL DE HORAS**

Fica autorizada pela presente Convenção Coletiva de Trabalho a adoção do regime de compensação de horas de trabalho na semana, mediante a compensação do excesso de horas em um dia pela correspondente diminuição ou ausência de trabalho em outro, sem que daí decorra qualquer acréscimo de salário, na forma do parágrafo segundo, do artigo 59 da CLT, com a redação dada pela Medida Provisória 2.164-41/2001.

**Parágrafo primeiro.** Independentemente da adoção da compensação de horas semanal, poderá o empregador a qualquer tempo adotar o regime de compensação anual previsto na presente convenção, desde que observado os requisitos previstos na cláusula relativa à compensação anual de horas, em seu parágrafo quarto.

**Parágrafo segundo.** A validade da presente, mesmo em atividade insalubre, dispensa a inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - COMPENSAÇÃO ANUAL DE HORAS. BANCO DE HORAS**

Fica estabelecido que o excesso de horas de trabalho em um ou mais dias da semana, até o limite de dez horas diárias, exceção feita para a realização de serviços inadiáveis, poderá ser compensado pela correspondente diminuição ou ausência de trabalho em outros dias, de modo a que seja observado o limite de 2.280 (duas mil duzentas e oitenta) horas anuais de trabalho. Será considerado excesso de horas, para este fim, o período que exceder a 44 (quarenta e quatro) horas em cada semana, garantindo-se sempre ao empregado o intervalo entre turnos de onze horas consecutivas, previsto no art. 66 da CLT.

**Parágrafo primeiro.** As horas trabalhadas excedentes ao limite semanal de 44 (quarenta e quatro) horas serão anotadas em controle próprio, individualizado – conforme modelo a ser obtido junto ao Sindicato Profissional – e consideradas como crédito de horas a serem futuramente compensadas com folgas, ou diminuição da jornada, até o limite anual previsto no caput.

**Parágrafo segundo.** Quando não for completada a carga semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, as horas não trabalhadas na semana serão igualmente anotadas de forma individualizada, para serem compensadas com horas adicionais de trabalho, de forma a completar a carga anual prevista no “caput” da presente cláusula, respeitado o limite de 60 (sessenta) horas de trabalho na semana.

**Parágrafo terceiro.** Adotado o regime de compensação de horas, o empregado a ele submetido receberá normalmente os salários correspondentes a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, independentemente da carga semanal cumprida, a não ser que seja ultrapassado o limite semanal de 60 (sessenta) horas, quando então o excesso a este limite será pago como horas extraordinárias com os acréscimos previstos na presente Convenção Coletiva.



**Parágrafo quarto.** A adoção do Regime de Banco de Horas previsto na presente Convenção Coletiva dependerá da expressa anuência do Sindicato dos Trabalhadores ora conveniente, sob pena de ser considerado inválido, e a respectiva compensação anual de horas só será válida se pré-avisado o empregado a ela submetida, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

**Parágrafo quinto.** O regime de compensação anual de horas poderá ser adotado em toda a empresa, ou em determinados setores e departamentos destas, a critério do empregador. Haverá possibilidade de, em comum acordo entre a empresa e o empregado, de este poder folgar em dias determinados, com a respectiva compensação do labor em outros dias.

**Parágrafo sexto.** Ao final de um ano a contar do primeiro dia em que teve início a compensação de horas, com redução ou aumento da jornada, serão computadas as eventuais horas trabalhadas a maior ou a menor, considerando o limite anual de 2.280 (duas mil duzentas e oitenta) horas, e tendo o empregado trabalhado menos do que dito limite, o saldo de horas será transferido como crédito de horas do empregador para uma próxima compensação. Caso haja saldo de horas a favor do empregado, estas serão pagas na primeira folha de pagamento imediatamente posterior, com adicional de 50% (cinquenta por cento), salvo quando o trabalho for realizado em domingo quando as mesmas serão remuneradas a 100%, calculadas sobre o valor da remuneração da data em que está sendo realizado o pagamento.

**Parágrafo sétimo.** Na hipótese de rescisão contratual do empregado submetido ao regime de compensação anual previsto na presente cláusula, o empregador deverá pagar as horas trabalhadas a maior, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), salvo quando o trabalho for realizado em domingo quando as mesmas serão remuneradas a 100%, calculadas sobre o valor da remuneração da data do pagamento.

**Parágrafo oitavo.** A adoção do presente regime de compensação não causará qualquer prejuízo ou acréscimos relativamente ao pagamento e gozo de férias, nem à apuração e pagamento de gratificações natalinas e adicional noturno, exceto as horas extras que ultrapassarem a 60 horas semanais que deverão ser computadas para todos os efeitos legais.

**Parágrafo nono.** A validade da compensação ora estabelecida, mesmo em atividade insalubre, dispensa a inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho.

#### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - INTERVALO INTRATURNO: CONDIÇÕES**

Sempre que a jornada ordinária diária de trabalho for igual ou superior a 7h20min, fica a empresa obrigada a conceder intervalo intraturno de 10 minutos, para cada turno, sendo que o tempo de intervalo deverá ser considerado de efetivo serviço.

**Parágrafo primeiro.** O intervalo aqui acordado dispensará o seu registro nos registros de frequência e horário do trabalhador.

**Parágrafo segundo.** A empresa que fornecer café poderá, livremente, disciplinar com seus empregados o horário desse intervalo. Se o fornecimento do café for sem qualquer ônus ao

empregado, fica a empresa desobrigada da concessão do intervalo intraturno matinal acima previsto.

**Parágrafo terceiro.** Na hipótese de a empresa fornecer aos seus empregados almoço, ficará desobrigada da concessão do intervalo intraturno no período da tarde e, para esse efeito, deverá firmar acordo com o sindicato dos trabalhadores no sentido.

**Parágrafo quarto.** A empresa que fornecer, aos seus empregados, café da manhã em horário que anteceda a jornada de trabalho, e almoço, poderá suprimir os intervalos intraturnos da manhã e da tarde, desde que adote o Programa de Alimentação ao Trabalhador, PAT, e cientifique o Sindicato Laboral sobre essa alteração, e nesta hipótese poderá, ainda, impedir que os seus empregados fumem no canteiro de obras, disciplinando acerca do horário e local para o fumo.

**Parágrafo quinto.** Se a empresa fornecer café da manhã, o mesmo deverá conter os seguintes itens: 250 ml de leite, café preto, 1 pão de 50 gr com geleia de fruta ou manteiga.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALOS INTRAJORNADA**

Ajustam as partes que, em relação aos empregados do setor administrativo, as empresas poderão reduzir o intervalo previsto no “caput” do art. 71 da CLT até o limite de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas, valendo o presente ajuste como concordância expressa da entidade sindical quanto à implantação do regime de intervalo reduzido, conforme autoriza o art. 611-A, inciso III, da CLT.

**Parágrafo único.** Ajustam as partes que, em relação aos demais empregados, mediante acordo coletivo de trabalho firmado com o Sindicato Profissional, as empresas poderão reduzir o intervalo previsto no “caput” do art. 71 da CLT até o limite de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas.

#### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MARCAÇÃO DO PONTO**

Os até dez minutos que excederem a cada ato de marcação de ponto e registrados nos controles de frequência e horário do trabalhador não serão considerados como tempo de serviço ou à disposição do empregador.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO PARA MARCAÇÃO DE HORÁRIO DE TRAB**

Na forma do artigo 74 da Consolidação das Leis do Trabalho e com observância das instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, hoje Ministério da Economia – Secretaria do Trabalho, em especial a Portaria Nº 373 de 25 de fevereiro de 2011, em seu art. 1º, os empregadores estão autorizados por este instrumento normativo a adotar “Sistema Alternativo Eletrônico” para marcação do horário de trabalho de seus empregados.

**Parágrafo primeiro:** Conforme estabelecido no Artigo 3º, da Portaria Nº 373/2012, acima referida, o “Sistema Alternativo Eletrônico”, quando adotado pelo empregador na forma desta cláusula, não admitirá:

I - restrições à marcação do ponto;

II - marcação automática do ponto;

III - exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e

IV - a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

**Parágrafo segundo:** Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão:

I - estar disponíveis no local de trabalho;

II - permitir a identificação de empregador e empregado; e

III - possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

**Parágrafo terceiro:** Para a adoção de sistema alternativo de ponto a empregadora poderá utilizar os “softwares” e respectivos equipamentos telemáticos existentes no mercado, para controle e tratamento dos dados coletados pelos equipamentos destinados aos registros de jornada de trabalho.

**Parágrafo quarto:** Os empregados poderão, individualmente, solicitar aos empregadores, a qualquer momento, as anotações de horários de trabalho cumpridos, efetuadas nos sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, sendo que em caso de divergência de entendimento a respeito dos horários assinalados, esta será preferencialmente resolvida diretamente entre o empregado e o responsável pelo setor respectivo.

**Parágrafo quinto:** Adotado o sistema alternativo eletrônico de controle de ponto ou “ponto web”, o empregador não poderá alterar criar ou praticar restrições à marcação do ponto, ficando permitida, entretanto, a simples pré-assinalação do período de intervalo conforme permite o art. 74, § 2º, da CLT.

**Parágrafo sexto:** O sistema alternativo de ponto adotado consignará a identificação do empregador e do empregado e estará a qualquer tempo disponível para consulta no local de trabalho e pela Internet, possibilitando, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

**Parágrafo sétimo:** Com a adoção do Sistema Alternativo de Marcação do Ponto acima estabelecido, desde que respeitados os termos Portaria/MTE nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, dispensará a utilização do “Registrador Eletrônico de Ponto”, afastando a sujeição às condições e sanções previstas na Portaria Nº 1510 de 21/08/2009 do MTE, em especial da utilização do REP – Registrador Eletrônico de Ponto.

**Parágrafo oitavo:** Com amparo na mesma Portaria 373/2011, em caráter experimental, poderá ser adotado pelos empregadores o chamado “ponto por exceção”, ou seja, a presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual, convencionada ou acordada vigente no estabelecimento, com marcação eletrônica apenas das exceções ao cumprimento da jornada normal, quais sejam, horas extras, faltas, atrasos ao serviço, compensações pontuais, etc. Nesse caso, deverá ser disponibilizada ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTAS. EXAMES. EMPREGADO ESTUDANTE**

As empresas abonarão as faltas cometidas por empregados estudantes, matriculados em estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido de qualquer grau, inclusive supletivo e vestibular, nos dias em que se realizarem exames escolares, sempre que, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas, o mesmo der conhecimento ao empregador de sua ulterior realização e com posterior comprovação dessa mesma realização, quando tais exames se realizarem dentro de seus horários de trabalho.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - HORAS EXTRAS**

As horas extraordinariamente prestadas serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento), inclusive aos sábados quando o contrato de trabalho contiver cláusula de compensação horária para supressão integral de trabalho neste dia.

**Parágrafo primeiro.** Qualquer que seja o dia da semana estabelecido para o gozo de repouso semanal remunerado, as horas nele trabalhadas serão remuneradas com 100% (cem por cento) de acréscimo, independentemente da legal remuneração desses dias, salvo as excedentes de quatro que serão remuneradas com 120% (cento e vinte por cento) de acréscimo. Não farão jus a remuneração especial acima acordada aqueles trabalhadores que não tiverem feito jus ao pagamento do repouso na respectiva semana.

**Parágrafo segundo.** As empresas se obrigam a fornecer lanche gratuito a seus empregados, sempre que, não havendo refeitório na obra ou fábrica, ou havendo não fornecer refeições, os houver convocado por escrito para a prestação de horas extras além das horas extras habituais.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DISPENSA PARA RETIRADA DO PIS**

O empregado, por ocasião da retirada do PIS, ficará dispensado do trabalho com direito à remuneração normal durante quatro horas consecutivas. Para os efeitos dessa cláusula, a empresa elaborará programa de dispensa de seus empregados que, após a retirada do PIS, obrigam-se a comprovar o respectivo recebimento. A dispensa aqui pactuada ocorrerá uma única vez ao ano.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONGRESSO DOS TRABALHADORES. DISPENSA DO TRABALHO**

Na vigência da presente convenção coletiva de trabalho, nos dias em que se realizar o Congresso dos Trabalhadores da Construção Civil promovido pelo sindicato dos trabalhadores, ficará dispensado do trabalho com direito a remuneração o empregado que for eleito para participar do referido Congresso. A dispensa aqui acordada beneficiará um empregado por empresa e desde que esta tenha mais de 20 (vinte) empregados, devendo a dispensa ser solicitada com 15 (quinze) dias de antecedência.

**Saúde e Segurança do Trabalhador**

**Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - REFEITÓRIOS E SANITÁRIOS**

As empresas providenciarão a instalação de refeitórios e sanitários em suas obras ou fábricas, na forma estabelecida pela Portaria 3214/78 do então Ministério do Trabalho. Para os canteiros de obras ou fábricas que não se enquadrem na citada Portaria, deverá ser providenciado local protegido com mesas e bancos para os trabalhadores efetuarem suas refeições, no prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias após o registro da presente convenção junto ao Ministério da Economia, sob pena de uma multa mensal no valor prevista na presente convenção em favor do primeiro conveniente.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - MATERIAL DE PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas ficam obrigadas a manter em seus canteiros de obras ou fábricas materiais necessários a prestação de primeiros socorros com soro fisiológico, gaze esterilizada, esparadrapo, ataduras, luvas esterilizadas, tesoura, maca e material para imobilização de acidentados. Na hipótese de descumprimento da obrigação, o primeiro conveniente notificará a empresa a cumprir tal obrigação em 72 (setenta e duas) horas, sob pena de a mesma incidir a multa prevista no presente instrumento coletivo de trabalho, revertida em favor do sindicato obreiro e devida até o cumprimento da obrigação.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - MESTRE DE OBRAS. CONTRATAÇÃO**

Sempre que o efetivo de uma obra ultrapassar a 100 (cem) homens, a empresa se obriga a ter contratado, no respectivo canteiro, um mestre de obras. A redução do efetivo dessa mesma obra a um número inferior ao acima fixado autorizará a inexistência de mestre de obras.

