

Introdução

Prezados Alunos,

A maior parte das aplicações da Lei Trabalhista são inerentes ao Departamento de Pessoal além da parte técnica, há necessidade da correta interpretação da Legislação Trabalhista.

Esse Curso visa mostrar os fundamentos trabalhistas e previdenciários dentro da construção civil.

Esperamos que o conteúdo estudado aqui possa de forma concreta a prática de pesquisa e, até mesmo, de trabalho no dia a dia das atividades de vocês dentro do Departamento Pessoal ou dentro de qualquer outra área que utilizar dados relativos à Legislação Trabalhista.

Boa sorte e bom estudo!

Johnatan Abreu

Instrutor

1. ORIENTAÇÕES INICIAIS.....	4
Obra de Construção Civil.....	4
Obra Parcial (Empreitada Parcial)	4
Obra Total (Empreitada Total)	4
Responsabilidade	4
Abertura de CEI.....	4
Informação necessária para abertura do CEI.....	4
Matrícula de Obra de Construção Cível.....	5
Informação da Obra	6
Contratações.....	7
Empregado.....	7
Documentação necessária para contratação.....	8
Documentação emitidos após contratação	8
CONTRATO DE TRABALHO	8
COMPENSAÇÃO DE HORAS.....	10
PRORROGAÇÃO DE HORAS.....	12
VALE-TRANSPORTE	15
SALÁRIO FAMÍLIA.....	17
Vale- Alimentação.....	18
2. FOLHA DE PAGAMENTO	21
Salário (Remuneração Fixa)	21
Salário Variável (Remuneração variável).....	24
HORAS EXTRAS.....	24
ADICIONAL NOTURNO.....	26
ADICIONAL DE INSALUBRIDADE.....	26
ADICIONAL DE PERICULOSIDADE	26
ADICIONAL DE ESTÍMULO.....	26
Descontos Obrigatórios	28
INSS	28
IRRF	29
CONTRIBUIÇÃO SINDICAL.....	30
VALE-TRANSPORTE.....	31
VALE-REFEIÇÃO	33
FALTA/PERDA DE DSR.....	35
Participação de Resultados	35
3. ENCARGOS SOCIAIS	37
FGTS.....	37

INSS	37
Obrigações Assessórias.....	37
GFIP	37
Obra executada por empresa construtora, mediante empreitada total, situação em que a construtora é responsável pela matrícula da obra no INSS:.....	37
Obra executada por empresas em geral (não construtoras), situação em que a empresa é responsável pela matrícula da obra no INSS:.....	38
Obra ou o serviço executados por empreitada parcial ou subempreitada, situação em que a executora não é responsável pela matrícula da obra no INSS, ou obra / serviço dispensados de matrícula:	38
Obra ou o serviço executados por cooperados, contratados por intermédio de cooperativa de trabalho (GFIP/SEFIP da cooperativa):	39
Obra executada por pessoa física (proprietário ou dono da obra):	39
Regularização da OBRA – Emissão de Certidões	41
4. ANEXOS	45
Anexo I – Convenções Coletivas 2009/2010	45
5. BIBLIOGRAFIA	60

1. Orientações Iniciais

Para se iniciar as obrigações Trabalhistas e Previdenciárias na construção civil iremos definir duas situações fundamentais, são elas: O que é construção civil, obra total e obra parcial

Obra de Construção Civil

É a construção, a demolição, a reforma, a ampliação de edificação ou qualquer outra benfeitoria agregada ao solo ou ao subsolo

Obra Parcial (Empreitada Parcial)

Toda obra parcial se inicial, quando a empresa construtora ou não, contrata outra construtora para realização da obra, mediante a cessão de mão-de-obra. Onde a prestadora não realiza a obra total, não há um contrato de subempreitada e nem há a responsabilidade pelo CEI.

Obra Total (Empreitada Total)

É toda obra definida no item 1.1, onde a empresa construtora ou não e pessoas físicas são responsáveis pelo CEI da Obra e/ou dona desta, além desses fatores, a empresa contratada deverá ter contrato de empreitada total.

Responsabilidade

São responsáveis pelas obrigações previdenciárias decorrentes de execução de obra de construção civil, o proprietário do imóvel, o dono da obra, o incorporador, o condômino da unidade imobiliária não incorporada na forma da Lei nº 4.591/1964, e a empresa construtora. O responsável pela obra de construção civil pessoa jurídica, está obrigado a efetuar escrituração contábil relativa à obra.

A pessoa física, dona da obra ou executora da obra de construção civil, é responsável pelo pagamento de contribuições em relação à remuneração paga, devida ou creditada aos segurados que lhes prestam serviços na obra, na mesma forma e prazos aplicados às empresas em geral.

Abertura de CEI

Todas e quaisquer obras estabelecidas no subitem 1.1, deverá existir uma inscrição junto ao INSS que é definida pela nomenclatura CEI – Cadastro Específico do INSS. Essa matrícula deverá ser efetuada mediante comunicação efetuada através do responsável pela execução, no prazo máximo de até 30 dias após o início de suas atividades (Obra), quando obterá número cadastral básico, de cadastro permanente (Lei nº 8.212/91, art. 49, § 1º).

Informação necessária para abertura do CEI

No ato da inclusão no CEI, deverão ser informados todos os dados identificadores do contribuinte, do co-responsável e do contador, quando for o caso, não sendo exigido nenhum documento comprobatório nesta ocasião, com exceção do contrato de empreitada total de obra a ser realizada por empresas em consórcio, onde este tem tratamento especial abaixo. As informações fornecidas são de sua inteira responsabilidade, podendo a qualquer momento ser exigido a sua comprovação.

A matrícula no Cadastro Específico do INSS (CEI) será efetuada das seguintes formas:

✓ verbalmente, pelo sujeito passivo, em qualquer unidade de atendimento da RFB, independentemente da circunscrição;

- ✓ verbalmente, pelo responsável pela obra de construção civil, pessoa física, em qualquer unidade de atendimento da RFB , independente do endereço da obra;
- ✓ verbalmente, pelo responsável pela obra de construção civil, pessoa jurídica, em qualquer unidade de atendimento da RFB , independente do endereço da obra;
- ✓ via Internet;
- ✓ na unidade de atendimento da RFB circunscricionante da empresa líder, quando tratar-se de contrato de empreitada total, celebrado com consórcio constituído exclusivamente de empresas construtoras;
- ✓ de ofício, emitida por servidor da RFB, nos casos em que for constatada a não existência de matrícula de estabelecimento ou de obra de construção civil no prazo de trinta dias contados do início de suas atividades.

Observação: Quando a inclusão da matrícula CEI for efetivada pela Internet será emitido automaticamente um comprovante de cadastramento e quando for na unidade de atendimento da RFB será entregue ao contribuinte impressão da tela do cadastro do sistema.

Matrícula de Obra de Construção Cível.

1. Pessoa física, informar:

Denominação social ou o nome do proprietário do imóvel, do dono da obra ou do incorporador;

Endereço completo da obra, inclusive Lote, Quadra e CEP;

Número do CPF do proprietário ou dono da obra;

Área e Tipo da obra

2. Pessoa Jurídica, informar:

Dados da Pessoa Jurídica;

Endereço completo da obra, inclusive Lote, Quadra e CEP;

Área e Tipo da obra.

Observação 2: Caso ocorra alteração no projeto, os dados da inscrição no CEI poderá ser alterado, mediante comprovação das referidas alterações. Para cada tipo de obra previsto no item 1.1 deverá ser aberto um tipo de CEI ou fazer a alteração do CEI existente, o que é mais aconselhável.

Informação da Obra

Toda Obra de construção antes do seu início deverá ser informada ao Ministério do Trabalho, através das Delegacias Regionais do Trabalho. Segundo a NR 18 da Segurança e Medicina do Trabalho determina o seguinte:

“É obrigatória a comunicação à Delegacia Regional do Trabalho, antes do início das atividades, das seguintes informações:

- a) endereço correto da obra;*
- b) endereço correto e qualificação (CEI, CGC ou CPF) do contratante, empregador ou condomínio;*
- c) tipo de obra;*
- d) datas previstas do início e conclusão da obra*
- e) número máximo previsto de trabalhadores na obra.”*

De acordo com os dados acima sugerimos o seguinte formulário:

Logo Marca da Empresa

OF ____/ano – Nome da Empresa

Local e data

À Delegacia Regional do Trabalho – CE

Assunto: Comunicação de Início de Obra

Sr. Delegado

Informamos o início da Obra [nome da obra] com os seguintes dados:

- 1 – A obra está localizada no endereço [rua, av, nº, bairro, cidade, estado e CEP].
- 2 – O Endereço do Empregador situa-se à [endereço da empresa responsável pela obra], sua principal atividade é [atividade principal da empresa (CNAE)], inscrito no CNPJ sob o nº [nº do CNPJ].
- 3 – A obra consiste [objetivo da Obra e especificações das unidades].
- 4 – O início dar-se-á em [data de início – dia, mês e ano] e sua conclusão está prevista para [data final].
- 5 – A quantidade máxima de trabalhadores que pode ser utilizada na obra é de aproximadamente [número previsto de trabalhadores a ser utilizados na obra]

Atenciosamente,

RESPONSÁVEL [NOME E SOBRENOME]

Função exercida na empresa

Empresa

Contratações

Empregado

Segundo o art. 3º da CLT (Caput), empregado é toda pessoa física que presta serviço a empregador, de forma não eventual, sob subordinação deste e recebimento de salário.

Para a construção, segundo as convenções existentes, existem classificações para exercícios das atividades (convenção coletiva)

Construção Civil (Sinduscon)

SERVENTE: Aquele empregado contratado para exercer funções de apoio ao meio-profissional e ao profissional.

MEIO-PROFISSIONAL: Aquele empregado contratado para exercer funções, tais como: auxiliar de ferreiro, auxiliar de carpinteiro, auxiliar de eletricista, auxiliar de bombeiro, auxiliar de almoxarife, auxiliar de laboratorista, auxiliar de balanceiro, moldador, vigia, betoneiro operador de betoneira não auto carregável e apontador de obra.

PROFISSIONAL: Aquele empregado contratado para exercer funções especializadas, tais como: pedreiro, almoxarife, balanceiro, carpinteiro, ferreiro armador, pintor, bombeiro, eletricista, soldador, gesseiro, motorista, marceneiro, laboratorista, impermeabilizador, encarregado de setor de pessoal de obra, betoneiro operador de betoneira auto carregável e operador de elevador de carga/passageiro.

ENCARREGADO DE SETOR: Aquele profissional qualificado, com amplo conhecimento de setores específicos de uma obra de construção civil, tais como: mestre de ferreiro, mestre de carpinteiro, mestre de eletricista e mestre de bombeiro.

MESTRE DE OBRAS: Aquele profissional qualificado, com amplo conhecimento de todas as fases de execução de uma obra de construção civil, sendo responsável por todas as tarefas no canteiro e tendo sob seu comando os diversos encarregados setoriais.

PESSOAL DE APOIO ADMINISTRATIVO: Aquele empregado contratado para exercer funções administrativas, tais como: zelador, contínuo, copeiro, office-boy, porteiro e cozinheiro.

PESSOAL ADMINISTRATIVO: Aquele empregado contratado para exercer funções, tais como: atendente, telefonista, recepcionista, auxiliar de escritório, auxiliar de contabilidade e outras denominadas auxiliares da administração.

Construção Civil (pesada)

SERVENTE – Os trabalhadores não qualificados que desempenham tarefas para as quais não necessitem de nenhuma habilidade e conhecimento específicos.

OFICIAL - Todo trabalhador que possuindo amplos e especializados conhecimento de seu ofício, tem capacidade para realizá-lo com produtividade e desembaraço. Nesta categoria, estão incluídas as diferentes funções inerentes ao ramo, cujas principais são: Pedreiro, Carpinteiro, Armador, Pintor, Gesseiro, Almoxarife, Ficheiro, Marteleiteiro, Motorista, Apontador, Guincheiro, Betoneiro, Cozinheiro, Eletricista, Encanador.

MEIO OFICIAL – Auxiliares diretos dos oficiais e os auxiliares de escritório, administrativo, laboratório, topógrafo, mecânico, rasteleteiro.

Essa classificação será importante para dividir os pisos salariais entre os trabalhadores relacionados, conforme iremos observar no item salários. Vejamos a seguir o que é necessário para contratação dos trabalhadores.

Documentação necessária para contratação

Além das obrigações determinadas pela Portaria 3626/91, é aconselhável às anotações nas fichas de registro de empregados, as seguintes informações:

- ⇒ Filiação (pai e mãe);
- ⇒ Local de data de nascimento;
- ⇒ Sindicato que está filiado;
- ⇒ Anotações da contribuição sindical;
- ⇒ Horário de trabalho previsto no Acordo Individual ou Coletivo de trabalho;
- ⇒ Espaço suficiente para anotação das alterações do contrato de trabalho inicial e outras observações que interessem a proteção do trabalhador;
- ⇒ Espaço para colar fotografia do empregado;
- ⇒ Espaço para impressão digital do empregado (analfabeto);
- ⇒ Assinatura do empregado;
- ⇒ Em se tratando de empregado estrangeiro, a par das especificações sobre o modelo e número da carteira de identidade respectiva, deverá ser informado se o mesmo é naturalizado, casado com brasileira e se tem filhos brasileiros;
- ⇒ CPF, RG, Título Eleitoral, Certificado de Reservista ou CDI (Certificado de Dispensa da Incorporação) e outros de identificação civil e profissional do empregado.

Portanto, a orientação é que as empresas façam a opção pelo registro eletrônico dos empregados, obedecendo ao Art. 41 da CLT, que permite a empresa imprimir suas fichas de registro a partir do Sistema gerenciador de Folha de Pagamento.

Salientamos que a impressão dessas fichas eletrônicas pode ser em relação aos empregados novatos bem como os empregados veteranos.

Documentação emitidos após contratação

CONTRATO DE TRABALHO

É o acordo tácito ou expresso que corresponde à relação de emprego.

Quanto à natureza, os contratos dividem-se em dois grandes grupos: de prazo determinado e de prazo indeterminado.

PRAZO INDETERMINADO:

Contrato a prazo indeterminado é a regra geral em nosso direito trabalhista, como medida de inteira proteção ao próprio trabalhador.

PRAZO DETERMINADO:

Como exceção, temos o contrato a prazo determinado, cuja celebração é válida em determinadas situações, expressamente enumeradas na própria lei. Assim, tais contratos somente serão válidos quando tratar-se de:

- Serviços cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo.

Exemplo:

Empresa adquire um equipamento industrial, cuja montagem requer a contratação de técnico especializado. Faz-se um contrato a prazo pelo período da montagem (serviço específico). Terminado o serviço, os próprios empregados trabalharão com o novo equipamento.

- Atividade empresarial de caráter transitório.

Exemplo:

Aumento de produção para atendimento de pedido considerável, com necessidade de aumentar o número de empregados para atender a esta situação.

Contrato de experiência. Esta espécie de contrato a prazo justifica-se pela sua finalidade, ou seja, verificar a capacidade do empregado, bem como permitir a este a possibilidade de adaptação à empresa.

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência é uma modalidade do contrato por prazo determinado, cuja finalidade é a de verificar se o empregado tem aptidão para exercer a função para a qual foi contratado.

Da mesma forma, o empregado, na vigência do referido contrato, verificará se adapta-se à estrutura hierárquica do empregador, bem como às condições de trabalho a que está subordinado.

DURAÇÃO

Conforme determina o artigo 445, parágrafo único da CLT, o contrato de experiência não poderá exceder 90 dias.

Sobre o assunto temos também o seguinte Enunciado:

Enunciado TST nº 188

Contrato de Experiência - Prorrogação até 90 dias

O contrato de experiência pode ser prorrogado, respeitado o limite máximo de 90 (noventa) dias.

PRORROGAÇÃO

O artigo 451 da CLT determina que o contrato de experiência só poderá sofrer uma única prorrogação, sob pena de ser considerado contrato por prazo indeterminado.

Desta forma, temos que o contrato de experiência não poderá ultrapassar 90 dias, e nem sofrer mais de uma prorrogação.

Exemplo 1:

Contrato de experiência de 90 dias.

Empregado admitido em 05.02.2007 com contrato de experiência firmado por 30 dias, e prorrogado posteriormente por mais 60 dias.

Início do contrato	Término 30 dias	Início da prorrogação	Término da prorrogação
05.02.2007	06.03.2007	07.03.2007	05.05.2007

Exemplo 2:

Contrato de experiência de 45 dias.

Empregado admitido em 14.05.2007 com contrato de experiência de 30 dias, prorrogados por mais 15 dias.

Início do contrato	Término 30 dias	Início da prorrogação	Término da prorrogação
14.05.2007	12.06.2007	13.06.2007	27.06.2007

A prorrogação do contrato de experiência deverá ser expressa, não podendo ficar contida na subjetividade do empregador.

