

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS002596/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 14/07/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR036394/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.105530/2021-39
DATA DO PROTOCOLO: 13/07/2021

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

SINDICATO DOS OFICIAIS ELETRICISTAS E TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE INSTALACOES ELETRICAS, GAS, HIDRAULICAS E SANITARIAS DE PORTO ALEGRE, CNPJ n. 92.967.686/0001-02, 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 2022 e a data-base da categoria em 01º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **oficiais eletricistas**, com abrangência territorial em **Alvorada/RS, Cachoeirinha/RS, Canoas/RS, Gravataí/RS, Guaíba/RS, Porto Alegre/RS, Triunfo/RS e Viamão/RS**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS**

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:

PISOS SALARIAIS		
ENTRE 1º/06/2021 E 31/08/2021		
CATEGORIA	(R\$) POR HORA	(R\$) MENSAL
Ajudante	6,34	1.394,80
Meio Oficial	6,88	1.513,60
Oficial	8,12	1.786,40
Aprendiz	5,45	

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:

PISOS SALARIAIS		
A PARTIR DE 1º/09/2021		

CATEGORIA	(R\$) POR HORA	(R\$) MENSAL
Ajudante	6,58	1.447,60
Meio Oficial	7,13	1.568,60
Oficial	8,42	1.852,40
Aprendiz	5,65	

Parágrafo segundo. 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 terceiro. 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.

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

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

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:

PROPORCIONALIDADE (%)		
Admitidos até	SOBRE OS SALÁRIOS DE NOVEMBRO DE 2020:	
	A partir de 1º/06/2021	A partir de 1º/09/2021
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. 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.

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

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS - ALTERAÇÃO DA FREQUÊNCIA

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 SEXTA - 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 SÉTIMA - DESCONTOS DIVERSOS - AUTORIZAÇÃO

As empresas poderão efetuar de seus empregados, desde que expressamente autorizadas, descontos a título de 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, as mensalidades do sindicato laboral e taxas de convênios, e parcelas de mensalidade de financiamento referentes a instituições financeiras conveniadas com o Sindicato dos Trabalhadores.

Parágrafo único. O conjunto de descontos previstos nesta cláusula não poderá ser superior a 50% (cinquenta por cento) do salário líquido a ser percebido pelo empregado no final do mês.

CLÁUSULA OITAVA - DESCONTOS - ANOTAÇÕES NA CTPS

As empresas se obrigam a efetuar o desconto da contribuição da presente convenção coletiva de trabalho e a proceder a respectiva anotação na CTPS do empregado, independentemente da data de sua admissão, recolhendo o valor descontado aos cofres do sindicato laboral em até 45 (quarenta e cinco) dias contados da data de admissão do empregado.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA NONA - ANTECIPAÇÃO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, o décimo terceiro salário previsto no inciso VIII, do art. 7º, da Constituição Federal, disciplinado pelas Leis nºs 4.090/62 e 4.749/65, e Decreto nº 57.155/65, poderá ser antecipado mensalmente pelos empregadores.

Parágrafo Primeiro. Tal adiantamento mensal corresponderá a 1/12 (um doze avos) da remuneração mensal devida, desde que tenham sido trabalhados mais de quinze dias no mês, observados os preceitos legais que regem a matéria quanto a faltas legais e justificadas.

Parágrafo Segundo. As antecipações referidas substituem o adiantamento do décimo terceiro salário previsto no art. 3º do Decreto nº 57.155/65, bem como aquele previsto no art. 4º do mesmo diploma legal.

Parágrafo Terceiro. Optando por esta forma de antecipação, a empresa deverá pagar o primeiro duodécimo de antecipação mensal na folha seguinte ao mês do depósito da presente convenção coletiva de trabalho no Ministério da Economia, junto com as demais parcelas salariais, em parcela destacada sob a rubrica "Adiantamento – 13º Salário/Convenção".

Parágrafo Quarto. Até o dia 20 de dezembro do corrente ano, a empresa fará o pagamento do saldo relativo ao décimo terceiro, sob a rubrica "Saldo – 13º salário/Convenção", quando serão deduzidos os valores já adiantados pelo empregador mês a mês.

Parágrafo Quinto. Na hipótese de demissão por justa causa, os valores recebidos a título de adiantamento de 13º salário, na forma da presente cláusula, serão descontados do empregado ou compensados com eventuais haveres.

