

MANUAL DE CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA NA CONSTRUÇÃO CIVIL

+ CONTEÚDO BÔNUS

Leis trabalhistas que você precisa
conhecer para atuar no setor

 **CONSTRUCT**

sienge



CONSTRUCT

O Construct App é o primeiro **aplicativo de comunicação** pensado especialmente para projetos de construção civil e o melhor aplicativo para organizar e gerenciar seus registros fotográficos de obras. Fácil de usar, qualquer pessoa que saiba enviar um e-mail ou mensagens instantâneas pelo celular saberá usar e aproveitar ao máximo todos os recursos do Construct App. Com ele você tem todas as **suas obras na palma da mão**. Organize e centralize a comunicação com todos os envolvidos nas obras num mesmo lugar, de forma totalmente segura e confiável.

Crie e compartilhe fotos, vídeos e vários outros formatos de documentos em tempo real. E mais, gere e compartilhe relatórios em segundos, com apenas alguns cliques. Tenha relatórios fotográficos da sua obra, organizados por data e por etapas (ex: fundação, acabamento, documentação, etc) sem nenhum esforço extra.

Converse com nossos consultores hoje mesmo e descubra como o Construct pode contribuir para o sucesso das suas obras!

[PEÇA UMA DEMONSTRAÇÃO GRATUITA >](#)



SIENGE

O Sienge é um **software de gestão** – também chamado de **ERP**, ou Enterprise Resource Planning – especializado no setor da construção com mais de 2300 clientes em todo o Brasil. O sistema é desenvolvido pela Softplan, uma empresa de tecnologia de Florianópolis que atua no mercado há mais de 25 anos. O software é composto por vários módulos interligados, assim é possível optar por quais e quantos contratar. Cada um deles é focado em resolver os problemas e facilitar o cotidiano de empresas que trabalham com construção.

Entre as facilidades que o Sienge oferece estão: fazer orçamentos de obra e empresarial dentro do sistema, estudos de viabilidade, acompanhamento de diário de obra, compras de materiais e suprimentos dentro do sistema, gestão de ativos, gestão de qualidade, gerenciamento de contratos e notas fiscais, SPED fiscal e várias outras vantagens que simplificam o trabalho no ramo da construção, diminuindo o desperdício e aumentando a eficiência das empresas.

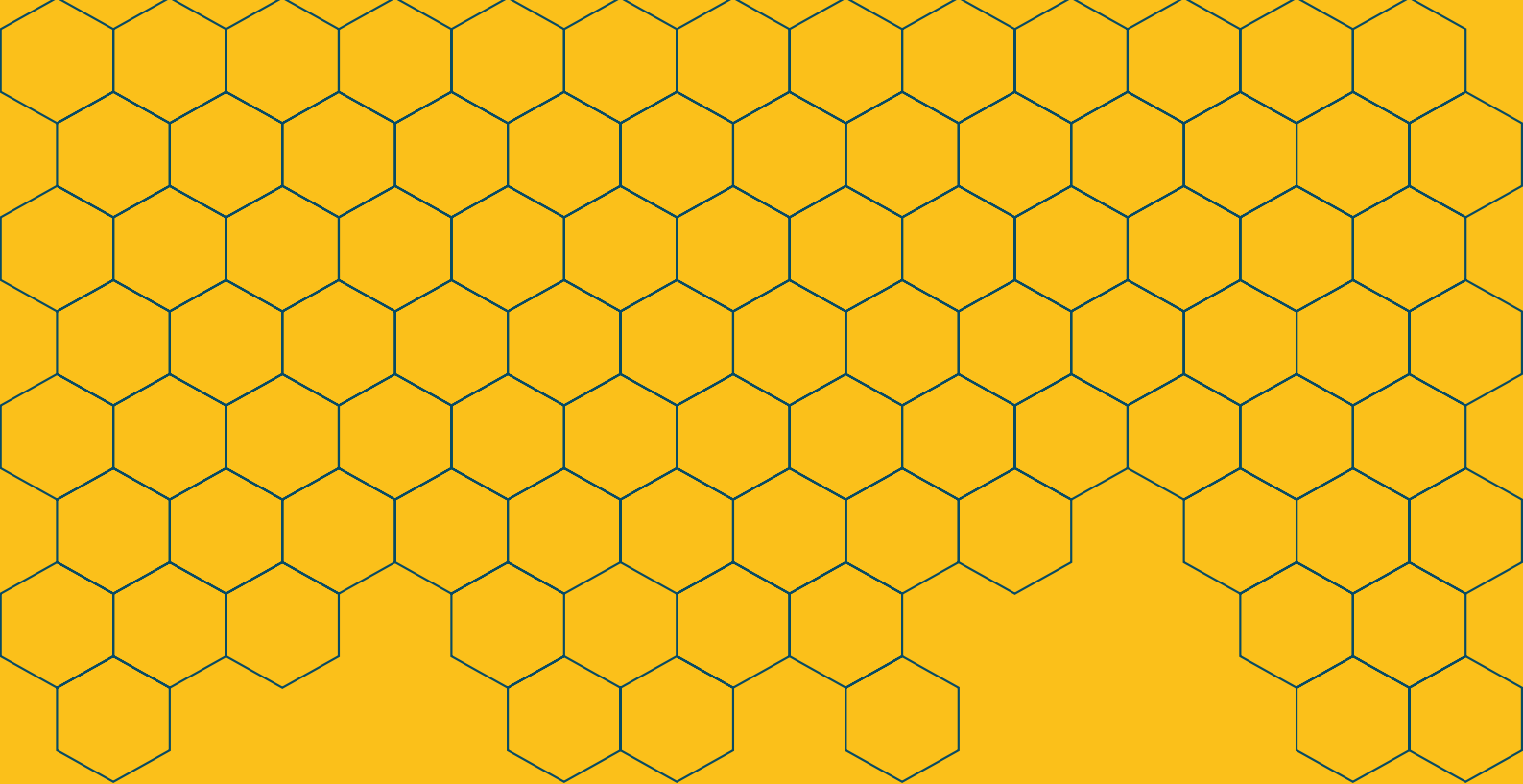
[PEÇA UMA DEMONSTRAÇÃO GRATUITA >](#)

MANUAL DE CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA NA CONSTRUÇÃO CIVIL

1. Introdução	pág. 06
2. As diferentes modalidades de trabalho	pág. 08
• O que caracteriza o vínculo empregatício?	pág. 09
• Contratos de trabalho previstos pela CLT	pág. 11
• O que é a responsabilidade subsidiária?	pág. 13
3. Como contratar fora da CLT de forma legal?	pág. 14
• Profissional autônomo	pág. 16
• Profissional Pessoa Jurídica	pág. 17

