



SETOR DA CONSTRUÇÃO TRABALHA PARA IMPLEMENTAÇÃO DAS REGRAS DA REFORMA TRABALHISTA

SINDUSCON-PE É O PRIMEIRO SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO A INCLUIR EM CONVENÇÃO COLETIVA A EXCLUSÃO DO CÁLCULO DE SERVENTE PARA COTA DE APRENDIZ

Camila Domingues/ Palácio Piratini



Os sindicatos da indústria da construção já estão trabalhando para a implementação das novas regras da legislação trabalhista, que entrou em vigor no último sábado (11/11), atualizando mais de 100 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para adequar a legislação às novas relações de trabalho. A lei amplia a negociação entre patrões e empregados em torno de alguns direitos. Em Pernambuco, por exemplo, a negociação da Convenção Coletiva de Trabalho entre o sindicato laboral e o Sindicato da Indústria da Construção Civil no Estado de Pernambuco (Sinduscon-PE) já contempla algumas das situações previstas na Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, como a da Comissão de Conciliação Prévia para quitação das verbas rescisórias para contratos com mais de um ano e a da exclusão do número de serventes para cálculo da cota de aprendiz nas empresas do setor da construção.

“Pela Comissão, que será instalada fora do sindicato, passarão todos os contratos de trabalho com duração superior a um ano”, diz o vice-presidente

do Sinduscon-PE, Érico Furtado. Segundo ele, a inclusão desse item na Convenção Coletiva, nos termos da nova lei, foi possível porque a data base do setor, que era em outubro, passou a ser em maio, prolongando sua vigência para 19 meses (maio/2018). Como contrapartida, as empresas terão que quitar todas as verbas trabalhistas dos contratos. Na convenção constará que as verbas pagas são quitadas e não poderão ser ajuizadas. “Isso vai mitigar um grande número de processos judiciais”, acredita.

Já sobre a exclusão do número de serventes no cálculo para o cumprimento da cota de aprendiz, o representante do Sinduscon-PE reforça que Pernambuco é o primeiro Estado a incluir em convenção essa deliberação. “Como o acordado vale sobre o legislado e já existia essa reivindicação do setor, conseguimos incluir”, destaca Érico Furtado.

Com a entrada em vigor da Lei da Reforma Trabalhista, alterada pela edição da Medida Provisória

nº 808, de 14 de novembro de 2017, o presidente da Comissão de Política de Relações Trabalhistas da Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CPRT/CBIC), Fernando Guedes, alerta que o passo agora é avaliar as novas regras com as convenções coletivas que ainda estão em seu prazo de vigência, mas que podem conter pontos diferentes da reforma. “Como a reforma prevê a prevalência do negociado sobre o legislado, o que consta em convenção ou acordo coletivo se sobrepõe à lei”, diz Guedes.

REGRAS DA REFORMA TRABALHISTA SÃO ALTERADAS POR MEDIDA PROVISÓRIA

Fernando Guedes também chama a atenção para o fato de que a Medida Provisória nº 808/2017, editada três dias após a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, trouxe alterações que têm relevância para o setor, como a que altera as regras para o pagamento de prêmio sobre o desempenho dos trabalhadores sem a incidência de encargos trabalhistas e previdenciários. A Lei 13.467/2017, em seu texto original, previa que as empresas poderiam estipular o pagamento mensal, por exemplo, desses prêmios. “Agora não há mais essa flexibilidade. A MP o limitou a duas vezes por ano”, diz.

SEGURANÇA JURÍDICA E PROCESSOS TRABALHISTAS

Um dos pontos importantes da MP 808/2017 é a

inclusão de disposição, que deixa claro que as regras da reforma trabalhista serão aplicadas na integralidade aos contratos de trabalho vigentes. “Isso dá mais segurança à aplicação das regras”, reforça Fernando Guedes.

Nos processos judiciais, a reforma trabalhista já produz efeitos: “As mudanças advindas com a reforma trabalhista serão sentidas ao longo do tempo, mas já há decisões de primeira instância condenando o reclamante a pagar encargos previstos na nova legislação, como custas, honorários e multas por litigância de má-fé”, diz Fernando Guedes. Isso ocorre, segundo ele, porque um dos espíritos da reforma é evitar a chamada lide temerária, quando não há cuidado na verificação do direito que é pleiteado nas ações judiciais, com valores e pedidos exorbitantes. “A Justiça do Trabalho está sobrecarregada por causa desse tipo de ação. Importante atentar para o fato de que a lei não restringe o direito do trabalhador a buscar a ação judicial, mas vai inibir que se ajuízem ações sem fundamento, que agora terão consequências. O que a lei faz é equilibrar a relação processual”, completa.

