

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2015

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS001419/2014
DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/07/2014
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR035386/2014
NÚMERO DO PROCESSO: 46218.011222/2014-17
DATA DO PROTOCOLO: 15/07/2014

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

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DA CONSTR.CIVIL,OLARIAS,LADRIL, CNPJ n. 87.194.361/0001-02, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLOS ECKHARD;

E

SINDICATO TRAB IND CONSTR E MOBILIARIO DE NOVO HAMBURGO, CNPJ n. 91.695.635/0001-06, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LIZETI CLAUDET FLECK;

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 maio de 2014 a 30 de abril de 2015 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Indústrias da Construção e Mobiliário do Plano da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria**, com abrangência territorial em **Novo Hamburgo/RS**.

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

Fica estabelecido um salário normativo admissional, para todos os integrantes da categoria profissional, inclusive exercentes das funções de *serviços gerais* e *serventes*, no valor de R\$4,03 (quatro reais e três centavos) por hora.

3.1. Para os exercentes das funções de *Pedreiro Meio-Oficial*, *Ferreiro Meio-Oficial*, *Carpinteiro Meio-Oficial*, *Pintor Meio-Oficial* e *Eletricista Meio-Oficial*, R\$4,51 (quatro reais e cinquenta e um centavos) por hora, a partir da admissão.

3.2. Para os exercentes das funções de *Pedreiro Oficial*, *Ferreiro Oficial*, *Carpinteiro Oficial*, *Pintor Oficial*, *Eletricista Oficial*, o salário normativo será de R\$5,14 (cinco reais e catorze centavos) por hora, a partir da admissão.

3.3. Para os exercentes das funções de *Marceneiro Oficial*, o salário normativo será de R\$6,15 (seis reais e quinze centavos) por hora, a partir da admissão.

3.4. Ao aprendiz, cotista do SENAI, contratado nos termos do Decreto nº 5.598, de 1º.12.2005, com vistas a dirimir eventuais controvérsias, é assegurado um salário normativo, no valor de R\$3,38 (três reais e trinta e oito centavos) por hora. Este valor não poderá ser inferior, em qualquer época, ao Salário Mínimo Nacional.

3.4.1. O salário mensal será resultante da multiplicação do valor da hora pela quantidade de horas ajustadas no contrato do aprendiz, incluindo as horas destinadas ao aprendizado teórico e as horas correspondentes ao repouso remunerado.

3.5. Esses valores de salário normativo não serão considerados, em nenhuma hipótese, *salário profissional*, ou substitutivo do salário mínimo legal, nem mesmo para fins de incidência de adicional de insalubridade.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os empregados integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores e com atuação nas empresas enquadradas na categoria econômica representada pelo Sindicato Patronal, admitidos até 30.04.2013, terão a parcela de seus salários de até R\$3.003,00 (três mil e três reais) dos salários fixados por mês ou R\$13,65 (treze reais e sessenta e cinco centavos) nos salários fixados por hora, resultantes do estabelecido na cláusula quarta (Reajuste Salarial) da Convenção Coletiva de Trabalho protocolada junto à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego sob o nº 46218.011809/2013-45 e registrada sob o nº RS001443/2013, majorados em 7,50% (sete inteiros e cinquenta centésimos por cento). Os empregados que, em 30.04.2013 percebiam salários superiores à parcela supra referida, terão uma majoração máxima de R\$225,23 (duzentos e vinte e cinco reais e vinte e três centavos) nos salários mensais ou R\$1,03 (um real e três centavos) nos salários por hora.

04.1 - Os empregados admitidos após 1º.05.2013 receberão idêntica majoração salarial, nas mesmas condições e limites, conforme estabelecido no "caput", observada a proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço, considerando-se como tal, quando for o caso, fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

04.2 - Serão compensadas todas as majorações salariais concedidas a contar de 1º.05.2013, inclusive, salvo as não compensáveis, definidas como tal pela antiga Instrução nº 04/1993, do Tribunal Superior do Trabalho.

04.3 - Não haverá a incidência da majoração ora estipulada sobre remuneração de ordem variável, isto é, prêmios e comissões.

04.4 - Os salários, resultantes do ora clausulado, serão arredondados, se for o caso, para a unidade de centavo de real imediatamente superior.

04.5 - Em hipótese alguma, decorrente do antes clausulado, poderá o salário de empregado mais novo na empresa, independentemente de cargo ou função, ultrapassar o de mais antigo.

04.6 - Fica perfeitamente esclarecido que a majoração salarial ora estabelecida foi ajustada de forma transacional e quita integralmente a inflação medida no período revisando.