CONTEÚDO BÔNUS**LEIS TRABALHISTAS QUE VOCÊ PRECISA CONHECER PARA ATUAR NO SETOR DE CONSTRUÇÃO**

1. Introdução	pág. 20
2. A legislação detalhada	pág. 23
• Quais são as principais leis trabalhistas?	pág. 24
• Quais são as principais normas regulamentadoras?	pág. 28
3. A importância dos sindicatos e da convenção coletiva	pág. 31
• O relacionamento com os sindicatos	pág. 32
• Por que acompanhar a convenção coletiva?	pág. 33
4. Como diminuir os riscos de processos trabalhistas?	pág. 35
• Tipos de processos trabalhistas mais comuns	pág. 36
• O princípio de proteção ao hipossuficiente	pág. 37
5. O modo de se comunicar na empresa define a cultura de paz	pág. 40
• Como fazer para adotar a linguagem positiva ou inclusiva?	pág. 41
• Como o Construct App auxilia você nesse trabalho?	pág. 43



1

INTRODUÇÃO

INTRODUÇÃO

Uma das dificuldades dos empreendedores da construção civil é avaliar do ponto de vista legal qual a contratação indicada para determinado projeto. Não faltam opções disponíveis na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e fora dela. A escolha assertiva já começa entre optar pelo registro em carteira ou não do trabalhador. Caso o empregador escolha assinar a carteira de trabalho, o empregado terá acesso a todos os direitos previstos pela CLT, estando sujeito também aos deveres para com o empregado, o que inclui se preocupar com sua própria **segurança no ambiente de trabalho**. Só que essa escolha entre registrar o trabalhador ou contratá-lo como PJ ou autônomo não depende somente da vontade do empreendedor, estando sujeita a aspectos ligados ao dia a dia da função previstos na lei.

Vamos mostrar ao longo deste eBook como você deve fazer para contratar de forma correta a fim de evitar processos trabalhistas. Caso esteja pensando que não se enquadra em nada disso por utilizar mão de obra terceirizada, perceberá que a realidade não é essa. Por meio da responsabilidade subsidiária, em caso de condenação da terceirizada e da impossibilidade de pagamento dos encargos por parte dela, sua empresa terá de honrar o compromisso.

O Brasil atravessa uma das piores crises econômicas desde a década de 1980. Um dos setores mais afetados pela desaceleração econômica foi o de construção civil. Cenário turbulento como esse favorece o aumento das reclamações trabalhistas. O grande número de demissões causadas pela dificuldade financeira das empresas e pela impossibilidade de recolocação no mercado por parte desses trabalhadores de forma satisfatória faz com que os **processos trabalhistas** se multipliquem. De acordo com a Pnad (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) Contínua, do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), a

taxa de desemprego no trimestre encerrado em maio atingiu 11,2%, o que significa dizer que 11,4 milhões de brasileiros estão sem emprego formal. Em um ambiente desfavorável para obtenção de emprego, o demitido tem maior probabilidade de processar a empresa.

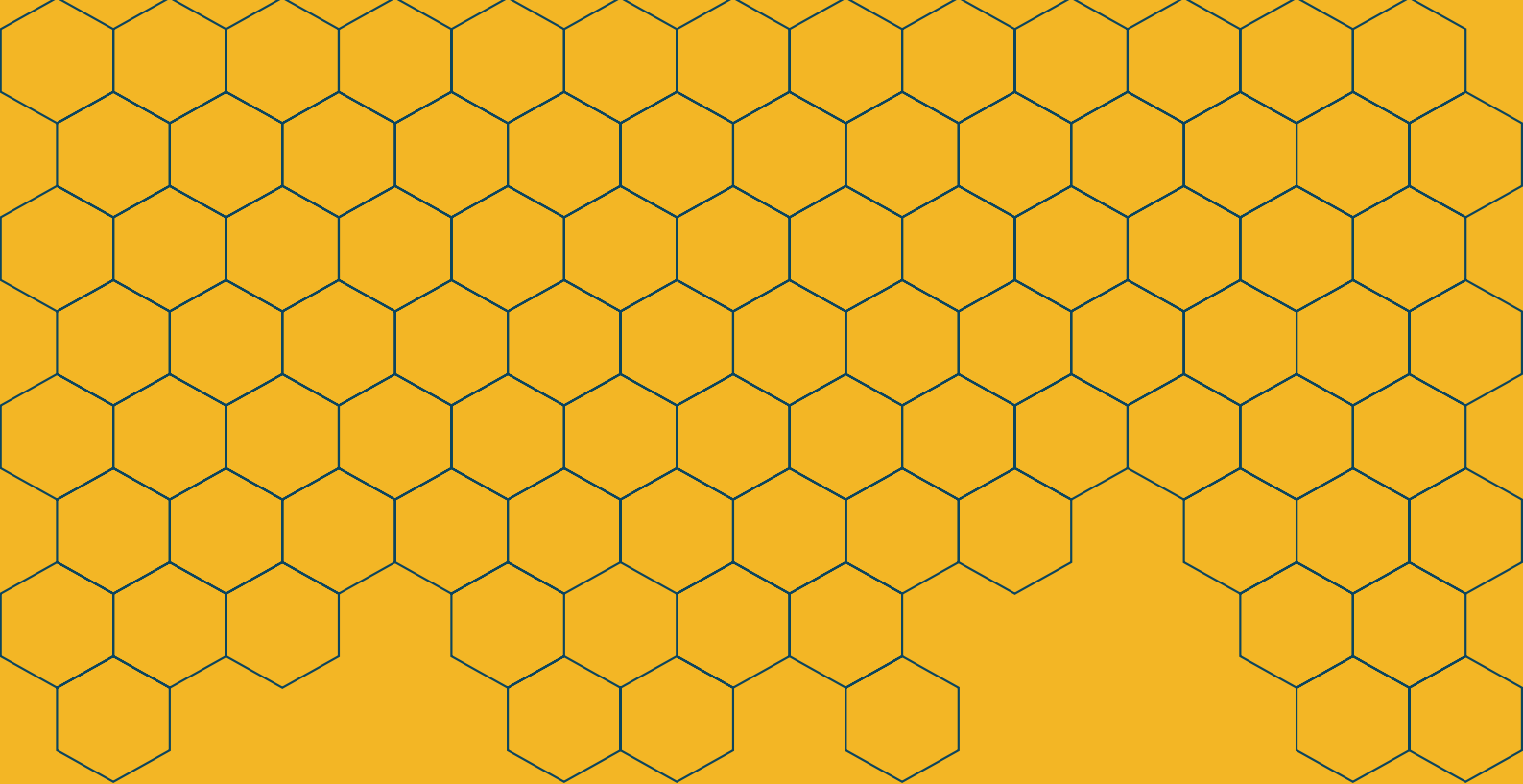
As varas de Direito do Trabalho receberam no ano passado 2,6 milhões de processos, de acordo o TST (Tribunal Superior do Trabalho), um recorde da série histórica iniciada em 1941. Apenas no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (Grande São Paulo e Baixada Santista), considerado um dos maiores do Brasil, foram mais de 386 mil novos processos de janeiro a outubro de 2015, aumento de 6,6% em relação ao mesmo período de 2014.

Em caso de descumprimento às normas trabalhistas e de exigência desse direito por parte do interessado na Justiça, a **probabilidade de derrota do empregador é alta**. A observância das leis, portanto, vai muito além de uma questão de ser justo ou de fazer o certo. Trata-se de uma questão de sobrevivência financeira e de competitividade para as empresas.