Parágrafo Sexto. Cumprida a cláusula integralmente pelo empregador, caso algum empregado ou órgão do poder público venha a questionar a validade da presente cláusula, ou a natureza da concessão, o Sindicato dos Trabalhadores se compromete a esclarecer, junto a esses órgãos, o efetivo interesse da categoria profissional na fixação desta cláusula.

Parágrafo Sétimo. Excluem-se da hipótese prevista no parágrafo 6º, desta cláusula os Estagiários que estejam segurados conforme a legislação vigente, e os Profissionais Liberais.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA - GRATIFICAÇÃO NATALINA - PERÍODO DE 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.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS

As horas extraordinariamente prestadas nos demais dias da semana 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 do repouso semanal remunerado, as horas nele trabalhadas serão remuneradas como 100% (cem por cento) de acréscimo, independentemente da legal remuneração desses dias, salvo as horas excedentes de 8 (oito) que serão remuneradas com 120% (cento e vinte por cento) de acréscimo. Não farão jus a remuneração especial aqui convencionada, os trabalhadores que não tiverem feito jus ao pagamento da remuneração do repouso semanal remunerado 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 para a prestação de horas extras, além das horas habituais.

Parágrafo terceiro. As empresas ficam obrigadas a manter um sistema de frequência e horário de seus empregados, no qual esses registrem ou abonem os registros lá constantes.

Parágrafo quarto. Os até dez minutos que antecederem o início da jornada de trabalho, e registrados nos controles de frequência e horário do trabalhador não serão considerados como tempo de serviço ou à disposição do empregador. Fica também estabelecido, que não haverá descontos no salário do trabalhador, quanto aos até dez minutos, que sucederem o horário destinado ao início da jornada de trabalho e registrados nos controles de frequência e horário do trabalhador.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Fica instituído, na vigência da presente convenção coletiva de trabalho, um adicional de tempo de serviço equivalente a 02% (dois por cento) a cada cinco anos de serviços contínuos prestados ao mesmo empregador, podendo as empresas compensarem dos valores que se tornarem devidos por força dessa cláusula, vantagens contratuais que remunerem o tempo de serviço do empregado.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - BASE DE CÁLCULO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

A base de cálculo para o adicional de insalubridade reconhecido, amigável ou judicialmente, será o valor do salário mínimo nacional.

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PRÊMIO ASSIDUIDADE

A partir de 1º/06/2021, as empresas com mais de 15 (quinze) empregados devem assegurar, a título de incentivo à assiduidade, o fornecimento mensal de um cartão de vale-alimentação no valor de **R\$ 199,83** (cento e noventa e nove reais e oitenta e três centavos), ou uma cesta básica de produtos alimentícios que, somados tenham os mesmos valores referidos, mediante as seguintes condições:

I - O prêmio previsto nesta cláusula deverá ser disponibilizado ao empregado até o 5º dia útil de cada mês.

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

III - Fica estabelecido que o prêmio será instituído sobre o sistema da contrapartida, sendo no mínimo 85% da despesa custeada pelo empregador e até 15% pelos empregados.

Parágrafo primeiro. O benefício previsto nessa cláusula não terá natureza salarial, não sendo, portanto, 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, conforme itens I e II desta cláusula.

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. Nos meses de admissão e demissão, 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 QUINTA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO

No mês de março de 2022, as empresas concederão ao trabalhador estudante e que tenha, na ocasião, mais de doze meses de serviços contínuos na empresa, um auxílio educação em valor equivalente a **R\$ 175,71 (cento e setenta e cinco reais e um centavo)**, desde que matriculado em estabelecimento de ensino oficial, reconhecido como ensino médio ou fundamental. Na hipótese de o trabalhador não ser estudante, o auxílio poderá ser concedido a um filho deste, com idade até 14 (quatorze) anos, desde que matriculado em estabelecimento de ensino oficial reconhecido de primeiro ou segundo grau. O direito à percepção do auxílio nessa cláusula pactuado fica condicionado à comprovação, até o dia 15 do mesmo mês de março, perante o empregador, da realização da matrícula junto ao estabelecimento de ensino supra referido, bem como, ainda, presente o atestado de frequência no ano de 2020 caso já tenha sido beneficiário desta cláusula.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

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\$ 21.687,45 (Vinte e um mil, seiscentos e oitenta e sete reais, e quarenta e cinco centavos), em caso de Morte do empregado (a), independentemente do local ocorrido;

II - Até R\$ 21.687,45 (vinte e um mil, seiscentos e oitenta e sete reais, e quarenta e cinco centavos), 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\$ 21.687,45 (Vinte e um mil, seiscentos e oitenta e sete reais, e quarenta e cinco centavos), 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\$ 10.844,30 (Dez mil, oitocentos e quarenta e quatro reais e trinta centavos) em caso de Morte do Cônjuge do empregado (a);

V - R\$ 5.423,25 (Cinco mil, quatrocentos e vinte e três reais e vinte e cinco centavos), em caso de morte de cada filho de até 21 (vinte um) anos, limitado a 04 (quatro);

VI - R\$ 5.423,25 (Cinco mil, quatrocentos e vinte e três reais e vinte e cinco centavos), 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\$ 5.423,25 (cinco mil, quatrocentos e vinte e três reais e vinte e cinco centavos)**;

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/2018, 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.

