

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO EM CARÁTER
EXTRAORDINÁRIO/EMERGENCIAL**

SIND TRAB IND CONST CIVIL MOB E OLARIAS DE TRES PASSOS, CNPJ n. 94.441.383/0001-87, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CESAR ALEXANDRE BORCHARDT;

E

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

Celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em caráter extraordinário/emergencial, considerando a necessidade de se estabelecer, urgente novas condições de trabalho, visando a imediata proteção de trabalhadores, empresas e comunidade em geral, em razão da pandemia provocada pelo novo *Coronavírus* (Covid19), razão pela qual estipulam o quando segue:

CLÁUSULA PRIMEIRA – MOTIVAÇÃO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – DISPENSA DE FORMALIDADES – FORÇA MAIOR

As partes convenientes reuniram-se no dia 26/03/2020, na sede do **SIND. DAS IND. DA CONSTRUÇÃO CIVIL NO ESTADO DO R G S** em formato de Comitê de Crise referente ao Covid19, considerando o atendimento à campanha mundial de prevenção ao COVID19, recomendada enfaticamente pela OMS – Organização Mundial de Saúde, bem como por autoridades nacionais e globais constituídas, para redução de risco de contaminação pelo novo *Coronavírus*.

Parágrafo primeiro: Declaram as partes que o presente instrumento se reveste de caráter excepcional e emergencial, dispensando, assim, formalidades que atrasariam o ajuste, com risco de perda de efeito, na medida em que visa o direito à vida e à saúde em âmbito planetário, e que não comporta a imposição de regras documentais e de procedimentos administrativos, considerando-se, assim, a ocorrência de força maior como elemento de validação para suprir exigências formais, que são próprias de tempos de normalidade.

Parágrafo segundo: Para todos os efeitos de aplicação desta Convenção Coletiva de Trabalho, concordam as partes que a pandemia gerada pelo novo *Coronavírus* (Covid-19) possui status de força maior, afetando desta forma as relações jurídicas de trabalho.



CLÁUSULA SEGUNDA – PRAZO DE VIGÊNCIA E EFEITOS SOBRE A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO FIRMADA EM 2019 PELAS PARTES

A presente Convenção Coletiva de Trabalho extraordinária/excepcional, vigorará pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias, a iniciar em 26 de março de 2020, cujos termos prevalecerão sobre o que foi disposto na Convenção Coletiva de Trabalho firmado pelas partes em 2019, exclusivamente em relação aos temas coincidentes lá contidos, mantidas as demais disposições não conflitantes com este instrumento e assegurado o reconhecimento de legalidade sobre os atos praticados até a presente data com amparo naquele instrumento normativo anterior.

CLAÚSULA TERCEIRA – EFEITOS DE LEGISLAÇÃO SUPERVENIENTE SOBRE ESTE INSTRUMENTO

Considerando o momento atípico de pandemia, que não permite previsibilidade frente ao dinamismo de acontecimentos, e ainda, que um dos pilares principais desse instrumento também é o da manutenção de postos de trabalho em tempo de crise, fica ajustado entre as partes que caso ocorra legislação superveniente, inclusive medidas provisórias que venham a ser editadas pelo Governo Federal sobre temas coincidentes com os constantes deste instrumento, as partes se comprometem, desde já, a se reunir para verificarem a necessidade de adequação desta Convenção.

CLÁUSULA QUARTA - ABRANGÊNCIA CATEGORIAL E GEOGRÁFICA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a categoria dos trabalhadores nas indústrias da construção civil, com abrangência territorial em Frederico Westphalen/RS.

CLÁUSULA QUINTA – ORIENTAÇÕES QUANTO À PREVENÇÃO CONTRA O COVID-19 (NOVO CORONAVÍRUS)

Recomendam as partes que as empresas abrangidas pelo presente instrumento orientem os procedimentos internos tendentes a proteger trabalhadores e comunidade contra o COVID-19, procurando observar os termos da CARTILHA anexa a este instrumento e que dele passa a fazer parte, que foi elaborada pelo SINDUSCON-RS em parceria com o Sesi-RS / Fiergs com o objetivo de acompanhar, analisar e estudar medidas que inibam ou reduzam a propagação da doença nos canteiros de obras e escritórios das empresas integrantes da categoria econômica.