#### **Equipamentos de Proteção Individual**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

As empresas se obrigam a fornecer, gratuitamente, a seus empregados os EPIs previstos na Portaria 3214/78, bem como cintos de segurança que disponham dos respectivos CAs. Na medida de suas conveniências, fica recomendado às empresas o uso de cinto de segurança tipo **para quedas** que igualmente, disponham de CA. O não uso ou uso inadequado dos EPIs fornecidos autorizará o empregador a demitir o empregado por justa causa, desde que, antes, tenha sido o trabalhador punido com duas advertências escritas, nas quais deverão constar a determinação e a forma de uso do respectivo EPI, bem como tenha sido o empregado treinado ao uso adequado do respectivo EPI.

**Parágrafo único.** As entidades ora convenientes, em conjunto, se comprometem a desenvolver campanhas semestrais de conscientização dos trabalhadores quanto à importância do uso de equipamentos de proteção.

#### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - VESTIMENTAS DO TRABALHADOR**

Considerando os termos constantes do item 18.37.3 da Norma Regulamentadora NR-18, da Portaria MTb nº 3.214/78, e não havendo necessidade da utilização de uniformes, o empregador fornecerá gratuitamente aos seus empregados as vestimentas de trabalho, sendo permitido o uso de bermudas, camisetas, etc., desde que adequadas às condições climáticas, recomendando-se, para fins de negociação entre a empresa e seus empregados a análise do Quadro de Delimitação de E.P.I. e Uniforme por Cargos, elaborada e aprovada pelo Comitê

Permanente Regional sobre Condições e Meio Ambiente do Trabalho na Indústria da Construção, CPR/RS.

#### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CIPA**

As empresas permitirão que o primeiro conveniente assista a eleição dos membros das CIPAs, comunicando àquela entidade, com antecedência de 10 (dez) dias, data, horário e local da eleição.

#### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS DEMISSIONAIS**

Em conformidade com as disposições da NR 7, da Portaria 3214/78, o exame médico demissional será obrigatoriamente realizado até a data da rescisão, caso o último exame médico ocupacional tenha sido realizado a mais de 180 dias.

#### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS / ODONTOLÓGICOS**

As empresas se obrigam a reconhecer os atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais credenciados pelo sindicato dos trabalhadores, sempre que emitidos em subordinação à legislação que regula seus aspectos formais.

**Parágrafo único.** A comprovação, através de atestados médicos e ou odontológicos, de justificativa para ausências ao serviço cometidas pelos empregados, somente poderá ocorrer até 30 (trinta dias) contados do último dia de ausência justificado pelo respectivo atestado, sob pena de perda do direito de justificar as respectivas faltas, inclusive em juízo.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONDIÇÕES PARA INDICAÇÃO DE MÉDICO DO TRABALHO**

As empresas com mais de 10 (dez) empregados e com até 20 (vinte) empregados, estão desobrigadas de indicar médico do trabalho coordenador, nos termos do item 7.3.1.1.2 da NR-7 da Portaria nº 3.214/78.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - MÉDICO E ENGENHEIRO DE SEGURANÇA**

As empresas comunicarão ao sindicato profissional, após o início da obra, os nomes dos médicos e engenheiros de segurança responsáveis pela mesma, na hipótese de estar a empresa obrigada a manter em seus quadros, profissionais daquela especialidade.

### **Campanhas Educativas sobre Saúde**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CAMPANHAS INTERNAS**

As entidades sindicais recomendam às empresas que estas realizem, na vigência da presente convenção, campanhas internas de combate ao fumo e contra o uso do aparelho celular em canteiros de obra.

### **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CURSOS DIVERSOS**

As empresas facilitarão a seus empregados a realização de cursos patrocinados pelo sindicato dos trabalhadores em convênio com o sindicato patronal. Na hipótese de os empregados virem a participar dos cursos acima o seu empregador indenizará o sindicato laboral em um valor equivalente a 16 (dezesesseis) horas de trabalho/ano do respectivo empregado, na proporção de um trabalhador para cada 30 (trinta) empregados de canteiros de obras ou fábrica. Esses cursos somente poderão se realizar fora dos horários normais de trabalho dos empregados e os que deles participarem deverão apresentar às empresas o respectivo comprovante de participação.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - CURSOS OU PALESTRAS DE PREVENÇÃO**

As empresas ficam obrigadas a promover, durante a vigência da presente convenção, no mínimo, um curso ou uma palestra a seus empregados sobre prevenção de AIDS, de cólera e de combate ao uso de drogas.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - CURSOS DE HIGIENE E SEGURANÇA**



Todas as empresas se obrigarão, na vigência da presente convenção, e desde que tenham empregados lotados em canteiros de obras, a promover no mínimo uma vez, curso de higiene e segurança do trabalho com carga horária de no mínimo 06 (seis) horas aula efetivas de curso, sob pena de incidir a empresa inadimplente na multa prevista no presente instrumento coletivo de trabalho em favor do sindicato dos trabalhadores. As empresas que tenham CIPA organizada deverão ministrar esse curso a empregados em número, no mínimo, igual ao de membros titulares e suplentes da respectiva CIPA, enquanto que, para aquelas que não tenham CIPA organizada o número de empregados que deverá realizar o curso deverá ser igual, no mínimo a 10% (dez por cento) do efetivo de empregados lotados em canteiro de obras. O curso poderá ser promovido pela própria empresa ou patrocinado pela FUNDACENTRO, Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social, SESI, SENAI ou Instituto Sindical de Formação Profissional. O primeiro conveniente notificará a empresa para que a mesma realize o curso ou informe a razão pela qual não o realizou e somente após o desatendimento da obrigação é que se tornará devida a multa acima, cujos recursos serão utilizados pelo primeiro conveniente na realização do curso que a empresa deixou de realizar.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CURSOS NA SEDE DA ESCOLA PROFISSIONAL DA CONSTRUÇÃO CIVIL**

As empresas poderão utilizar a Escola Sindical da Construção Civil, mantida pelo sindicato dos trabalhadores, para que seus empregados realizem cursos, desde que previamente acordado com a direção da mesma, sem prejuízo da remuneração normal destes trabalhadores.

#### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ACIDENTE DO TRABALHO. RESPONSABILIDADES**

Todo e qualquer prejuízo sofrido pelo empregado em face da negativa infundada da empresa de encaminhá-lo ao benefício previdenciário acidentário, será suportado por esta, salvo se, no tempo, o órgão previdenciário proceder ao devido ressarcimento dos prejuízos sofridos.