APOSENTADORIA

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - APOSENTADORIA - GARANTIA DE EMPREGO - HIPÓTESE

Ao empregado com mais de cinco anos de serviços contínuos prestados ao seu atual empregador e que esteja a um máximo de 06 (seis) meses do tempo para obter o direito a aposentadoria por tempo de serviço, o empregador se compromete a garantir-lhe o emprego ou os valores correspondentes às contribuições previdenciárias pelo período faltante à obtenção da aposentadoria.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DOCUMENTOS DA RELAÇÃO CONTRATUAL

As empresas se obrigam a fornecer a todos os seus empregados as cópias dos contratos de trabalho quando formalizados por escrito, envelopes ou cópia dos recibos de pagamento, onde constem, obrigatoriamente, sua razão social, nome do empregado, função e discriminação dos valores pagos e dos descontos e endereço, bem como a segunda via do recibo de quitação. Na hipótese de descumprimento de qualquer uma das obrigações acima, o sindicato laboral notificará o empregador com quem tenha diretamente se operado o vínculo de emprego, por meio de carta com AR, a cumprir a disposição aqui contida no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, pena de a empresa incidir na multa por descumprimento de cláusula prevista na presente convenção coletiva de trabalho, 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 mencionados. 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - RELAÇÃO DOS SALÁRIOS DE CONTRIBUIÇÃO

As empresas se obrigam a fornecer a todos os seus empregados demitidos ou demissionários as AAS ou RSC. Ficam desobrigadas, contudo, da obrigação ora pactuada as empresas associadas ao segundo convenente ou a Associação Sul Riograndense da Construção Civil.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - EXAME MÉDICO DEMISSIONAL

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

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO E 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 mesmo artigo 488, devendo a mesma operar-se 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 tiver sido dispensado do cumprimento de trabalho, ficará, também, dispensado do cumprimento do respectivo ponto.

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHO TEMPORÁRIO DA LEI 6.019/74

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:

- 01) autorização do Sindicato Patronal, concedida à Empresa Tomadora de Serviços, concedida nos termos do Parágrafo Primeiro desta Cláusula;
- 02) ofício solicitando autorização do Sindicato Laboral;
- 03) cópia atualizada do Contrato Social;
- 04) registro no Ministério da Economia;
- 05) relação de empregados com nome, números de CTPS e PIS;
- 06) comprovação do integral cumprimento das cláusulas da presente convenção coletiva de trabalho, devidamente registrada no Ministério da Economia;
- 07) aquiescência da Empresa Tomadora de Serviços;
- 08) cópia do contrato firmado entre a Tomadora e a Prestadora de Serviços Temporários;
- 09) 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, **exigida até a vigência da Lei 13.467/2017, observada a prescrição quinquenal.** Durante a vigência da presente convenção, se houver alterações na legislação no sentido de voltar a tornar obrigatória a contribuição sindical, as categorias econômica e profissional passarão a observar essa obrigação.