Esperamos que este conteúdo ajude você a se preparar para a retomada do crescimento na construção civil. E que sua empresa possa fazer as escolhas certas na hora de contratar!

Boa leitura e bom trabalho!





2

AS DIFERENTES MODALIDADES DE TRABALHO

O QUE CARACTERIZA O VÍNCULO EMPREGATÍCIO?

A primeira avaliação que o gestor de construção civil deve fazer em termos de contratação é se existe vínculo empregatício. Havendo vínculo de trabalho, a carteira do empregado tem de ser registrada, o que obriga por parte do empregador a observância de todas as leis que regem a CLT.

Ainda que não contrate diretamente a mão de obra, o gestor deve fiscalizar a empresa terceirizada que a fornece, já que pode ser futuramente processado por meio da responsabilidade subsidiária (*falaremos em detalhes mais para frente*). Para identificar a existência do vínculo, basta fazer as três perguntas reunidas no quadro abaixo.

COMO SABER SE EXISTE VÍNCULO EMPREGATÍCIO?

1

Existe exigência de horário ou horário fixo de entrada e de saída?

2

Existe subordinação do colaborador para comigo ou com a terceirizada?

3

Existe salário na condição de pessoa física?

AS DIFERENTES MODALIDADES DE TRABALHO

Se você responder de forma afirmativa a todas as questões, saiba que a relação de emprego se configura, conforme dispõe o artigo 3º da CLT, exigindo assim registro da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do trabalhador. Podemos ainda resumir o conteúdo das perguntas na existência dos quatro elementos a seguir:



PESSOALIDADE



SUBORDINAÇÃO



NÃO EVENTUALIDADE



ONEROSIDADE

A segunda e última análise que deve ser feita diz respeito à atividade-fim. A empresa não pode terceirizar sua principal atividade, aquela para a qual foi constituída, sob pena de reconhecimento do vínculo empregatício. Para a prestação de serviços habituais, uma escola não pode contratar professores autônomos. Assim como um lava-jato de veículos está proibido de contratar lavadores autônomos.

De acordo com a súmula 331 do TST (Tribunal Superior do Trabalho), o entendimento dos desembargadores é que a terceirização no direito do trabalho se aplica a serviços de vigilância, de conservação e limpeza e aqueles dedicados à atividade-meio do tomador.

CONTRATOS DE TRABALHO PREVISTOS PELA CLT

Ao definir a contratação de acordo com a CLT, o gestor de projetos da construção civil precisa optar pela modalidade do contrato. Para isso, ele precisa levar em conta as características do projeto e quais serão as necessidades em termos de mão de obra para que o trabalho seja realizado da melhor forma.

1) Por tempo indeterminado

- O modelo de contrato de trabalho mais utilizado em todos os setores que estabelece data de início das atividades sem definição do dia de término.

2) Por prazo determinado

- Sua duração máxima é de dois anos, o que significa que o contrato inicial pode ser prorrogado apenas uma vez dentro desse período;
- Caso sofra mais de uma prorrogação, passa a ser indeterminado, ainda que o tempo limite não tenha sido atingido. Uma vez alcançado o tempo máximo, em caso de interesse de ambas as partes, deve ser substituído por um contrato de tempo indeterminado;
- A contratação por tempo determinado, de acordo com o artigo 443 da CLT, só será válida na ocasião em que se tratar de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo, de atividades empresariais de caráter transitório e de contrato de experiência.

3) Por obra certa

- Criamos novo tópico para esta contratação somente para destacá-la, já que poderíamos tê-la abordado no anterior por se tratar de

modalidade por prazo determinado;

- Sua finalidade é proporcionar ao empregador da construção civil a possibilidade de celebrar contratos de trabalho com empregados para realização de “serviços específicos” que tenham prazo determinado para seu fim;
- O contrato somente se justifica em situações consideradas excepcionais uma vez que sua vigência depende do tempo de execução dos serviços especificados, que devem ter a característica de transitórios (breves ou rápidos) ou serem resultantes de atividade empresarial transitória;
- O trabalhador deverá obrigatoriamente estar vinculado a uma obra específica e, no contrato de trabalho, a atividade que desenvolverá estar discriminada sob pena de descaracterização do contrato. Terminada a obra, cessa-se o compromisso firmado entre as partes.

4) Trabalho temporário

- A legislação define que o trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa com o objetivo de atender à necessidade transitória de substituição do seu pessoal regular e permanente ou ao acréscimo extraordinário de serviços;
- Um ótimo exemplo é a Copa do Mundo realizada recentemente no Brasil que exigiu mão de obra além daquela disponível em todos os setores que se beneficiaram com a realização do evento, como hotelaria e construção civil;
- Não custa nada ressaltar que o trabalhador temporário tem todos os direitos trabalhistas previstos. São geralmente contratados de forma indireta, ou seja, por intermédio de outra empresa cuja atividade consiste em disponibilizar temporariamente trabalhadores qualificados para outras empresas – **fenômeno denominado terceirização.**

O QUE É A RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA?

Como já adiantamos, a lei prevê, através da responsabilidade subsidiária, que, em caso de descumprimento das obrigações trabalhistas por parte da terceirizada e da impossibilidade de arcar com as dívidas resultantes, a empresa contratante possa ser acionada pelo trabalhador que recorre à Justiça.