O prazo para apresentação de emendas à MP nº 808/17 termina no dia 20/11. Para acessá-la, [clique aqui](#). Abaixo, quadro comparativo entre a Lei 13.467/2017 e a Medida Provisória nº 808/2017.

SEGURO MIP HABITACIONAL:

A PROTEÇÃO QUE SEU NEGÓCIO DE VENDA NA PLANTA PRECISA!

Só o Convênio de Seguros traz para você o melhor Seguro Habitacional – MIP. Nosso produto atende todas às exigências para a securitização dos recebíveis imobiliários assim como as exigências legais para o autofinanciamento do imóvel pelo construtor.

Criamos um produto único que garante indenização por prejuízos em consequência de morte ou invalidez do devedor imobiliário e quita a dívida mesmo que o imóvel esteja em construção. Só aqui você garante as melhores condições do mercado.

CONSULTE-NOS!

Garantidora:

ZURICH

CONVÊNIO DE
SEGUROS

GEO
gestão imobiliária

LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017	MP Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017
JORNADA 12 X 36	
<p>Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.</p>	<p>Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 e em leis específicas, é facultado às partes, por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação</p>
<p>Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação</p>	<p>§ 1º A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73.</p>
	<p>§ 2º É facultado às entidades atuantes no setor de saúde estabelecer, por meio de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.</p>
DANO EXTRAPATRIMONIAL	
<p>Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.</p>	<p>Art. 223-C. A etnia, a idade, a nacionalidade, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, o gênero, a orientação sexual, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa natural.</p>
<p>Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:</p>	<p>Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:</p>
<p>§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:</p>	<p>§ 1º Ao julgar procedente o pedido, o juízo fixará a reparação a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:</p>
<p>I – ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;</p>	<p>I - para ofensa de natureza leve - até três vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;</p>
<p>II – ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;</p>	<p>II - para ofensa de natureza média - até cinco vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;</p>
<p>III – ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;</p>	<p>III - para ofensa de natureza grave - até vinte vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; ou</p>

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.	IV - para ofensa de natureza gravíssima - até cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.
§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.	§ 3º Na reincidência de quaisquer das partes, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.
	§ 4º Para fins do disposto no § 3º, a reincidência ocorrerá se ofensa idêntica ocorrer no prazo de até dois anos, contado do trânsito em julgado da decisão condenatória.
	§ 5º Os parâmetros estabelecidos no § 1º não se aplicam aos danos extrapatrimoniais decorrentes de morte

GESTANTE E LACTANTE EM AMBIENTE INSALUBRE

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:	Art. 394-A. A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre, excluído, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade.
I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;	REVOGADO
II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;	REVOGADO
III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.	REVOGADO
§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.	§ 2º O exercício de atividades e operações insalubres em grau médio ou mínimo, pela gestante, somente será permitido quando ela, voluntariamente, apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que autorize a sua permanência no exercício de suas atividades.
§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.	§ 3º A empregada lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que recomende o afastamento durante a lactação.

TRABALHO DO AUTÔNOMO

<p>Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.</p>	<p>Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.</p>
	<p>§ 1º É vedada a celebração de cláusula de exclusividade no contrato previsto no caput.</p>
	<p>§ 2º Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços.</p>
	<p>§ 3º O autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo.</p>
	<p>§ 4º Fica garantida ao autônomo a possibilidade de recusa de realizar atividade demandada pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade prevista em contrato.</p>
	<p>§ 5º Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos do caput, não possuirão a qualidade de empregado prevista o art. 3º.</p>
	<p>§ 6º Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício.</p>
	<p>§ 7º O disposto no caput se aplica ao autônomo, ainda que exerça atividade relacionada ao negócio da empresa contratante.</p>

TRABALHO INTERMITENTE

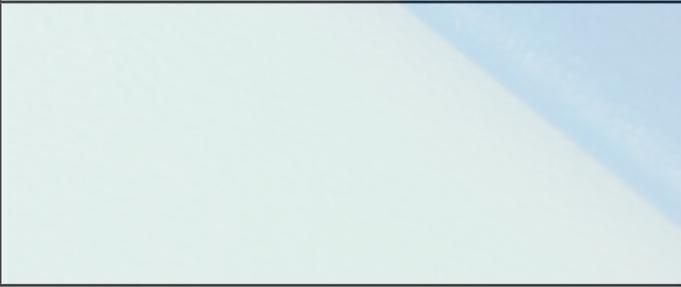
<p>Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.</p>	<p>Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterá:</p>
	<p>I - identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;</p>
	<p>II - valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no § 12; e</p>
	<p>III - o local e o prazo para o pagamento da remuneração.</p>