Parágrafo terceiro. Atendidas as condições estabelecidas nos parágrafos primeiro e segundo desta cláusula, e oferecidas as respectivas autorizações, as empresas tomadoras e prestadoras 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 (em relação ao trabalho temporário da Lei 6019/74). Ficam assegurados aos trabalhadores contratados pelo Regime da Lei 6019/74, no mínimo, os pisos estabelecidos nas condições fixadas na presente convenção coletiva de trabalho.
- b) CESTA BÁSICA (em relação ao trabalho temporário da Lei 6019/74). 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 (em relação ao trabalho temporário da Lei 6019/74). 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 horas 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 (em relação ao trabalho temporário da Lei 6019/74). 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 (em relação ao trabalho temporário da Lei 6019/74). Pagamento a todos os empregados do décimo terceiro salário proporcional no término do contrato de trabalho.
- f) FÉRIAS PROPORCIONAIS (em relação ao trabalho temporário da Lei 6019/74). Pagamento de férias proporcionais acrescida do terço constitucional no término do contrato de trabalho.
- g) REPOUSO REMUNERADO (em relação ao trabalho temporário da Lei 6019/74). Pagamento de repouso semanal remunerado.
- h) INTERVALO (em relação ao trabalho temporário da Lei 6019/74). Garantia de um intervalo entre jornadas de no mínimo onze horas.
- i) CAFÉ / ALMOÇO (em relação ao trabalho temporário da Lei 6019/74). 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 (em relação ao trabalho temporário da Lei 6019/74). Depósito do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, conforme legislação pertinente.
- k) DESCONTOS (em relação ao trabalho temporário da Lei 6019/74). Garantia quanto a empresa recolher as suas expensas, todas as contribuições previstas na presente convenção coletiva de trabalho.
- l) CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO (em relação ao trabalho temporário da Lei 6019/74). Integral cumprimento do previsto na presente convenção coletiva de trabalho.
- m) CONTRIBUIÇÃO SINDICAL (em relação ao trabalho temporário da Lei 6019/74). Prova de recolhimento da Contribuição Sindical, **exigida até a vigência da Lei 13.467/2017, observada a prescrição quinquenal**. Durante a vigência da presente convenção, se houver alterações na legislação no sentido de voltar a tornar obrigatória a contribuição sindical, as categorias econômica e profissional passarão a observar essa obrigação.

Parágrafo quarto. As autorizações a serem concedidas a partir de 1º de junho do corrente ano, 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 de dezembro do corrente ano terão sua validade até 31 de maio do próximo ano, devendo serem renovadas a cada período de seis meses.

CONTRATO A TEMPO PARCIAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA INFERIOR A 15 DIAS

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

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - SUBEMPREGADO - CONTRATAÇÃO - REQUISITOS

As empresas contratarão subempregado de mão-de-obra somente após o mesmo apresentar certidão negativa emitida pelo sindicato laboral. Essa certidão que terá validade por seis meses somente será concedida se o subempregado comprovar o pagamento da contribuição sindical exigida até a vigência da Lei 13.467/2017, observada a prescrição quinquenal, e devida às entidades ora convenentes, o pagamento das contribuições devidas por força das duas últimas convenções coletivas de trabalho às mesmas entidades ora convenentes, atestado de regularidade com o IAPAS e com o FGTS, livro de registro de empregados e Alvará da Prefeitura Municipal. 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 de uma multa semanal no mesmo valor previsto na cláusula da multa por descumprimento de cláusula prevista na presente convenção coletiva de trabalho, responsabilizando-se, ainda, a empresa por todos os direitos e obrigações do mesmo subempregado perante trabalhadores e o sindicato laboral. Durante a vigência da presente convenção, se houver alterações na legislação no sentido de voltar a tornar obrigatória a contribuição sindical, as categorias econômica e profissional passarão a observar essa obrigação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES DE CONTRATO

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 primeiro. As Entidades Sindicais convenentes recomendam que em relação às demais as rescisões de contratos com mais de um ano de trabalho sejam homologadas pelo Sindicato Laboral Convenente.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMPROVAÇÃO DAS CONTRIBUIÇÕES

As empresas se obrigam a comprovar o pagamento das contribuições sindicais exigida até a vigência da Lei 13.467/2017, observada a prescrição quinquenal, e dos recolhimentos dos valores devidos por força da presente convenção coletiva de trabalho. A comprovação da regularidade relativamente àquelas obrigações somente se fará mediante a exibição de certidão negativa de débito fornecida pelas entidades convenentes. Durante a vigência da presente convenção, se houver alterações na legislação no sentido de voltar a tornar obrigatória a contribuição sindical, as categorias econômica e profissional passarão a observar essa obrigação.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CURSOS PROFISSIONALIZANTES

As empresas facilitarão a seus empregados a realização de cursos profissionalizantes que venham a ser patrocinados pelo primeiro convenente.

FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TAXA DE DEPRECIÇÃO DE FERRAMENTAS

Sempre que a empresa exigir, como condição a contratação, o uso de ferramentas próprias do trabalhador, pagará ao mesmo uma taxa mensal de depreciação dessas ferramentas em valor equivalente a 05% (cinco por cento) do valor do piso salarial destinado aos oficiais.