A falta de assinatura do empregado na prorrogação do contrato de experiência será considerado contrato por prazo indeterminado.

OBRIGATORIEDADE DA ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO

O contrato de experiência deve ser anotado na parte do "Contrato de Trabalho", bem como nas folhas de "Anotações Gerais".

Exemplo:**CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O(a) portador(a) desta trabalha em caráter de experiência pelo prazo de, conforme contrato assinado em separado.

Recife, de de

carimbo e assinatura da empresa

COMPENSAÇÃO DE HORAS

Todo empregado de empresa privada deverá ter no máximo 8 horas diário de trabalho. A empresa poderá compensar a jornada de um dia em outro dia, contanto, que não ultrapasse o limite de 10 horas diárias.

Para que se possa formalizar essa compensação deverá o Empregador firmar um acordo com o empregado denominado: "Acordo para compensação de horas", sob pena de ser cobrado os créditos trabalhistas referentes às horas excedentes a jornada de trabalho normal.

ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORAS (modelo)
--

Entre a empresa [nome da empresa], com estabelecimento em [Cidade/UF], na rua [nome da rua], inscrita no CNPJ/CEI de número [número do CNPJ] neste ato representado pelo(a) Sr(a). [nome do representante], e seu empregado [nome do empregado], portador da CTPS nº. [número da CTPS] série [numero da série], fica convencionado, de acordo com as disposições legais vigentes, o seguinte horário de trabalho semanal:

DIAS DA SEMANA	HORÁRIO DE TRABALHO	INTERVALO PARA REPOUSO
Segunda	Das __: __h às __: __h	das __: __h às __: __h
Terça	Das __: __h às __: __h	das __: __h às __: __h
Quarta	Das __: __h às __: __h	das __: __h às __: __h
Quinta	Das __: __h às __: __h	das __: __h às __: __h
Sexta	Das __: __h às __: __h	das __: __h às __: __h

Este acordo assinado em ___via(s), vigora pelo prazo de ___ano.

Cidade, ___de _____de _____

Empregado

Empresa

Obs.: Para o caso da construção Civil (sinduscon) o acordo para compensação já está estabelecido na própria convenção coletiva.

"A carga normal do trabalho semanal será de 44 (quarenta e quatro) horas, a ser cumprida de segunda-feira à sexta-feira. Em cada expediente com duração superior a 04 (quatro) horas trabalhadas, haverá um intervalo para descanso de 15 (quinze) minutos, após a 2ª (segunda) hora, incluído na jornada normal de trabalho.

Parágrafo Primeiro – Em decorrência da carga horária acima indicada, o trabalho aos sábados será objeto de compensação por acréscimo nos demais dias úteis da semana, exceto quando o sábado coincidir com feriado. " (sinduscon)

"A jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas poderá ser cumprida de Segunda-feira a Sexta-feira, mediante a compensação das horas normais de trabalho do Sábado, obedecendo-se às seguintes condições:

- 1)** 01 (um) dia de 08 (oito) horas de trabalho; e,
- 2)** 04 (quatro) dias de 09 (nove) horas de trabalho.

Parágrafo 1º - Ficarà a critério de cada empresa a fixação dos dias da semana de 09 (nove) horas e 08 (oito) horas mencionadas na presente cláusula, recomendando-se, no entanto, a seguinte jornada:

*de Segunda-feira a Quinta-feira, 09 (nove) horas;
Sexta-feira, 08 (oito) horas." (Construção Pesada)*

PRORROGAÇÃO DE HORAS

Assim como deverá ser realizado o acordo de prorrogação de horas, a duração da jornada de trabalho poderá ser estendida por horas suplementares de no máximo duas horas.

ACORDO PARA PRORROGAÇÃO DE HORAS

Entre a empresa [nome da empresa], com estabelecimento em [Cidade/UF], na rua [nome da rua], inscrita no CNPJ/CEI de número [número do CNPJ] neste ato representado pelo(a) Sr(a). [nome do representante], e seu empregado [nome do empregado], portador da CTPS nº. [número da CTPS] série [numero da série], fica acertado este acordo para prorrogação da jornada de trabalho, que se regerá pelas cláusulas abaixo:

1ª) A duração do trabalho diário será prorrogado por __:__h, sendo consideradas extras e pagas com o acréscimo legal as horas que ultrapassarem o horário de trabalho semanal.

2ª) A remuneração de trabalho será a seguinte:

⇒ Hora normal: R\$ __, __ (valor por extenso).

⇒ Hora extra (50%): R\$ __, __ (valor por extenso).

⇒ Hora extra (60%): R\$ __, __ (valor por extenso)

3ª) Decorrente desta prorrogação, o horário de trabalho passará a ser o seguinte:

DIAS DA SEMANA	ENTRADA SAIDA	INTERVALO PARAREPOUSO
Segunda	Das __: __h às __: __h	das __: __h às __: __h
Terça	Das __: __h às __: __h	das __: __h às __: __h
Quarta	Das __: __h às __: __h	das __: __h às __: __h
Quinta	Das __: __h às __: __h	das __: __h às __: __h
Sexta	Das __: __h às __: __h	das __: __h às __: __h

4ª) Complementos:

5ª) Comprovada a conveniência para isso, fica facultado a qualquer das partes rescindir unilateralmente este acordo, mediante aviso escrito, a partir do que ficará cancelada a prorrogação de horário.

O presente acordo vigorará pelo prazo de _____

Cidade, __ de _____ de _____

Empregado

Empresa

Testemunha

Testemunha

No caso da prorrogação de horas, vamos entender como funciona a Jornada de Trabalho de acordo com a legislação vigente.

De acordo com o Art. 59º da CLT, onde determina que a jornada de trabalho diário possa ser estendido em até no máximo 2 (duas) horas, respeitando o limite de 10 horas diárias, onde o legislador, preocupa-se em defender a saúde e integridade física do trabalhador.

Lembramos que a jornada de trabalho pela CF 1988 é de no máximo 8 horas/dia e 44 horas semanais. A convenção ou acordo coletivo, poderá flexibilizar essa Jornada mediante compensação. Vejamos o que determinar as convenções coletivas.

Convenção (sinduscon)

“CLÁUSULA QUINTA - ADICIONAL DE HORA EXTRAORDINÁRIA - Os empregadores remunerarão a hora extraordinária com o adicional mínimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal. Participação nos Lucros e/ou Resultados “

.....

“CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO

A carga normal do trabalho semanal será de 44 (quarenta e quatro) horas, a ser cumprida de segunda-feira à sexta-feira. Em cada expediente com duração superior a 04 (quatro) horas trabalhadas, haverá um intervalo para descanso de 15 (quinze) minutos, após a 2ª (segunda) hora, incluído na jornada normal de trabalho.

Parágrafo Primeiro – Em decorrência da carga horária acima indicada, o trabalho aos sábados será objeto de compensação por acréscimo nos demais dias úteis da semana, exceto quando o sábado coincidir com feriado.

Parágrafo Segundo – O trabalho aos sábados poderá ocorrer desde que respeitadas as seguintes regras:

- a) máximo de 02 (dois) sábados consecutivos;*
- b) remuneração com o acréscimo de 67% (sessenta e sete por cento) sobre as horas normais dos demais dias úteis;*
- c) máximo de 08 (oito) horas de trabalho por sábado;*
- d) máximo de 08 (oito) sábados por ano;*
- e) O controle será feito por trabalhador.*

Parágrafo Terceiro – Fica prevista e consentida a prorrogação da jornada normal de trabalho por até mais 02 (duas) horas, por solicitação da empresa, que serão pagas com o acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho, limitada a 10 (dez) horas diárias.

Parágrafo Quarto – As empresas associadas comunicarão o trabalho aos Sábados ao SINDUSCON-CE, com cópia para o STICCRMF, anexando a Relação de Empregados que irão trabalhar naquele dia, até às 15:00 horas da Sexta - feira anterior, por via eletrônica (e-mail) para endereços previamente fornecidos pelas Entidades Sindicais. As empresas não associadas deverão comunicar o trabalho aos Sábados diretamente ao Sindicato Profissional, quando deverão anexar, também, a Relação de Empregados que irão trabalhar no respectivo dia, sempre por escrito e com aviso de recebimento, até às 15:00 horas da Sexta – feira anterior.

Convenção (construção Pesada)**“CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - HORA NOTURNA REDUZIDA**

As empresas pagarão aos empregados que trabalham no horário compreendido entre 22:00 horas até as 5:00 horas, a título de hora noturna reduzida, a importância equivalente a 1 (uma) hora, por cada noite de efetivo trabalho, como compensação pela redução do horário noturno previsto no § 1º do artigo 73 da CLT, desde que o trabalho seja realizado no período noturno integral, ou seja, de 22 horas às 05 horas.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DAS HORAS DE TRABALHO NO SÁBADO**

A jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas poderá ser cumprida de Segunda-feira a Sexta-feira, mediante a compensação das horas normais de trabalho do Sábado, obedecendo-se às seguintes condições:

- 1) 01 (um) dia de 08 (oito) horas de trabalho; e,
- 2) 04 (quatro) dias de 09 (nove) horas de trabalho.

Parágrafo 1º - Ficará a critério de cada empresa a fixação dos dias da semana de 09 (nove) horas e 08 (oito) horas mencionadas na presente cláusula, recomendando-se, no entanto, a seguinte jornada:

- _ de Segunda-feira a Quinta-feira, 09 (nove) horas;
- _ Sexta-feira, 08 (oito) horas.

Parágrafo 2º - O ajustado nos termos desta cláusula compreende a compensação por intermédio de horas normais, ficando vedada tais compensações por intermédio de horas extras trabalhadas.

Parágrafo 3º - Nos termos da Portaria 1120/95 do Ministério do Trabalho, fica estabelecido que o controle de horário poderá ser realizado manualmente pelos próprios empregados nas frentes de serviço, em cartão de ponto entregue pelo seu superior hierárquico, sendo dispensada a anotação para intervalo de repouso e alimentação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE FERIADOS - DIAS PONTES

Quando da ocorrência de feriados em terças-feiras e quintas-feiras as empresas poderão, movê-los para as segundas-feiras e sextas-feiras, respectivamente, compensando as horas correspondentes aos dias alterados, desde que haja concordância da maioria dos trabalhadores, por local de trabalho.

Parágrafo 1º - Esta compensação poderá ser feita, também, no próprio dia de feriado, de forma que os trabalhadores tenham o “fim de semana prolongado”, e nesses casos as horas trabalhadas a título de compensação serão remuneradas como horas normais.

Parágrafo 2º - Para aplicação do disposto nesta Cláusula, as empresas se comprometem a divulgar a compensação de forma que todos os trabalhadores tomem conhecimento da mesma com a devida antecedência.”

VALE-TRANSPORTE

O vale-transporte destina-se a utilização do serviço de transporte coletivo público, urbano, intermunicipal ou interestadual, onde foi criado o termo de opção de Vale-transporte, devendo o beneficiário, no caso o empregado, preencher as informações anualmente, para, conforme mencionado, ter direito ao benefício.

Como já ressaltado anteriormente, o Vale-Transporte constitui benefício que o empregador antecipará ao trabalhador para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

Entende-se como deslocamento a soma dos segmentos componentes da viagem do beneficiário, por um ou mais meios de transporte, entre sua residência e o local de trabalho.

Não existe determinação legal de distância mínima para que seja obrigatório o fornecimento do Vale-Transporte, então, o empregado utilizando-se de transporte coletivo por mínima que seja a distância, o empregador é obrigado a fornecê-los.

O Vale-Transporte é utilizável em todas as formas de transporte coletivo público urbano ou, ainda, intermunicipal e interestadual com características semelhantes ao urbano, operado diretamente pelo poder público ou mediante delegação, em linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente. *Excluem-se das formas de transporte mencionadas os serviços seletivos e os especiais.*

São beneficiários do Vale-Transporte os trabalhadores em geral e os servidores públicos federais, tais como:

- Os empregados definidos pela CLT;
- Os empregados domésticos;
- Os trabalhadores de empresas de trabalho temporário;
- Os empregados a domicílio, para os deslocamentos indispensáveis à prestação do trabalho, percepção de salários e os necessários ao desenvolvimento das relações com o empregador;
- Os empregados do subempreiteiro, em relação a este e ao empreiteiro principal, conforme determina o artigo 455 da CLT;
- Os atletas profissionais;
- Os servidores da União, do Distrito Federal, dos Territórios e suas autarquias, qualquer que seja o regime jurídico, a forma de remuneração e da prestação de serviços.

O empregado para passar a receber o Vale-Transporte deverá informar ao empregador, por escrito:

- Seu endereço residencial;
- Os serviços e meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa.
- Número de vezes utilizados no dia para o deslocamento residência / trabalho / residência.

A empresa deverá obter declaração negativa quando o funcionário não exercer a opção deste benefício.

Essas informações deverão ser atualizadas anualmente ou sempre que ocorrer alteração em um dos dados, sob pena de suspensão do benefício até o cumprimento dessa exigência. O beneficiário se comprometerá a utilizar o Vale-Transporte exclusivamente para o seu efetivo deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

O beneficiário que se utilizar de declaração falsa ou usar indevidamente o Vale-Transporte estará sujeito a demissão por justa causa, uma vez que constitui falta grave.

Termo de Opção do Vale-transporte	
Empresa	
Endereço	
Cidade – UF	
Nome do empregado	
Função	
C.T.P.S.-Série-UF	

() Opto pela utilização do Vale Transporte

() Não opto pela utilização do Vale Transporte

Nos termos do artigo 7º. do Decreto nº 95247 de 17 de Novembro de 1987, solicito receber o Vale-Transporte e comprometo-me:

a) a utilizá-lo exclusivamente para meu efetivo deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

b) a renovar anualmente ou sempre que ocorrer alteração no meu endereço residencial ou dos serviços e meios de transportes mais adequado ao meu deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

c) autorizo a descontar até 6% (seis por cento) do meu salário básico mensal pelo custeio do Vale-Transporte (conforme o artigo 9º do Decreto nº 95247/87).

d) Declaro estar ciente de que a declaração falsa ou o uso indevido do Vale-Transporte constituem falta grave (conforme inciso 3º do art. 7º)

Minha residência atual:

Rua _____ No _____
Bairro _____ Cidade _____ UF _____

MEIO DE TRANSPORTE

Residência-trabalho
Nome da(s) Linha(s):
Empresa ônibus:
Trabalho-Residência
Nome da(s) Linha(s):
Empresa ônibus:

_____, ____ de _____ de ____.

Assinatura do Empregado

SALÁRIO FAMÍLIA

Para ter direito ao salário família o empregado deverá preencher os requisitos de acordo com o estabelecido no Decreto 3.048/1999.

- ⇒ Certidão de Nascimento do Filho válido ou inválido;
- ⇒ Cartão de vacina dos menores de 6 anos, atualizados anualmente;
- ⇒ Freqüência escolar dos filhos maiores do que 7 anos, atualizados a cada seis meses (maio e novembro);
- ⇒ Termo de Responsabilidade, assinado pelo segurado.(modelo abaixo).

TERMO DE RESPONSABILIDADE (CONCESSÃO DE SALÁRIO FAMÍLIA – PORTARIA MPAS nº 3.040/82)		
Empresa	Matrícula	
Nome do Segurado		
CTPS ou Doc. de Identidade		
Beneficiários	Nome do Filho	Data de Nascimento
<p>Pelo presente TERMO DE RESPONSABILIDADE declaro estar ciente de que deverei comunicar de imediato a ocorrência dos seguintes fatos ou ocorrências que determinam a perda do direito ao salário-família.</p> <ul style="list-style-type: none"> - ÓBITO DE FILHO - CESSAÇÃO DA INVALIDEZ DE FILHO INVÁLIDO - SENTENÇA JUDICIAL QUE DETERMINE O PAGAMENTO A OUTREM (casos de divórcio, desquite ou separação judicial, abandono de filho ou perda de pátrio poder). <p>Estou ciente, ainda, de que a falta de cumprimento do compromisso assumido, além de obrigar à devolução das importâncias recebidas indevidamente, sujeitar-me-á às penalidades previstas no art. 171 do Código Penal e à rescisão do contrato de trabalho, por justa causa, nos termos do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho.</p>		
Local e Data	Impressão Digital	
Assinatura:		
<p>1ª via empresa 2ª segurado</p>		

Vale- Alimentação

O Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT foi instituído pela Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976 e regulamentado pelo Decreto nº 5, de 14 de janeiro de 1991, que priorizam o atendimento aos trabalhadores de baixa renda, isto é, aqueles que ganham até cinco salários mínimos mensais, podendo ser estendido aos demais trabalhadores que ganham acima desse teto, para o qual, deverá abranger todos os trabalhadores de baixa renda.