#### **Relações Sindicais**

#### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DESCONTOS E ANOTAÇÕES NA CTPS. PRAZO**

As empresas se obrigam a efetuar o desconto da contribuição negocial laboral prevista nessa convenção e a proceder a respectiva anotação na CTPS do empregado, independentemente da

data de admissão, recolhendo o valor descontado aos cofres do sindicato profissional em até 45 (quarenta e cinco) dias contados da data de admissão do empregado.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - MENSALIDADES DO SINDICATO DOS TRABALHADORES. DESCONTOS**

As empresas deverão efetuar de seus empregados descontos mensais e relativos às mensalidades sociais devidas ao sindicato profissional por parte dos associados da entidade, comprometendo-se a recolher o valor descontado ao mesmo sindicato até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao do desconto. O não recolhimento no prazo aqui implicará na aplicação de uma multa de 20% (vinte por cento) sobre o valor descontado e não recolhido. Para viabilizar o cumprimento da obrigação aqui contida, o sindicato laboral comunicará, por escrito, à empresa a relação dos empregados desta que forem seus associados. Apenas nos primeiros trinta (30) dias após o vencimento, a referida multa será cobrada de forma proporcional aos dias de atraso.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2021 a 31/05/2022**

A Contribuição aprovada em Assembleia dos Trabalhadores, cuja ata segue anexa, aprovou a Pauta Reivindicatória para a renovação convencional, da qual participaram associados e não associados, com fundamento no Artigo 513 – alíneas “a” e “e”, da C.L.T e incisos III, IV e VI, do Artigo 8º. da Constituição Federal, quando cientificados acerca da destinação da referida contribuição à manutenção dos serviços relativos às negociações coletivas de trabalho e de orientação e defesa dos direitos alcançados, assim como o de garantir o cumprimento das cláusulas da presente; bem como considerando o princípio da livre negociação e da autonomia e prevalência da vontade coletiva, foi deliberado pela categoria profissional que todas as empresas representadas pelo Sindicato Patronal, **deverão descontar dos salários dos trabalhadores associados ao Sindicato Laboral, e dos trabalhadores que derem sua expressa e individual autorização**, a Contribuição Negocial no valor equivalente a 1,5 % (um virgula cinco por cento) do salário base mensal dos meses de julho/2021 a maio/2022 e Gratificação Natalina/2021, com vencimento até o dia 05 (cinco) de cada mês subsequente ao mês do desconto da contribuição, em favor do Sindicato dos Trabalhadores dos Trabalhadores da Construção de Civil. Referida deliberação na Assembleia ocorreu de forma que a prévia e expressa autorização dos empregados, prevista no inciso XXVI, do artigo 611-B, da CLT, pela maioria dos presentes. A solenidade foi aberta a todos os integrantes da categoria profissional, porque as cláusulas deste instrumento são de aplicação geral e compulsórias, beneficiando todos os integrantes da categoria, prevalecendo assim, o voto dos presentes, como ocorre com qualquer outra cláusula posta em debate.

**Parágrafo primeiro.** O não cumprimento da obrigação ora pactuada em seus valores e datas acima, implicará na aplicação de uma multa de 20% (vinte por cento) sobre o valor não recolhido além da atualização dos valores devidos (principal e multa) pelo índice de correção aplicado aos débitos trabalhistas.

**Parágrafo segundo.** Será de inteira responsabilidade do Sindicato Profissional eventual devolução exigida pelo trabalhador não associado, em decorrência de discordância por ele manifestada em tempo hábil, na hipótese da empresa, sem ter conhecimento da discordância, ter procedido ao desconto e recolhido ao Sindicato Profissional.

**Paragrafo terceiro.** Na hipótese de Ação Judicial ou extrajudicial para haver o pagamento dos valores devidos, a correção acima convencionada será compensada no valor da correção monetária que vier a ser decretada em decisão final, assim como as despesas com honorários advocatícios correrão por conta da empresa inadimplente.

**Paragrafo quarto.** Está cláusula é de inteira responsabilidade do Sindicato dos trabalhadores excluindo-se de qualquer encargo o sindicato patronal conveniente.

**Paragrafo quinto.** Na eventualidade de alguma empresa da categoria econômica ser demandada judicialmente por trabalhadores integrantes da categoria profissional visando o ressarcimento do valor referido na presente cláusula, poderá a empresa requerer sua defesa a denunciação a lide do sindicato dos trabalhadores, para que este venha responder pela demanda no tocante ao referido ressarcimento. Na ocorrência disso, aceita o sindicato dos trabalhadores convenientes, desde já, a sua condição de responsável pela devolução do desconto reclamado, no caso de condenação da empresa, desde que tenha o empregador procedido a afetiva defesa judicial.

**Paragrafo sexto.** Na eventualidade das entidades sindicais convenientes serem demandadas conjuntamente em ações anulatórias junto ao Tribunal Regional do Trabalho, tendo como objeto a anulação da presente cláusula e/ou devolução dos respectivos valores descontados pelas empresas e recolhidos à entidade sindical laboral, o sindicato dos trabalhadores conveniente se responsabiliza pelas consequências da decisão judicial, uma vez que tenha integrado a lide como réu ou denunciado, cabendo-lhe a devolução do valores determinada na decisão proferida, seja em sede de antecipação de tutela, seja por trânsito em julgado da sentença, após a publicação da decisão judicial.

**Parágrafo sétimo.** Em cumprimento ao despacho exarado pelo Juiz da 25ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, nos autos do Processo de Execução Provisória nº 0020655-52.2018.5.04.0025, a contribuição negocial estabelecida na presente cláusula, passa a ser obrigatória somente para os trabalhadores associados ao Sindicato laboral, e para aqueles trabalhadores que o autorizarem de forma expressa e individual. a presente cláusula vigorará, desta forma, até que haja decisão definitiva da Ação Civil Pública nº 0020005-44.2014.5.04.0025 promovida pelo Ministério Público do Trabalho, ou que legislação superveniente venha possibilitar desconto da contribuição assistencial e ou negocial de todos os empregados da categoria da construção civil representada pelo Sindicato Laboral.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL.**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2021 a 31/05/2022**

Para fazer frente aos serviços prestados pelo Sindicato Patronal conveniente às empresas integrantes da categoria econômica, em especial à manutenção de sua estrutura administrativa e técnica necessária para o enfrentamento da negociação coletiva de trabalho, tal como prevê a Constituição Federal, e que resultou na presente Convenção Coletiva de Trabalho; bem como

para defesa dos interesses das referidas empresas em relação às condições negociadas com agilidade e qualidade frente às **Medidas Provisórias nº 1.045 e 1.046, ambas de 27/04/2021**, fica estabelecida, conforme deliberação tomada em Assembleia Geral Extraordinária do Sindicato Patronal, uma Contribuição Negocial Patronal em benefício desta entidade, a ser paga por todas as empresas integrantes da categoria econômica, associadas, ou não. Referida Contribuição Negocial deverá ser recolhida pelas empresas integrantes da categoria econômica em duas parcelas, cada uma no equivalente ao total de um dia dos salários de todos os integrantes da empresa, referente à JUNHO/2021 e NOVEMBRO/2021.

**Parágrafo primeiro:** A referida contribuição terá como base de cálculo o número de integrantes na empresa, e, ou, o total da folha de pagamento dos meses de junho e novembro de 2021. Entende-se por integrante da empresa, o empregado com contrato de trabalho em vigor nesta data, diretores e sócios, observando-se a seguinte regra:

a) Empresas com até 5 (cinco) integrantes, recolherão o valor mínimo de **R\$ 200,00 (duzentos reais)** em cada parcela referida no “caput” desta cláusula;

b) Empresas com mais de 05 (cinco) integrantes, recolherão o valor correspondente a um dia de salário de todos os integrantes, sendo o valor mínimo de contribuição, nesse caso, de **R\$ 1.050,00 (um mil e cinquenta reais)**, e o máximo de **R\$ 12.720,00 (doze mil, setecentos e vinte reais)** em cada parcela.