04.7 - O salário que servirá de base para os reajustamentos coercitivos futuros será o que seria devido em 1º de maio de 2014, ou seja, resultante da revisão anterior com a correção de 7,50% (sete inteiros e cinquenta centésimos por cento) previsto na alínea "b", ou o resultante da aplicação do item 04.1., conforme o caso.

04.8 - Considerando a data em que está sendo firmada a presente Convenção Coletiva de Trabalho, as diferenças remuneratórias decorrentes do nela estabelecido poderão ser satisfeitas juntamente com a folha de pagamento do mês de julho de 2014, sem qualquer ônus para as empresas.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS - ADIANTAMENTO

As empresas fornecerão aos seus empregados cópias dos recibos de pagamento por estes firmados, contendo a identificação da empresa e a discriminação das importâncias pagas e dos descontos efetuados.

05.1. O pagamento de salários, quando efetuado em sextas-feiras ou em vésperas de feriados, deverá sê-lo em moeda corrente nacional. O empregador que atrasar o pagamento do salário fica sujeito a ressarcir o prejuízo, mediante comprovação, que sua mora causou ao empregado, limitado o ressarcimento ao valor do crédito do

empregado.

05.2. As empresas deverão conceder um adiantamento quinzenal aos empregados que recebam seus salários por mês, até o dia 20 (vinte) de cada mês, de importância equivalente a 40% (quarenta por cento) do salário nominal bruto, proporcional ao crédito do empregado.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS AUTORIZADOS

As empresas ficam autorizadas a promoverem descontos em folha de pagamento de seus empregados, quando expressamente autorizadas e quando se referirem a empréstimos bancários na forma da Lei nº 10.820, de 17.12.2003, associações, clubes, cooperativas, seguros, convênio com farmácias, clínicas, hospitais, funerárias, supermercados, lojas, compras no próprio estabelecimento, inclusive ferramentas e utensílios de trabalho não devolvidos, transporte e alimentação, bem como compras intermediadas pelo SESI.

06.1 - Os descontos somente poderão ser efetivados mediante expressa autorização do empregado interessado, valendo o registro no recibo de pagamento de salário como comprovante e quitação.

06.2 - As empresas deverão promover, também, o desconto das mensalidades de sócios do Sindicato dos Trabalhadores, sob a inteira responsabilidade deste, devendo tal desconto constar, sob rubrica própria, nos recibos de pagamento de salários.

06.3 - O somatório dos descontos realizados com base no previsto no "caput desta cláusula, não poderá exceder a 70% (setenta por cento) do salário mensal do empregado.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA SÉTIMA - AUXÍLIO ESTUDANTE

Aos empregados com contrato em vigor há mais de 6 (seis) meses à época da concessão da vantagem e que comprovem estar matriculados, e freqüentando, em estabelecimento oficial ou reconhecido, em curso regular de ensino, as empresas concederão um "auxílio escolar", como ajuda de custo, não integrável ao salário, no valor de R\$319,20 (trezentos e dezenove reais e vinte centavos), em 2 (duas) parcelas de R\$159,60 (cento e cinquenta e nove reais e sessenta centavos), com vencimentos em 30.08.2014 e 31.01.2015, respectivamente, decaindo do direito quem não requerer dentro destes meses, bastando para tal simples requerimento acompanhado de certificado de matrícula e freqüência.

7.1. Caso o empregado não seja estudante, a vantagem, no valor de R\$159,60 (cento e cinquenta e nove reais e sessenta centavos), em 2 (duas) parcelas de R\$79,80 (setenta e nove reais e oitenta centavos), nos mesmos prazos fixados no *caput*, poderá ser concedido a 1 (um) filho do empregado, menor e que não trabalhe, que preencha os requisitos constantes no *caput*.

7.2. O "auxílio escolar" previsto nesta cláusula poderá ser pago in natura, com material escolar.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO PARA MEDICAMENTOS

É assegurado aos empregados o direito a um adiantamento para compra de medicamentos, limitado ao valor máximo de 30% (trinta por cento) do salário mensal, em uma única vez por mês.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA NONA - SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS EM GRUPO

As empresas ficam obrigadas a contratar, com Empresa Seguradora idônea, a favor de todos os seus empregados,

um "SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS EM GRUPO", sem ônus para os empregados, observadas as condições adiante especificadas e as seguintes coberturas mínimas:

I - R\$ 13.915,00 (treze mil novecentos e quinze reais), em caso de Morte do empregado (a), independentemente do local ocorrido;

II - Até R\$ 13.915,00 (treze mil novecentos e quinze reais), em caso de Invalidez Permanente (Total ou Parcial) do empregado(a), causada por acidente, independentemente do local ocorrido, atestado por médico devidamente qualificado, discriminando detalhadamente, no laudo médico, as sequelas definitivas, mencionando o grau ou percentagem, respectivamente, da invalidez deixada pelo acidente.