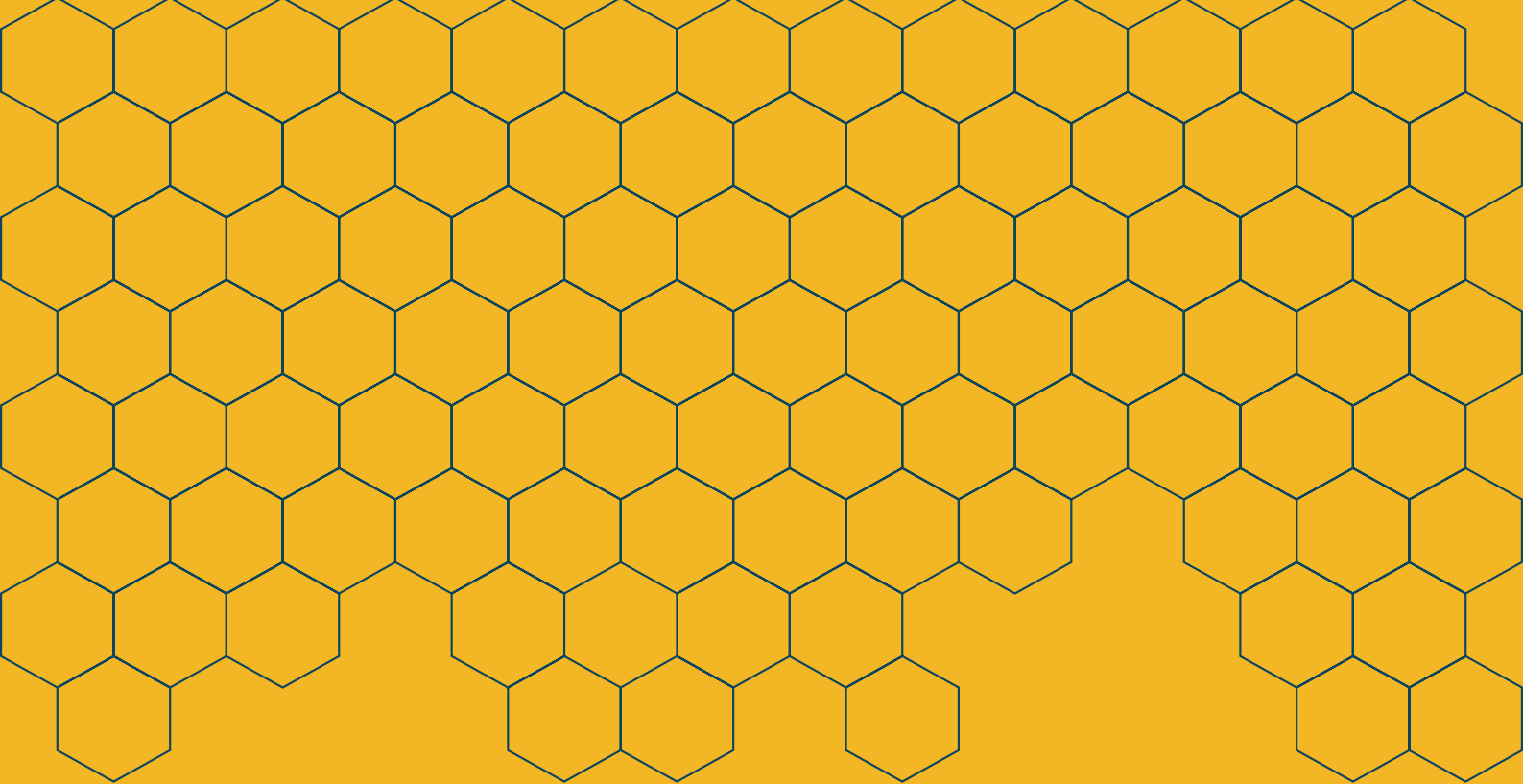
Há **duas explicações** para que o tomador de serviços seja responsabilizado em caso de inadimplemento da prestadora para com seus funcionários, ou seja, dois casos em que a empresa contratante é responsabilizada quando a terceirizada não paga seus funcionários:

1. ERRO NA ESCOLHA

A primeira refere-se ao fato de o tomador de serviços ter escolhido mal o prestador, cuja evidência é não ter cumprido suas obrigações perante os empregados. No Direito, essa falta é chamada de culpa *in eligendo*.

2. FALTA DE FISCALIZAÇÃO

A segunda relaciona-se à fiscalização deficiente da tomadora, que permitiu a prática de irregularidades trabalhistas por parte da prestadora, implicando assim em sua responsabilidade subsidiária. A denominação usada é culpa *in vigilando*.



3

**COMO CONTRATAR
FORA DA CLT
DE FORMA LEGAL?**

COMO CONTRATAR FORA DA CLT DE FORMA LEGAL?

Muitos empresários da construção civil têm receio de contratar fora da CLT. Esse temor é justificado, já que colaboradores não registrados costumam entrar na Justiça exigindo o reconhecimento do vínculo empregatício. Existem, no entanto, duas formas de contratação que permitem à empresa optar de forma legal por não seguir a legislação trabalhista desde que seu corpo diretivo e os próprios funcionários nos cargos de coordenação compreendam a relação existente entre os profissionais e a companhia nesses modelos de trabalho.

Contratar mão de obra por meio do regime autônomo ou como pessoa jurídica (empresa aberta enquadrada, por exemplo, no regime de microempreendedores individuais, o MEI) pode ser o caminho para os empreendedores que estejam atrás de uma relação cuja característica principal esteja na parceria entre negócios para o alcance de benefícios mútuos.

Isso significa que não se pode contratar fora da CLT e exigir o mesmo comportamento de um trabalhador enquadrado na legislação

trabalhista. Sabe aquelas três perguntas respondidas anteriormente?

Idealmente, você deve aqui responder “não” para todas elas. Caso responda com facilidade “não”, fique tranquilo, pois não haverá nenhum risco de processo trabalhista. O autônomo ou PJ é, portanto, seu parceiro de negócios e, com aliado nesse campo, como você sabe muito bem, a subordinação definitivamente não se aplica.

Aproveite este [Modelo de Contrato de Prestação de Serviços de Mão de Obra](#) desenvolvido pelo Sienge!

PROFISSIONAL AUTÔNOMO

Definição

Todo profissional que exerce atividade sem vínculo empregatício, por conta própria e assumindo seus próprios riscos. A prestação de serviços caracteriza-se por ser de forma eventual e não habitual.

Por que optar por esse modelo?

Por possuir determinadas habilidades técnicas, manuais ou intelectuais, decide oferecer seus serviços a partir de uma estrutura criada por si mesmo. Também por essa razão, tem a vantagem de negociar livremente as relações de trabalho, como horários flexíveis e remuneração. Chega até mesmo a escolher os tomadores do seu serviço, decide ainda como e quando prestará, gozando inclusive de liberdade para precificar seus serviços de acordo com as regras do mercado e a legislação vigente.

Realidade na construção civil

Levantamentos recentes do Sistema Pesquisa de Emprego e Desemprego realizados pelo Dieese em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) indicam que **a construção civil está entre os segmentos da atividade econômica em que existem maior número de trabalhadores por conta própria.**

Como deve ser o contrato?

Nossa dica é elaborar o contrato de prestação de serviços por escrito discriminando as partes, os serviços que serão prestados, o valor acertado por esses serviços, o prazo e a forma de pagamento, a multa de mora, os juros de mora, as obrigações das partes, o prazo de duração, as multas por descumprimento do contrato, o foro de eleição, entre outras cláusulas que considere essenciais.

PROFISSIONAL PESSOA JURÍDICA

Definição

Na construção civil, são muitas as empresas que prestam serviços para outras. Você tem seus fornecedores e conhece bem a dinâmica de relacionamento com eles. São empresas geralmente do mesmo tamanho que a sua, atuando em parceria com você, a fim de que todas cresçam em seus mercados e fortaleçam todo o ambiente econômico.

Por que optar por esse modelo?

Você deverá utilizar como modelo essa **parceria com outras empresas do seu tamanho** na hora de se relacionar com os colaboradores contratados por PJ enquadrados em regime tributário que privilegia os pequenos empresários como o MEI. Ainda que tal empresa seja formada por apenas uma pessoa, ela tem o mesmo objetivo das maiores: oferecer serviço ou produto que você não tem expertise.