**Parágrafo segundo:** Será concedido o benefício do desconto de 10% (dez por cento) para as EMPRESAS ASSOCIADAS ao SINDUSCON-RS, e que estejam em dia com os seus recolhimentos.

**Paragrafo terceiro.** O recolhimento das parcelas de contribuição deverá ser realizado através de boleto emitido pela entidade sindical patronal, e endereçado às empresas, previamente, sendo que o pagamento em atraso, ou até mesmo o não cumprimento da obrigação sujeitará a empresa inadimplente a multa de 20% (vinte por cento) sobre o valor não pago pela empresa.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DAS CONTRIBUIÇÕES PREVISTAS NA PRESENTE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2021 a 31/05/2022**

Conforme deliberação em Assembleia Geral Extraordinária, a categoria profissional representada pelas Entidades Sindicais dos Trabalhadores, ora convenientes, deliberou pela instituição da **contribuição negocial** em 2021.

**Parágrafo único:** As entidades ora convenientes se comprometem a promover estudos no sentido de fomentar fontes de custeio de arrecadação em prol das entidades convenientes, com o fito de substituir em instrumentos coletivos futuros as espécies de contribuições até então existentes aos Sindicatos Profissional e Patronal.

**Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas permitirão ao sindicato dos trabalhadores a colocação de um quadro de aviso em suas obras ou fábricas, sendo que sua colocação e dimensões ficará ao arbítrio das respectivas empresas.

### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - PRINCÍPIO DA COMUTATIVIDADE**

O princípio que norteou a presente Convenção é o da comutatividade, tendo as partes transacionado direitos para o alcance do equilíbrio necessário para viabilizar o acordo. As partes se declaram satisfeitas pelo resultado alcançado; declaram também que eventual direito flexibilizado numa cláusula contou com a correspondente compensação em outra, de modo a tornar o presente instrumento um conjunto de regras interligadas e harmônicas.

**Parágrafo primeiro.** Toda e qualquer dúvida emergente da interpretação das condições contidas nessa CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO serão dirimidas por comissão paritária formada por integrantes das entidades aqui convenientes, cuja Comissão será, especialmente, constituída, aos efeitos de resolver a dúvida surgida. Não serão resolvidas pela comissão aqui prevista as dúvidas que resultem, exclusivamente, da aplicação das condições contidas na presente convenção que deverão ser dirimidas pelo Poder Judiciário Trabalhista.

**Parágrafo segundo.** As entidades aqui convenientes deverão criar a comissão paritária prevista no parágrafo primeiro acima, em até quarenta e oito horas contadas da reclamação formalizada junto a qualquer uma das entidades aqui celebrantes, comissão essa que terá o prazo de quinze dias para a edição de parecer acerca do conflito havido. O desatendimento a esse prazo terá o significado de autorizar o interessado a adotar as medidas que entender cabíveis.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - ABRANGÊNCIA DA CONVENÇÃO**

A presente convenção coletiva de trabalho regerá, na base territorial indicada no preâmbulo deste instrumento, as relações individuais de trabalho mantidas entre os trabalhadores representados pelo primeiro conveniente, e as empresas representadas pelo segundo conveniente.

**Parágrafo único.** Entre os empregados abrangidos pela presente convenção, encontram-se aqueles empregados pertencentes à área administrativa da empresa, e aqueles empregados lotados em canteiros de obra, cujas funções não estejam mencionadas na presente convenção.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULA DA CONVENÇÃO**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2021 a 31/05/2022**

Pelo descumprimento de qualquer cláusula deste instrumento, será devido pelo infrator, em favor do primeiro conveniente, uma multa de **R\$ 319,70** (trezentos e dezenove reais e setenta centavos), independentemente de permanecer a obrigatoriedade de cumprimento da cláusula infringida.

**Parágrafo único.** A multa, a que se refere o *caput* desta cláusula, não será aplicada em relação àquelas cláusulas que já contenham previsão de penalidade pelo descumprimento.

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - ALTERNATIVAS PARA O PERÍODO DE PANDEMIA.**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2021 a 31/05/2022**

Considerando a necessidade e a urgência de se estabelecer condições de trabalho, visando a imediata proteção de trabalhadores, empresas e comunidade em geral, frente a situações de emergência pública, como a da pandemia provocada pelo novo *Coronavírus* (Covid-19); considerando o atendimento à campanha mundial de prevenção à COVID-19, recomendada enfaticamente pela OMS – Organização Mundial de Saúde, bem como por autoridades nacionais e globais constituídas, para redução de risco de contaminação pelo novo *Coronavírus*; e, considerando as Medidas Provisórias nº 1.045/2021 e 1046/2021; as partes convenientes estabelecem, em caráter extraordinário e emergencial, durante a vigência da presente cláusula, as seguintes condições:

**I – RESTRIÇÕES E POSTERGAÇÃO A VIAGENS NACIONAIS E INTERNACIONAIS EM TRANSPORTE COLETIVO.** De forma extraordinária e emergencial, em razão da pandemia decorrente da COVID-19, e de outras situações de emergência pública, e durante a vigência da presente cláusula, as empresas deverão providenciar no sentido de evitar a realização de viagens de empregados a serviço, para outros Estados e Países, que imponham a necessidade de utilização de transportes de caráter coletivo (aviões, ônibus, etc), adotando critério no sentido de restringir tais viagens, ou postergá-las para um momento mais seguro, no futuro.

**1.a)** Eventual impossibilidade de restrição ou de adiamento de viagens de empregados a serviço, consideradas urgentes pelas empresas, deverão ser avaliadas pela diretoria de cada

empresa, mas sempre tendo como norte o respeito à saúde do empregado e a contenção do risco de contágio pelo novo *Coronavírus*.

**II – FÉRIAS INDIVIDUAIS OU COLETIVAS.** De forma extraordinária e emergencial, em razão da pandemia decorrente da COVID-19, as partes estabelecem que as férias individuais e coletivas, na vigência desta cláusula, poderão ser comunicadas pelo empregador aos trabalhadores e autoridade competente se for o caso, com dois (02) dias de antecedência, sem quaisquer outras formalidades, contagens especiais e exigências formais, considerando a situação emergencial aqui tratada, motivo pelo qual poderá ser estabelecido pelo empregador o dia de início do gozo das férias em qualquer dia da semana, com exceção de sábados e domingos, ou seja, as férias não poderão ter início nesses dias.

**2.a.** Em relação às duas modalidades de férias o pagamento poderá ser realizado pelo empregador até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias (considerando o art. 9º da Medida Provisória nº 1.046, de 27/04/2021).

**2.b.** As férias poderão ser concedidas pelo empregador de forma antecipada, independentemente de ter sido completado o respectivo período aquisitivo, considerando o caráter emergencial desta cláusula.

**2.c.** Na hipótese de férias coletivas, ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação ao sindicato laboral (considerando o art. 13 da Medida Provisória nº 1.046, de 27/04/2021).

**III – REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO (COM LIMITE DE 40%).** De forma extraordinária e emergencial, em razão da pandemia decorrente da COVID-19, e durante a vigência desta cláusula, será lícito ao empregador reduzir os salários e jornada dos empregados, em setor, setores ou por estabelecimento, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo a redução, entretanto, ser superior a 40% (quarenta por cento), respeitado, em qualquer caso, o valor do salário hora de cada empregado.