Parágrafo único. Somente farão jus ao recebimento da taxa aqui pactuada os empregados que dispuserem o lote completo de ferramentas a seguir descrito: três alicates, um jogo de chaves de fenda, um nível, um prumo, uma marreta, uma escala métrica e um arco de serra.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ANOTAÇÃO DE ATESTADOS NA CTPS - VEDAÇÃO

As empresas ficam proibidas de proceder anotações de atestados médicos nas CTPS de seus empregados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GESTANTE

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 06 (seis) meses após o parto.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA AOS FILHOS DE EMPREGADAS - CONDIÇÕES

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

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 instituiu 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.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ACORDOS DE COMPENSAÇÃO HORÁRIA - CONVALIDAÇÃO

Para todos os efeitos do que dispõe o inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal, as partes ora convenientes 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 QUINTA - COMPENSAÇÃO - CARNAVAL - FERIADOS E FINS DE SEMANA

A critério de cada empresa, poderá ser suprimido o trabalho na segunda e terça-feira de Carnaval ou de outros dias úteis intercalados entre feriados e finais de semana, mediante compensação das horas não trabalhadas naqueles dias, por horas trabalhadas em outros dias normais de trabalho, a razão de uma hora por dia. Também poderá ocorrer a compensação das horas não trabalhadas nos dias de carnaval ou demais acima referidos, por horas trabalhadas em sábados, desde que não ultrapasse o limite de 8 horas por sábado destinado a referida compensação. 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 SEXTA - COMPENSAÇÃO SEMANAL DE HORAS

Respeitado o limite semanal de 44 (quarenta e quatro) horas e 10 (dez) horas diárias, será dispensado qualquer acréscimo de salários quando o excesso de horas em um ou mais dias na semana for compensado pela correspondente diminuição ou ausência de trabalho em outro dia da semana.

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 coletiva de trabalho, desde que observado os requisitos ora estabelecidos no presente instrumento.

Parágrafo segundo. A validade da presente cláusula, mesmo em atividade insalubre, dispensa a inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho, nos termos do art. 611-A, inciso XIII, da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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, 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.

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 da presente convenção coletiva de trabalho.

Parágrafo quarto. A adoção do Regime de Banco de Horas previsto na presente convenção coletiva de trabalho 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 anual ora estabelecida, mesmo em atividade insalubre, dispensa a inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho, nos termos do art. 611-A, inciso XIII, da CLT.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO PARA MARCAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

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 N° 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 N° 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 N° 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 - ABONO DE FALTAS - EXAMES ESCOLARES

As empresas abonarão as faltas cometidas por empregados 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, sempre que tais exames ocorrerem dentro de seus horários de trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO E A TRANSFERÊNCIA DE 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. Nesta hipótese a transferência somente poderá ocorrer desde que para outra obra situada a um máximo de 12 Km de distância da obra que estava lotado por ocasião da dação do aviso prévio, para o escritório central ou depósito da empresa sempre que os mesmos se localizarem 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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - RESCISÃO CONTRATUAL E O RETORNO A CIDADE DE ORIGEM

O empregado contratado em uma cidade para a prestação de serviços em outra, e que tenha tido sua passagem de vinda paga pelo empregador, terá garantido 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 ou por término de contrato.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALO INTRATURNAL - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PIS - DISPENSA PARA RETIRADA

Ressalvada a hipótese daqueles trabalhadores que recebem o valor do PIS em folha de pagamento, o empregado, por ocasião da retirada do PIS, ficará dispensado do trabalho com direito a remuneração normal durante quatro horas consecutivas. Para os efeitos desta cláusula, considerada a ressalva apontada, 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 QUINTA - REGIME 12X36

Nos termos do art. 59-A, e em exceção ao disposto no art. 59 da CLT, fica expressamente facultado aos empregadores estabelecerem horário de trabalho agora denominado "regime de 12X36", ou seja, com 12 (doze) horas seguidas de trabalho, por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, independentemente de outras formalidades, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo primeiro: A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto nesta cláusula abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 da CLT.

Parágrafo segundo: A validade do regime de 12x36 aqui autorizado, mesmo em atividade insalubre, dispensa a inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho, nos termos do art. 611-A, inciso XIII da CLT.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - REFEITÓRIOS E SANITÁRIOS

As empresas providenciarão na instalação de refeitórios e sanitários em suas obras ou fábricas, na forma estabelecida pela Portaria 3214/78 do então Ministério do Trabalho, atual Ministério da Economia.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - USO DO APARELHO CELULAR

A empresa poderá impedir o uso de aparelho celular particular, pelos empregados, durante o expediente, permitindo exclusivamente o uso do aparelho celular que a própria empresa fornece para o trabalho.