Realidade na construção civil

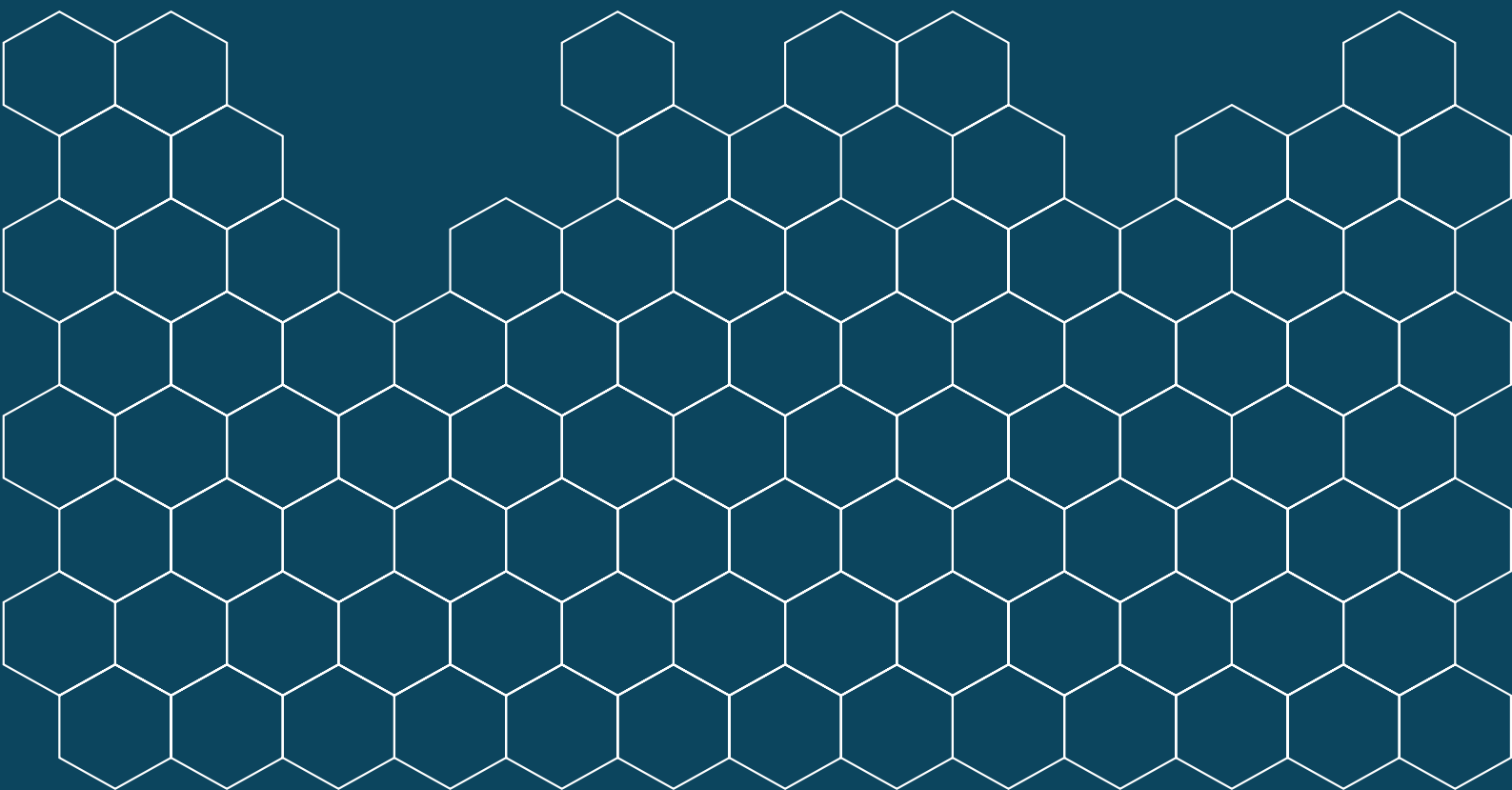
Como você sabe, o contrato de empreitada é comum na construção civil. Essa modalidade ocorre quando uma das partes se sujeita à execução de uma obra mediante remuneração a ser paga por outro contratante, de acordo com as instruções recebidas e sem relação de subordinação. Trata-se de um acordo contemplado entre duas empresas, não importando o tamanho ou regime tributário delas. A empreitada pode ser de mão de obra (também chamada de labor) ou aquela que conjuga execução da obra e entrega dos materiais (chamada de mista), conforme dispõe o artigo 610 do Código Civil. Caso não haja especificação no contrato, devemos interpretar como sendo uma empreitada de labor, pois o mesmo Código Civil exige que a obrigação de fornecer os materiais para a obra resulte da lei ou da vontade expressa (escrita ou formalizada) das partes.

Como deve ser o contrato?

Em um contrato de prestação de serviços, as partes têm total liberdade para definir as cláusulas que sejam interessantes para ambos os lados. Por envolver um acordo privado, prestador e tomador chegam a um consenso sobre a melhor forma de resolver o problema em questão. O Estado só vai interferir caso haja cláusula ou princípio que vá na contramão do ordenamento ou do entendimento jurídico ou ainda em caso de desentendimento futuro das partes que resultem em adjudicação.