<p>§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.</p>	<p>§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de vinte e quatro horas para responder ao chamado, presumida, no silêncio, a recusa.</p>
<p>§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.</p>	<p>REVOGADO</p>
<p>§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.</p>	<p>REVOGADO</p>
<p>§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: I – remuneração; II – férias proporcionais com acréscimo de um terço; III – décimo terceiro salário proporcional; IV – repouso semanal remunerado; e V – adicionais legais.</p>	<p>§ 6º Na data acordada para o pagamento, observado o disposto no § 11, o empregado receberá, de imediato, as seguintes parcelas: I – remuneração; II – férias proporcionais com acréscimo de um terço; III – décimo terceiro salário proporcional; IV – repouso semanal remunerado; e V – adicionais legais.</p>
<p>§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.</p>	<p>REVOGADO</p>
	<p>§ 10. O empregado, mediante prévio acordo com o empregador, poderá usufruir suas férias em até três períodos, nos termos dos § 1º e § 2º do art. 134.</p>
	<p>§ 11. Na hipótese de o período de convocação exceder um mês, o pagamento das parcelas a que se referem o § 6º não poderá ser estipulado por período superior a um mês, contado a partir do primeiro dia do período de prestação de serviço.</p>
	<p>§ 12. O valor previsto no inciso II do caput não será inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função.</p>
	<p>§ 13. Para os fins do disposto neste artigo, o auxílio-doença será devido ao segurado da Previdência Social a partir da data do início da incapacidade, vedada a aplicação do disposto § 3º do art. 60 da Lei nº 8.213, de 1991.</p>
	<p>§ 14. O salário maternidade será pago diretamente pela Previdência Social, nos termos do disposto no § 3º do art. 72 da Lei nº 8.213, de 1991.</p>
	<p>§ 15. Constatada a prestação dos serviços pelo empregado, estarão satisfeitos os prazos previstos nos § 1º e § 2º.</p>

	Art. 452-B. É facultado às partes convencionar por meio do contrato de trabalho intermitente:
	I - locais de prestação de serviços;
	II - turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços;
	III - formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços;
	IV - formato de reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendados nos termos dos § 1º e § 2º do art. 452-A.
	Art. 452-C. Para fins do disposto no § 3º do art. 443, considera-se período de inatividade o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços nos termos do § 1º do art. 452-A.
	§ 1º Durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho.
	§ 2º No contrato de trabalho intermitente, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, hipótese em que restará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade.
	Art. 452-D. Decorrido o prazo de um ano sem qualquer convocação do empregado pelo empregador, contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente, será considerado rescindido de pleno direito o contrato de trabalho intermitente.
	Art. 452-E. Ressalvadas as hipóteses a que se referem os art. 482 e art. 483, na hipótese de extinção do contrato de trabalho intermitente serão devidas as seguintes verbas rescisórias:
	I - pela metade:
	a) o aviso prévio indenizado, calculado conforme o art. 452-F; e
	b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990; e
	II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.
	§ 1º A extinção de contrato de trabalho intermitente permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 1990, limitada a até oitenta por cento do valor dos depósitos.

	<p>§ 2º A extinção do contrato de trabalho intermitente a que se refere este artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro Desemprego.</p>
	<p>Art. 452-F. As verbas rescisórias e o aviso prévio serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente.</p>
	<p>§ 1º No cálculo da média a que se refere o caput, serão considerados apenas os meses durante os quais o empregado tenha recebido parcelas remuneratórias no intervalo dos últimos doze meses ou o período de vigência do contrato de trabalho intermitente, se este for inferior.</p>
	<p>§ 2º O aviso prévio será necessariamente indenizado, nos termos dos § 1º e § 2º do art. 487.</p>
	<p>Art. 452-G. Até 31 de dezembro de 2020, o empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de dezoito meses, contado da data da demissão do empregado.</p>
	<p>Art. 452-H. No contrato de trabalho intermitente, o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações, observado o disposto no art. 911-A.</p>
<p>Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.</p>	<p>Art. 457 (...)</p>
<p>§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.</p>	<p>§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e de função e as comissões pagas pelo empregador.</p>
<p>§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.</p>	<p>§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, limitadas a cinquenta por cento da remuneração mensal, o auxílio-alimentação, vedado o seu pagamento em dinheiro, as diárias para viagem e os prêmios não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário.</p>
	<p>§ 12. A gorjeta a que se refere o § 3º não constitui receita própria dos empregadores, destina-se aos trabalhadores e será distribuída segundo os critérios de custeio e de rateio definidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.</p>