O objetivo do PAT é melhorar as condições nutricionais dos trabalhadores, com repercussões positivas para a qualidade de vida, a redução de acidentes de trabalho e o aumento da produtividade.

Benefícios:**Para empresa:**

- Aumento de produtividade;
- Maior integração entre trabalhador e empresa;
- Redução do absenteísmo (atrasos e faltas);
- Redução da rotatividade;
- Isenção de encargos sociais sobre o valor da alimentação fornecida;
- Incentivo fiscal (dedução de até quatro por cento no imposto de renda devido).

Para o trabalhador:

- Melhoria de suas condições nutricionais e de qualidade de vida;
- Aumento de sua capacidade física;
- Aumento de resistência à fadiga;
- Aumento de resistência a doenças;
- Redução de riscos de acidentes de trabalho.

Da Inscrição:

As empresas poderão, a qualquer momento, realizar a adesão ao PAT através da inscrição on line no site ww.mte.gov.br. Uma vez cadastrado, o registro é válido por prazo indeterminado, podendo ser cancelado pelo Ministério do Trabalho ou a pedido da empresa Beneficiária

Refeição transportada:

A refeição é preparada em cozinha industrial e transportada até o local de trabalho; Administração de cozinha e refeitório. A empresa beneficiária contrata os serviços de uma terceira, que utiliza as instalações da primeira para o preparo e distribuição das refeições; Refeição

convênio:

Os empregados da empresa beneficiária fazem suas refeições em restaurantes conveniados com empresas operadoras de vales, tíquetes, cupons, cheques, etc;

Alimentação convênio:

A empresa beneficiária fornece senhas, tíquetes, etc, para aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais; Cesta de alimentos
A empresa beneficiária fornece os alimentos em embalagens especiais, garantindo ao trabalhador ao menos uma refeição diária.

Para as empresas fonecedoras ou empresas que optam pela autogestão (produção própria) deverão seguir as orientações do Ministério do Trabalho – Portaria 66/2006 (em anexo) - sobre o teor nutricional.

Para essas empresas existe a obrigatoriedade do Responsável Técnico para execução do Programa que, por sua vez, deverá ser habilitado em nutrição.

De acordo com o Decreto nº 5, de 14 de janeiro de 1991, o trabalhador poderá custear a alimentação em até 20% do valor da mesma, observando cláusula em convenção coletiva de trabalho (se houver).

O que determina as Convenções coletivas:

Convenção Coletiva (Sinduscon)

“CLÁUSULA SÉTIMA - HORA EXTRA E LANCHE

Os empregadores fornecerão um lanche, antes do trabalho extraordinário, para o empregado que trabalhar acima de 1 (uma) hora extra por dia, quer sistemática ou eventualmente, sendo ressarcidos pelo empregado em R\$ 0,01 (um centavo de real).

Parágrafo Único - Após as 2 (duas) horas extraordinárias, será fornecida uma refeição completa (jantar).

CLÁUSULA OITAVA - CAFÉ DA MANHÃ

Os empregadores fornecerão aos seus empregados, independentemente do número destes, nos dias de trabalho, o café da manhã com a seguinte composição básica:

- a) mínimo de 100g (cem gramas) de pão de trigo ou de milho;*
- b) 250ml (duzentos e cinquenta mililitros) de leite ou caldo;*
- c) margarina e/ou ovo.*

Parágrafo Primeiro - Os empregadores poderão substituir o café da manhã previsto no caput desta cláusula por um vale-refeição no valor de R\$ 1,25 (um real e dez centavos) por dia trabalhado.

Parágrafo Segundo - A participação dos empregados no benefício acima será de até R\$ 0,50 (cinquenta centavos) por mês.

Parágrafo Terceiro - O café da manhã será fornecido, no local de trabalho, até meia hora antes do expediente matutino.

CLÁUSULA NONA - ALMOÇO

Os empregadores fornecerão aos seus empregados, independentemente do número destes, nos dias de trabalho, o almoço com a composição abaixo discriminada, preparado pela empresa ou por terceiros:

- a) proteína animal: carne bovina ou suína ou frango ou peixe;*
- b) arroz e/ou macarrão;*
- c) feijão;*
- d) farinha;*
- e) temperos.*

Parágrafo Primeiro - Os empregadores poderão substituir o almoço previsto no caput desta cláusula por um vale-refeição no valor de R\$ 3,75 (três reais e quarenta e cinco centavos) por dia trabalhado.

Parágrafo Segundo - A participação dos empregados no benefício acima será de até R\$ 1,72 (um real e setenta e dois centavos) por mês.

Parágrafo Terceiro - O almoço será fornecido no local de trabalho.

Parágrafo Quarto - Fica proibida a repetição da proteína animal por mais de 3 (três) vezes seguidas. “

Convenção Coletiva (Construção Pesada)

“CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REFEITÓRIO/ALIMENTAÇÃO

As empresas serão obrigadas a adotar refeitórios nos padrões exigidos pela legislação em vigor, com fornecimento de alimentação do Trabalhador - PAT, conforme preceituam as normas instituídas pelo Governo Federal.

a) Nos canteiros de obras dotados de alojamento e refeitório, as empresas fornecerão café da manhã e almoço a todos os trabalhadores alojados ou não alojados.

b) As empresas fornecerão aos seus trabalhadores alojados, café da manhã, almoço e jantar nos dias de sábados, domingos e feriados, desde que os trabalhadores cumpram os horários preestabelecidos pelas empresas para as refeições;

c) As empresas se obrigam a fornecer água filtrada e própria para o consumo humano aos seus trabalhadores.

Parágrafo único – As empresas que não estiverem cadastradas no PAT descontarão, caso queiram, o percentual de até 5% (cinco) por cento do valor da refeição.”

2. Folha de Pagamento

Salário (Remuneração Fixa)

“A CLT usa as expressões ‘salário’ (art. 457, par. 1º) e ‘remuneração’ (art. 457, caput) sem precisar se o faz com o mesmo ou com sentidos diferentes. No entanto, as razões que a levaram a essa dupla denominação referem-se ao propósito de não usar a palavra ‘salário’ para designar também as gorjetas. O legislador quis que as gorjetas compusessem o âmbito salarial. Como as gorjetas não são pagamento direto efetuado pelo empregador ao empregado, a solução encontrada foi introduzir na lei a palavra ‘remuneração’.”

Encontramos outras formas de explicar estas denominações:

- 1) remuneração e salário são sinônimos
- 2) remuneração é gênero, que compreende o salário (pagamento fixo) e outras figuras de natureza salarial (adicionais, gratificações, etc.)
- 3) Salário é a remuneração do trabalho. Assim, remuneração é o ato pelo qual o empregado recebe a contraprestação de seu trabalho, e salário é a forma através da qual a remuneração se faz.

Conceito de salário: *“salário é a contraprestação devida a quem põe seu esforço pessoal a disposição de outrem em virtude de vínculo jurídico de trabalho, contratual ou instituído”,* conforme Martins Catharino. A crítica a este conceito é a utilização da expressão “vínculo jurídico de trabalho”, quando o correto seria “trabalho subordinado” ou “emprego”.

A conceituação de salário como contraprestação ao tempo colocado a disposição sofre críticas, e como bem sustenta Amauri Mascaro, “há situações nas quais sem estar à disposição do empregador o empregado ganha salários”, como na situação de fruição de férias.

Conceito de Amauri Mascaro: *“salário é o conjunto de percepções econômicas devidas pelo empregador ao empregado não só como contraprestação do trabalho, mas, também, pelos períodos em que estiver à disposição daquele aguardando ordens, pelos descansos remunerados, pelas interrupções do contrato de trabalho ou por força de lei.”*

Conceito de Remuneração: *“Remuneração é o conjunto de verbas pagas ao trabalhador dentro de um determinado período, como por exemplo, as gratificações, adicionais e horas extras, e o salário, que é a base contratual da prestação de serviço.”*

Importância da conceituação de salário:

O significado de uma parcela ser ou não salarial é de imensa finalidade prática. Leciona Amauri Mascaro: *“A finalidade é prática em razão dos reflexos do salário porque todo pagamento que tiver essa natureza é sobrearregado com encargos devidos à Previdência Social e ao FGTS, bem como serve de base de cálculo de outras obrigações devidas pelo empregador ao trabalhador”.*

Noções gerais:

Direito ao salário e Valor do salário:

A lei não estabelece quanto o empregador deve pagar a seu empregado, sendo muito importante o papel da vontade nesta fixação. O art. 444 CLT mostra que o contrato de trabalho tem seu aspecto contratualista e institucionalista. Assim, não há uma estipulação de quanto se deve pagar, a lei se limita a fixar um mínimo que deve ser respeitado.

Além do salário mínimo nacional, existe também o salário mínimo regional, o salário profissional, o piso salarial, o salário normativo e o salário da função, conforme classificação de Amauri Mascaro.

Vejamos cada um deles:

- **Salário profissional:** estipulação de um mínimo para uma profissão específica.
- **Piso Salarial:** “ piso salarial é o valor mínimo que pode ser pago e uma categoria profissional ou a determinadas profissões numa categoria profissional”
- **Salário normativo:** conforme Mascaro “salário normativo é aquele fixado em sentença normativa em dissídio coletivo pelos Tribunais do Trabalho”.
- **Salário da função:** “é aquele garantido por sentença normativa como mínimo, que pode ser pago a um empregado admitido para ocupar vaga aberta por outro empregado despedido sem justa causa”.

Salário complessivo:

Enunciado 91: “Nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador”. Esse é o salário complessivo. Não havendo discriminação no recibo de quais parcelas ele engloba, deve-se entender que o valor expresso corresponde ao salário básico.

Terminologia relacionada com as alterações do valor do salário:

Aumentos, reajustes e antecipações importam em majoração do salário, não são adicionais.

Aumentos: é o aumento do poder de compra do salário, é o ganho real. Quase sempre decorre de promoção. ascensão.

Reajuste: faz frente à inflação. Ocorre na data base. Apenas mantém o poder de compra, provocando o equilíbrio das perdas.

Antecipação: é uma modalidade de reajuste. Ocorre entre uma data base e outra, antecipando o reajuste. É muito comum em época de inflação.

Assim como o salário existem as parcelas de natureza salariais que são chamadas de remunerações variáveis.

Tipo de recebimento

Os recebimentos são caracterizados da seguinte forma:

Mensal: Aquele trabalhador que tem o seu salário calculado por mês de trabalho, ex: salário do indivíduo R\$510,00, a sua remuneração ao final de 30 dias será de R\$ 510,00.

Semanalista: O empregado recebe sua remuneração por semana, calculado por dia de trabalho, ex: salário do indivíduo por dia é calculado da seguinte forma: $R\$510,00/30 = R\$17,00 \times 6 = R\$102,00$ + o DSR semanal, verba que iremos definir mais adiante.

Horista: O horista é o indivíduo que recebe seu salário calculado por hora de trabalho, seu pagamento poderá ser no final do dia de trabalho ou no final da semana e até mesmo no final de cada mês. O cálculo procede desta forma: ex: $R\$510,00/220 = R\$2,32 \times QHT^* + DSR$ da semana, verba que iremos definir mais adiante. (* QHT → quantidade de horas trabalhadas).

Tarefairo: O tarefairo recebe sua remuneração por tarefa realizada, segundo o art. 78 da CLT, o tarefairo nunca poderá receber menos do que o valor do salário mínimo diário por seu dia de trabalho, ex: O empregado ganha R\$3,00 para produzir um par de sapato, se um dia o empregado produz 3 pares de sapato, o valor recebido por dia é de R\$9,00, o valor do salário mínimo hoje (janeiro/2010) é de R\$510,00, seu valor diário é de $R\$510,00/30 = R\$17,00$, ou seja, a empresa deverá complementar o valor diário do salário mínimo ao trabalhador. O valor

do complemento não poderá ser descontado em remunerações posteriores. Lembrando que o exemplo demonstrado se refere ao recebimento diário da produção.

A habitualidade no pagamento do tarefeiro (na maioria das corporações) é realizado mensalmente na soma dos valores das tarefas não poderá ser inferior ao salário mínimo, esse valor das tarefas deverá ser somado aos DSRs da competência em questão, portanto, o valor pago mensalmente é: TR + DRS. (TR → tarefa realizada + DSR → Descanso Semanal Remunerado).

Essas são as condições legais são apontadas na legislação vigente, para a construção civil no estado, temos o vínculo do salário nominal ou da categoria, estabelecidos em convenção coletiva de trabalho, vejamos;

Conforme as profissões mencionadas no item empregado, vejamos como ficam os salários normativos (ou categoria) nas convenções associadas:

Convenção Coletiva (SINDUSCON)

“Parágrafo Primeiro – Ficam fixados os Pisos Salariais Mínimos para os demais integrantes da categoria profissional, de acordo com a seguinte classificação:

<i>CATEGORIA</i>	<i>PISOS SALARIAIS (R\$)</i>
<i>A)SERVENTE</i>	<i>525,00</i>
<i>B)MEIO-PROFISSIONAL</i>	<i>595,00</i>
<i>C)PROFISSIONAL</i>	<i>800,00</i>
<i>D)ENCARREGADO DE SETOR</i>	<i>950,00</i>
<i>E)MESTRE DE OBRAS</i>	<i>1.395,00</i>
<i>F)PESSOAL DE APOIO ADMINISTRATIVO</i>	<i>525,00</i>
<i>G)PESSOAL ADMINISTRATIVO</i>	<i>595,00</i>

Obs.: *“Parágrafo Terceiro - Os demais empregados da administração não poderão perceber salário inferior ao piso do profissional.*

Parágrafo Quarto - Quando o empregado estiver em regime de produção, fica garantido o pagamento mensal nunca inferior ao piso salarial da categoria profissional em que estiver enquadrado.

Reajustes/Correções Salariais “

Convenção Coletiva (Construção Pesada)**“Região Metropolitana:**

(Fortaleza, Aquiraz, Caucaia, Cumbuco, Euzébio, Guaiúba, Icarai, Iguape, Itaitinga, Maracanaú, Maranguape, Pacatuba, Porto das Dunas, Prainha, Tabuba, Pacajus, Horizonte, Chorozinho e São Gonçalo do Amarante).

Cargo / Função	Salário Hora	Salário Mensal
<i>Oficial</i>	R\$ 3,51	R\$ 772,20
<i>Meio Oficial</i>	R\$ 2,54	R\$ 558,80
<i>Servente</i>	R\$ 2,32	R\$ 510,00 *

Demais Municípios do estado do Ceará:

Cargo / Função	Salário Hora	Salário Mensal
<i>Oficial</i>	R\$ 3,19	R\$ 701,80
<i>Meio Oficial</i>	R\$ 2,54	R\$ 558,80
<i>Servente</i>	R\$ 2,32	R\$ 510,00 *

Estado do Ceará:

Cargo / Função	Salário Hora	Salário Mensal
<i>Operadores (de motoscaper, de patrol e de trator de esteira (acima 150 hp)</i>	R\$ 4,45	R\$ 979,00

* A constituição de 1988 determina que, nenhum trabalhador poderá receber o valor inferior ao do salário mínimo para uma jornada de 44 horas semanais. Portanto, com a determinação da medida provisória 474/2009, o valor do salário mínimo passa a ser de R\$510,00 vigorando a partir de 1º de janeiro de 2010.

Salário Variável (Remuneração variável)

Vejamos as remunerações variáveis, estipulados por lei como regra geral e o que estabelece a convenção.

HORAS EXTRAS

A legislação trabalhista vigente estabelece que a duração normal do trabalho, salvo os casos especiais, é de no máximo 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais.

Todavia, poderá a jornada diária de trabalho dos empregados maiores ser acrescida de horas suplementares, em número não excedentes a 2 (duas), no máximo, para efeito de serviço extraordinário (art. 59 CLT), mediante acordo individual, acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa. Excepcionalmente, ocorrendo necessidade imperiosa, poderá ser prorrogada além do limite legalmente permitido.

Eduardo Saad define em sua obra CLT Comentada o seguinte:

“Hora extraordinária é aquela que excede o máximo legal ou contratual da jornada ou da semana. Se a limitação da jornada resulta de disposição legal ou contratual, temos como certo que será hora extraordinária aquela que exceder a jornada normal de oito horas ou a jornada reduzida por via legal, para atender peculiaridades da profissão, ou reduzida mediante contrato.”

Portanto, Consideram-se extras as horas trabalhadas diariamente além da jornada legal ou contratual.

A remuneração do serviço extraordinário, desde a promulgação da Constituição Federal/1988 art. 7º incisos XVI, que deverá constar, obrigatoriamente, do acordo, convenção ou sentença normativa, será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal. (Enunciado nº 264, do TST):

"A remuneração do serviço suplementar é composto do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em Lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa."