Parágrafo único. Em sendo proibido o uso de aparelho celular particular, a empresa se obriga a transmitir ao empregado, imediatamente, os recados urgentes ou graves, e no final do turno ou expediente os recados comuns.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FUMO EM CANTEIRO DE OBRAS

A empresa poderá impedir que os seus empregados fumem no canteiro de obras, disciplinando acerca do horário e local para o fumo.

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - EPI

As empresas se obrigam a fornecer, gratuitamente, a seus empregados os EPIs previstos na Portaria 3214/78, obrigando-se o empregado a usá-los, pena de constituir-se, o não uso, em justa causa para rescisão contratual.

UNIFORME

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CIPA

As empresas permitirão que o sindicato obreiro assista a eleição dos membros das CIPAs, comunicando àquela entidade, com antecedência de dez dias, data, local e horário da eleição.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - PRAZO PARA APRESENTAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

A comprovação, através de atestados médicos e ou odontológicos, de justificativa para ausências ao serviço cometidas pelos empregados, somente poderá ocorrer até 48 (quarenta e oito) horas contados a partir do 1º dia útil do retorno do empregado, sob pena de perda do direito de justificar as respectivas faltas, inclusive em juízo.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ORDEM PREFERENCIAL DOS ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As partes estabelecem a seguinte ordem preferencial relativamente a aceitação de atestados médicos e odontológicos, considerando o artigo 60, inciso IV, da Lei 8213 e 75 do Decreto 3.049/99, bem como Enunciado 282 do TST, qual seja: 1º) médico e/ou dentista da empresa ou conveniado;

- 2º) médico e/ou dentista do SUS ou da Previdência;
- 3º) médico e/ou dentista do sindicato;
- 4º) médico e/ou dentista particular do empregado

PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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 n° 3.214/78.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - SERVIÇO MÉDICO-ODONTOLÓGICO VOLANTE

As empresas permitirão, mediante solicitação prévia e por escrito, o acesso às suas obras ou escritórios, do serviço médico-odontológico volante do sindicato laboral.

ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ACIDENTES 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 ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FISCALIZAÇÃO PELA ENTIDADE SINDICAL LABORAL

As empresas permitirão o acesso de membros da diretoria do sindicato dos trabalhadores ou de preposto devidamente credenciado em suas obras ou escritórios, com o objetivo de propiciar a fiscalização do cumprimento da presente convenção coletiva de trabalho e a distribuição de boletins ou convocações do sindicato laboral que objetivem aprimoramento das relações empregado-empresa, exceto para requisição documental envolvendo temas de saúde e de segurança do trabalho.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL LABORAL

Conforme deliberação em Assembleia Geral Extraordinária datada de 02/07/2021, a categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores, ora conveniente, deliberou pela instituição de uma contribuição negocial dos trabalhadores, para fazer frente às despesas decorrentes do processo negocial e para sustentação financeira da entidade laboral, principalmente para bem fiscalizar e exigir o cumprimento do presente instrumento, contribuição essa que será descontada dos empregados e recolhida pelos empregadores, conforme regras que seguem;

Parágrafo primeiro. O Sindicato dos Trabalhadores conveniente esclarece que, nos termos da Assembleia Geral Extraordinária, os trabalhadores abrangidos pela presente CCT foram informados acerca do contido no art. 513, alíneas "b" e "e", da Consolidação das Leis do Trabalho e no art. 8º, incisos II, III e VI da CF/88, bem como 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 CCT.

Parágrafo segundo. Considerando o princípio da livre negociação e da autonomia e prevalência da vontade coletiva, estabeleceu a categoria profissional, ainda, na referida Assembleia, que a prévia e expressa autorização dos empregados, exigida pelo inciso XXVI, do artigo 611-B, da CLT, dar-se-á pela aprovação da maioria dos presentes em

assembleia, já que aberta a solenidade a todos os integrantes da categoria profissional e porque as cláusulas deste instrumento são de aplicação geral e compulsórias, beneficiando todos os integrantes da categoria, prevalecendo, assim, o voto da maioria dos presentes, como ocorre com qualquer outra cláusula posta em discussão. Ademais, fica garantido o amplo direito de oposição do empregado que entender pela não contribuição, nos termos do **parágrafo quarto**, da presente cláusula.