	<p>§ 13. Se inexistir previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, os critérios de rateio e distribuição da gorjeta e os percentuais de retenção previstos nos § 14 e § 15 serão definidos em assembleia geral dos trabalhadores, na forma estabelecida no art. 612.</p>
	<p>§ 14. As empresas que cobrarem a gorjeta de que trata o § 3º deverão:</p>
	<p>I - quando inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até vinte por cento da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, hipótese em que o valor remanescente deverá ser revertido integralmente em favor do trabalhador;</p>
	<p>II - quando não inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até trinta e três por cento da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, hipótese em que o valor remanescente deverá ser revertido integralmente em favor do trabalhador; e</p>
	<p>III - anotar na CTPS e no contracheque de seus empregados o salário contratual fixo e o percentual percebido a título de gorjeta.</p>
	<p>§ 15. A gorjeta, quando entregue pelo consumidor diretamente ao empregado, terá seus critérios definidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, facultada a retenção nos parâmetros estabelecidos no § 14.</p>
	<p>§ 16. As empresas anotarão na CTPS de seus empregados o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente aos últimos doze meses.</p>
	<p>§ 17. Cessada pela empresa a cobrança da gorjeta de que trata o § 3º, desde que cobrada por mais de doze meses, essa se incorporará ao salário do empregado, a qual terá como base a média dos últimos doze meses, sem prejuízo do estabelecido em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.</p>

	<p>§ 18. Para empresas com mais de sessenta empregados, será constituída comissão de empregados, mediante previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta de que trata o § 3º, cujos representantes serão eleitos em assembleia geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral e gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos, e, para as demais empresas, será constituída comissão intersindical para o referido fim.</p>
	<p>§ 19. Comprovado o descumprimento ao disposto nos § 12, § 14, § 15 e § 17, o empregador pagará ao trabalhador prejudicado, a título de multa, o valor correspondente a um trinta avos da média da gorjeta por dia de atraso, limitada ao piso da categoria, assegurados, em qualquer hipótese, o princípio do contraditório e da ampla defesa.</p>
	<p>§ 20. A limitação prevista no § 19 será triplicada na hipótese de reincidência do empregador.</p>
	<p>§ 21. Considera-se reincidente o empregador que, durante o período de doze meses, descumprir o disposto nos § 12, § 14, § 15 e § 17 por período superior a sessenta dias.</p>
	<p>§ 22. Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador, até duas vezes ao ano, em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, a empregado, grupo de empregados ou terceiros vinculados à sua atividade econômica em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.</p>
	<p>§ 23. Incidem o imposto sobre a renda e quaisquer outros encargos tributários sobre as parcelas referidas neste artigo, exceto aquelas expressamente isentas em lei específica.</p>
<p>COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS</p>	
	<p>Art. 510-E. A comissão de representantes dos empregados não substituirá a função do sindicato de defender os direitos e os interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, hipótese em que será obrigatória a participação dos sindicatos em negociações coletivas de trabalho, nos termos do incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição.</p>
<p>NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO</p>	
<p>Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:</p>	<p>Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:</p>

<p>XII - enquadramento do grau de insalubridade;</p>	<p>XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;</p>
<p>XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;</p>	<p>REVOGADO</p>
<p>§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.</p>	<p>§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho participarão, como litisconsortes necessários, em ação coletiva que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos, vedada a apreciação por ação individual.</p>
<p>DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS</p>	
	<p>Art. 911-A. O empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do trabalhador e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.</p>
	<p>§ 1º Os segurados enquadrados como empregados que, no somatório de remunerações auferidas de um ou mais empregadores no período de um mês, independentemente do tipo de contrato de trabalho, receberem remuneração inferior ao salário mínimo mensal, poderão recolher ao Regime Geral de Previdência Social a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal, em que incidirá a mesma alíquota aplicada à contribuição do trabalhador retida pelo empregador.</p>
	<p>§ 2º Na hipótese de não ser feito o recolhimento complementar previsto no § 1º, o mês em que a remuneração total recebida pelo segurado de um ou mais empregadores for menor que o salário mínimo mensal não será considerado para fins de aquisição e manutenção de qualidade de segurado do Regime Geral de Previdência Social nem para cumprimento dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários.</p>
<p>VIGÊNCIA</p>	
	<p>Art. 2º O disposto na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, se aplica, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes.</p>

Fonte: Queiroz Neto / Advocacia e Consultoria Empresarial

ARTICULAÇÃO DA COMISSÃO DE MEIO AMBIENTE DA CBIC GARANTE INCLUSÃO DA PLATAFORMA EDGE NO DECRETO DA REVISÃO DO IPTU VERDE DA CIDADE DE SALVADOR-BA