- Previsão legal: **até 2 horas por dia** além da jornada de trabalho normal;
- Tem **natureza salarial**;
- Quando habituais elas repercutem no repouso semanal remunerado, no 13º salário, nas férias e no aviso prévio indenizado.

□ Como Calcular

- 1) *Fazer a contagem das horas extras do empregado durante o mês trabalhado,*
- 2) *Hipótese – o empregado tenha trabalhado 15 horas além do seu horário normal e trabalhe 44 horas semanais,*
- 3) *Salário/ 220 (divisor estabelecido pelo art. 7º da CF inciso XIII) x 15 (quantidade de horas extras) x adicional conforme CLT ou convenção coletiva (no mínimo de 50%).*

Para o estudo de nossa matéria, vejamos o que a convenção coletiva estabelece:

Convenção Coletiva (Sinduscon)

“CLÁUSULA QUINTA - ADICIONAL DE HORA EXTRAORDINÁRIA

Os empregadores remunerarão a hora extraordinária com o adicional mínimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal.

.....

“Parágrafo Segundo – O trabalho aos sábados poderá ocorrer desde que respeitadas as seguintes regras:

.....

b) remuneração com o acréscimo de 67% (sessenta e sete por cento) sobre as horas normais dos demais dias úteis; “

Convenção Coletiva (Construção Pesada)

“CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS

As horas extras excedentes serão remuneradas com um adicional de 51% (cinquenta e um por cento) sobre o valor da hora normal.

Parágrafo 1º - As horas extras trabalhadas em dias destinados ao repouso, desde que não seja concedida a folga compensatória, serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

Parágrafo 2º - Para efeito de pagamento de férias, 13º salário, repouso remunerado, aviso prévio e depósito do FGTS, integrarão aos salários dos empregados os valores correspondentes à média das horas extraordinárias atualizadas à data de pagamento assim como todos os demais adicionais determinados por Lei.”

Quadro Comparativo

HORAS EXTRAS	CONVENÇÃO COLETIVA (SINDUSCON)	CONVENÇÃO COLETIVA (CONSTRUÇÃO PESADA)
DIÁRIA (SEMANA)	60% = S/220 * 1,6	51% = S/220 * 1,51
DOMINGOS E FERIADOS (NÃO COMPENSADOS)	100% = S/220 * 2	100% = S/220 * 2
SÁBADOS TRABALHADOS	67% = S/220 * 1,67	51% = S/220 * 1,51

ADICIONAL NOTURNO

Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

§ 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

§ 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte. (Art. 73 CLT).

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo. (Art. 189. CLT).

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado.

- 1) Deve-se excluir do cálculo do adicional de periculosidade qualquer outra verba de natureza salarial (gratificações, prêmios, adicionais extras ou noturnos, participação nos lucros) que não seja o salário base do empregado.
- 2) O valor do adicional deve ser acrescido ao salário-base do empregado para o cálculo de hora-extra, desde que elas sejam feitas em local de exposição de risco.

"O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa."
(Art.193 CLT).

ADICIONAL DE ESTÍMULO

As Empresas estão obrigadas por convenção coletiva, a pagar um adicional de estímulo equivalente ao valor de 5% do salário de acordo com o que estabelece cada convenção.

Convenção Coletiva (Sinduscon)

"CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE ESTÍMULO

Os empregadores concederão, a título de adicional de estímulo, 5% (cinco por cento) sobre os salários dos seus empregados que apresentarem certificados de cursos de aperfeiçoamento técnico - profissional, com carga horária mínima de 60 (sessenta) horas/aula, fornecidos pelo SENAI ou organismos oficialmente reconhecidos, desde que tais empregados exerçam nas empresas funções compatíveis com a habilitação do certificado. Esse adicional não será aplicado de forma cumulativa”

Convenção Coletiva (construção pesada)

“CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

A título de estímulo à qualificação profissional dos Trabalhadores e elevação da qualidade e produtividade do setor, as empresas concederão um adicional de 5% (cinco por cento) do piso salarial estabelecido para a categoria profissional (Cláusula 3ª desta Convenção) a todos os trabalhadores que concluírem com aproveitamento os cursos de formações e/ou qualificações profissionais.

Parágrafo Único -O adicional será concedido a partir do término de um estágio prático de 3 (três) meses no canteiro, para que venha a obter o certificado de conclusão do curso, no decorrer da vigência do contrato de trabalho”

Lembramos que esses adicionais incorporam o salário para todos os efeitos legais.

Tabela de incidências.

VERBAS	IR FONTE	INSS	FGTS
Abonos	Sim	Sim	Sim
Abono Pecuniário de Férias	Não	Não	Não
Adicionais: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Insalubridade ▪ Periculosidade ▪ Noturno ▪ Horas Extras ▪ Tempo de Serviço ▪ Transferência 	Sim	Sim	Sim
Ajuda de Custo (parcela única para transferência)	Não	Não	Não
Auxílio Acidentário (primeiros 15 dias a cargo do empregador)	Sim	Sim	Sim
Auxílio Doença (primeiros 15 dias a cargo do empregador)	Sim	Sim	Sim
Aviso Prévio Indenizado	Não	Sim	Sim
Aviso Prévio Trabalhado	Sim	Sim	Sim
Décimo Terceiro Salário parcela adicional de 1/12 paga em rescisão devido ao aviso prévio indenizado	Sim	Sim	Sim
Décimo Terceiro Salário – 1ª parcela	Não	Não	Sim

Décimo Terceiro Salário – 2ª parcela ou por rescisão do contrato de trabalho	Sim	Sim	Sim
Diárias para Viagem até 50% do salário	Não	Não	Não
Diárias para Viagem acima de 50% do salário	Sim	Sim	Sim
Estágio (Lei 6494/77)	Sim	Não	Não
Férias Gozadas e Adicional 1/3	Sim	Sim	Sim
Férias dobradas – parcela paga em dobro	Sim	Não	Não
Férias Indenizadas + 1/3	Sim	Não	Não
Gorjetas	Sim	Sim	Sim
Gratificações	Sim	Sim	Sim
Indenização por despedida nos 30 dias que antecede a data base (Lei 6708/79, art. 9)	Não	Não	Não
Indenização por rescisão antecipada de trabalho com termo estipulado (exemplo: contrato de experiência)	Não	Não	Não
Participação dos empregados nos lucros	Sim	Não	Não
Quebra de Caixa	Sim	Sim	Sim
Salário Maternidade	Sim	Sim	Sim
Salário Família	Não	Não	Não
Vale Transporte	Não	Não	Não
Valor da Alimentação – PAT	Não	Não	Não

Descontos Obrigatórios

INSS

A contribuição do empregado é calculada mediante a aplicação da correspondente alíquota sobre o seu salário-de-contribuição mensal, de forma não cumulativa (Lei nº 8.212/1991, art. 20). As alíquotas de contribuição destes segurados são progressivas, ou seja, quanto maior o salário-de-contribuição, maior será a alíquota. A progressividade das alíquotas está alinhada com o princípio constitucional da equidade na forma de participação no custeio (CF, art 194, parágrafo único, V).

Em valores atualizados, a partir 01/02/2009, a tabela de contribuição destes segurados é a seguinte:

Salário-de-contribuição (R\$)	Aliquota
Até 1.024,97	8%
de 1.024,98 até 1.708,27	9%
de 1.708,28 até 3.416,54	11%

IRRF

A empresa deverá descontar dos seus empregados o imposto de renda, desde que os mesmos se enquadrem na tabela progressiva. É tributado sobre o total de vencimentos do empregado, obedecendo à legislação vigente, pois tal legislação no Brasil é muito variável.

O IRF é calculado sobre REGIME DE CAIXA, isto é, a incidência ocorre no período do pagamento dos valores sobre os quais incide, ou seja, segundo critérios e a tabela do mês correspondente.

Deduções Permitidas

Na determinação da base de cálculo sujeita à incidência mensal do imposto podem ser deduzidos do rendimento tributável:

- Pensão alimentícia
- Dependentes, o valor estipulado pela receita
- Contribuição previdenciária oficial
- Contribuição a entidade de previdência privada domiciliada no Brasil
- Contribuição aos Fundos de Aposentadoria Programada Individual (Fapi), cujo ônus tenha sido do contribuinte, destinadas a custear benefícios complementares assemelhados aos da previdência social, cujo titular ou cotista seja trabalhador com vínculo empregatício ou administrador

TABELA PROGRESSIVA DO IRF		
TABELA VIGENTE A PARTIR DE 01/01/2009		
Base de cálculo mensal em R\$	Alíquota (%)	Parcela a deduzir (R\$)
Até 1499,15	Isento	Isento
De 1.499,16 até 2.246,75	7,50	112,43
De 2.246,76 até 2.995,70	15,00	280,94
De 2.995,71 até 3.743,19	22,5	505,62
Acima de 3743,19	27,5	692,78
Dedução por dependente R\$ 150,69		

Forma de Cálculo

- Apuração da Renda bruta;

- Deduções (Inss, pensão alimentícia, dependentes);
- Encontra-se a base de calculo;
- Aplica-se alíquota;
- Parcela a deduzir;
- Imposto líquido.

1) O 13º salário tem incidência do IR a última parcela e em rescisão de contrato de trabalho.

A remuneração das férias sofre, também, incidência do IR.

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

ART. 545 - Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificado, salvo quanto à contribuição sindical cujo desconto independe dessas formalidades.

Parágrafo único. O recolhimento à entidade sindical beneficiária do importe descontado deverá ser feito até o 10º (décimo) dia subsequente ao do desconto, sob pena de juros de mora no valor de 10% (dez por cento) sobre o montante retido, sem prejuízo da multa prevista no art. 553 e das cominações penais, relativas à apropriação indébita.

De acordo com as convenções dos sindicatos vinculados a construção civil, temos as seguintes cláusulas que se referem às contribuições sindicais. Vejamos;

Convenção Coletiva (Sinduscon)

“CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Por determinação da Assembléia Geral Extraordinária dos empregados, os empregadores descontarão dos seus empregados, sindicalizados ou não, valor equivalente a 6% (seis por cento) do salário, conforme cronograma abaixo, creditando-o ao Sindicato Profissional até o dia 10 (dez) do mês seguinte ao do desconto, através de depósito em formulário padrão, valor este destinado a fazer face as despesas das Campanhas Salariais Ordinárias e Extraordinárias. No terceiro dia útil seguinte ao recolhimento, os empregadores remeterão ao Sindicato Profissional relação nominal dos empregados com os descontos efetuados para controle deste último.

MÊS	PERCENTUAL	DATA RECOLHIMENTO
JUNHO/2009	2,0%	12.07.2010
SETEMBRO/2009	2,0%	11.10.2010
DEZEMBRO/2009	2,0%	10.01.2011

Parágrafo Primeiro – O formulário padrão a que se refere o caput desta cláusula será fornecido pelo Sindicato Profissional.

Parágrafo Segundo – Aos empregados que não concordarem com o desconto previsto no caput desta cláusula, fica assegurado o direito de oposição ao mesmo, que deverá ser manifestado perante ao Sindicato Profissional mediante solicitação individual. O Sindicato Profissional protocolizará os referidos manifestos no prazo compreendido entre os dias 05(cinco) e 20 (vinte) de cada mês do desconto

e os enviará, no prazo de 3 (três) dias úteis, aos empregadores para que não efetuem o mencionado desconto.

Parágrafo Terceiro: A protocolização aludida no parágrafo segundo dar-se-á no horário comercial elástico até as 21h00min horas, de segunda a sexta-feira. “

Convenção Coletiva (Construção Pesada)

“CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - TAXA ASSISTENCIAL

Conforme aprovado pelos trabalhadores e pela Assembléia Geral, ficam as empresas obrigadas a descontar em folha de pagamento de seus empregados, não sócio, 1,5% (um e meio por cento) sobre a sua remuneração base limitado de R\$ 1.000,00 (um mil reais) podendo se oporem quanto a esse desconto no prazo de 10 (dez) dias. A oposição somente poderá ser realizada, no prazo fixado, mediante requerimento de próprio punho do trabalhador, e que deverá pessoalmente protocolar na sede e sub-sedes do Sindicato laboral. Tal taxa assistencial de manutenção será devida mensalmente, a partir de 1º de Abril de 2009, e repassado ao SINTEPAV-CE, em guia própria fornecida pelo sindicato, juntamente com a relação nominal dos contribuintes onde conste: Nome, Cargo, Remuneração e o valor da contribuição, até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao que originou o desconto.

Parágrafo 1º - O não recolhimento no prazo acima conforme o caso acarretará a multa de 10% (dez por cento) sobre o total a ser recolhido.

Parágrafo 2º - Fica assegurado aos empregados o direito de oposição da referida taxa, o qual deverá ser apresentado individualmente pelo empregado diretamente ao sindicato em sua sede ou sub-sedes, no prazo de 15 (quinze) dias, contados a partir do registro da Convenção Coletiva de Trabalho na DRT/CE, em requerimento manuscrito – de próprio punho do trabalhador, com identificação e assinatura da oponente, salvo em se tratando de empregado analfabeto, quando poderá opor-se pessoalmente na sede ou sub-sedes do sindicato, através de termo redigido por outrem, o qual deverá constar sua firma atestada, por duas testemunhas devidamente identificadas. Com a apresentação da oposição, será fornecido recibo de entrega, o qual deverá ser encaminhado ao empregador para que não seja procedido o desconto.”

VALE-TRANSPORTE

O vale-transporte será custeado nas seguintes situações;

- Pelo beneficiário, na parcela equivalente a 6% (seis por cento) de seu salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens;
- Pelo empregador, no que exceder à parcela referida no item anterior.

A concessão do Vale-Transporte autoriza o empregador a descontar, mensalmente, do beneficiário que exercer o respectivo direito, o valor da parcela equivalente a 6% (seis por cento) do seu salário básico ou vencimento.

O valor da parcela a ser suportada pelo beneficiário será descontado proporcionalmente à quantidade de Vale-Transporte concedida para o período a que se refere o salário ou vencimento e por ocasião de seu pagamento, salvo estipulação em contrário, em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho que favoreça o beneficiário. Para efeito da base de cálculo do desconto de 6%, o Parecer Normativo SFT/MT nº 15/92, esclareceu que se toma como o seu salário inteiro e não apenas os dias úteis do mês calendário. O desconto é proporcional nos casos de admissão, desligamento e férias.

Na demissão do empregado este deve devolver os passes que sobraram, ou então se procede ao desconto do valor real dos passes não utilizados. Isto porque o empregador entrega antecipadamente ao empregado os vales que adquiriu, logo ocorrendo uma demissão no curso de um mês com aviso prévio indenizado, de imediato não mais faz jus o empregado ao benefício concedido, devendo devolver os VT não utilizados ou ser descontado o valor equivalente.

O desconto do Vale-Transporte somente poderá ser feito em relação ao salário pago. Por exemplo, se a empresa paga por quinzena não poderá descontar no pagamento da 1ª quinzena os vales correspondentes ao mês todo. Neste caso, a empresa somente poderá descontar o valor dos vales relativos à remuneração da quinzena que está sendo paga.

O vale-transporte é para uso exclusivo no deslocamento casa-trabalho e vice-versa. Havendo ausências do empregado ao trabalho (mesmo justificadas, como o caso de doença), a empresa poderá optar por uma das situações abaixo:

- a) Exigir que o empregado devolva os vales-transporte não utilizados;
- b) No mês seguinte, quando da concessão do vale, a empresa poderá deduzir os vales não utilizados no mês anterior;
- c) Multiplicar os vales não utilizados pelo valor real dos mesmos, e descontá-los, integralmente do salário do empregado.

Para determinação da base de cálculo será considerado:

- O salário básico ou vencimento (excluídos os adicionais, vantagens, gratificações, convenio etc.) para aqueles que recebem importância fixa;
- O montante percebido no período para os trabalhadores remunerados por tarefa ou serviço feito ainda quando se tratar de remuneração constituída exclusivamente de comissão, percentagens, gratificações, gorjetas ou equivalentes;
- O valor da parcela a ser suportada pelo beneficiário será descontado proporcionalmente à quantidade de vale-transporte concedida para o período a que se refere o salário e por ocasião de seu pagamento, salvo estipulação em contrario que favoreça o beneficiário.

Convenção Coletiva (Sinduscon)

Para o acordo coletivo efetuado pelo Sinduscon o valor do desconto do empregado será de 1,5 % do valor do seu salário base para os mesmos que não tiveram faltas injustificadas, vejamos;

“Os empregadores fornecerão aos seus empregados, nos dias de trabalho, vales-transporte, com antecedência e em número suficiente para o deslocamento dos mesmos entre suas residências e os locais de trabalho.

Parágrafo Primeiro - Os empregadores poderão substituir o fornecimento de vales-transporte previsto no caput desta cláusula por transporte próprio.