Parágrafo terceiro. As empresas descontarão dos salários já reajustados de todos os seus empregados, os valores equivalentes a **1,5% (um e meio por cento) do salário base do trabalhador, mensalmente, a partir de julho de 2021 (ou mês subsequente, caso haja atraso no registro do presente instrumento coletivo perante o Ministério da Economia), durante 6 meses (julho a dezembro de 2021), sempre limitado tal montante a 3 dias de salário do trabalhador, conforme Termo de Ajuste de Conduta - TAC, firmado com o Ministério Público do Trabalho - MPT no IC no 001102.2015.04.000/0.** As empresas comprometem-se a recolher os valores descontados aos cofres do sindicato até o décimo dia do mês subsequente, sob pena de incidência de uma multa de 20% (vinte por cento) sobre os valores descontados e não recolhidos mais correção monetária, calculada sob os mesmos critérios de correção aplicáveis aos créditos trabalhistas.

Parágrafo quarto. O empregado poderá opor-se ao desconto no prazo de até dez dias após a data de registro da presente convenção coletiva de trabalho pelo Ministério da Economia, junto ao sindicato profissional, manifestando sua oposição e seus fundamentos, ou junto à empresa a sua inconformidade com o desconto, devendo esta, neste caso, encaminhar a respectiva documentação ao sindicato profissional.

Parágrafo quinto. A referida oposição é prerrogativa única e exclusiva do trabalhador. A interferência da empresa em confeccionar o pedido de isenção, remetê-lo pelo correio ou de qualquer outra forma, constituirá crime contra a organização do trabalho, passível de denúncia perante o Ministério Público do Trabalho – MPT.

Parágrafo sexto. Os empregados admitidos após os meses fixados para os respectivos descontos, e que pretendam se opor aos mencionados descontos, deverão comparecer ao sindicato laboral, no prazo de até dez dias após a sua admissão, para manifestar sua oposição e seus fundamentos ou, no mesmo prazo, apresentar sua oposição junto à empresa, nos mesmos termos, devendo esta, então, encaminhar cópia da referida oposição ao sindicato profissional.

Parágrafo sétimo. Esta cláusula é de inteira responsabilidade do sindicato dos trabalhadores excluindo-se de qualquer encargo o sindicato patronal conveniente, estando de acordo com o item 1 do anexo Termo de Ajuste de Conduta - TAC, firmado com o Ministério Público do Trabalho - MPT no IC nº 001102.2015.04.000/0.

Parágrafo oitavo. 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 em sua defesa a denúncia à 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 conveniente, 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 efetiva defesa judicial.

Parágrafo nono. Na eventualidade das entidades sindicais convenientes serem demandadas 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, cabendo-lhe a devolução dos valores determinada na decisão proferida, seja em sede de antecipação de tutela, seja por trânsito em julgado da sentença, no prazo de 48 horas da publicação da decisão judicial.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL.

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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - GUIAS DE RECOLHIMENTO (GR) E RELAÇÃO DE EMPREGADO (RE)

As empresas se obrigam a remeter ao sindicato laboral cópias das Guias de Recolhimento (GRs) e das Relações de Empregados (REs) da contribuição sindical devida por seus empregados. Obrigam-se, também, as empresas a remeter ao segundo conveniente cópia da guia de recolhimento da contribuição sindical devida ao sindicato patronal. As contribuições sindicais ora referidas na presente cláusula se referem àquelas exigidas até a vigência da Lei 13.467/2017, observada a prescrição quinquenal. Durante a vigência da presente convenção, se houver alterações na legislação no sentido de voltar a tornar obrigatória a contribuição sindical, as categorias econômica e profissional passarão a observar essa obrigação.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ESCOLA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DOS ELETRICISTAS DE POA - CONTRIBUIÇÕES

As empresas poderão custear uma Bolsa de estudos junto a Escola de Formação Profissional, mantida pelo o Sindicato dos Trabalhadores ora conveniente, desde que haja programa de cursos para área de instalações, aprovado pelas entidades ora convenientes. O valor mensal da bolsa de estudos aqui ajustada será o seguinte:

- I. 1/4 do salário mínimo nacional para empresas de 05 (cinco) a 50 (cinquenta) empregados;
- II. 2/3 do salário mínimo nacional para empresas de 51 (cinquenta e um) a 100 (cem) empregados;
- III. 1 (um) salário mínimo nacional para empresas com mais de 101 (cento e um) empregados.

Parágrafo primeiro. Os valores acima indicados, serão depositados mensalmente, até o dia 10 do mês subsequente, em conta corrente a ser indicada pelo Sindicato dos Trabalhadores.

Parágrafo segundo. A empresa poderá abater dessa contribuição, os valores que dispendeu à título de cursos, em razão do encaminhamento de aluno(s) para a Escola de Formação Profissional.