III - R\$ 13.915,00 (treze mil novecentos e quinze reais), em caso de Invalidez Total e Permanente por Doença adquirida no exercício profissional, será pago ao empregado 100% (cem por cento) do Capital Básico Segurado para a Cobertura de MORTE, 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:

a.1. Fica entendido que o empregado fará jus à cobertura prevista no item III, acima (Pagamento antecipado especial por consequência de doença profissional), 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.

a.2. Desde que efetivamente comprovada e antecipada a indenização de invalidez por 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.

a.3. Caso não seja comprovada e/ou caracterizada a Invalidez Total e Permanente por Doença Profissional, o segurado continuará com as mesmas condições contratuais.

a.4. Caso o Empregado já tenha recebido indenizações nos moldes do previsto no item III, ou outro semelhante, em outra seguradora, fica o mesmo Empregado sujeito às condições desta cláusula, sem direito a qualquer indenização.

IV - R\$ 6.957,50 (seis mil novecentos e cinquenta e sete reais e cinquenta centavos) em caso de Morte do Cônjuge do empregado(a);

V - R\$ 3.478,75 (três mil quatrocentos e setenta e oito reais e setenta e cinco centavos), em caso de morte de cada filho de até 21 (vinte um) anos, limitado a 04 (quatro);

VI - R\$ 3.478,75 (três mil quatrocentos e setenta e oito reais e setenta 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\$ 3.115,00** (três mil cento e quinze reais);

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

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

9.1. 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;

9.2. Os valores das coberturas mínimas ajustadas nesta cláusula, com valores base maio/2014, sofrerão, anualmente, atualizações pela variação do INPC.

9.3. 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).

9.4. Aplica-se o disposto nesta Cláusula à todas as empresas e empregadores e a todos os seus empregados, com contrato de trabalho em plena vigência, inclusive aprendizes, portadores de deficiência e os em regime de trabalho temporário. Exclui-se os períodos de suspensão dos respectivos contratos de trabalho.

9.5. 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.

9.6. A responsabilidade das empresas e empregadores, em relação as obrigações contidas nesta cláusula, se restringe a contratação do Seguro ora estipulado, não sendo responsáveis, sob qualquer forma, subsidiária ou solidária, na eventualidade de a Seguradora não cumprir com as condições mínimas ora estabelecidas, salvo quando houver culpa de sua parte. Estabelecido o seguro, a relação se dará diretamente entre o beneficiário e a Seguradora.

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

9.8. 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.

9.9. Ao Sindicato Patronal cabe a obrigação de divulgar e estimular a contratação do seguro e meramente indicar às empresas e empregadores, integrantes da categoria econômica, associados ou não, Seguradora(s) que entendam idôneas e ao Sindicato dos Trabalhadores a obrigação de fiscalizar e denunciar ao Sindicato Patronal ou diretamente à(s) Seguradora(s) as empresas e empregadores que não contratem o seguro ora estabelecido.

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

CLÁUSULA DÉCIMA - CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

Estabelecem as partes a plena aplicabilidade da Lei nº 9.601/1998, no que diz respeito ao contrato de trabalho por prazo determinado, observadas as seguintes normas:

a - na hipótese de rescisão antecipada do contrato de trabalho, ressalvada a ocorrência de justa causa, na forma dos arts. 482 e 483, da CLT, fica assegurado o direito recíproco das partes em haver uma indenização em valor equivalente a 30 (trinta) dias de salário, restando esclarecido que não será devido aviso prévio ou qualquer outra indenização;

b - as empresas deverão enviar ao Sindicato dos Trabalhadores, cópia da relação mencionada no §3º, do art. 4º, da Lei nº 9.601/1998;

c - o número de empregados contratados na forma dessa cláusula fica limitado nos percentuais estabelecidos no art. 3º, da Lei nº 9.601/1998;

d - o descumprimento do previsto nessa cláusula importará em multa no valor equivalente a 5% (cinco por cento) do salário básico, considerado na sua expressão mensal, em favor do empregado prejudicado.

10.1 - O contrato de trabalho por prazo determinado, mesmo a título experimental, não poderá ser celebrado por prazo inferior a 15 (quinze) dias.