Parágrafo Segundo - Fica estabelecido que o ressarcimento pelos empregados será reduzido de 6,0% (seis por cento) para 1,5% (um e meio por cento) do seu salário mensal, caso o empregado não tenha ausência no aludido período, com exceção das seguintes causas:

- a) *Até 2 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, vivia sob sua dependência econômica;*
- b) *Até 3 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;*
- c) *5 (cinco) dias em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;*
- d) *1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;*
- e) *Até 2 (dois) dias consecutivos ou não para o fim de se alistar eleitor;*
- f) *No dia do pagamento do PIS;*
- g) *Nos casos de afastamento por acidente de trabalho.”*

Convenção Coletiva (Construção Pesada)

“Parágrafo 7º - Fica estabelecido que o ressarcimento pelos empregados a título de vale transporte será de 5% (cinco por cento) do seu salário base.”

VALE-REFEIÇÃO

O vale-refeição é o benefício instituído pela LEI nº 6.321/1976 regulamentado pelo Decreto nº 5/1991. De acordo com a referida lei o ministério do Trabalho estabelece as condições para a participação das empresas no auxílio alimentação aos trabalhadores, chamado PAT, vejamos:

Priorizam o atendimento aos trabalhadores de baixa renda, isto é, aqueles que ganham até cinco salários mínimos mensais, podendo ser estendido aos demais trabalhadores que ganham acima desse teto, para o qual, deverá abranger todos os trabalhadores de baixa renda.

O objetivo do PAT é melhorar as condições nutricionais dos trabalhadores, com repercussões positivas para a qualidade de vida, a redução de acidentes de trabalho e o aumento da produtividade.

Benefícios:

Para empresa:

- Aumento de produtividade;
- Maior integração entre trabalhador e empresa;
- Redução do absenteísmo (atrasos e faltas);
- Redução da rotatividade;
- Isenção de encargos sociais sobre o valor da alimentação fornecida;
- Incentivo fiscal (dedução de até quatro por cento no imposto de renda devido).

Para o trabalhador:

- Melhoria de suas condições nutricionais e de qualidade de vida;
- Aumento de sua capacidade física;
- Aumento de resistência à fadiga;
- Aumento de resistência a doenças;
- Redução de riscos de acidentes de trabalho.

Da Inscrição:

As empresas poderão, a qualquer momento, realizar a adesão ao PAT através da inscrição on line no site ww.mte.gov.br. Uma vez cadastrado, o registro é válido por prazo indeterminado, podendo ser cancelado pelo Ministério do Trabalho ou a pedido da empresa Beneficiária.

Sistemas de enquadração

- Autogestão (serviço próprio)

A empresa beneficiária assume toda a responsabilidade pela elaboração das refeições, desde a contratação de pessoal até a distribuição aos usuários.

- Terceirização (Serviços de terceiros)

O fornecimento das refeições é formalizado por intermédio de contrato firmado entre a empresa beneficiária e as concessionárias.

Quando a empresa beneficiária optar por utilizar serviço de terceiros, deverá certificar-se de que os mesmos sejam registrados no Programa de Alimentação do Trabalhador (Portaria MTb nº 87, de 28 de janeiro de 1997).

Esta modalidade dispõe das seguintes opções:

Refeição transportada:

A refeição é preparada em cozinha industrial e transportada até o local de trabalho; Administração de cozinha e refeitório. A empresa beneficiária contrata os serviços de uma terceira, que utiliza as instalações da primeira para o preparo e distribuição das refeições; Refeição

convênio:

Os empregados da empresa beneficiária fazem suas refeições em restaurantes conveniados com empresas operadoras de vales, tíquetes, cupons, cheques, etc;

Alimentação convênio:

A empresa beneficiária fornece senhas, tíquetes, etc, para aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais; Cesta de alimentos. A empresa beneficiária fornece os alimentos em embalagens especiais, garantindo ao trabalhador ao menos uma refeição diária.

Para as empresas fornecedoras ou empresas que optam pela autogestão (produção própria) deverão seguir as orientações do Ministério do Trabalho – Portaria 66/2006 (em anexo) - sobre o teor nutricional.

Para essas empresas existe a obrigatoriedade do Responsável Técnico para execução do Programa que, por sua vez, deverá ser habilitado em nutrição.

De acordo com o mesmo decreto o trabalhador poderá custear a alimentação em até 20% do valor da mesma, observando cláusula em convenção coletiva de trabalho (se houver).

Partindo do princípio da convenção coletiva, temos:

Convenção Coletiva (Sinduscon)

“Os empregadores fornecerão um lanche, antes do trabalho extraordinário, para o empregado que trabalhar acima de 1 (uma) hora extra por dia, quer sistemática ou eventualmente, sendo ressarcidos pelo empregado em R\$ 0,01 (um centavo de real).

Parágrafo Único - Após as 2 (duas) horas extraordinárias, será fornecida uma refeição completa (jantar).

CLÁUSULA OITAVA - CAFÉ DA MANHÃ

Os empregadores fornecerão aos seus empregados, independentemente do número destes, nos dias de trabalho, o café da manhã com a seguinte composição básica:

Parágrafo Primeiro - Os empregadores poderão substituir o café da manhã previsto no caput desta cláusula por um vale-refeição no valor de R\$ 1,25 (um real e dez centavos) por dia trabalhado.

Parágrafo Segundo - A participação dos empregados no benefício acima será de até R\$ 0,50 (cinquenta centavos) por mês.

Parágrafo Terceiro - O café da manhã será fornecido, no local de trabalho, até meia hora antes do expediente matutino.

CLÁUSULA NONA - ALMOÇO

Os empregadores fornecerão aos seus empregados, independentemente do número destes, nos dias de trabalho, o almoço com a composição abaixo discriminada, preparado pela empresa ou por terceiros:

Parágrafo Primeiro - Os empregadores poderão substituir o almoço previsto no caput desta cláusula por um vale-refeição no valor de R\$ 3,75 (três reais e quarenta e cinco centavos) por dia trabalhado.

Parágrafo Segundo - A participação dos empregados no benefício acima será de até R\$ 1,72 (um real e setenta e dois centavos) por mês.

Parágrafo Terceiro - O almoço será fornecido no local de trabalho. “

Convenção Coletiva (Construção Pesada)

“CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REFEITÓRIO/ALIMENTAÇÃO

As empresas serão obrigadas a adotar refeitórios nos padrões exigidos pela legislação em vigor, com fornecimento de alimentação do Trabalhador - PAT, conforme preceituam as normas instituídas pelo Governo Federal.

a) Nos canteiros de obras dotados de alojamento e refeitório, as empresas fornecerão café da manhã e almoço a todos os trabalhadores alojados ou não alojados.

b) As empresas fornecerão aos seus trabalhadores alojados, café da manhã, almoço e jantar nos dias de sábados, domingos e feriados, desde que os trabalhadores cumpram os horários preestabelecidos pelas empresas para as refeições;

c) As empresas se obrigam a fornecer água filtrada e própria para o consumo humano aos seus trabalhadores.

Parágrafo único – As empresas que não estiverem cadastradas no PAT descontarão, caso queiram, o percentual de até 5% (cinco) por cento do valor da refeição.”

Obs: É importante salientar que o Fornecimento da alimentação, sem estar cadastro no programa, fica obrigado a pagar as contribuições previdenciárias previstas na Lei 8.212/1991, regulamentada pelo decreto 3048/1999.

FALTA/PERDA DE DSR

O direito ao DSR só é valido para o empregado que cumprir integralmente sua jornada de Trabalho durante toda a semana anterior.

Portanto ao ter faltas injustificadas o empregador ficará respaldado em efetuar o desconto do empregado.

Participação de Resultados

Convenção Coletiva (Sinduscon)

Fica instituída a Participação nos Resultados, na forma estabelecida na Lei nº 10.101, de 19/12/2000, em favor dos empregados das empresas da indústria da construção civil com contratos vigentes no último dia do período de aferição, a ser paga nos meses de agosto/2009 e fevereiro/2010, mediante os seguintes critérios:

Parágrafo Primeiro - Os dois períodos de aferição da participação nos resultados na vigência desta convenção serão: 01/01/2010 à 30/06/2010 e 01/07/2010 à 31/12/2010, e os pagamentos efetuados no último dia útil dos meses de agosto/2010 e fevereiro/2011, respectivamente.

Parágrafo Segundo - O empregado que não tiver nenhuma ausência, justificada ou não, em cada período de aferição, receberá 40% (quarenta por cento) do salário base mensal respectivo; o empregado que não ultrapassar o limite de 6 (seis) ausências, justificadas ou não, em cada período de aferição, receberá 30% (trinta por cento) do salário base mensal respectivo; o empregado que ultrapassar o limite de 6 (seis) ausências, justificadas ou não, em cada período de aferição, não terá direito a participação nos resultados prevista no caput desta cláusula.

Parágrafo Terceiro - Os empregados que não tiverem completado 06 (seis) meses de contrato de trabalho nas datas dos períodos de aferições receberão a participação nos resultados na forma abaixo:

Mês Completo	Limite de Ausências	Percentual X Salário
06	06	30%
05	05	25%
04	04	20%
03	03	15%
02	02	10%
01	01	05%

a) Com Ausências:

b) Sem Ausências:

Mês Completo	Percentual X Salário
06	40,0%
05	33,5%
04	26,8%
03	20,1%
02	13,4%
01	6,7%

Parágrafo Quarto - Os empregados que contarem com mais de 03 (três) meses de contrato de trabalho e forem demitidos nos períodos compreendidos entre 01/01/2009 a 30/06/2009 ou de 01/07/2009 a 31/12/2009, receberão a participação nos resultados na forma prevista nos Parágrafos Segundo e Terceiro, mas o pagamento deverá ser realizado nas datas indicadas no Parágrafo Primeiro desta Cláusula, devendo o ex-empregado comparecer a sede da ex-empregadora para receber a Participação nas respectivas datas.

Parágrafo Quinto – Os empregados que não tiverem completado 03 (três) meses de contrato de trabalho e forem demitidos nos períodos compreendidos entre 01/01/2009 a 30/06/2009 ou de 01/07/2009 a 31/12/2009 não farão jus à participação nos resultados.

Parágrafo Sexto – Para fins de cumprimento desta Cláusula, considera-se “mês” a fração superior a 15 (quinze) dias.

Parágrafo Sétimo - Os empregados acometidos de acidente de trabalho que cause afastamento ou em gozo de férias terão suas ausências abonadas para o efeito de percepção do benefício previsto no *caput* desta cláusula.

Parágrafo Oitavo – Serão consideradas justificadas as ausências para fins do cômputo da PLR nas seguintes hipóteses:

- a) 02 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento de cônjuge, ascendente ou descendente;
- b) 03 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;
- c) 05 (cinco) dias em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana.

Convenção Coletiva (Construção Pesada)

Na construção pesada fica a critério da empresa e dos empregados o acordo para participação dos resultados.

3. Encargos Sociais

FGTS

O FGTS foi instituído pela lei 8.036/1990 com o objetivo de garantir o depósito em conta vinculada, junto a Caixa econômica, no percentual de 8% sobre a remuneração recebida no mês de competência, esses depósitos são realizados em GFIP.

INSS

Obrigações Principais

O responsável por obra de construção civil está obrigado a recolher as contribuições arrecadadas dos segurados e as contribuições a seu cargo, incidentes sobre a remuneração dos segurados utilizados na obra e por ele diretamente contratados, de forma individualizada por obra e, se for o caso, a contribuição social previdenciária incidente sobre o valor pago à cooperativa de trabalho, em documento de arrecadação identificado com o número da matrícula CEI.

Obrigações Assessorias

GFIP

A elaboração da GFIP/SEFIP, com informações distintas por obra de construção civil, deve observar o seguinte:

Obra executada por empresa construtora, mediante empreitada total, situação em que a construtora é responsável pela matrícula da obra no INSS:

- campos **CNPJ/CEI e Razão Social do Empregador/Contribuinte** – CNPJ/CEI e Razão Social da empresa construtora;
- campos **FPAS, Outras Entidades, SIMPLES, Alíquota RAT, CNAE- Fiscal** - dados da obra;
- campos **Inscrição, Razão Social e Endereço do tomador de serviço/obra de construção civil** - matrícula CEI, nome/identificação da obra (conforme o plano de contas ou denominação ou localização da obra) e endereço da obra;
- campo **Código de Recolhimento** - código 155;

Atenção:

Até que seja possibilitada a informação dos valores pagos a cooperativas de trabalho relativamente a cada obra, em GFIP/SEFIP com o código de recolhimento 155, a construtora que contrate cooperativas de trabalho deve informar os valores pagos a estas cooperativas em GFIP/SEFIP com “Informação Exclusiva de coop. de Trabalho” (código 115), distinta da GFIP/SEFIP em que relaciona os seus trabalhadores

Neste caso, os dados da obra (matrícula CEI, CNAE-Fiscal, FPAS e endereço) devem ser informados nos campos destinados ao cadastro da empresa (empregador/contribuinte). No campo **Razão Social**, informar a razão social da construtora seguido do nome da obra.

Obra executada por empresas em geral (não construtoras), situação em que a empresa é responsável pela matrícula da obra no INSS:

- campos **CNPJ/CEI** e **Razão Social do Empregador/Contribuinte** - CNPJ/CEI e Razão Social da empresa;
- campos **FPAS, Outras Entidades, SIMPLES, Alíquota RAT, CNAE-Fiscal** - dados da obra;
- campos **Inscrição, Razão Social e Endereço do tomador de serviço/obra de construção civil** - matrícula CEI, nome/identificação da obra (conforme o plano de contas ou denominação ou localização da obra) e endereço da obra;
- campo **Código de Recolhimento** - código 155;
- os demais campos devem ser preenchidos de acordo com as instruções de preenchimento constantes deste Manual.

Atenção:

Até que seja possibilitada a informação dos valores pagos a cooperativas de trabalho relativamente a cada obra, em GFIP/SEFIP com o código de recolhimento 155, a empresa que contrate cooperativas de trabalho deve informar os valores pagos a estas cooperativas em GFIP/SEFIP com “Informação Exclusiva de coop. de Trabalho” (código 115), distinta da GFIP/SEFIP em que relaciona os seus trabalhadores.

Neste caso, os dados da obra (matrícula CEI, CNAE-Fiscal, FPAS e endereço) devem ser informados nos campos destinados ao cadastro da empresa (empregador/contribuinte). No campo **Razão Social**, informar a razão social da empresa seguido do nome da obra.

Obra ou o serviço executados por empreitada parcial ou subempreitada, situação em que a executora não é responsável pela matrícula da obra no INSS, ou obra / serviço dispensados de matrícula:

- campos **CNPJ/CEI** e **Razão Social do Empregador/Contribuinte** - CNPJ/CEI e Razão Social da empreiteira ou subempreiteira;
- campos **FPAS, Outras Entidades, SIMPLES, Alíquota RAT, CNAE-Fiscal** - dados da obra;
- campos **Inscrição e Endereço do Tomador de Serviço/Obra de construção Civil** - matrícula CEI e endereço da obra (para obras sujeitas à matrícula) ou CNPJ/CEI e endereço do tomador (para obras ou serviços dispensados de matrícula);
- campo **Razão Social do tomador de serviço/obra de construção civil** – razão social do contratante direto;
- campo **Código de Recolhimento** - código 150;

- os demais campos devem ser preenchidos de acordo com as instruções de preenchimento constantes deste Manual.

Atenção:

1. Caso a empresa executora contrate cooperativas de trabalho, os valores pagos a estas cooperativas devem ser lançados juntamente com as informações relativas aos trabalhadores administrativos.
2. A Instrução Normativa que dispõe sobre as normas gerais de tributação previdenciária e de arrecadação define as hipóteses de dispensa de matrícula da obra ou do serviço junto ao INSS.

Obra ou o serviço executados por cooperados, contratados por intermédio de cooperativa de trabalho (GFIP/SEFIP da cooperativa):

- campos **CNPJ/CEI** e **Razão Social do Empregador/Contribuinte** – CNPJ e Razão Social da cooperativa de trabalho;
- campos **FPAS, Outras Entidades, SIMPLES, Alíquota RAT, CNAE-Fiscal** - dados da cooperativa;
- campos **Inscrição** e **Endereço do tomador de serviço/obra de construção civil** - matrícula CEI e endereço da obra (para obras sujeitas à matrícula) **ou** CNPJ/CEI e endereço do tomador (para obras ou serviços dispensados de matrícula);
- campo **Razão Social do tomador de serviço/obra de construção civil** – razão social do contratante direto;
- campo **Código de Recolhimento** - código 211;
- os demais campos devem ser preenchidos de acordo com as instruções de preenchimento constantes deste Manual.

Atenção:

Na hipótese de contratação de cooperativa de trabalho por empreitada total, o responsável pela matrícula da obra junto ao INSS é o contratante.