A AÇÃO É COMEMORADA PELOS INCORPORADORES DA CIDADE QUE PRETENDEM CONSTRUIR EDIFÍCIOS “VERDES”



A cidade de Salvador, Bahia, é a primeira cidade brasileira a instituir a Plataforma EDGE (Excellence in Design For Greater Efficiencies) no cálculo do IPTU e da Outorga Verde, para incorporadores. No último dia 7 de setembro, foi publicado decreto que regulamenta a Lei 8.474/2013 e institui o Programa de Certificação Sustentável IPTU Verde, no qual a utilização da certificação chancelada pelo IFC (International Finance Corporation) - braço financeiro do Banco Mundial - garante benefícios fiscais. **Para acessar o decreto, clique aqui.**

A determinação da Prefeitura de Salvador é uma conquista da Comissão de Meio Ambiente da Câmara Brasileira da Indústria da Construção

(CMA/CBIC), que articulou ações, através da assinatura em agosto de 2017, do Memorando de Entendimento com a Corporação Financeira Internacional (IFC) do Banco Mundial cuja missão é promover investimentos sustentáveis no setor privado em países em desenvolvimento. “O objetivo dessa cooperação é difundir o programa EDGE no Brasil entre os empresários do setor da construção”, afirma José Carlos Martins, presidente da CBIC. O EDGE é uma certificação que simplifica o processo para obter as credenciais de um edifício sustentável. A base é um sistema online, de fácil utilização e de livre acesso, que permite a rápida avaliação da performance do edifício nas três áreas mais importantes: energia, água e energia embutida nos materiais.

PH Freitas/CBIC



Nilson Sarti, presidente da Comissão de Meio Ambiente (CMA) da CBIC

Seguindo essa diretriz do acordo firmado entre a CBIC e o IFC, o presidente da Comissão de Meio Ambiente, Nilson Sarti, recomendou à Prefeitura de Salvador que incluísse a plataforma EDGE na revisão do IPTU Verde da cidade. Sarti esteve na assinatura do decreto e comemorou a ação da capital baiana. “A iniciativa é de grande importância para o setor de construção civil, pois garante ações estruturadas para facilitar os projetos em conformidade com as leis ambientais, graças a programas como o IPTU Verde e a Outorga Verde”, comemora Sarti. “A plataforma EDGE pretende reduzir 20% o consumo de água, 20% do consumo de energia e 20% de energia embutida na fabricação de materiais de construção”, completa.

SUSTENTABILIDADE COMO NEGÓCIO

Impulsionada pela alta competitividade do mercado atual, as incorporadoras buscam cada vez mais construir de maneira sustentável. “Isso fará com que Salvador passe a ser a cidade com o maior número de empreendimentos sustentáveis, erguidos com essa preocupação de ter cuidados com o meio ambiente, com a redução das emissões de carbono e o uso de energias renováveis”, completou Sarti.

Segundo o secretário de Cidades Sustentáveis e Inovação de Salvador, André Fraga, a Outorga Verde foi um grande avanço, já que mercado

imobiliário vivencia um mal momento. “É um instrumento que só tem em Salvador e veio para complementar o IPTU Verde e para dar um estímulo a mais ao incorporador investir em edifícios sustentáveis”, disse Fraga. O secretário avisa que alguns empreendimentos em Salvador já possuem certificação ambiental, como a AQUA e LEED. “Através dessa revisão, pretendemos fazer com que o IPTU Verde e a Outorga Verde fiquem ainda mais populares”, explica André. “Nós estamos fazendo uma parceria com a CBIC, Sinduscon-BA e Ademi-BA para que possamos potencializar a divulgação e a integração da plataforma EDGE”, completa.

A Comissão de Meio Ambiente pretende iniciar a disseminação da Plataforma EDGE através da realização de oficinas de capacitação a partir do mês de dezembro, com correalização do Senai Nacional. A primeira oficina será realizada no dia 11 de dezembro de 2017, na sede do Sinduscon-SP e ainda com previsão de organização de mais três capacitações nas cidades de Fortaleza, Rio de Janeiro e Salvador em 2018. A iniciativa, mais uma inovação da IFC, em parceria com a CBIC, apresenta às entidades a ferramenta EDGE, simplificada e de fácil transformação do mercado de massa que permitirá o Brasil — e outros mercados emergentes ao redor do mundo — aumentar o estoque de edifícios eficientes de maneira rápida, simples e acessível.