**3.a.** A adoção pelo empregador da redução de jornada e salário poderá ser adotada parcialmente, em setor ou setores da empresa, e não se incompatibiliza com a adoção pela empresa de banco de horas para outros setores, inclusive em relação ao disposto nos incisos V (DISPENSA DOS SERVIÇOS PARA POSTERIOR COMPENSAÇÃO) e VII (BANCO DE HORAS/ COMPENSAÇÃO DE HORAS EM CARÁTER EXTRAORDINÁRIO) desta cláusula.

**3.b.** A redução de jornada e salário, prevista neste item III, se faz necessária em relação às hipóteses em que o empregador não enquadrar os seus contratos individuais de trabalho na forma da Medida Provisória nº 1.045 de 27/04/2021.

**IV – ALTERNATIVAS PREVISTAS NA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.045 DE 27/04/2021 – REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIO E SUSPENSÃO**

## **TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO – COM O BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA (BEM).**

**4.a.** O objeto deste item IV, é permitir expressamente aos empregadores aqui representados pelo Sindicato Patronal conveniente a utilização das regras e modalidades contidas na Medida Provisória nº 1.045 de 27/04/2021 para todos os seus trabalhadores, independentemente de faixas salariais, permitindo, igualmente, a adoção da suspensão temporária dos contratos de trabalho ou a redução de jornada e salários, sempre por acordos individuais, que são, porém, desde já ratificados pelo Sindicato dos Trabalhadores convenientes.

**4.b.** Fica certo que a adoção pelo empregador da redução proporcional de jornada de trabalho e salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho poderão ser adotadas de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, nos termos da Medida Provisória nº 1.045 de 27/04/2021.

**4.c.** As alternativas previstas neste item IV, não se aplicam em relação aos contratos individuais com:

4.c.1. Empregados que estiverem em gozo de benefício previdenciário do Regime Geral de Previdência ou dos Regimes Próprios;

4.c.2. Empregados que estejam gozando de seguro desemprego;

4.c.3. Empregados que estejam com seus contratos suspensos em virtude de participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, em conformidade com o disposto em eventual acordo coletivo celebrado entre o empregador e o seu empregado, para este fim, percebendo bolsa de qualificação profissional, nos termos do artigo 2º da Lei nº 7.998, de 1990.

**4.d. REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO.** Durante as situações de emergência, decorrentes da pandemia gerada pelo novo *Coronavírus* (COVID-19), o empregador poderá, por acordo individual de trabalho, e independentemente do valor dos salários dos seus empregados, adotar a redução de jornada e de salários de seus empregados, exclusivamente nos percentuais de 25%, 50% e 70%, pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias.

**4.d.1.** A adoção pelo empregador da redução de jornada e salário poderá ser adotada de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, e não se incompatibiliza com a adoção pela empresa de banco de horas, previsto no item VII (*BANCO DE HORAS/COMPENSAÇÃO DE HORAS EM CARÁTER EXTRAORDINÁRIO*), da presente cláusula.

**4.d.2.** O empregador deverá informar ao Sindicato Laboral e ao Ministério da Economia, a redução da jornada e de salários, no prazo de 10 dias da data assinatura do respectivo acordo individual de trabalho.

**4.d.3.** A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contado:

4.d.3.1. da cessação do estado de calamidade pública;



4.d.3.2. da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e redução pactuado; ou

4.d.3.3. da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

**4.e. SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO.** Durante as situações de emergência, decorrentes da pandemia gerada pelo novo *Coronavírus* (COVID-19), o empregador poderá estabelecer, por acordo individual de trabalho, e independentemente do valor dos salários dos seus empregados, a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias, nos termos da Medida Provisória nº 1.045 de 27/04/2021.

4.e.1. O tempo máximo de suspensão temporária do contrato de trabalho, não poderá ser superior a cento e vinte dias.

4.e.2. O empregador deverá informar ao Sindicato Laboral e ao Ministério da Economia, a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de 10 (dez) dias da data assinatura do respectivo acordo individual de trabalho.

4.e.3. O empregado com contrato suspenso temporariamente por força da MP 1.045/2021 não poderá prestar serviços durante o período de suspensão contratual, mesmo que parcialmente por meio de teletrabalho, à distância ou de forma remota.

4.e.4. Caso a empresa queira restabelecer as atividades do empregado antes do término do período estabelecido para a suspensão, deverá formalizar a antecipação do fim da suspensão, o observando as regras a respeito contidas no item “4.d.3” deste item IV.

**4.f. COMUNICAÇÕES DO EMPREGADOR AO MINISTÉRIO DA ECONOMIA.** Nos termos do artigo 5º, parágrafo quarto da Medida Provisória nº 1.045/2021, ato do Ministério da Economia disciplinará a forma de transmissão das informações e comunicações pelo empregador, assim como de concessão e pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

**4.g. OUTRAS REGRAS PARA ADOÇÃO DA REDUÇÃO DE JORNADA E DE SALÁRIO E/OU SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.** Para adoção das condições emergenciais previstas na Medida Provisória 1.045/2021, seja redução de jornada e salário, seja suspensão do contrato de trabalho, deverão ser observadas, ainda, as seguintes regras e condições:

**4.g.1.** As empresas informarão aos trabalhadores abrangidos a partir de carta proposta clara e de fácil entendimento, a adoção das modalidades mencionadas, devendo o regime ajustado ter início somente 48 (quarenta e oito) horas após a assinatura do acordo escrito com o trabalhador.

**4.g.2.** No prazo de 10 (dez) dias, a empresa que adotar um ou outro regime deverá comunicar o referido ato ao Sindicato dos Trabalhadores ora conveniente e ao Ministério da Economia;

**4.g.3.** A qualquer tempo, caso a empresa entenda que deva cancelar qualquer dos regimes previstos neste instrumento, poderá ela fazê-lo, seja em relação a todos os acordos realizados, seja em relação a parte deles, informando aos empregados com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas o retorno às normais atividades. A comunicação aos empregados poderá se dar por qualquer meio eficaz, inclusive por meio eletrônico/digital.

**4.g.4.** No caso de ocorrer o cancelamento previsto no subitem “4.g.3”, acima, a empresa deverá comunicar sua decisão ao Sindicato Profissional com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, utilizando qualquer meio eficaz, inclusive meio eletrônico/digital.

**4.g.5.** Nos termos da MP 1.045/2021, as empresas que fecharam o ano-calendário 2019 com receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais, somente poderão suspender os contratos de trabalho com base neste instrumento coletivo de trabalho, mediante pagamento de **ajuda compensatória mensal**, no valor mínimo equivalente a 30% (trinta por cento) sobre o valor do salário-base do empregado acordante, arcando o Governo Federal com 70% do valor do seguro-desemprego, conforme quadro abaixo:

<b>Receita bruta da empresa</b>	<b>Ajuda compensatória mensal paga pelos empregados</b>	<b>Valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda</b>
<b>Até R\$ 4,8 milhões</b>	Não obrigatória	100% do seguro desemprego
<b>Mais de R\$ 4,8 milhões</b>	Obrigatório 30% do salário do empregado	70% do seguro desemprego

**4.g.6.** Para suspensão temporária do trabalho, o acordo individual com os empregados deverá ser feito sempre por escrito, devendo o documento cumprir as exigências previstas na MP 1.045/2021, referindo, claramente, o regime de suspensão que as partes estão elegendo.