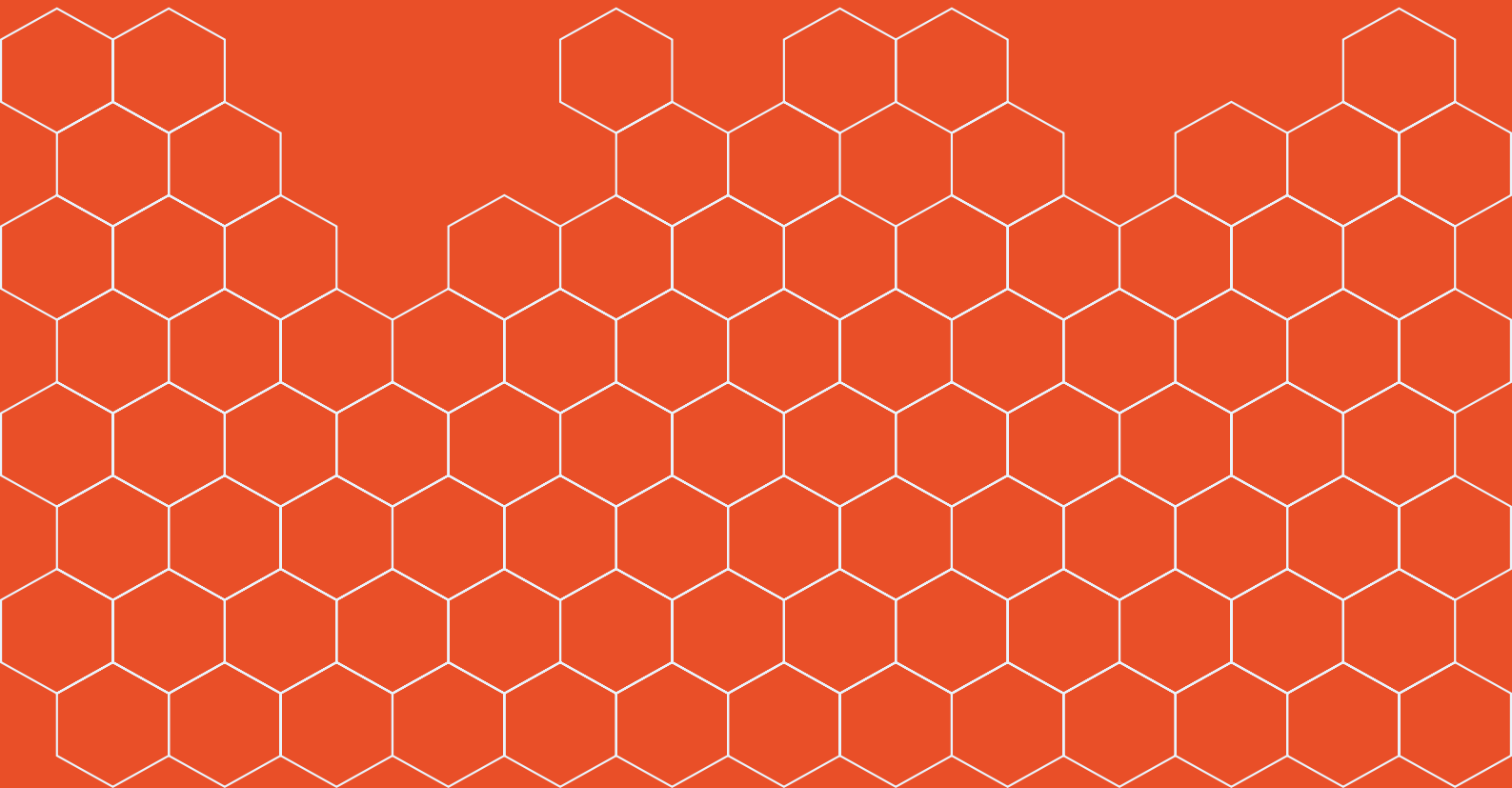
CONTEÚDO BÔNUS

**LEIS TRABALHISTAS
QUE VOCÊ PRECISA
CONHECER PARA
ATUAR NO SETOR
DE CONSTRUÇÃO**



1

INTRODUÇÃO



INTRODUÇÃO

A legislação trabalhista é motivo de muitos questionamentos por parte dos empresários, incluindo os da construção civil. As dúvidas começam no momento de contratar com a dificuldade de saber se haverá vínculo empregatício, o que torna obrigatório o registro da carteira de trabalho do empregado, permitindo a ele acesso aos direitos e deveres previstos na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Sobre essa questão, já falamos em detalhes aqui no “Manual de Contratação de Mão de Obra na Construção Civil”.

Passada essa primeira etapa, em caso de contratação no regime CLT, o empresário precisa se atentar para cada uma das normas que integram a legislação trabalhista. Seu papel deve ser o de seguir, por exemplo, as Normas Regulamentadoras, com destaque para a sexta e a décima oitava que versam sobre EPI (equipamento de proteção individual) e EPC (equipamento de proteção coletiva) respectivamente. Também deve assegurar que direitos como décimo terceiro, pagamento de horas extras, férias remuneradas e adicional noturno sejam respeitados. Você sabia que a hora noturna equivale a 52 minutos e 30 segundos? Ter essa informação em mente é fundamental para calcular o valor correto da remuneração.

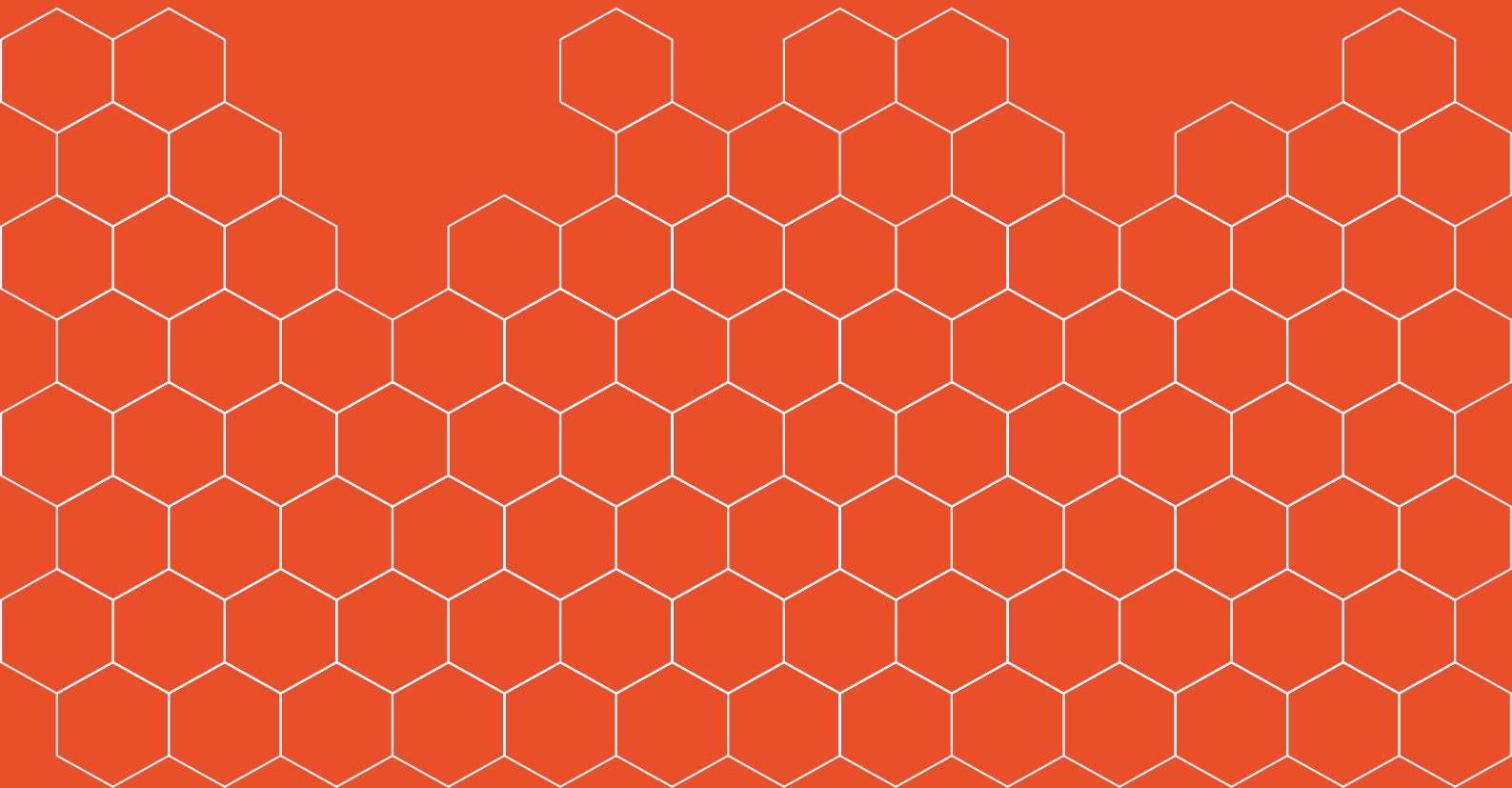
Como consequência desse trabalho, além de evitar processos trabalhistas, sua empresa conquista e mantém a ISO 9001, a certificação conhecida no mundo inteiro que atesta a qualidade do produto ou serviço ofertado. Alguns dos requisitos da ISO 9001 são respeitar as leis nacionais do país em que a empresa está inserida e preocupar-se com a segurança dos funcionários.