10.2 - Quando da assinatura desses contratos, as empresas deverão fornecer ao empregado uma das vias, ou cópia do mesmo.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - RELAÇÃO DE SALÁRIOS

As empresas se obrigam, por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, a fornecer a relação de salário (AAS) para fins previdenciários, mediante recibo do empregado, bem como comprovante, assinado pelo empregador e pelo empregado, em que constem as funções e as atividades, os locais e as condições em que exerceu suas atividades (perfil profissiográfico e previdenciário).

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PRAZO PARA PAGAMENTO DAS PARCELAS RESCISÓRIAS

Como modo de equacionar dúvidas e unificar procedimentos, fica definido que, quando da rescisão ou extinção de contratos de trabalho, devem ser observados os seguintes prazos, para pagamento das "parcelas rescisórias", cabendo à empresa informar ao empregado, por escrito, o dia, horário e local em que será efetuado esse pagamento:

a - Aviso prévio concedido pela empresa:

a.1 - Com dispensa do cumprimento: pagamento em 10 (dez) dias, contados da data da comunicação ao empregado;

a.2 - Indenizado: pagamento em 10 (dez) dias, contados da data da comunicação ao empregado;

a.3 - Trabalhado: pagamento no dia seguinte ao término do contrato (31º dia, contado da data da comunicação ao empregado).

b - Aviso prévio concedido pelo empregado:

b.1 - Trabalhado: pagamento no dia seguinte ao término do contrato (31º dia, contado da data da comunicação à empresa).

b.2 - Com pedido de dispensa:

b.2.1 - Não atendido: pagamento no dia seguinte ao término do contrato (31º dia, contado da data da comunicação à empresa);

b.2.2 - Atendido: pagamento em 10 (dez) dias, contados da data do pedido do empregado.

c - Justa causa (não há aviso prévio): pagamento em 10 (dez) dias, contados da data da demissão.

d - Contratos por prazo determinado, inclusive de experiência:

d.1 - Término do prazo pactuado: pagamento no dia seguinte ao término do contrato.

d.2 - Rescisão antecipada: pagamento em 10 (dez) dias, contados da data da comunicação ao empregado ou à empresa, não podendo ocorrer em data posterior àquela em que seria efetuado o pagamento, se não houvesse a

rescisão antecipada do contrato.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - NOVO EMPREGO NO CURSO DO AVISO PRÉVIO

O empregado que trabalhe na produção ou em obra e que obtiver novo emprego, comprovado por documento fornecido pelo novo empregador, no curso do aviso prévio dado pela empresa ou pedido de demissão, tem o direito de afastar-se do trabalho imediatamente, percebendo apenas os dias trabalhados até o afastamento e parcelas rescisórias.

13.1. O empregado administrativo que pedir demissão deverá cumprir, pelo menos, metade do aviso prévio.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - FERRAMENTAS

Nenhum empregado é obrigado a utilizar ferramentas de sua propriedade em serviços da empresa.

Parágrafo único. O uso espontâneo pelo empregado de ferramentas de sua propriedade, em serviços da empresa, não gera qualquer ônus para o empregador.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO AO APOSENTANDO

A todo o empregado, com 5 (cinco) ou mais anos de serviço ininterrupto na empresa, e que esteja a 12 (doze) meses da sua aposentadoria, voluntária ou por idade, será garantida a estabilidade no emprego, por até 12 (doze) meses, a partir do momento em que comunicar o fato, por escrito, ao empregador. Esta garantia cessa na data em que ficar implementada a condição de qualquer das aposentadorias e nos casos de demissão por justa causa ou rescisão do contrato de trabalho por extinção da empresa.

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

Considerando:

a - que o regime de trabalho normal de 6 (seis) dias por semana acarreta maiores despesas e inconvenientes para os trabalhadores;

b - que para as empresas é indiferente o regime de 6 (seis) ou de 5 (cinco) dias de trabalho por semana, desde que satisfeita a carga horária de 44 (quarenta e quatro) horas semanais;

c - que o Ministério do Trabalho raramente concede a autorização de que trata o art. 60, da CLT, e, quando a concede, o faz com morosidade e que, atualmente, tem cassado as autorizações antes concedidas;

d - a reconhecida controvérsia jurisprudencial a respeito da derrogação ou não do disposto no art. 60, da CLT, pela Constituição Federal de 1988;

Estabelecem as partes, com inteiro conhecimento de causa, para vigorar mesmo em situações consideradas insalubres, para as empresas que já o mantenham ou venham a manter, o regime de supressão, parcial ou total, do

trabalho em 1 (um) dia da semana, com o conseqüente trabalho nos demais 5 (cinco) dias, sob a forma de compensação, observando-se o limite diário de 10 (dez) horas, tudo na forma do contido nos arts. 59, § 2º, e 413, inc. I, da CLT.