**4.g.7.** O acordo individual entre empregado e empregador deverá ter a qualificação das partes, com nome completo, CPF, CNPJ, denominando as partes com as expressões EMPREGADO(a) e EMPREGADOR, respectivamente, no decorrer do instrumento de acordo.

**4.g.8.** Considerando-se o ajuste ora firmado, deve ser mencionada a existência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como o fato de o acordo estar sendo firmado nos termos da MP 1.045/2021, recomendando-se o título “ACORDO PARA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO – COVID-19- MP 1.045/2021.

**4.g.9.** O instrumento de acordo deverá, ainda, estabelecer, de forma clara, exhaustiva e de fácil entendimento, as condições de remuneração e de benefícios preservados ao empregado.

**4.g.10.** O prazo de duração de vigência estabelecido pelas partes, deverá ser claramente apontado no acordo, observando os limites máximos de 120 (cento e vinte) dias para a suspensão temporária do contrato de trabalho e para a redução de jornada e de salário, nos termos da MP 1.045/2021.

**4.g.11.** Para facilitar a adoção da modalidade de suspensão do contrato de trabalho as partes sugerem a adoção do **modelo integrado de Carta-Proposta, Declaração de Aceitação da Proposta e Acordo de Suspensão do Contrato de Trabalho, conforme Anexo I** desta Convenção Coletiva de Trabalho, que poderá ser adaptado à medida da necessidade de cada empresa.

**4.g.12.** Igualmente, para facilitar o acordo para adoção da redução da jornada e salário com base no presente instrumento, as partes sugerem a adoção do modelo de acordo, conforme **Anexo II**, que poderá ser também adaptado conforme necessidade da empresa.

**V – DISPENSA DOS SERVIÇOS PARA POSTERIOR COMPENSAÇÃO.** De forma extraordinária e emergencial, em razão da pandemia decorrente da COVID-19, e durante a vigência desta cláusula, as empresas poderão, a qualquer tempo, suspender temporariamente as suas atividades, pelo tempo que considerarem necessário, interrompendo a prestação de serviços dos empregados, garantindo, porém, o pagamento normal dos salários.

**5.a.** Quando do retorno dos empregados ao serviço, poderá ser exigido pelo empregador que a duração normal da jornada seja acrescida de mais 02 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que a jornada não exceda de 10 (dez) horas diárias, independentemente de qualquer autorização administrativa.

**5.b.** Fica garantido aos empregados e empregadores, ajustarem diretamente e livremente o regime de compensação de horas, com duração de até 6 (seis) meses, mediante acordo individual de trabalho, na forma do art. 59, parágrafos 2º e 5º da CLT, com dispensa do empregado do trabalho para posterior compensação de jornada de trabalho.

**5.c.** As regras relativas a extensão de jornada para compensação de horas previstas nesta cláusula, serão válidas independentemente de a atividade ser ou não insalubre, e independem de licença prévia das autoridades competentes, conforme permite o art. 611-A, inciso XIII, da CLT.

**VI – EXTINÇÃO DA EMPRESA POR MOTIVO DA PANDEMIA.** De forma extraordinária e emergencial, em razão da pandemia decorrente da COVID-19, e durante a vigência desta cláusula, com amparo no art. 502 da Consolidação das Lei do Trabalho, caso ocorra necessidade imperiosa de encerramento da empresa ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, em razão dos efeitos da pandemia provocada pelo novo *Coronavírus*, será assegurada a este, quando despedido, tão somente uma indenização na forma seguinte:

**6.a.** se for estável, a indenização observará os arts. 477 e 478 da CLT;

**6.b.** não tendo direito à estabilidade, a indenização corresponderá à metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa;

**6.c.** havendo contrato por prazo determinado, a indenização será aquela a que se refere o art. 479 da CLT, reduzida igualmente à metade.

## **VII – BANCO DE HORAS/ COMPENSAÇÃO DE HORAS EM CARÁTER EXTRAORDINÁRIO.**

De forma extraordinária e emergencial, em razão da pandemia decorrente da COVID-19, e durante a vigência desta cláusula, e por motivo de força maior, empresas e trabalhadores poderão estabelecer banco de horas ou regime de compensação de horas, de natureza extraordinária e temporária para atender à intenção contida nesta cláusula, mesmo em setor ou setores da empresa.

**7.a.** O número de horas que poderá ser objeto de compensação no banco de horas ficará limitado a 220 (duzentas e vinte) horas por mês, sendo que a compensação de horas deverá ser cumprida pelo trabalhador em até 10 (dez) meses, a contar do início de vigência do banco de horas.

**7.b.** O critério de contagem para efeito de compensação de horas junto ao banco de horas, será o de “hora por hora”, mantendo-se, neste caso, o salário pago integralmente pelo empregador, excetuando-se o domingo ou dia destinado ao repouso semanal.

**7.c.** A compensação para efeito do banco de horas poderá ocorrer após a jornada diária regular, limitado ao máximo legal, e em até três sábados por mês, limitado em até cinco horas por sábado.

**7.d.** A utilização e prática do banco de horas pelas empresas e trabalhadores, previsto na presente cláusula não requer votação, nem realização de assembleia de aprovação em cada empresa, devido ao caráter de excepcionalidade e urgência, motivo pelo qual poderá ser aplicado pelas empresas mediante simples aviso aos empregados abrangidos.

**7.e.** As regras relativas a extensão de jornada para compensação de horas previstas aqui, serão válidas independentemente de a atividade ser ou não insalubre, e independem de licença prévia das autoridades competentes, conforme permite o art. 611-A, inciso XIII, da CLT.

**7.f.** Excepcionalmente, considerando que na vigência da convenção coletiva de trabalho 2020/2021 a empresa tenha adotado o sistema de banco de horas de caráter extraordinário / emergencial, em razão do período de pandemia decorrente da COVID-19, eventuais “horas débito”, ainda existentes no dia 31/05/2021, poderão ser compensadas a partir de 01/06/2021 pelo prazo de vigência da presente cláusula.

**7.g.** O prazo de vigência do sistema de banco de horas em caráter extraordinário, previsto na presente cláusula, ficará suspenso a partir da eventual determinação legal de paralisação das obras, sendo que a continuidade do prazo restante será contada a partir da liberação legal das obras.

**VIII – ALTERAÇÃO DE TRABALHO PRESENCIAL PARA TELETRABALHO.** De forma extraordinária e emergencial, em razão da pandemia decorrente da COVID-19, e durante a vigência da presente cláusula será admitida, sem restrições, a alteração da natureza da prestação de serviços de trabalho presencial para teletrabalho, ou seja, a alteração temporária da prestação de serviços pelos empregados, passando, esta, a ser fora das dependências do

empregador, inclusive com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, desde que a atividade empresarial assim o permita.