CLÁUSULA SEXTA – RESTRIÇÕES E POSTERGAÇÃO A VIAGENS NACIONAIS E INTERNACIONAIS EM TRANSPORTE COLETIVO

As empresas deverão providenciar no sentido de evitar a realização de viagens de empregados a serviço, para outros Estados e Países, que imponham a necessidade de utilização de transportes de caráter coletivo (aviões, ônibus, etc), adotando critério no sentido de restringir tais viagens, ou postergá-las para um momento mais seguro, no futuro.

Parágrafo único: Eventual impossibilidade de restrição ou de adiamento de viagens de empregados a serviço, consideradas urgentes pelas empresas, deverão ser avaliadas pela diretoria de cada empresa, mas sempre tendo como norte o respeito à saúde do empregado e a contenção do risco de contágio pelo novo *Coronavírus*.

CLÁUSULA SÉTIMA – FÉRIAS INDIVIDUAIS OU COLETIVAS

As partes estabelecem que as férias individuais e coletivas, na vigência deste instrumento, poderão ser comunicadas pelo empregador aos trabalhadores, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência (considerando o art. 6º da Medida Provisória nº 927, de 22/03/2020) sem quaisquer outras formalidades, contagens especiais e exigências formais, considerando a situação emergencial aqui tratada, motivo pelo qual poderá ser estabelecido pelo empregador o dia de início do gozo das férias em qualquer dia da semana, com exceção de sábados e domingos, ou seja, as férias não poderão ter início nesses dias.

Parágrafo primeiro: Em relação às duas modalidades de férias o pagamento respectivo poderá ser realizado pelo empregador até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias (considerando o art. 9º da Medida Provisória nº 927, de 22/03/2020).

Parágrafo segundo: A critério de cada empregador, o acréscimo de um terço relativo ao pagamento de férias, poderá ser feito após a sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina (considerando o art. 8º da Medida Provisória nº 927, de 22/03/2020).

Parágrafo terceiro: As férias poderão ser concedidas pelo empregador de forma antecipada, independentemente de ter sido completado o respectivo período aquisitivo, considerando o caráter emergencial deste instrumento.

Parágrafo quarto: Na hipótese de férias coletivas, ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a

A

BR

comunicação ao sindicato laboral (considerando o art. 12 da Medida Provisória nº 927, de 22/03/2020).

CLÁUSULA OITAVA – REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO

Considerando a ocorrência da força maior aqui reconhecida, será lícito ao empregador reduzir os salários e jornada dos empregados, em setor, setores ou por estabelecimento, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo a redução, entretanto, ser superior a 40% (quarenta por cento), respeitado, em qualquer caso, o valor do salário hora de cada empregado.

Parágrafo único: A adoção pelo empregador da redução de jornada e salário poderá ser adotada parcialmente, em setor ou setores da empresa, e não se incompatibiliza com a adoção pela empresa de banco de horas para outros setores, inclusive em relação ao disposto nas cláusulas nona e décima primeira deste instrumento.

CLÁUSULA NONA – DISPENSA DOS SERVIÇOS PARA POSTERIOR COMPENSAÇÃO

Durante o prazo de vigência desta Convenção, as empresas poderão, a qualquer tempo, suspender temporariamente as suas atividades, pelo tempo que considerarem necessário, interrompendo a prestação de serviços dos empregados, garantindo, porém, o pagamento normal dos salários.