A partir de agora, vamos explicar com uma linguagem acessível as leis que regulam as atividades dos trabalhadores. Abordaremos ainda quais são os processos trabalhistas mais comuns e como a Justiça do Trabalho costuma julgá-los.

Uma forma eficiente de estimular a paz ou boas práticas de relacionamento na sua empresa está no treinamento da linguagem. A utilização das palavras corretas influencia muito no comportamento das pessoas. Uma palavra mal utilizada ou usada de forma pejorativa pode resultar em processo trabalhista por danos morais. A maneira de se posicionar dos líderes determinará não somente os riscos de a companhia ser acionada na Justiça como o comprometimento dos colaboradores ou funcionários com o negócio.

2

A LEGISLAÇÃO DETALHADA



QUAIS SÃO AS PRINCIPAIS LEIS TRABALHISTAS?

O vínculo empregatício permite ao empregado gozar de todos os direitos garantidos pela CLT. Veja os principais no quadro abaixo.



JORNADA DE TRABALHO DE 44 HORAS SEMANAIS

O equivalente a **oito horas diárias de trabalho de segunda a sexta mais quatro horas no sábado.**

Entende-se por jornada de trabalho o número de horas trabalhadas do início do expediente ao seu término, sem considerar o tempo de intervalo. **Toda e qualquer hora trabalhada além das 44 previstas é considerada extra** e deve ser remunerada com um adicional de 50% no mínimo em relação à hora norma, de acordo com a Constituição Federal. Esse trabalho extraordinário não pode ser de forma geral superior a duas horas por dia.



CONTROLE DE PONTO

A lei prevê que **empregador com mais de dez empregados é obrigado a registrar a jornada de trabalho.** O registro pode ser realizado em cartão de ponto, livro ou qualquer outro meio de controle de horário. O próprio trabalhador deve anotar início e término da jornada. Atenção para o horário registrado, pois ele deve ser aquele realmente trabalhado. O registro de horários falsos consiste em fraude aos direitos dos trabalhadores.



ADICIONAL NOTURNO

Trata-se do acréscimo percentual à remuneração do empregado da construção civil pelo desconforto físico causado pelo serviço prestado à noite. **Calculado em 20% no mínimo, o adicional poderá ser maior dependendo da convenção coletiva.** O período noturno começa às 22 horas e se encerra às 5 horas. A lei trabalhista estabelece que a hora noturna equivale a 52 minutos e 30 segundos.

FGTS

FUNDO DE GARANTIA

Direito assegurado ao trabalhador pela Constituição Federal, o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço é um **depósito percentual (normalmente de 8%) sobre parcelas salariais realizado pelo empregador até o dia sete de cada mês em relação ao período anterior.** A fiscalização do recolhimento do FGTS pelas empresas compete ao Ministério do Trabalho e Emprego por meio das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego.



VALE-TRANSPORTE

Deve ser antecipado pelo empregador para que seja usado pelo empregado no sistema de transporte coletivo público com a finalidade de ir e voltar do trabalho. **Toda despesa com deslocamento que ultrapassar 6% do salário básico fica a cargo do empregador.**



AVISO PRÉVIO

Patrão e empregado têm o direito de rescindir o contrato de trabalho, mas **o interessado deve avisar a outra parte por escrito com antecedência de 30 dias.** Caso o empregador dispense o empregado do serviço sem que precise do seu trabalho durante o período correspondente ao aviso prévio, deverá indenizar, no pagamento das verbas rescisórias, seu valor equivalente, ou seja, os 30 dias de salário. Ao conceder o aviso prévio, o empregador deve permitir que o empregado trabalhe duas horas a menos por dia ou não trabalhe por sete dias seguidos.



DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

A remuneração extra é devida aos empregados por ocasião do mês de dezembro (com vencimento no dia 20). **Metade do valor deve ser antecipado ao trabalhador até o dia 30 de novembro.** Em caso de rescisão contratual prévia, com exceção da justa causa, o gestor de construção civil deverá pagar o décimo terceiro proporcional ao número de meses trabalhados pelo colaborador no respectivo ano, incluindo o mês referente ao aviso prévio.



FÉRIAS ANUAIS REMUNERADAS

O artigo 129 da CLT prevê que todo empregado tem direito anualmente ao gozo de um período de férias sem prejuízo da remuneração. Norma constitucional (artigo 7º, XVII) define que **a remuneração do período de férias deve ser acrescida de um terço em relação ao salário normal.** O empregado adquire o direito ao descanso **após 12 meses de trabalho**, devendo o empregador conceder as férias nos 12 meses seguintes. Caso não conceda as férias nesse período, o empregador deverá remunerar as férias em dobro, de acordo com o artigo 137 da CLT. Caso haja rescisão contratual, o valor equivalente às férias deve ser indenizado proporcionalmente ao período trabalhado, incluindo-se o aviso prévio como tempo de serviço, ainda que o empregado não tenha completado um ano de trabalho.



CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO

Prevê direitos e obrigações entre empregador e empregado, devendo ser observada pelo empregador. **O piso salarial da categoria representada pelo sindicato é um dos direitos trabalhistas previstos nas convenções coletivas.** A Convenção Coletiva dos Trabalhadores da Construção Civil estabelece o piso salarial para funções como servente, mestre de obras e contramestre.

QUAIS SÃO AS PRINCIPAIS NORMAS REGULAMENTADORAS?

O legislador também se preocupou em proteger o trabalhador e garantir seu bem-estar no ambiente de trabalho. Para isso, criou as **36 Normas Regulamentadoras** que podem ser encontradas [no site do Ministério do Trabalho e Previdência Social](#). As seis NRs abaixo são muito importantes para a construção civil.

Norma Regulamentadora 4

Define quais serviços especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho **precisam ser mantidos obrigatoriamente** com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de atuação.

Norma Regulamentadora 5

O objetivo desta norma é criar toda a regulamentação da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) cuja função é prevenir acidentes e doenças decorrentes do trabalho a fim de torná-lo compatível permanentemente com a preservação da vida e promoção da saúde. Basicamente, a equipe da CIPA planeja técnicas para proteger ao máximo o trabalho no canteiro de obras.

Norma Regulamentadora 6

O EPI (equipamento de proteção individual) recebe toda a atenção nesta norma. O legislador quer mostrar que seu uso mostra-se obrigatório no ambiente de trabalho. Esse equipamento só pode ser usado ou colocado à venda caso obtenha Certificado de Aprovação (CA) expedido pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho atrelado ao Ministério do Trabalho e Emprego.

Confira também o nosso [Manual de Segurança do Trabalho na Construção!](#)

Norma Regulamentadora 7

A norma estabelece a obrigação de elaborar e implementar o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados. Em caso de contratação de terceirizada, caberá à empresa contratante de mão de obra informar a empresa contratada (a prestadora de serviços) sobre os riscos existentes e auxiliá-la na elaboração e implementação do PCMSO nos locais de trabalho onde os serviços estejam sendo prestados.