A conteúdo programático da Oficina abordará os seguintes temas: visão geral do EDGE; o processo EDGE de auto avaliação e certificação; vivência prática usando o software EDGE; dicas e recursos para apoiar a comercialização do EDGE a incorporadoras e proprietários. A Oficina ainda auxiliará equipes de projeto a entender a certificação EDGE, utilizar o software, e navegar pelo processo de certificação. Ele também qualifica e prepara candidatos à EDGE Experts para a realização do Exame EDGE.

TRÊS MOTIVOS PARA CONTRATAR UM SEGURO MIP HABITACIONAL!



Ao lançar um empreendimento residencial ou comercial, nossa preocupação enquanto incorporadores está focada na qualidade das estruturas e, posteriormente, com a velocidade das vendas dessas unidades, certo?

Entretanto você deve lembrar de que imprevistos podem acontecer? Não é questão de pensar no pior, mas é preciso prever que infelizmente os compradores de suas unidades, estão sujeitos adoecer ou vir a falecer. Nestes casos, como fica a dívida imobiliária que possuem com você?

Para garantir a segurança dos financiamentos imobiliários, se você ainda não tem a proteção de um seguro MIP (Morte ou Invalidez Permanente) para o seu negócio, confira três bons motivos para contratar um já:

1. Proteção para o seu negócio
O primeiro item tinha que ser esse: proteção, é claro. O seguro de MIP protege você e sua empresa, no caso de uma fatalidade como morte ou invalidez por parte do devedor, resta a dor da perda para a família e todos próximos e também a preocupação com a questão financeira da dívida, tanto para você, incorporador, quanto para a família da vítima, é claro. Com o seguro MIP, todos terão mais tranquilidade para passar por esse momento difícil, pois o seguro quitará a dívida com a aquisição do imóvel, deixando o bem sem ônus para a família do segurado falecido ou inválido.

1. Proteção para o seu negócio

2. Custo-benefício que compensa
Vale destacar que o baixo custo deste seguro, considerando todos os benefícios que estão em jogo, vale muito a pena financeiramente, tanto para o CREDOR como para o DEVEDOR. Faça uma simulação com um corretor de seguros ou em nosso site www.segurosbcic.com.br, você com certeza vai se surpreender com os valores!

2. Custo-benefício que compensa

3. Cobertura sem dor de cabeça
Quando imprevistos acontecem, você acaba gastando energia, tempo e dinheiro para solucionar os problemas que apareceram em seu caminho, não é mesmo? O seguro MIP Habitacional serve

3. Cobertura sem dor de cabeça

exatamente para isso: evitar que você se preocupe com os riscos na venda de suas unidades, mesmo que ainda estejam em construção, e foque no que realmente importa: fazer bons negócios!

Agora que você já tem bons motivos para garantir proteção para você e seu negócio, procure um corretor de seguros de confiança e com experiência de mercado para conversar e te sugerir uma proposta.

SEGURO MIP HABITACIONAL DO CONVÊNIO DE SEGUROS

SEGURO MIP HABITACIONAL DO CONVÊNIO DE SEGUROS

O Convênio de Seguros apresenta o Seguro MIP (Morte e Invalidez Permanente), que tem por finalidade oferecer a proteção financeiro imobiliária que garante a quitação da dívida do segurado em caso de morte ou invalidez por parte do devedor, mesmo que o imóvel ainda esteja em construção.

Nosso produto atende todas às exigências para a securitização dos recebíveis imobiliários assim como as exigências legais para o autofinanciamento do imóvel pelo construtor.

Confira alguns de nossos diferenciais:

- Taxa média mensal reduzida, aplicada sobre o valor do saldo devedor mensal - 0,021%;
- Possibilita adesão do segurado sem preenchimento da DPS (Declaração de Saúde e Atividade);
- Ampara doenças pré-existentes após dois anos de vigência do Risco Individual;
- Sem exigência de um número mínimo de vidas para abertura da apólice;
- Sem limite de idade para ingresso, respeitando o controle de equilíbrio da apólice (MIX);
- Sem limite de prazos de financiamento;
- Arquivos mensais com informações eletrônicas (sem necessidade de assinatura).

O Convênio de Seguros oferece os mais confiáveis produtos do mercado de seguros. Temos mais de 1000 corretores à sua disposição, parceria com centenas de construtoras e incorporadoras e as melhores condições do setor. Garanta o melhor seguro para o seu empreendimento!

Com o Convênio de Seguros você encontra as melhores taxas e condições imperdíveis para fazer o melhor negócio! Ligue 0800 648 9009 ou [acesse nosso site](http://acesse.nosso.site) e saiba mais.