**8.a.** Ficam dispensados, excepcionalmente, durante a vigência desta cláusula, os requisitos formais para a alteração de trabalho presencial para teletrabalho, dispensando-se o aditivo contratual de que fala a legislação, bastando simples comunicação por escrito ao empregado quanto à alteração, por ser medida desejável e recomendável pela Organização Mundial da Saúde – OMS.

**8.b.** A recusa imotivada para a alteração contratual prevista nesta cláusula, será considerada ilegal, considerando a ocorrência da pandemia, que para ser combatida não admite a prevalência do interesse individual sobre o interesse coletivo.

**8.c.** Embora a adoção do sistema de teletrabalho previsto na presente cláusula tenha caráter extraordinário / emergencial, em razão da Pandemia decorrente da COVID-19, as empresas poderão estabelecer diretamente com o seu empregado os requisitos formais para a alteração de trabalho presencial para teletrabalho, se assim desejar, cabendo aos empregados observarem as instruções fornecidas pelos empregadores quanto à segurança e saúde do trabalho, sendo dispensada a assinatura do termo de responsabilidade previsto no parágrafo único do Art. 75-E da CLT.

**8.d.** Considerando as disposições do artigo 75-D, da CLT, para a alteração de trabalho presencial para teletrabalho, prevista na presente cláusula, deverá haver a assinatura de um termo específico, na forma de “termo aditivo ao contrato individual de trabalho”, onde conste os custos existentes em razão da aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como a forma de reembolso de despesas arcadas pelo empregado.

**8.e.** A empresa que optar pelo controle de jornada, inclusive de seus colaboradores que se encontrem em teletrabalho, poderão utilizar os meios alternativos de controle de jornada, nos termos previstos nesta Convenção.

**IX – AFASTAMENTOS DECORRENTES DA COVID-19.** De forma extraordinária e emergencial, em razão da pandemia decorrente da COVID-19, e durante a vigência da presente cláusula caso o serviço médico da empresa constate que um empregado esteja infectado pelo novo *Coronavírus*, deverá ela tomar as providências cabíveis para o afastamento desse trabalhador nos termos da lei e normas que estiverem em vigor no momento do afastamento.

**X – COVID-19 – EMPREGADOS APOSENTADOS.** Ajustam as partes que, enquanto durar a situação de emergência pública decorrente da pandemia gerada pela COVID-19, poderá ser implementada a redução de salário e jornada, bem como a suspensão do contrato de trabalho, nas mesmas condições firmadas na convenção coletiva de trabalho extraordinária / emergencial, e em seu respectivo termo aditivo, anexos à presente convenção, para empregado que receba benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social. Neste caso, não haverá a percepção pelo empregado

do Benefício Emergencial (BEm) previsto na Medida Provisória nº 1.045/2021, conforme os próprios termos da referida Medida.

**10.a.** Caberá ao empregador, na hipótese prevista no “caput” desta cláusula, efetuar o pagamento de quantia equivalente ao valor do benefício emergencial (BEm) que esse o empregado receberia se tivesse direito ao referido benefício.

**10.b.** A empresa e o trabalhador referido no “caput” dessa cláusula, poderão utilizar os modelos previstos no Termo Aditivo da convenção coletiva de trabalho emergencial / extraordinária, para a adoção das referidas alternativas de redução de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho.

**10.c.** Os prazos previstos nos instrumentos coletivos referidos no “caput” desta cláusula ficam prorrogados na forma da Medida Provisória nº 1.045/2021.

**XI – MEDIDAS ADMINISTRATIVAS DE PREVENÇÃO CONTRA O RISCO DE CONTÁGIO DO CORONAVIRUS.** Considerando a pandemia decorrente da COVID-19, cumpre às empresas orientarem os seus empregados a seguirem as regras básicas de prevenção contra o contágio do novo *Coronavírus*, como quanto ao uso de máscaras e de álcool em gel, a evitar a aglomeração de pessoas, além da orientação quanto a todos se submeterem à vacinação, considerando que a mera recusa individual e injustificada à imunização não poderá colocar em risco a saúde dos demais funcionários.

**11.1.** O empregador poderá exigir a comprovação de vacinação, considerando que tal medida é proteção de caráter coletivo, e não individual.

**11.2.** A falta de observância, pelo empregado, às orientações previstas no “caput” da presente cláusula, será objeto da penalidade de advertência. Na hipótese de reincidência o empregador poder aplicar, pelo mesmo motivo, nova penalidade de advertência ou de suspensão.

**11.3.** O empregado poderá se recusar a tomar vacina, desde que apresente o respectivo laudo médico comprovando a sua impossibilidade de receber o imunizante, cabendo ao empregador adotar medidas de afastamento desse empregado, do seu local de trabalho, evitando o risco de contágio aos demais empregados e colaboradores da empresa, considerando que a saúde é um bem coletivo.

**XII – CONTRIBUIÇÃO EMERGENCIAL AO STICC/POA.** Em razão da pandemia provocada pelo novo *Coronavírus* (Covid-19), considerando a necessidade de se estabelecer, urgentemente, novas condições de trabalho, visando a imediata proteção de trabalhadores, empresas e comunidade em geral, e enquanto durar as situações de emergência decorrentes da pandemia, ajustam as partes que a categoria econômica poderá optar pelos serviços essenciais, oferecidos pelo sindicato dos trabalhadores, na busca de amenizar os efeitos gerados pela pandemia, no sentido de analisar as situações especiais de cada empresa, e oportunizar, através de negociações coletivas de trabalho, condições diferenciadas daquelas previstas na Convenção Coletiva de Trabalho Extraordinária / Emergencial e em seus Termos Aditivos.

**12.a.** Para os efeitos exclusivos desta cláusula, em caráter excepcional e sem configurar, em qualquer hipótese, precedente invocável, e como forma exclusiva de amenizar os efeitos negativos da pandemia do COVID 19 sobre a remuneração dos trabalhadores, a empresa, neste ano, efetuará uma contribuição em favor do Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil de Porto Alegre, considerando os seguintes critérios:

12.a.1. Empresa com até 10 empregados representados pelo sindicato laboral, cota única no valor de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais).

12.a.2. Empresa mais de 10 e até 30 empregados representados pelo sindicato laboral, cota única no valor de R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais).

12.a.3. Empresa com mais de 30 empregados representados pelo sindicato laboral, cota única no valor de R\$ 650,00.

**12.b.** De acordo com o enquadramento, referido nos subitens "12.a.1", "12.a.2" e "12.a.3", acima, a empresa efetuará o pagamento de 50% do valor fixado para a cota até a data de 30/09/2021, sendo que o valor restante será realizado até a data de 31/12/2021.

GELSON SANTANA  
Presidente  
SIND DOS TRAB NAS IND CONST CIVIL P ALEGRE

AQUILES DAL MOLIN JUNIOR  
Presidente  
SIND DAS IND DA CONSTRUCAO CIVIL NO ESTADO DO R G S

**ANEXOS**  
**ANEXO I - MODELOS SUSPENSÃO TEMPORÁRIA CONTRATO TRABALHO**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - MODELO PARA REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO III - FORMULÁRIO COMUNICAÇÃO ABETURA CANTEIRO OBRAS**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO IV - ATA DA ASSEMBLEIA PATRONAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO V - ATA ASSEMBLEIA LABORAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.