Obra executada por pessoa física (proprietário ou dono da obra):

- campos **CNPJ/CEI** e **Razão Social do Empregador/Contribuinte** - matrícula CEI e nome do proprietário ou dono da obra;
- campos **FPAS, Outras Entidades, SIMPLES, Alíquota RAT, CNAE-Fiscal** - dados da obra;
- campos **Inscrição, Razão Social** e **Endereço do tomador de serviço/obra de construção civil** – matrícula CEI, identificação e endereço da obra;
- campo **Código de Recolhimento** - código 155;
- os demais campos devem ser preenchidos de acordo com as instruções de preenchimento constantes deste Manual.

Atenção:

Caso a pessoa física execute obra de construção civil por meio de empreitada parcial ou por meio de cooperativa de trabalho, devem também ser observadas, na elaboração da GFIP/SEFIP.

NOTAS:

1. CONTRATO DE EMPREITADA TOTAL é o contrato celebrado pelo proprietário, incorporador, dono da obra ou condômino, para execução de obra de construção civil, exclusivamente com empresa construtora que assume a responsabilidade direta pela execução de todos os serviços necessários à realização da obra, compreendidos em todos os projetos a ela inerentes, com ou sem fornecimento de material.

Também se considera como empreitada total o repasse integral do contrato, assim entendido o ato pelo qual a construtora originalmente contratada para execução de obra de construção civil, não tendo empregado nessa obra qualquer material ou serviço, repassa o contrato para outra construtora, que assume a responsabilidade pela execução integral da obra prevista no contrato original.

2. EMPRESA CONSTRUTORA é a pessoa jurídica legalmente constituída, cujo objeto social seja a indústria de construção civil, com registro no Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia (CREA), na forma do art. 59 da Lei nº 5.194, de 24/12/66.
3. CONTRATO DE EMPREITADA PARCIAL é aquele celebrado com empresa construtora ou prestadora de serviços na área de construção civil, para execução de parte da obra, com ou sem fornecimento de material.
4. CONTRATO DE SUBEMPREITADA é aquele celebrado entre a empreiteira ou qualquer empresa subcontratada e outra empresa, para executar obra ou serviço de construção civil, no todo ou em parte, com ou sem fornecimento de material.
5. Os conceitos descritos nas notas acima foram estabelecidos na Instrução Normativa do INSS que dispõe sobre normas gerais de tributação previdenciária e de arrecadação.
6. Caso a obra esteja paralisada, encerrada ou sem fatos geradores, deve ser entregue uma GFIP/SEFIP com ausência de fato gerador (sem movimento) no mês de competência (código 115). Para tanto, o responsável pela obra deve informar os dados da obra (matrícula CEI, CNAE-Fiscal, FPAS e endereço) nos campos destinados ao cadastro da empresa (empregador/contribuinte). No campo **Razão Social**, deve informar a razão social da empresa seguido do nome da obra.

É dispensada a entrega para as competências subseqüentes até a ocorrência de fatos determinantes de recolhimento ao FGTS e/ou fato gerador de contribuição previdenciária.

7. A GFIP/SEFIP com ausência de fato gerador (sem movimento), preenchida conforme a nota anterior, também deve ser entregue pelo responsável pela obra executada exclusivamente por mão-de-obra de empreiteiras e subempreiteiras, sem utilização de mão-de-obra própria.
8. A obra de construção civil destinada a uso próprio, executada por empresa optante pelo SIMPLES, bem como a obra executada por associação desportiva que mantém clube de futebol profissional, por agroindústria e por produtor rural é considerada estabelecimento **NÃO** abrangido pela substituição tributária, conforme estabelecido na Instrução Normativa que dispõe sobre as normas gerais de tributação previdenciária e de arrecadação.

O campo **Simple**s deve conter a informação “não optante”.

As informações relativas ao pessoal administrativo das empresas optantes pelo SIMPLES devem ser prestadas em outra GFIP/SEFIP (outro arquivo), com a informação de “optante” no campo **Simple**s, e código 150, obrigatoriamente.

9. A empresa que possuir FPAS 507 e que edificar obra própria, tendo informações relativas à **Opção pelo Simple**s, ao **Código de Outras Entidades** ou à **Alíquota RAT** distintas das

informações da obra, deverá elaborar GFIP/SEFIP com código 150, para informar os dados e trabalhadores **não** referentes à obra, e GFIP com código 155, para informar os dados e trabalhadores referentes à obra.

10. A isenção das contribuições outorgada à entidade beneficente de assistência social é extensiva à obra de construção civil executada diretamente pela entidade e destinada a uso próprio. Neste caso, os trabalhadores vinculados à obra devem ser relacionados em GFIP/SEFIP com informações distintas por obra (código 155) com a matrícula CEI e a identificação da obra nos campos **CNPJ/CEI** e **Razão Social do tomador de serviço/obra de construção civil** e com o FPAS 639.
11. Caso não haja fatos geradores ou outras informações a serem prestadas para a administração e/ou obras executadas por empreitada parcial ou subempreitada (código 150), a empresa que enviar, na mesma competência, GFIP/SEFIP com código 155, relativamente às obras, deve enviar uma GFIP/SEFIP com ausência de fato gerador (sem movimento) para a administração, no código 115.
12. A obra de construção civil executada por órgão público deve ser informada em GFIP/SEFIP com código 155 e FPAS 582. Havendo trabalhadores não alocados à obra para informar, estes devem ser incluídos na GFIP/SEFIP com código 155, alocados ao tomador com o CNPJ do órgão público (GFIP/SEFIP do pessoal administrativo). O órgão público deve informar em GFIP/SEFIP apenas os trabalhadores vinculados ao RGPS.
13. Para mais detalhes sobre código de recolhimento em Construção Civil. Para informações sobre compensação e Valor da retenção sobre nota fiscal/fatura (Lei nº 9.711/98).

Regularização da OBRA – Emissão de Certidões.

Competência Para Regularização Da Obra

I) Compete à Unidade da Receita Federal do Brasil do estabelecimento centralizador do responsável pela matrícula a expedição da CND ou da CPD-EN de **obra de construção civil de pessoa jurídica**.

II) Compete à Unidade da Receita Federal do Brasil do local da obra a expedição da CND ou da CPD-EN de **obra de construção civil de pessoa física**

Documentos para Regularização da Obra:

A documentação necessária à regularização de obra de construção civil é específica para cada tipo de obra e pode ser consultada na Instrução Normativa SRP nº 3, de 14 de julho de 2005.

Documentos para regularização de obra de Pessoa Física:

Para regularização da obra de construção civil, o proprietário, o dono da obra, deverá apresentar, em qualquer Unidade de Atendimento da RFB circunscricionante de seu estabelecimento centralizador:

Declaração e Informação Sobre Obra (DISO), conforme modelo previsto no Anexo XI da IN/MPS/SRP Nº 03, de 14/07/2005, devidamente preenchida e assinada pelo responsável pela obra ou representante legal da empresa, em duas vias;

Alvará de concessão de licença para construção ou projeto aprovado pela prefeitura municipal, este quando exigido pela prefeitura ou, na hipótese de obra contratada com a Administração Pública, não-sujeita à fiscalização municipal, o contrato e a ordem de serviço ou a autorização para o início de execução da obra;

Habite-se ou certidão da prefeitura municipal ou projeto aprovado ou, na hipótese de obra contratada com a Administração Pública, termo de recebimento da obra ou outro

documento oficial expedido por órgão competente, para fins de verificação da área a regularizar;

Quando houver mão-de-obra própria, documento de arrecadação comprovando o recolhimento de contribuições sociais previdenciárias e das destinadas a outras entidades e fundos, com vinculação inequívoca à matrícula CEI da obra e, a partir de janeiro de 1999, também a respectiva GFIP específica identificada com a matrícula CEI da obra e, quando não houver mão-de-obra própria, a GFIP com declaração de ausência de fato gerador;

Nota: Não será exigida comprovação de apresentação de GFIP de pessoa física responsável por execução de obra de construção civil, quando a regularização se der integralmente por aferição indireta ou em relação à eventual diferença apurada no ARO.

Até janeiro de 1999: a nota fiscal, a fatura ou o recibo de prestação de serviços emitido por empreiteira ou subempreiteira que tiverem sido contratadas, com vinculação inequívoca à obra, acompanhado da cópia do respectivo documento de arrecadação com vinculação inequívoca à matrícula CEI da obra;

a partir de fevereiro de 1999: a nota fiscal, a fatura ou o recibo de prestação de serviços emitidos por empreiteira ou subempreiteira que tiverem sido contratadas, com vinculação inequívoca à obra, com o destaque da retenção de 11% (onze por cento) do valor da nota fiscal, fatura ou recibo de prestação de serviços e, também, a partir de 1º de outubro de 2002, a GFIP específica para o tomador matrícula CEI da obra;

A partir de março de 2000: a nota fiscal ou a fatura relativa aos serviços prestados por cooperados intermediados por cooperativa de trabalho, que, de forma inequívoca, esteja vinculada à obra e a GFIP do responsável pela obra para o tomador matrícula CEI da referida obra, na qual foi declarado o valor pago à cooperativa de trabalho;

Certidão de Nascimento do menor e documento de identidade do declarante (pai ou mãe) quando se tratar de regularização de obra em nome de menor;

Documento oficial que comprove a condição de inventariante ou arrolante do declarante quando se tratar de regularização de obra em nome de espólio;

Quando se tratar de regularização de obra rural (fora do perímetro urbano), apresentar projeto arquitetônico ou laudo técnico ambos acompanhados de Anotação de Responsabilidade Técnica (ART), em que comprove a execução e especifique os dados necessários ao enquadramento.

Documento de identificação;

CPF;

Comprovante de residência.

Documentos para regularização de obra de Pessoa Jurídica

Para regularização da obra de construção civil, o proprietário, o dono da obra, o incorporador ou a empresa construtora contratada para executar obra por empreitada total deverá apresentar, em qualquer Unidade de Atendimento da RFB circunscricionante de seu estabelecimento centralizador:

Declaração e Informação Sobre Obra (DISO), conforme modelo previsto no Anexo XI da IN/MPS/SRP Nº 03, de 14.07.2005, devidamente preenchida e assinada pelo responsável pela obra ou representante legal da empresa, em duas vias;

Planilha com Relação de Prestadores de Serviços, Anexo XII da IN/MPS/SRP Nº 03, de 14.07.2005 assinada pelos responsáveis pela empresa, em duas vias;

Alvará de concessão de licença para construção ou projeto aprovado pela prefeitura municipal, este quando exigido pela prefeitura ou, na hipótese de obra contratada com a Administração Pública, não-sujeita à fiscalização municipal, o contrato e a ordem de serviço ou a autorização para o início de execução da obra;

Habite-se ou certidão da prefeitura municipal ou projeto aprovado ou, na hipótese de obra contratada com a Administração Pública, termo de recebimento da obra ou outro documento oficial expedido por órgão competente, para fins de verificação da área a regularizar;

Quando houver mão-de-obra própria, documento de arrecadação comprovando o recolhimento de contribuições sociais previdenciárias e das destinadas a outras entidades e fundos, com vinculação inequívoca à matrícula CEI da obra e, a partir de janeiro de 1999, também a respectiva GFIP específica identificada com a matrícula CEI da obra e, quando não houver mão-de-obra própria, a GFIP com declaração de ausência de fato gerador;

Nota: Não será exigida comprovação de apresentação de GFIP de pessoa física responsável por execução de obra de construção civil, quando a regularização se der integralmente por aferição indireta ou em relação à eventual diferença apurada no ARO.

Até janeiro de 1999: a nota fiscal, a fatura ou o recibo de prestação de serviços emitido por empreiteira ou subempreiteira que tiverem sido contratadas, com vinculação inequívoca à obra, acompanhado da cópia do respectivo documento de arrecadação com vinculação inequívoca à matrícula CEI da obra;

A partir de fevereiro de 1999: a nota fiscal, a fatura ou o recibo de prestação de serviços emitidos por empreiteira ou subempreiteira que tiverem sido contratadas, com vinculação inequívoca à obra, com o destaque da retenção de 11% (onze por cento) do valor da nota fiscal, fatura ou recibo de prestação de serviços e, também, a partir de 1º de outubro de 2002, a GFIP específica para o tomador matrícula CEI da obra;

A partir de março de 2000: a nota fiscal ou a fatura relativa aos serviços prestados por cooperados intermediados por cooperativa de trabalho, que, de forma inequívoca, esteja vinculada à obra e a GFIP do responsável pela obra para o tomador matrícula CEI da referida obra, na qual foi declarado o valor pago à cooperativa de trabalho;

Certidão de Nascimento do menor e documento de identidade do declarante (pai ou mãe) quando se tratar de regularização de obra em nome de menor;

Documento oficial que comprove a condição de inventariante ou arrolante do declarante quando se tratar de regularização de obra em nome de espólio;

Quando se tratar de regularização de obra rural (fora do perímetro urbano), deverá ser exigido projeto arquitetônico ou laudo técnico ambos acompanhados de Anotação de Responsabilidade Técnica (ART), em que comprove a execução e especifique os dados necessários ao enquadramento.

Contrato social original de constituição da empresa ou cópia autenticada, para comprovação das assinaturas dos responsáveis legais constantes da DISO e, no caso de sociedade anônima, de sociedade civil ou de cooperativa, apresentar também a ata de eleição dos diretores e cópia dos respectivos documentos de identidade;

Cópia do último balanço acompanhado de declaração, sob as penas da lei, firmada pelo representante legal da empresa e pelo contador responsável com registro no CRC de que possui escrituração contábil regular, ou livro Diário, devidamente formalizado, do período de execução da obra e respectivo Razão, observado o lapso de noventa dias previsto no §13 do art. 225 do RPS, bem como as cópias dos Termos de Abertura e de Encerramento do Diário.

.

Normas referentes à obras de construção civil

Formulário DISO

Certidão negativa de débitos referentes à obra de construção civil – Essa certidão não poderá ser obtida via internet, devendo o contribuinte solicitá-la nas unidades de atendimento da Receita Federal do Brasil

Obrigações dos Municípios

O Município, por intermédio do órgão competente, fornecerá relação de alvarás para construção civil e documentos de "habite-se" concedidos (art. 50 da Lei 8.212/91, com redação dada pela Lei nº 9.476, de 23/07/97).

A relação de alvarás e "habite-se" concedidos deverá ser encaminhada até o dia 10 do mês seguinte, apresentada em arquivo digital. A Não apresentação sujeitará o dirigente do órgão municipal à penalidade prevista na alínea "f" do inciso I do art. 283" do Decreto 3.048/99.

4. Anexos.

Anexo I – Convenções Coletivas 2009/2010

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2010/2011

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR022820/2010

SINDICATO T I C C DA REGIAO METROPOLITANA DE FORTALEZA, CNPJ n.
07.341.399/0001-13, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada,
Sr(a). NESTOR BEZERRA;

E

SINDICATO DA INDUSTRIA DA CONSTRUCAO CIVIL DO CEARA, CNPJ n.
07.341.019/0001-40, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ROBERTO
SERGIO OLIVEIRA FERREIRA;

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 1º de março de 2010 a 28 de fevereiro de 2011 e a data-base da categoria em 1º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) trabalhadores na indústria da construção civil, com abrangência territorial em Aquiraz/CE, Caucaia/CE, Eusébio/CE, Fortaleza/CE, Maracanaú/CE, Maranguape/CE e Pacatuba/CE.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de 1º de março de 2010, fica estabelecido que nenhum empregado da Indústria da Construção Civil da Região Metropolitana de Fortaleza poderá perceber salário inferior ao PSMCCRMF (Piso Salarial Mínimo da Construção Civil da Região Metropolitana de Fortaleza), no valor de R\$ 525,00 (quinhentos e vinte e cinco reais); e, excepcionalmente, em Janeiro e Fevereiro/2011, nenhum empregado da Indústria da Construção Civil da Região Metropolitana de Fortaleza poderá perceber salário inferior ao salário mínimo acrescido de R\$ 8,00 (oito reais).

Parágrafo Primeiro – Ficam fixados os Pisos Salariais Mínimos para os demais integrantes da categoria profissional, de acordo com a seguinte classificação:

CATEGORIA	PISOS SALARIAIS (R\$)
A)SERVENTE	525,00

B)MEIO-PROFISSIONAL	595,00
C)PROFISSIONAL	800,00
D)ENCARREGADO DE SETOR	950,00
E)MESTRE DE OBRAS	1.395,00
F)PESSOAL DE APOIO ADMINISTRATIVO	525,00
G)PESSOAL ADMINISTRATIVO	595,00

Parágrafo Segundo - Para efeito de aplicação da presente cláusula considerar-se-ão as seguintes definições:

SERVENTE: Aquele empregado contratado para exercer funções de apoio ao meio-profissional e ao profissional.