PARTICIPAR É FAZER A DIFERENÇA NA CIDADE QUE DESEJAMOS

CARLOS ALBERTO DE PAULA MOURA JÚNIOR - presidente do Sindicato da Indústria da Construção no Estado de Goiás (Sinduscon-GO)

Divulgação Sinduscon-GO



Carlos Alberto de Paula Moura Júnior, presidente do Sinduscon-Goiás

Levante a mão quem está plenamente satisfeito com os serviços de saúde ou educação disponibilizados pelo poder público, ou com o desempenho do transporte coletivo, com a mobilidade urbana, a preservação do meio ambiente e tantos outros aspectos que definem uma cidade com qualidade de vida satisfatória. Se você também faz parte deste contingente crítico, está na hora de protagonizar as mudanças que se quer para a nossa cidade. O momento do empresariado participar e ter voz ativa definitivamente chegou, é agora!

Existe um instrumento onde se possa engajar para fazer a diferença? Sim, e muito atuante. Criado há quase três anos para dar vez a essa vontade coletiva de atuação, o Codese - Conselho de Desenvolvimento Econômico Sustentável e Estratégico de Goiânia vem demonstrando que a discussão de temas prioritários para o futuro da cidade levando em conta as mais diversas opiniões, aumenta a percepção do coletivo na tomada de decisões acertadas.

Composto por onze câmaras técnicas em quatro eixos temáticos distintos, mas complementares, o Codese já tem contribuído de forma prática com

a administração municipal com iniciativas importantes como a parceria firmada na área da educação pública abrindo vagas nas escolas da rede privada de ensino, a elaboração do projeto de expansão da Avenida Leste/Oeste, ligando Senador Canedo a Trindade, obra que fomentará o desenvolvimento do comércio, o setor imobiliário, além de assegurar melhoria da mobilidade urbana.

O Plano Diretor, discussões envolvendo o IPTU e estudos de tarifação do lixo, entre outras, constituem prioridades do Conselho no seu intuito de expressar ao poder público as preocupações da sociedade civil organizada no tocante a essas questões. Composto por um corpo diretivo, cerca de 300 participantes voluntários, representantes de entidades e grupos comunitários, o Codese vem apresentando resultados extremamente positivos dentro do objetivo de contribuir para a estruturação de políticas públicas que possibilitem o planejamento da cidade que queremos no futuro.

Os projetos são monitorados sistematicamente, e indicadores demonstram a sua evolução. É o caso da parceria do poder público com o Instituto Águila e o Grupo Fácil, que possibilita a liberação de Alvarás e Uso de Solo em 24 horas. Esta ação gerou um grande desafogo na obtenção da papelada e agilidade na aprovação de novos projetos da indústria da construção, trazendo impulso à economia local.

Esse amplo fórum de discussão de novas políticas públicas sob a ótica da sociedade é uma excelente oportunidade para participar e ser ouvido, sugerir metas de atuação, trocar ideias, experiências e conhecimento em benefício de uma causa maior e que a todos interessa, que é o desenvolvimento econômico sustentável da cidade alicerçado por melhorias indispensáveis.

Pensar soluções que assegurem qualidade de vida no longo prazo e criar condições de sustentabilidade urbana constituem metas de atuação propostas no âmago do projeto O Futuro

da Minha Cidade coordenado pela CBIC, no qual estão inseridos os Conselhos de Desenvolvimento Econômico Sustentável e Estratégico das cidades brasileiras já participantes, a exemplo do Codese instalado na capital goiana. Consolidado, o objetivo agora é ampliar a adesão de novos municípios, para que um maior número se junte neste amplo esforço da entidade pela cidadania nacional.

A sociedade não pode permanecer impassível, apenas observando. É inegável que o setor público vem perdendo a capacidade de planejar, desta forma travando o desenvolvimento que to-

dos almejamos. Inegável também que existe um novo pacto social. Esse é o momento certo para auxiliar com projetos e ações discutidas no âmbito do Codese para serem priorizadas e assimiladas pela administração pública.

O conceito de gestão compartilhada do público com o privado veio para ficar, com tendência de ganhar mais espaço. Abre-se, assim, a oportunidade de um efetivo exercício de cidadania, bastando que se assuma o protagonismo que se faz necessário, para uma melhor qualidade de vida individual e o bem-estar da coletividade.



CAMPANHA NACIONAL DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO

O SindusCon-SP, o Serviço Social da Construção Civil do Estado de São Paulo – Seconci-SP, a Câmara Brasileira da Indústria da Construção – CBIC, o Serviço Social da Indústria – Sesi-DN e o Ministério do Trabalho convidam para o Seminário Regional “Edificar o Trabalho”, que integra a CANPAT Construção 2017/2018, a realizar-se no dia 23 de novembro de 2017, em Ribeirão Preto (SP).