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

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

Parágrafo terceiro: As regras relativas a extensão de jornada para compensação de horas previstas neste instrumento, serão válidas independentemente de a atividade ser ou não insalubre, e independentem

de licença prévia das autoridades competentes, conforme permite o art. 611-A, inciso XIII, da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA – EXTINÇÃO DA EMPRESA POR MOTIVO DA PANDEMIA

Com amparo no art. 502 da Consolidação das Leis do Trabalho, caso ocorra necessidade imperiosa de encerramento da empresa, de um dos estabelecimentos ou canteiro de obra em que trabalhe o empregado, em razão dos efeitos da pandemia provocada pelo novo *Coronavírus*, será assegurada a este, quando despedido, tão somente uma indenização na forma seguinte:

- I – se for estável, a indenização observará os arts. 477 e 478 da CLT;
- II - não tendo direito à estabilidade, a indenização corresponderá à metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa;
- III - havendo contrato por prazo determinado, a indenização será aquela a que se refere o art. 479 da CLT, reduzida igualmente à metade.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS/ COMPENSAÇÃO DE HORAS EM CARÁTER EXTRAORDINÁRIO

As partes estabelecem que no período de vigência desta Convenção, empresas e trabalhadores poderão estabelecer banco de horas ou regime de compensação de horas, de natureza extraordinária e temporária para atender à intenção contida neste instrumento, mesmo em setor ou setores da empresa.

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

Parágrafo segundo: O critério de contagem para efeito de compensação de horas junto ao banco de horas, será o de "hora por hora", mantendo-se, neste caso, o salário pago integralmente pelo empregador.

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



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

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – ALTERAÇÃO DE TRABALHO PRESENCIAL PARA TELETRABALHO

Será admitida, sem restrições, a alteração da natureza da prestação de serviços de trabalho presencial para teletrabalho, ou seja, a alteração temporária da prestação de serviços pelos empregados, passando esta a ser fora das dependências do empregador, inclusive com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, desde que a atividade empresarial assim o permita.

Parágrafo primeiro: Ficam dispensados, excepcionalmente, durante a vigência deste instrumento, os requisitos formais para a alteração de trabalho presencial para teletrabalho, dispensando-se o aditivo contratual de que fala a legislação, bastando simples comunicação dos empregados quanto à alteração, por ser medida desejável e recomendável pela Organização Mundial da Saúde – OMS.

Parágrafo segundo: A recusa imotivada para a alteração contratual prevista nesta cláusula, será considerada ilegal, considerando a ocorrência da pandemia, que para ser combatida não admite a prevalência do interesse público sobre o interesse individual.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – ENCAMINHAMENTO PARA BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO

Caso o serviço médico da empresa constate que um empregado esteja infectado pelo novo *Coronavírus*, deverá ela encaminhar o enfermo para o gozo de benefício previdenciário, nos termos da lei e normas que estiverem em vigor no momento do afastamento.

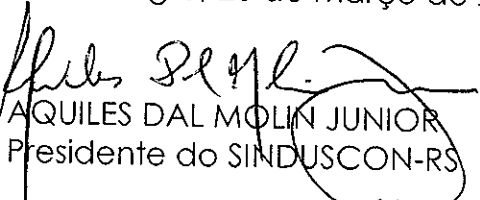
Parágrafo primeiro: O fato de haver empregado acometido da doença, não repercutirá em imediata interrupção das atividades da empresa,

canteiro de obra ou estabelecimento, cabendo o exame prévio da situação e da conveniência das medidas a serem adotadas, sempre à luz das regras impostas pela legislação e normas incidentes

Parágrafo segundo: Os trabalhadores infectados não poderão sofrer descontos em seus salários e não deverão ser dispensadas em razão da doença, sob pena de caracterização de dispensa discriminatória.

Ante o exposto, por estarem de acordo firmam o presente instrumento para que surta seus jurídicos e legais efeitos, em três cópias de igual teor e forma.

Porto Alegre, 26 de março de 2020.


AQUILES DAL MOLIN JUNIOR
Presidente do SINDUSCON-RS


CESAR ALEXANDRE BORCHARDT
Presidente do STICMO/TRÊS PASSOS