Parágrafo terceiro. As entidades ora convenientes, em conjunto, ou em convênio com o SENAI, aplicarão testes de suficiência aos alunos egressos da Escola de Formação Profissional referida no **caput** desta cláusula, com vistas ao mercado de trabalho, não havendo para as empresas e nem para as entidades convenientes a obrigação de contratação dos referidos alunos.

Parágrafo quarto. O Sindicato Patronal poderá, a qualquer momento, requerer ao Sindicato laboral a prestação de contas dos valores recebidos, sob pena da referida cláusula perder sua eficácia.

Parágrafo quinto. Para a manutenção da Escola de formação profissional, referida no “caput” da presente cláusula, os empregados associados ao sindicato, por sua vez, autorizam a seus empregadores a efetivação de descontos mensais equivalentes a 01% (um por cento) de seus respectivos salários base.

Parágrafo sexto. A contribuição mensal acima da responsabilidade dos empregados associados fica condicionada a sua não oposição que deverá ser efetuada de forma individual, junto à empresa, por meio de carta escrita e firmada pelo empregado, a qualquer momento.

Parágrafo sétimo. O empregado admitido após a data-base de sua categoria, poderá fazer manifestar sua oposição ao desconto na forma acima citada, a qualquer momento.

Parágrafo oitavo. Esta cláusula é de inteira responsabilidade do sindicato dos trabalhadores excluindo-se de qualquer encargo o sindicato patronal conveniente.

Parágrafo nono. 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 em sua defesa a denúncia à 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 conveniente, 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 efetiva defesa judicial.

Parágrafo décimo. 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 lide como réu ou como denunciado, cabendo-lhe a devolução dos 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 décimo primeiro. A contribuição prevista nesta cláusula está de acordo com o Termo de Ajuste de Conduta – TAC, firmado em 25 de janeiro de 2019 nos autos do IC 001102.2015.4.000/0, ressalvando que este desconto não será efetuado nos meses em que haja desconto da contribuição negocial laboral prevista na presente convenção.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DAS CONTRIBUIÇÕES PREVISTAS NA PRESENTE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Conforme a anexa ata da Assembleia Geral Extraordinária da categoria profissional, representada pelo sindicato dos trabalhadores conveniente, houve deliberação pela instituição da contribuição negocial laboral do corrente ano.

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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - QUITAÇÃO ANUAL DE CONTRATO

Nos termos do Artigo 507-B, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, poderão firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato laboral conveniente, representante da respectiva categoria profissional.

Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA PRESENTE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Pelo descumprimento de qualquer cláusula deste instrumento, será devido pelo infrator, em favor do primeiro conveniente, uma multa de **R\$ 159,75** (cento e cinquenta e nove reais, e setenta e cinco 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 SEXAGÉSIMA QUINTA - PRINCÍPIO DA COMUTATIVIDADE

O princípio que norteou a presente convenção coletiva de trabalho 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 na presente convenção coletiva de trabalho serão dirimidas por comissão paritária formada por integrantes das entidades aqui convenentes, 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 convenentes deverão criar a comissão paritária prevista no **caput** 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - ALTERNATIVAS PARA O PERÍODO DE PANDEMIA

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* (Covid19); 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 convenentes 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:

Receita bruta da empresa	Ajuda compensatória mensal paga pelos empregados	Valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda
Até R\$ 4,8 milhões	Não obrigatória	100% do seguro desemprego
Mais de R\$ 4,8 milhões	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, exaustiva 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. Permanecendo reincidente, o empregado poderá ser demitido por justa causa.

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, na hipótese de infecção do empregado pelo novo *Coronavírus*, 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.

HERMINIO CESAR DE OLIVEIRA MARTINS

PRESIDENTE

SINDICATO DOS OFICIAIS ELETRICISTAS E TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE INSTALACOES ELETRICAS, GAS, HIDRAULICAS E SANITARIAS DE PORTO ALEGRE

AQUILES DAL MOLIN JUNIOR

PRESIDENTE

SIND DAS IND DA CONSTRUCAO CIVIL NO ESTADO DO R G S

ANEXOS

ANEXO I - MODELO SUSPENSÃO TEMPORÁRIA CONTRATO TRABALHO

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - MODELO REDUÇÃO JORNADA E SALÁRIO

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - ATA ASSEMBLEIA GERAL LABORAL

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO IV - ATA ASSEMBLEIA GERAL PATRONAL

[Anexo \(PDF\)](#)

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