MEIO-PROFISSIONAL: Aquele empregado contratado para exercer funções, tais como: auxiliar de ferreiro, auxiliar de carpinteiro, auxiliar de eletricitista, auxiliar de bombeiro, auxiliar de almoxarife, auxiliar de laboratorista, auxiliar de balanceiro, moldador, vigia, betoneiro operador de betoneira não auto carregável e apontador de obra.

PROFISSIONAL: Aquele empregado contratado para exercer funções especializadas, tais como: pedreiro, almoxarife, balanceiro, carpinteiro, ferreiro armador, pintor, bombeiro, eletricitista, soldador, gesseiro, motorista, marceneiro, laboratorista, impermeabilizador, encarregado de setor de pessoal de obra, betoneiro operador de betoneira auto carregável e operador de elevador de carga/passageiro.

ENCARREGADO DE SETOR: Aquele profissional qualificado, com amplo conhecimento de setores específicos de uma obra de construção civil, tais como: mestre de ferreiro, mestre de carpinteiro, mestre de eletricitista e mestre de bombeiro.

MESTRE DE OBRAS: Aquele profissional qualificado, com amplo conhecimento de todas as fases de execução de uma obra de construção civil, sendo responsável por todas as tarefas no canteiro e tendo sob seu comando os diversos encarregados setoriais.

PESSOAL DE APOIO ADMINISTRATIVO: Aquele empregado contratado para exercer funções administrativas, tais como: zelador, contínuo, copeiro, office-boy, porteiro e cozinheiro.

PESSOAL ADMINISTRATIVO: Aquele empregado contratado para exercer funções, tais como: atendente, telefonista, recepcionista, auxiliar de escritório, auxiliar de contabilidade e outras denominadas auxiliares da administração.

Parágrafo Terceiro - Os demais empregados da administração não poderão perceber salário inferior ao piso do profissional.

Parágrafo Quarto - Quando o empregado estiver em regime de produção, fica garantido o pagamento mensal nunca inferior ao piso salarial da categoria profissional em que estiver enquadrado.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º de março de 2010, todos os salários dos integrantes da categoria profissional que não tenham sido contemplados com os pisos citados serão reajustados pelo percentual de 6,50% (seis vírgula cinco por cento), aplicado sobre os salários vigentes em 01.03.2009.

Parágrafo Único - Em decorrência da elevação do PSMCCRMF e do reajustamento previsto nesta cláusula, ficam recompostas as perdas salariais do período de 01.03.2009 à 28.02.2010.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA QUINTA - ADICIONAL DE HORA EXTRAORDINÁRIA

Os empregadores remunerarão a hora extraordinária com o adicional mínimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal.

Participação nos Lucros e/ou Resultados**CLÁUSULA SEXTA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**

Fica instituída a Participação nos Resultados, na forma estabelecida na Lei nº 10.101, de 19/12/2000, em favor dos empregados das empresas da indústria da construção civil com contratos vigentes no último dia do período de aferição, a ser paga nos meses de agosto/2010 e fevereiro/2011, mediante os seguintes critérios:

Parágrafo Primeiro - Os dois períodos de aferição da participação nos resultados na vigência desta convenção serão: 01/01/2010 à 30/06/2010 e 01/07/2010 à 31/12/2010, e os pagamentos efetuados no último dia útil dos meses de agosto/2010 e fevereiro/2011, respectivamente.

Parágrafo Segundo - O empregado que não tiver nenhuma ausência, justificada ou não, em cada período de aferição, receberá 40% (quarenta por cento) do salário base mensal respectivo; o empregado que não ultrapassar o limite de 6 (seis) ausências, justificadas ou não, em cada período de aferição, receberá 30% (trinta por cento) do salário base mensal respectivo; o empregado que ultrapassar o limite de 6 (seis) ausências, justificadas ou não, em cada período de aferição, não terá direito a participação nos resultados prevista no *caput* desta cláusula.

Parágrafo Terceiro - Os empregados que não tiverem completado 06 (seis) meses de contrato de trabalho nas datas dos períodos de aferições receberão a participação nos resultados na forma abaixo:

a) Com Ausências:

Mês Completo	Limite de Ausências	Percentual X Salário
06	06	30%
05	05	25%
04	04	20%
03	03	15%
02	02	10%
01	01	05%

b) Sem Ausências:

Mês Completo	Percentual X Salário
06	40,0%
05	33,5%
04	26,8%
03	20,1%
02	13,4%
01	6,7%

Parágrafo Quarto - Os empregados que contarem com mais de 03 (três) meses de contrato de trabalho e forem demitidos nos períodos compreendidos entre 01/01/2010 a 30/06/2010 ou de 01/07/2010 a 31/12/2010, receberão a participação nos resultados na forma prevista nos Parágrafos Segundo e Terceiro, mas o pagamento deverá ser realizado nas datas indicadas no Parágrafo Primeiro desta Cláusula, devendo o ex-empregado comparecer a sede da ex-empregadora para receber a Participação nas respectivas datas.

Parágrafo Quinto – Os empregados que não tiverem completado 03 (três) meses de contrato de trabalho e forem demitidos nos períodos compreendidos entre 01/01/2010 a 30/06/2010 ou de 01/07/2010 a 31/12/2010 não farão *jus* à participação nos resultados.

Parágrafo Sexto – Para fins de cumprimento desta Cláusula, considera-se “mês” a fração superior a 15 (quinze) dias.

Parágrafo Sétimo - Os empregados acometidos de acidente de trabalho que cause afastamento ou em gozo de férias terão suas ausências abonadas para o efeito de percepção do benefício previsto no *caput* desta cláusula.

Parágrafo Oitavo – Serão consideradas justificadas as ausências para fins do cômputo da PLR nas seguintes hipóteses:

- a) 02 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento de cônjuge, ascendente ou descendente;
- b) 03 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;
- c) 05 (cinco) dias em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana.

Ajuda de Custo

CLÁUSULA SÉTIMA - AJUDA DE CUSTO ESPECIAL

Fica instituída ajuda de custo especial, na forma estabelecida no art. 457, § 2º da CLT, em caráter emergencial e apenas na vigência da presente Convenção, em favor dos empregados das empresas da indústria da construção civil, a ser paga em duas parcelas iguais de R\$ 115,00 (cento e quinze reais), em Maio/2010 e em 12.11.2010, não incidindo sobre tais parcelas quaisquer encargos trabalhistas ou previdenciários.

Parágrafo Primeiro – Os empregados com contratos vigentes entre os meses de março a maio de 2010 perceberão o benefício na proporção de 1/3 (um terço) por mês trabalhado ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

Parágrafo Segundo – Os empregados que forem dispensados entre os meses de março a maio de 2010, por ocasião da rescisão contratual, terão direito ao recebimento do valor da ajuda de custo na proporcionalidade estabelecida no parágrafo anterior.

Parágrafo Terceiro - Os empregados com contratos vigentes entre os meses de junho a novembro de 2010 perceberão o benefício na proporção de 1/6 (um sexto) por mês trabalhado ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

Parágrafo Quarto – Os empregados que forem dispensados entre os meses de junho a novembro de 2010, por ocasião da rescisão contratual, terão direito ao recebimento do valor da ajuda de custo na proporcionalidade estabelecida no parágrafo anterior.

Parágrafo Quinto – Os empregados admitidos entre os meses de dezembro/2010 a fevereiro/2011 e que forem dispensados no mesmo interstício, terão o direito ao pagamento da ajuda de custo de que trata o *caput*, a ser paga por ensejo da rescisão contratual, na proporção de 1/3 (um terço) por mês trabalhado ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA OITAVA - HORA EXTRA E LANCHE

Os empregadores fornecerão um lanche, antes do trabalho extraordinário, para o empregado que trabalhar acima de 1 (uma) hora extra por dia, quer sistemática

ou eventualmente, sendo ressarcidos pelo empregado em R\$ 0,01 (um centavo de real).

Parágrafo Único - Após as 2 (duas) horas extraordinárias, será fornecida uma refeição completa (jantar).

CLÁUSULA NONA - CAFÉ DA MANHÃ

Os empregadores fornecerão aos seus empregados, independentemente do número destes, nos dias de trabalho, o café da manhã com a seguinte composição básica:

- a) mínimo de 100g (cem gramas) de pão de trigo ou de milho;
- b) 250ml (duzentos e cinquenta mililitros) de leite ou caldo;
- c) margarina e/ou ovo.

Parágrafo Primeiro - Os empregadores poderão substituir o café da manhã previsto no *caput* desta cláusula por um vale-refeição no valor de R\$ 1,25 (um real e vinte e cinco centavos) por dia trabalhado.

Parágrafo Segundo - A participação dos empregados no benefício acima será de até R\$ 0,50 (cinquenta centavos) por mês.

Parágrafo Terceiro - O café da manhã será fornecido, no local de trabalho, até meia hora antes do expediente matutino.

CLÁUSULA DÉCIMA - ALMOÇO

Os empregadores fornecerão aos seus empregados, independentemente do número destes, nos dias de trabalho, o almoço com a composição abaixo discriminada, preparado pela empresa ou por terceiros:

- a) proteína animal: carne bovina ou suína ou frango ou peixe;
- b) arroz e/ou macarrão;
- c) feijão;
- d) farinha;
- e) temperos.

Parágrafo Primeiro - Os empregadores poderão substituir o almoço previsto no *caput* desta cláusula por um vale-refeição no valor de R\$ 3,75 (três reais e setenta e cinco centavos) por dia trabalhado.

Parágrafo Segundo - A participação dos empregados no benefício acima será de até R\$ 1,72 (um real e setenta e dois centavos) por mês.

Parágrafo Terceiro - O almoço será fornecido no local de trabalho.

Parágrafo Quarto - Fica proibida a repetição da proteína animal por mais de 3 (três) vezes seguidas.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE-TRANSPORTE

Os empregadores fornecerão aos seus empregados, nos dias de trabalho, vales-transporte, com antecedência e em número suficiente para o deslocamento dos mesmos entre suas residências e os locais de trabalho.

Parágrafo Primeiro - Os empregadores poderão substituir o fornecimento de vales-transporte previsto no *caput* desta cláusula por transporte próprio.

Parágrafo Segundo - Fica estabelecido que o ressarcimento pelos empregados será reduzido de 6,0% (seis por cento) para 1,5% (um e meio por cento) do seu salário mensal, caso o empregado não tenha ausência no aludido período, com exceção das seguintes causas:

- a) Até 2 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento de cônjuge,

- ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, vivia sob sua dependência econômica;**
- b) Até 3 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;**
 - c) 5 (cinco) dias em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;**
 - d) 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;**
 - e) Até 2 (dois) dias consecutivos ou não para o fim de se alistar eleitor;**
 - f) No dia do pagamento do PIS;**
 - g) Nos casos de afastamento por acidente de trabalho.**

Auxílio Educação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE ESTÍMULO

Os empregadores concederão, a título de adicional de estímulo, 5% (cinco por cento) sobre os salários dos seus empregados que apresentarem certificados de cursos de aperfeiçoamento técnico - profissional, com carga horária mínima de 60 (sessenta) horas/aula, fornecidos pelo SENAI ou organismos oficialmente reconhecidos, desde que tais empregados exerçam nas empresas funções compatíveis com a habilitação do certificado. Esse adicional não será aplicado de forma cumulativa.

Auxílio Doença/Invalidez

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA/ACIDENTE

A partir do 16º (décimo sexto) dia de licença médica, os empregadores complementarão, por até mais 75 (setenta e cinco) dias, o auxílio-doença pago pelo Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), até o limite da remuneração do empregado.

Parágrafo Primeiro - Em caso de licença médica decorrente de acidente do trabalho ou doença profissional, a complementação será estendida por até mais 90 (noventa) dias, a partir do 16º (décimo sexto) dia.

Parágrafo Segundo - Havendo alteração na legislação vigente que importe na alteração dos valores dos benefícios acima citados, as complementações previstas no caput e no parágrafo primeiro desta cláusula ficarão limitados a 25% do valor do salário base do empregado.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO-FUNERAL

No caso de falecimento do empregado, os empregadores pagarão aos dependentes deste, a título de auxílio-funeral, juntamente com o saldo de salário e demais direitos rescisórios, 01 (um) salário nominal do mesmo.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SEGURO

Os empregadores contratarão, às suas expensas, seguro de vida para todos os seus empregados com as seguintes coberturas: para o caso de morte natural, 40 (quarenta) PSMCCRMF; para os casos de morte por acidente, 80 (oitenta) PSMCCRMF; no caso de invalidez permanente por acidente de trabalho, até 80

(oitenta) PSMCCRMF conforme tabela do INSS.

Parágrafo Primeiro - Os empregadores que não contratarem os respectivos seguros serão responsáveis pela cobertura dos eventuais sinistros previstos no *caput* desta cláusula.

Parágrafo Segundo - Os empregadores informarão no contracheque o nome da seguradora contratada.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONTRATO DE TRABALHO

Os empregadores não poderão celebrar contrato de experiência, no ato de admissão de seus empregados, com prazo superior a 90 (noventa) dias.

Parágrafo Único - No caso de admissão de ex-empregado para a mesma função, o contrato a que se refere o *caput* desta cláusula não mais poderá ser celebrado, desde que o período trabalhado anteriormente tenha sido superior a 6 (seis) meses.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO DE DISPENSA

A demissão será comunicada por escrito ao empregado, contra recibo firmado pelo mesmo. Tratando-se de empregado que esteja em alojamento ou residência da empresa, este poderá permanecer no mesmo local até o recebimento dos seus direitos rescisórios, exceto se demitido por justa causa.

Parágrafo Primeiro - Fica assegurado ao empregado demitido, durante o período em que permanecer no alojamento ou residência da empresa, o direito à mesma alimentação que recebia antes.

Parágrafo Segundo - O pagamento das verbas rescisórias ao empregado analfabeto deverá ser efetuado na presença de 2 (duas) testemunhas apresentadas pelo mesmo.

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO - REGULAMENTAÇÃO

Os empregadores concederão aviso prévio aos empregados com mais de 2 (dois) anos de serviços contínuos, demitidos sem justa causa, além dos 30 (trinta) dias previstos na Constituição Federal, mais 2 (dois) dias para cada ano de serviço excedente, respeitado o limite de 60 (sessenta) dias.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AVISO PRÉVIO / REDUÇÃO DE JORNADA / OPÇÃO

No início do período de aviso prévio, o empregado poderá optar pela redução de 2 (duas) horas no início ou final da jornada diária de trabalho.

Parágrafo Único - Fica garantido que o empregado despedido será dispensado do cumprimento do aviso prévio, quando comprovada a obtenção de um novo emprego, ficando o empregador desobrigado do pagamento dos dias restantes.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**CLÁUSULA VIGÉSIMA - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS**

Os empregadores anteciparão 43% (quarenta e três por cento) do salário fixo mais o salário variável, quando houver, referente as medições no período compreendido entre os dias 26 a 09, no dia 15 de cada mês; o salário remanescente e as medições do período compreendido entre os dias 10 a 25 serão pagos no último dia útil de cada mês, quando será elaborada a folha de pagamento, com a apuração dos respectivos encargos.

Parágrafo Primeiro – Quando o dia 15 (quinze) cair no sábado, domingo ou feriado, a antecipação será efetuada no dia útil imediatamente anterior.

Parágrafo Segundo - Os empregadores fornecerão comprovante do pagamento efetuado aos empregados com discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos que componham a remuneração, importâncias pagas e descontos, contendo identificação do empregador, constando ainda o valor do FGTS a ser recolhido.

Parágrafo Terceiro – Os empregados profissionais e meio-profissionais das empresas da Indústria da Construção Civil da Região Metropolitana de Fortaleza não poderão contratar e/ou remunerar os serventes/auxiliares à suas expensas, para prestarem serviços na empresa onde trabalham. Ocorrendo esse tipo de contratação os serventes e auxiliares serão considerados empregados dessas empresas.

Parágrafo Quarto - Os empregadores que optarem pelo pagamento quatorzenal deverão fazê-lo sempre às sextas-feiras, ou no dia útil imediatamente anterior quando referida sexta-feira seja feriado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SALÁRIO FIXO E VARIÁVEL

Os reajustes e aumentos, objetos das cláusulas anteriores, incidirão sobre os salários fixos, mistos e variáveis, efetuando-se o cálculo respectivo sobre a parte fixa e sobre a parte variável, quando houver, devendo ser especificada na carteira de trabalho do empregado a forma de aferição dos salários, ficando excluída desta incidência a comissão por percentuais.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SALÁRIO ADMISSÃO E SUBSTITUIÇÃO

Fica assegurado ao empregado admitido para a mesma função, salário igual ao do empregado demitido, sem as vantagens pessoais.

Parágrafo Primeiro - O empregado que venha a substituir a outro de salário maior, por qualquer motivo, receberá salário igual ao percebido pelo empregado substituído, a partir da data da substituição, sem as vantagens pessoais.