16.1. Visando a plena eficácia do ora contratado, as partes reconhecem como derogado o disposto no art. 60, da CLT.

16.2. A prestação de trabalho extraordinário, ainda que de forma habitual ou aos sábados, não descaracteriza ou invalida o regime de compensação ora previsto.

16.3. A faculdade outorgada às empresas restringe-se ao direito de implantar ou não o regime ora previsto. Estabelecido o regime, não poderá ser suprimido sem a concordância do empregado, salvo se decorrer de imposição legal.

16.4. Declarada a invalidade do ora contratado ou a prevalência do art. 60, da CLT, a respectiva empresa ficará automaticamente autorizada a implantar o regime legal de 6 (seis) dias de trabalho.

16.5. A revogação do contido nesta cláusula, por seu caráter de estipulação permanente, somente poderá ocorrer em decorrência de expressa disposição em revisões de dissídio coletivo, convenções ou acordos coletivos ou sentenças normativas.

16.6. Nas atividades de atendimento à população em geral, principalmente na execução de serviços contratados com o poder público, poderá haver a extrapolação dos limites horários, na forma prevista no art. 61 e seus parágrafos, da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO PARA GOZO DE FOLGAS

Poderá haver supressão do trabalho em determinado dia ou dias, mediante compensação com trabalho em outro ou outros dias, ou com supressão de trabalho e salário, com vistas ao alargamento de períodos de repouso semanal ou de feriados, bem como por ocasiões especiais como as de Natal, Ano Novo, Carnaval, etc.

17.1 - Para a efetivação do ora estipulado, deverá haver adesão mínima de 80% (oitenta por cento) dos empregados, comprovável em documento que contenha as assinaturas dos empregados.

17.2 - Estabelecida a compensação, ficarão os discordantes minoritários obrigados a cumpri-la, sob pena de aplicação, pela empresa, de sanções disciplinares.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO HORÁRIA

Objetivando adequar a jornada de trabalho dos empregados às necessidades de produção e demanda de serviços, as empresas poderão adotar um sistema de compensação de horas extras, respeitadas as seguintes condições:

a) as empresas, quando necessário, poderão exigir prestação de serviços além da jornada normal de trabalho, sem que estas horas prestadas sejam consideradas como extras, para isso, deverão promover a sua compensação pela correspondente diminuição ou supressão de jornada em outros dias, dentro do período correspondente a cada trimestre do calendário civil, com início em 1º de maio de 2014 (segundo trimestre);

b) a exigência de prestação de serviços, além da jornada normal de trabalho, não poderá ultrapassar os limites máximos de 2 (duas) horas diárias ou de 10 (dez) horas no total diário, e de 16 (dezesseis) horas semanais ou de 60 (sessenta) horas no total semanal;

c) eventuais horas trabalhadas pelo empregado, que excedam os limites estabelecidos na letra *b* supra, e as que, mesmo não excedendo estes limites, não forem compensadas dentro do correspondente trimestre, deverão ser pagas como horas extraordinárias;

d) a diminuição ou supressão da jornada de trabalho, para compensar a prestação de horas suplementares, não implicará em redução salarial;

e) quando da decisão de implantação do sistema, as empresas comunicarão ao sindicato profissional;

- f)** o prazo de duração do ora pactuado será o da vigência desta convenção;
- g)** o cancelamento do ora acordado poderá ser feito a qualquer momento, mediante comunicação ao sindicato profissional e aos empregados, devendo ser pagas como horas extraordinárias as horas excedentes e ainda não compensadas;
- h)** na execução do ora pactuado, as empresas levarão em conta as situações excepcionais de empregados estudantes e de empregadas com filhos em idade inferior a 7 (sete) anos.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - REMUNERAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS E FERIADOS

Quando adotado pela empresa o regime de compensação de horário para dispensar o trabalho aos sábados, a falta ao trabalho justificada por atestado médico válido e o feriado ocorrido entre segunda e sexta-feira, inclusive, serão remunerados em conformidade com a jornada compensada habitual. Por consequência, o feriado ocorrido em sábado não será remunerado.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - INTERVALO INTRAJORNADA

Na forma prevista no parágrafo 3º, do art. 71, da Consolidação das Leis do Trabalho e como facultado pelo contido na Portaria MTE nº 1.095, de 19.05.2010 (DOU 20.05.2010), poderá haver redução do intervalo mínimo de uma hora para até meia hora, desde que:

- a** - a empresa interessada protocole, e obtenha a autorização, junto à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, pedido específico, nos termos do previsto na Portaria supra mencionada e do disposto nesta cláusula;
- b** - a empresa atenda integralmente às exigências concernentes à organização do(s) refeitório(s);
- c** - os empregados não estejam submetidos a regime de trabalho prorrogado a horas suplementares;

20.1. A redução do intervalo deverá ser, preliminarmente, acertada entre a empresa e seus empregados e com o respectivo Sindicato Profissional, mediante simples “termo complementar” a esta Convenção Coletiva de Trabalho, firmado obrigatoriamente entre o Sindicato dos Trabalhadores e a empresa interessada, com assistência do respectivo Sindicato Patronal, o qual deverá conter:

- a** – a especificação do (s) estabelecimento (s) em que será implantada, bem como, se for o caso, para determinada Seção, Setor, Linha de Produção ou Serviço;
- b** – a necessidade e conveniência da redução;
- c** – a especificação dos períodos de duração dos intervalos, que não poderão ser inferiores a 30 (trinta) minutos;
- d** – as garantias oferecidas pela empregadora em relação às condições de repouso e da alimentação;
- e** - os casos de cessação da redução e os procedimentos à readequação dos horários e suas consequências;
- f** – a expressa proibição da possibilidade de indenização ou supressão do intervalo.

20.2. O Sindicato dos Trabalhadores, quando solicitado pela empresa interessada ou pelos empregados da mesma, não poderá se negar a intermediar a implantação da redução de intervalo intrajornada, sendo que, para estabelecer e firmar o “termo complementar”, como previsto no item 20.1., deverá se valer de listagem com a assinatura dos empregados interessados com a aprovação de no mínimo 55% (cinquenta e cinco por cento) dos que terão o intervalo reduzido.

20.3. Para a celebração do “termo complementar”, o Sindicato dos Trabalhadores não poderá pleitear a negociação e/ou inclusão de disposições ou vantagens não inerentes à redução do intervalo.

20.4. O “termo complementar” fará referência a esta cláusula e ao número de registro desta Convenção Coletiva no órgão do Ministério do Trabalho e Emprego.

20.5. No caso de determinação, administrativa ou judicial, de cessação, por qualquer motivo, do intervalo reduzido, não acarretará, no período em foi observado, nenhum pagamento ou indenização aos empregados.

20.6. Na implantação da redução do intervalo intrajornada, a empresa deverá levar em conta situações especiais de gestantes, estudantes e demais trabalhadores com outros compromissos.

20.7. A duração reduzida do intervalo será implementada após a sua autorização pelo órgão do Ministério do Trabalho e Emprego.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS

O início do período de gozo de férias não deverá ocorrer em dia de véspera de feriado ou fim-de-semana. Se, todavia, isto ocorrer, o segundo dia de gozo, para efeito de contagem, será considerado o primeiro dia útil posterior ao feriado ou fim-de-semana, devendo os dias intermediários serem remunerados normalmente.

21.1. Por requerimento do empregado, as empresas poderão conceder férias individuais a seus empregados, por antecipação e antes de completado o respectivo período aquisitivo, considerando-se como quitado o respectivo período gozado.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INSTALAÇÕES SANITÁRIAS E PRIMEIROS SOCORROS

As empresas fornecerão água potável, instalações sanitárias adequadas e materiais necessários à prestação de primeiros socorros nos canteiros de obras ou fábricas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - LOCAL PARA REFEIÇÕES

Em todas as fábricas e canteiros de obra, com mais de 20 (vinte) empregados, deverá existir local adequado para que os trabalhadores possam fazer as suas refeições.

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS

As empresas fornecerão gratuitamente a seus empregados os equipamentos de proteção e segurança obrigatórios, nos termos da legislação específica sobre higiene e segurança do trabalho. Também fornecerão gratuitamente uniformes e seus acessórios, quando exigirem seu uso obrigatório em serviço.

24.1 - O empregado se obriga ao uso, manutenção e limpeza adequados dos equipamentos e uniformes que receber e a indenizar a empresa por extravio ou dano. Poderá ser impedido de trabalhar, com perda do respectivo salário e da frequência, quando não se apresentar ao serviço com os respectivos uniformes e/ou equipamentos ou se apresentar com estes em condições de higiene ou uso inadequados. Extinto ou rescindido seu contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os equipamentos e uniformes de seu uso e que continuam de propriedade da empresa.

TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CURSOS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO

As empresas permitirão, em horário fixado de comum acordo, a realização de um curso exclusivamente de

prevenção de acidentes do trabalho, nos canteiros de obra e fábricas, de total responsabilidade e custeio por parte do sindicato dos trabalhadores, com participação de empregadores e seus prepostos, se assim o desejarem, com duração máxima total de 2 (duas) horas, desde que a solicitação deste seja encaminhada através do sindicato patronal.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Os atestados médicos e odontológicos, emitidos para comprovação de ausência ao serviço, deverão ser confirmados pelo serviço médico próprio ou conveniado da empresa.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMISSÃO INTERSINDICAL DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Fica instituída uma Comissão Intersindical de Segurança e Saúde no Trabalho, no âmbito da construção civil, formada por 2 (dois) conselheiros do sindicato dos empregados e 2 (dois) conselheiros do sindicato patronal, designados pelas respectivas diretorias, com a finalidade de discutir, estudar e propor procedimentos preventivos de acidentes nos canteiros de obras da construção civil.

27.1. Suas decisões serão tomadas por consenso dos conselheiros e submetidas às respectivas diretorias. Ratificadas por estas, passarão a vigor 15 (quinze) dias após publicadas na imprensa, obrigando a todas as empresas da construção civil atuantes na área de abrangência comum dos dois sindicatos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL À EMPRESA

As empresas permitirão, sem prejuízo da continuidade de seus trabalhos, o acesso de membros da diretoria do sindicato dos trabalhadores ou de prepostos devidamente credenciados, através de credencial que será, obrigatoriamente, emitida pelas entidades sindicais ora convenientes, com validade de 60 (sessenta) dias, contados da sua emissão, com o objetivo de propiciar a fiscalização das normas de segurança vigentes, em especial as Normas Regulamentadoras NR-7, NR-9 e NR-18, em canteiros de obras da construção civil.

28.1. O acesso previsto no *caput* não se realizará quando do mesmo decorrer a paralisação de serviços inadiáveis ou que não possam sofrer solução de continuidade.

28.2. O sindicato dos trabalhadores fornecerá às empresas vistoriadas documento listando os itens em desacordo com as normas em vigor, enviando ao sindicato patronal cópia do mesmo, identificando a empresa e a obra vistoriada.

28.3. Sempre que for verificada uma situação que não se caracterize como de grave e eminente risco, deverá ser acordado entre as partes um prazo para a solução dos problemas encontrados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SESMT COMUM E SIPAT COMUNITÁRIA

As empresas de mesma atividade econômica, localizadas em um mesmo município, ou em municípios limítrofes, cujos estabelecimentos se enquadrem no Quadro II da NR-4, poderão constituir Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT COMUM, organizados pelo Sindicato Patronal correspondente ou pelas próprias empresas, tudo em consonância com o disposto no item 4.14.3 da NR-4,

aprovada pela Portaria MT n. 3.214/78, com redação alterada pela Portaria MTE n. 17, de 01 de agosto de 2007.

29.1 - Por analogia ao item anterior, as empresas poderão realizar e participar de Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho – SIPAT COMUNITÁRIA, organizada pelo Sindicato Patronal, com a participação opcional do Sindicato dos Trabalhadores, tudo conforme art. 8º da CLT e item 5.51 da NR-5, aprovada pela Portaria MT n. 3.214/78 e com o respaldo do contido nos itens 5.4, 5.5 e 5.48, da mesma NR.

29.2 - O SESMT COMUM previsto no caput, assim como a SIPAT Comunitária descrita no item supra, deverão ter seu funcionamento avaliado anualmente, por Comissão Composta de representantes das empresas, prestadores de serviços indicados pelo Sindicato Patronal e opcionalmente, pelo Sindicato de Trabalhadores, caso seja do seu interesse, sendo que seu relatório anual deverá ser depositado junto à Agência Regional do Trabalho.

RELAÇÕES SINDICAIS LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - REQUISIÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

A requisição de empregado dirigente sindical pelo Sindicato dos Trabalhadores deverá ser comunicada à empregadora, por escrito, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas e mediante informações do período durante o qual o empregado permanecerá à disposição do Sindicato.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ESPECIAL

As empresas integrantes da categoria econômica, associadas ou não, recolherão, a título de "contribuição especial", aos cofres do Sindicato Patronal, importância equivalente a R\$70,20 (setenta reais e vinte centavos) por empregado registrado na empresa no mês de maio de 2014.