Realização



Correalização



Promoção



CUB/m² MÉDIO-BRASIL - SETEMBRO/2017

UF / GRANDES REGIÕES	PROJETO-PADRÃO	VALOR EM R\$/m ²	VARIÇÕES (%)		
			MÊS	ACUMULADAS	
				ANO	12 MESES
SINDUSCON-AL	R8-N	1.200,90	0,09	2,04	2,32
SINDUSCON-AM	R8-N	1.294,71	-1,69	4,49	4,53
SINDUSCON-BA	R8-N	1.366,15	0,17	3,78	4,06
SINDUSCON-CE	R8-N	1.153,42	-0,36	2,83	3,25
SINDUSCON-DF	R8-N	1.242,11	0,07	4,59	4,70
SINDUSCON-ES	R-médio	1.542,93	0,62	3,92	6,43
SINDUSCON-GO	R16-A	1.558,29	0,04	3,04	2,76
SINDUSCON-JOÃO PESSOA-PB	R8-N	1.058,12	0,29	9,49	9,69
SINDUSCON-MA	R8-N	1.205,93	0,02	3,62	5,15
SINDUSCON-MG	R8-N	1.325,45	0,15	4,62	4,85
SINDUSCON-MS	R8-N	1.113,92	0,03	4,23	2,93
SINDUSCON-MT	R8-N	1.362,79	0,46	2,90	3,38
SINDUSCON-PA	R8-N	1.236,28	0,10	3,86	4,25
SINDUSCON-PE	R16-N	1.333,49	0,22	2,48	4,63
SINDUSCON-PR	R8-N	1.422,46	0,29	2,94	7,27
SINDUSCON-RJ	R8-N	1.429,03	0,03	3,43	3,39
SINDUSCON-RO	R8-N	1.181,58	0,01	8,84	9,03
SINDUSCON-RS	R8-N	1.427,33	0,16	3,56	5,74
SINDUSCON-SE	R8-N	1.044,83	-0,19	0,38	0,68
SINDUSCON-SP	R8-N	1.322,57	0,26	2,11	2,12
CUB MÉDIO BRASIL	MÉDIA PONDERADA	1.332,81	0,12	3,35	4,02
CENTRO OESTE	MÉDIA PONDERADA	1.314,84	0,11	3,79	3,59
NORDESTE	MÉDIA PONDERADA	1.233,95	0,04	3,38	4,06
NORTE	MÉDIA PONDERADA	1.237,97	-0,71	6,03	6,20
SUDESTE	MÉDIA PONDERADA	1.343,83	0,22	2,78	2,88
SUL	MÉDIA PONDERADA	1.465,99	0,23	3,58	6,46

Fonte: Sinduscons Estaduais e Banco de Dados-CBIC.

Elaboração: Banco de Dados-CBIC.

Obs.: Os valores referentes ao CUB/m² Grande Florianópolis podem ser consultados junto ao Banco de Dados-CBIC.

AGENDA


21 de novembro

O FUTURO DA MINHA CIDADE
Local: Sinduscon - JPA



23 de novembro

EVENTO REGIONAL DA CAMPANHA NACIONAL DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES (CANPAT CONSTRUÇÃO 2017/2018) E REFORMA TRABALHISTA
Local: Auditório da Associação de Engenharia, Arquitetura e Agronomia de Ribeirão Preto - AEAARP



24 de novembro

REUNIÃO DA COMISSÃO DA INDÚSTRIA IMOBILIÁRIA
Local: Maceió-AL



24 de novembro

REUNIÃO COP COM PREFEITO E SECRETÁRIOS DO MUNICÍPIO DE PALHOÇA (SC)
Local: sede da Fiesc – Santa Catarina



29 de novembro

ROAD SHOW BIM
Local: Sinduscon-MS



30 de novembro

O FUTURO DA MINHA CIDADE
Local: Santa Cruz do Sul-RS

EXPEDIENTE:

Presidente da CBIC: José Carlos Martins
Equipe de Comunicação:
Doca de Oliveira – coordenacao.comunicacao@cbic.org.br
Ana Rita de Holanda – jornalista@cbic.org.br
Sandra Bezerra – comunica@cbic.org.br
Paulo Henrique Freitas de Paula – arte@cbic.org.br
Carmen Cunha - redacao@cbic.org.br

Vando Barbosa - Coordenador de Marketing - marketing@cbic.org.br
Projeto Gráfico: Radiola
Diagramação: Paulo Henrique Freitas de Paula
Telefone: (61) 3327-1013