Parágrafo Segundo - A substituição superior a 60 (sessenta) dias consecutivos, acarretará a efetivação na função com a conseqüente anotação na CTPS.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**Qualificação/Formação Profissional****CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA CURSOS**

Os empregadores liberarão até 03 (três) de seus empregados, 01 (um) dia por ano, para participarem de cursos sobre segurança e medicina do trabalho, patrocinados pelo Sindicato Profissional em convênio com a FUNDACENTRO. Parágrafo Único - Os empregadores serão comunicados com, no mínimo, 20 (vinte) dias de antecedência da realização do curso, devendo esta comunicação vir acompanhada do programa do evento.

Transferência setor/empresa

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TRANSFERÊNCIA

Fica vedada a transferência da residência e domicílio do empregado, sem sua anuência, para prestação de serviços em outro município.

Adaptação de função

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUTOMAÇÃO

Na automação dos meios de produção, com a implementação de novas técnicas, os empregadores, às suas expensas, promoverão treinamento para que os empregados adquiram melhor qualificação em seus novos métodos de trabalho.

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - QUEBRA DE MATERIAL

Os empregadores não efetuarão desconto salarial por quebra de material, salvo nas hipóteses de dolo, recusa de apresentação dos objetos danificados ou ainda havendo previsão contratual de culpa comprovada do empregado.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

Os empregadores concederão estabilidade provisória à empregada gestante de 120 (cento e vinte) dias após o término da licença previdenciária.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE DOS PRÉ-APOSENTADOS

Os empregados que estiverem à apenas 04 (quatro) anos da aposentadoria integral, desde que contem com pelo menos 04 (quatro) anos consecutivos na mesma empresa, não poderão ser demitidos, exceto nos casos:

- a) Cometimento de falta grave, devidamente comprovada;**
- b) Redução igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) do número de empregados existente na empresa na data da rescisão comparado ao mesmo mês do ano anterior;**

Parágrafo Primeiro – Verificada a hipótese prevista na alínea "b" e havendo a dispensa do empregado no gozo da estabilidade prevista no "caput" da presente cláusula, caberá ao empregador proceder aos recolhimentos dos encargos previdenciários em favor do empregado dispensado, até o prazo de aquisição do benefício da aposentadoria integral, na forma da legislação vigente para o trabalhador autônomo, sendo mantidos os níveis de recolhimento praticados na

relação de emprego.

Parágrafo Segundo – O valor dos recolhimentos previstos no parágrafo anterior será majorado na mesma ocasião e nos mesmos percentuais estabelecidos para efeito de reajuste dos salários da categoria profissional, na atividade em que o beneficiado se enquadrar.

Parágrafo Terceiro – Os recolhimentos previdenciários previstos no parágrafo anterior serão suspensos em caso de aquisição de novo vínculo empregatício por parte do empregado beneficiado.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO

A carga normal do trabalho semanal será de 44 (quarenta e quatro) horas, a ser cumprida de segunda-feira à sexta-feira. Em cada expediente com duração superior a 04 (quatro) horas trabalhadas, haverá um intervalo para descanso de 15 (quinze) minutos, após a 2ª (segunda) hora, incluído na jornada normal de trabalho.

Parágrafo Primeiro – Em decorrência da carga horária acima indicada, o trabalho aos sábados será objeto de compensação por acréscimo nos demais dias úteis da semana, exceto quando o sábado coincidir com feriado.

Parágrafo Segundo – O trabalho aos sábados poderá ocorrer desde que respeitadas as seguintes regras:

- a) máximo de 02 (dois) sábados consecutivos;
- b) remuneração com o acréscimo de 67% (sessenta e sete por cento) sobre as horas normais dos demais dias úteis;
- c) máximo de 08 (oito) horas de trabalho por sábado;
- d) máximo de 08 (oito) sábados por ano;
- e) O controle será feito por trabalhador.

Parágrafo Terceiro – Fica prevista e consentida a prorrogação da jornada normal de trabalho por até mais 02 (duas) horas, por solicitação da empresa, que serão pagas com o acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho, limitada a 10 (dez) horas diárias.

Parágrafo Quarto – As empresas associadas comunicarão o trabalho aos Sábados ao SINDUSCON-CE, com cópia para o STICCRMF, anexando a Relação de Empregados que irão trabalhar naquele dia, até às 15:00 horas da Sexta - feira anterior, por via eletrônica (e-mail) para endereços previamente fornecidos pelas Entidades Sindicais. As empresas não associadas deverão comunicar o trabalho aos Sábados diretamente ao Sindicato Profissional, quando deverão anexar, também, a Relação de Empregados que irão trabalhar no respectivo dia, sempre por escrito e com aviso de recebimento, até às 15:00 horas da Sexta - feira anterior.

Parágrafo Quinto – As horas de trabalho dos dias 04.06.2010, 06.09.2010, 11.10.2010, 01.11.2010, 24.12.2010, 31.12.2010, 07.03.2011, 09.03.2011 e dias de ocorrências de jogos da Seleção Brasileira na Copa do Mundo de 2010, poderão ser compensadas, por acréscimo de trabalho de segunda-feira à sexta-feira, ou aos sábados, anteriores ou posteriores às referidas datas.

Parágrafo Sexto – Não haverá acréscimo de salário pelo trabalho realizado para as compensações previstas no parágrafo anterior, nem redução salarial pela inexistência do trabalho nos dias compensados, bem como não se incluem no limite previsto no Parágrafo segundo.

Parágrafo Sétimo – Será permitido o trabalho fora dos parâmetros acima acordados, para os serviços de reforma e/ou manutenção que não possam ser realizados no horário das 07 às 19 horas, de segunda à sexta-feira, em prédios públicos, escolas, hospitais, instituições financeiras, shopping centers e supermercados, respeitadas as demais condições acordadas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, devendo ser observado o adicional de horas

extraordinárias previsto no parágrafo terceiro da presente cláusula.

Parágrafo Oitavo – As interrupções do trabalho de responsabilidade do empregador não poderão ser descontadas ou compensadas posteriormente.

Parágrafo Nono – Fica constituída uma COMISSÃO PARITÁRIA composta pelo SINDUSCON/CE e STICCRMF com o objetivo comum de examinar o cumprimento das condições previstas nesta Cláusula.

Parágrafo Décimo – Quando um dos Sindicatos Convenientes comunicar ao outro possível descumprimento desta Cláusula, a COMISSÃO PARITÁRIA deverá notificar a empregadora denunciada para participar de mediação, que ocorrerá na sede do SINDUSCON/CE, em prazo não superior a 10 (dez) dias da notificação.

Parágrafo Décimo Primeiro – Se for constatado o descumprimento desta Cláusula, a empregadora ficará sujeita às disposições previstas na Cláusula Quadragésima Sétima desta Convenção e ao pagamento da multa lá prevista, porém em dobro; se não for constatado o descumprimento, será encerrada a mediação.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ABONO DE FALTAS

Os empregados têm direito a se ausentarem do trabalho, sem prejuízo dos salários, nas seguintes condições:

- a) Até 2 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica;**
- b) Até 3 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;**
- c) 5 (cinco) dias em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;**
- d) 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;**
- e) Até 2 (dois) dias consecutivos ou não para o fim de se alistar eleitor.**

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTA (FILHO INVÁLIDO OU DEFICIENTE)

Os empregadores abonarão 02 (duas) faltas por mês, por empregado, para acompanhamento de consulta ou tratamento médico de filho comprovadamente inválido ou deficiente, devendo a falta ser justificada em até 72 (setenta e duas) horas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTA (RECEBIMENTO DO PIS)

Fica garantido ao empregado o recebimento do salário relativo ao dia em que tiver que se afastar para recebimento de PIS, exceto se o empregador mantiver convênio com o órgão responsável para pagamento no local de trabalho, caso em que não haverá liberação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTA (EMPREGADO ESTUDANTE)

Ao empregado estudante será assegurado:

- a) Abono de sua falta para prestação de exames curriculares no horário de trabalho, desde que aluno de estabelecimento oficial ou reconhecido, pré-avisado**

o empregador até 72 (setenta e duas) horas, no mínimo, e subordinado a comprovação posterior escrita, dentro dos 10 (dez) dias seguintes;
b) Abono de faltas nos expedientes em que haja prestação de exames vestibulares, no horário de trabalho, nos termos da alínea "a", acima.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO DAS FÉRIAS

O início do período de gozo das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EQUIPAMENTO DE TRABALHO E CONDIÇÕES FÍSICAS DOS LOCAIS DE TRABALHO

Os empregadores fornecerão gratuitamente aos seus empregados, os equipamentos necessários exigidos pela lei para o seu trabalho (EPI's), tais como: luvas, botas, capacetes, cintos de segurança e óculos de proteção e dotarão os locais de trabalho de boas condições para os que neles trabalham e residam, equipando-os com sanitários e banheiros limpos, com perfeito sistema de chuveiros e de esgotamento, com bebedouros que forneçam água potável e mesas.

Parágrafo Primeiro - Os empregadores fornecerão gratuitamente, as botas e as meias, como medida de proteção individual da saúde dos empregados.

Parágrafo Segundo - Os empregados deverão ser treinados pelos empregadores para o uso adequado do equipamento e manutenção correta do mesmo.

Parágrafo Terceiro - Serão utilizados andaimes de ferro e bandejas de madeira, devidamente cercados de grades de proteção e fechados com telas de aço ou plástico (circundados) com bandejas de proteção de 3 (três) em 3 (três) lajes até a conclusão da alvenaria, de tal maneira que não ocorram quaisquer acidentes oriundos de quebra de equipamentos, ou resvalos de empregados, assim como para evitar que fragmentos de materiais caiam para as áreas externas das construções. O mesmo ocorrerá com os elevadores cuja manutenção deve ser rigorosamente observada de modo a evitar todo e qualquer tipo de acidente.

Parágrafo Quarto - Nos locais onde não haja fornecimento de água potável pela rede pública, os empregadores farão análise da qualidade da água semestralmente

Uniforme

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES

Os empregadores fornecerão 02 (dois) conjuntos de uniformes (bata e bermuda), em brim, e 03 (três) pares de meias, sem quaisquer ônus para o empregado.

Parágrafo Único - Os empregadores terão o prazo de 32 (trinta e dois) dias, a partir da admissão do empregado, para fornecer os uniformes.

Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PALESTRA SOBRE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

Os empregadores liberarão os seus empregados, 2 (duas) vezes por ano, para participarem de palestras sobre prevenção de acidentes, patrocinadas pelo sindicato profissional, com duração de 1 (uma) hora.

Parágrafo Único - A hora destinada às referidas palestras será a última do segundo expediente e os dias serão comunicados à administração da empresa, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Os empregadores aceitarão os atestados médicos e odontológicos emitidos pelo serviço médico-odontológico do sindicato profissional, em favor dos empregados, tendo estes atestados o mesmo valor e validação que os atestados médicos e odontológicos expedidos pelos serviços médicos das empresas e da Previdência Social.

Readaptação do Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DO TRABALHADOR REABILITADO

Os empregadores comprometem-se a admitir, preferencialmente, trabalhadores originários da Construção Civil, reabilitados pelo INSS, após acidente de trabalho ou doença profissional.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PRIMEIROS SOCORROS/VACINAÇÃO

Os empregadores manterão nos locais de trabalho, medicamentos e materiais indispensáveis aos primeiros socorros, os quais serão de uso gratuito por todos os que deles necessitarem, além de promover a vacinação antitetânica dos seus empregados.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS ÀS EMPRESAS

Os empregadores assegurarão o acesso dos dirigentes sindicais, devidamente identificados, nas empresas, no intervalo de alimentação e de descanso, para o desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva ao empregador.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

Os empregadores remunerarão os seus empregados titulares eleitos para a Diretoria Executiva do Sindicato Profissional, em número de 07 (sete), independente do seu comparecimento ao trabalho e como se estivessem em serviço, envolvendo essa remuneração a parte fixa mais a média da parte variável.

Parágrafo Primeiro - Independente do número total de diretores que compõem o Sistema de Direção do Sindicato Profissional, a liberação prevista no *caput* desta cláusula não poderá ultrapassar o limite de 07 (sete) diretores.

Parágrafo Segundo - O Sindicato Profissional remeterá para o SINDUSCON-CE, no prazo de 15 (quinze) dias, a contar do registro desta Convenção, a relação dos 07 (sete) diretores com os seus respectivos empregadores, que irão gozar das liberações previstas no *caput* desta cláusula.

Contribuições Sindicais**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - MENSALIDADE SINDICAL**

Os empregadores descontarão as mensalidades sindicais dos seus empregados sindicalizados, cuja lista com as respectivas autorizações será fornecida pelo Sindicato Profissional, recolhendo-as ao mesmo até o dia 10 (dez) do mês seguinte, através de depósito em formulário padrão. No prazo de 3 (três) dias úteis, as empresas remeterão ao Sindicato Profissional relação nominal com os descontos efetuados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Por determinação da Assembléia Geral Extraordinária dos empregados, os empregadores descontarão dos seus empregados, sindicalizados ou não, valor equivalente a 6% (seis por cento) do salário, conforme cronograma abaixo, creditando-o ao Sindicato Profissional até o dia 10 (dez) do mês seguinte ao do desconto, através de depósito em formulário padrão, valor este destinado a fazer face às despesas das Campanhas Salariais Ordinárias e Extraordinárias. No terceiro dia útil seguinte ao recolhimento, os empregadores remeterão ao Sindicato Profissional relação nominal dos empregados com os descontos efetuados para controle deste último.

MÊS	PERCENTUAL	DATA RECOLHIMENTO
JUNHO/2010	2,0%	12.07.2010
SETEMBRO/2010	2,0%	11.10.2010
DEZEMBRO/2010	2,0%	10.01.2011

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O formulário padrão a que se refere o *caput* desta cláusula será fornecido pelo Sindicato Profissional.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Aos empregados que não concordarem com o desconto previsto no *caput* desta cláusula, fica assegurado o direito de oposição ao mesmo, que deverá ser manifestado perante o Sindicato Profissional mediante solicitação individual. O Sindicato Profissional protocolizará os referidos manifestos no prazo compreendido entre os dias 05 (cinco) e 20 (vinte) de cada mês do desconto e os enviará, no prazo de 3 (três) dias úteis, aos empregadores para que não efetuem o mencionado desconto.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A protocolização aludida no parágrafo segundo dar-se-á no horário comercial elastecido até as 21h00min horas, de segunda a sexta-feira.

PARÁGRAFO QUARTO - Sendo-lhe destinada a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL, o sindicato representativo da categoria profissional assume integralmente a responsabilidade por demandas promovidas, em sede judicial ou administrativa, inclusive junto ao Ministério Público do Trabalho, no que se refere aos descontos que venham a ser procedidos em estrita obediência ao caput e parágrafo primeiro da presente cláusula, ficando as empresas desobrigadas de qualquer ônus, tendo em vista a ordem de serviço do Ministério do Trabalho e Emprego nº 03/2009.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL EMPRESARIAL

Conforme determinado na Assembléia Geral Extraordinária do SINDUSCON/CE, realizada no dia 25/02/2010, convocada por edital publicado no jornal O POVO, edição de 04/02/2010, art. 8º IV da CF 88, além do art. 513 "e" da CLT, ficou instituída a Contribuição Assistencial Empresarial devida pelas empresas, no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais) a ser pago em quatro parcelas iguais de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) com vencimento em 30.05.2010, 30.06.2010, 31.07.2010 e 31.08.2010.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS

Os empregadores concederão espaço em local adequado para a fixação de comunicados oficiais ou panfletos do Sindicato Profissional, desde que assinados pela Diretoria da entidade ou representante legal desta, com prévia notificação dos mesmos quanto ao comunicado.

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO

Em caso de descumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, por qualquer das partes abrangidas por este pacto laboral, as partes convenientes negociarão a solução antes de adotarem qualquer procedimento.

Parágrafo Primeiro - Em não se chegando a acordo, estabelece-se à parte infratora a multa de R\$ 400,00 (quatrocentos reais), reversível a favor do empregado.

Parágrafo Segundo - Não havendo a negociação prevista no *caput* desta cláusula, resguarda-se ao empregado que se sentir prejudicado, o direito de ajuizar causas, caso em que não se aplicará o disposto no parágrafo primeiro.

NESTOR BEZERRA
Membro de Diretoria Colegiada
SINDICATO T I C C DA REGIAO METROPOLITANA DE FORTALEZA

ROBERTO SERGIO OLIVEIRA FERREIRA
Presidente
SINDICATO DA INDUSTRIA DA CONSTRUCAO CIVIL DO CEARA

5. Bibliografia

1 – Manual da GFIP 8.4

2 – Decreto 3048/1999

3 – Convenções Coletivas 2009/2010

4 – Manual do Direito Previdenciário – 2009 – Hugo Goes