31.1. O recolhimento previsto no *caput* desta cláusula será efetuado em 2 (duas) parcelas no valor de R\$35,10 (trinta e cinco reais e dez centavos) cada, por empregado registrado, com vencimentos, o mais tardar, em 31 de agosto e 30 de novembro de 2014, sob pena de incidência das penalidades previstas na cláusula 33ª.

31.2. Esta "contribuição especial" é limitada a um máximo de R\$7.020,00 (sete mil e vinte reais) e a um mínimo de R\$702,00 (setecentos e dois reais) por empresa, sendo que aquelas com menos de dez (10) empregados ou mesmo sem empregados, recolherão o valor mínimo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DESCONTO ASSISTENCIAL

Por expressa exigência negocial e sob inteira responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores, as quantias estabelecidas na assembleia serão descontadas pelos empregadores, de todos os empregados, sindicalizados ou não, atingidos ou não pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, no valor correspondente a 4% (quatro por cento) dos salários do mês de julho de 2014, e mais 4% (quatro por cento) dos salários do mês de novembro de 2014, limitado cada desconto ao valor máximo de R\$113,95 (cento e treze reais e noventa e cinco centavos), recolhendo as importâncias descontadas aos cofres do Sindicato dos Trabalhadores até o dia 10 de agosto de 2014 e até o dia 10 de dezembro de 2014, respectivamente.

32.1. Aos empregados inconformados com o presente desconto é dado o direito de oposição, desde que manifestem, pessoalmente, no sindicato dos trabalhadores, nos dias 22, 23 e 24 de julho de 2014, ocasião em que receberão deste um comprovante, a ser entregue ao empregador, que, neste caso, deixará de realizar os descontos, e/ou um deles, previstos no *caput*.

32.1. O Sindicato dos Trabalhadores enviará cópia ao Sindicato Patronal das guias referentes aos recolhimentos que lhe forem efetuados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ATRASOS NO RECOLHIMENTO

O não recolhimento, nos prazos fixados nas duas cláusulas anteriores, implicará na incidência de acréscimos de correção monetária, na forma que essa for aplicável aos recolhimentos do FGTS, multa de 10% (dez por cento), mais juros de 1% (um por cento) ao mês.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - COMUNICADOS OFICIAIS DOS SINDICATOS

As empresas deverão providenciar local adequado para afixação de avisos e informes de interesse dos sindicatos dos trabalhadores e patronal.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - COMPROMISSO

O sindicato dos trabalhadores, por apoiar as iniciativas que contribuam para o aperfeiçoamento profissional dos seus representados, caso dos cursos de profissionalização mantidos pelo sindicato patronal, compromete-se, por ocasião do comparecimento das empresas em sua sede para obterem a homologação nas rescisões contratuais de seus empregados, a cobrar do empregador a comprovação dos recolhimentos a título de "contribuição das empresas ao sindicato patronal".

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DIVERGÊNCIAS

Eventuais divergências, oriundas da aplicação ou alcance do disposto nesta convenção, serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DIREITOS E DEVERES

As partes convenientes, bem como os empregados beneficiados, deverão zelar pela boa aplicação e observância do disposto nesta convenção.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PENALIDADES

No caso de descumprimento, por qualquer das partes, de alguma das disposições contidas nesta convenção, haverá a incidência de multa que houver sido especificada nas cláusulas desta convenção coletiva de trabalho.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

As disposições da presente convenção, findo o prazo de sua vigência, poderão ser prorrogadas por mais um ano, ou revistas total ou parcialmente, sendo indispensável, em qualquer hipótese, termo aditivo

firmado pelos convenentes ou nova convenção coletiva de trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DEPÓSITO PARA FINS DE REGISTRO E ARQUIVO

Compromete-se o primeiro convenente (Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Novo Hamburgo), a promover o depósito do requerimento de registro (Sistema Mediador) da presente Convenção Coletiva de Trabalho, para fins de registro e arquivo, na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado do Rio Grande do Sul, consoante dispõe o artigo 614, da Consolidação das Leis do Trabalho e o art. 6º da Instrução Normativa MTE nº 11, de 24 de março de 2009.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DECLARAÇÕES

As entidades convenentes declaram haver observado todas as prescrições legais e as contidas em seus respectivos estatutos, pertinentes à celebração de Convenção Coletiva de Trabalho.

CARLOS ECKHARD
PRESIDENTE
SINDICATO DAS INDUSTRIAS DA CONSTR.CIVIL,OLARIAS,LADRIL

LIZETI CLAUDET FLECK
PRESIDENTE
SINDICATO TRAB IND CONSTR E MOBILIARIO DE NOVO HAMBURGO