Norma Regulamentadora 9

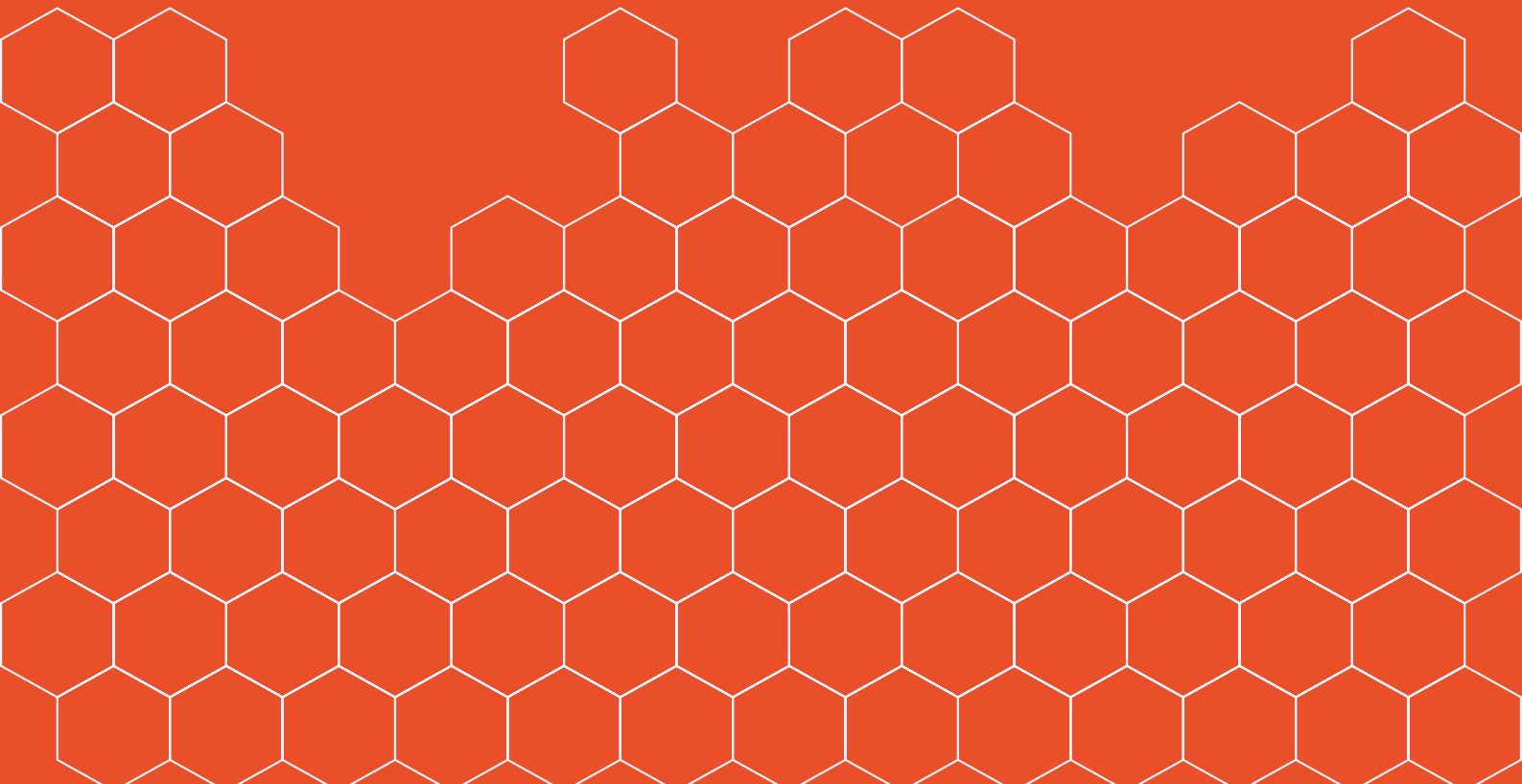
A NR busca preservar a saúde e integridade dos colaboradores por meio da formulação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA). O objetivo é antecipar, reconhecer, avaliar e controlar a ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, protegendo o meio ambiente e os recursos naturais. Consideram-se riscos ambientais, ainda de acordo com a norma, os agentes físicos, químicos e biológicos existentes no ambiente de trabalho que, em função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à saúde do trabalhador.

Norma Regulamentadora 18

A NR 18 mostra todos os cuidados que você, como gestor de projetos, deve tomar no ambiente de trabalho com o objetivo de evitar acidentes. As Recomendações Técnicas de Procedimento (RTP) detalham as ações que devem ser praticadas pelas empresas em trabalhos envolvendo demolição, escavações e desmonte de rochas, carpintaria, instalações elétricas e andaimes. O equipamento de proteção coletiva (EPC) é lembrado como instrumento essencial para a segurança dos profissionais.

3

A IMPORTÂNCIA DOS SINDICATOS E DA CONVENÇÃO COLETIVA



O RELACIONAMENTO COM OS SINDICATOS

Os sindicatos atuam na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais dos trabalhadores, inclusive em questões judiciais ou administrativas. Sua participação nas negociações coletivas do trabalho é obrigatória, de acordo com a Constituição.

Acompanhe as principais notícias dos Sinduscons do Brasil [neste site](#).

Outra atribuição fundamental é assistencial como a que ocorre nas rescisões contratuais de empregados com mais de um ano de serviço. Nesses casos, o pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho só será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato ou perante autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

GREVE SÓ SE FOR PACÍFICA

A greve só pode ocorrer se houver movimento de paralisação temporária das atividades por parte da coletividade dos trabalhadores. Não há necessidade, portanto, de adesão total. **É obrigatória a realização de assembleia geral** convocada pelo sindicato para que os empregados decidam sobre a realização da greve.

A legitimidade do direito de greve **pressupõe movimento pacífico**. Ato de violência durante as manifestações descaracteriza o reconhecimento da lei a essa possibilidade de mobilização, sujeitando seus responsáveis às penalidades civis e criminais previstas na legislação.

Para que a greve tenha validade, a entidade patronal correspondente ou **os empregadores diretamente interessados devem ser notificados com antecedência mínima de 48 horas da paralisação.**

POR QUE ACOMPANHAR A CONVENÇÃO COLETIVA?

As negociações coletivas de trabalho formadas por convenção coletiva de trabalho e acordo coletivo de trabalho são normas autônomas cujos próprios destinatários participam de sua elaboração. Elas complementam as chamadas fontes heterônomas do direito do trabalho – leis e decretos, por exemplo – cuja elaboração é de responsabilidade do Estado, não havendo participação direta dos destinatários em sua produção.

A convenção coletiva de trabalho (CCT) é resultado da negociação entre o sindicato patronal e o sindicato dos empregados. Abrange toda a categoria profissional – comerciários, trabalhadores da indústria da construção, professores etc – na base territorial do sindicato. Já o acordo coletivo de trabalho (ACT) é resultado da negociação entre uma ou mais empresas e o sindicato dos empregados. Isso significa que não há participação ativa do sindicato patronal.

Os empregados não são obrigados a filiar-se ao sindicato da sua categoria, mas mesmo os não filiados são contemplados pelas disposições da convenção ou dos acordos coletivos de trabalho.

As regras valem para todos, sejam eles filiados ou não.

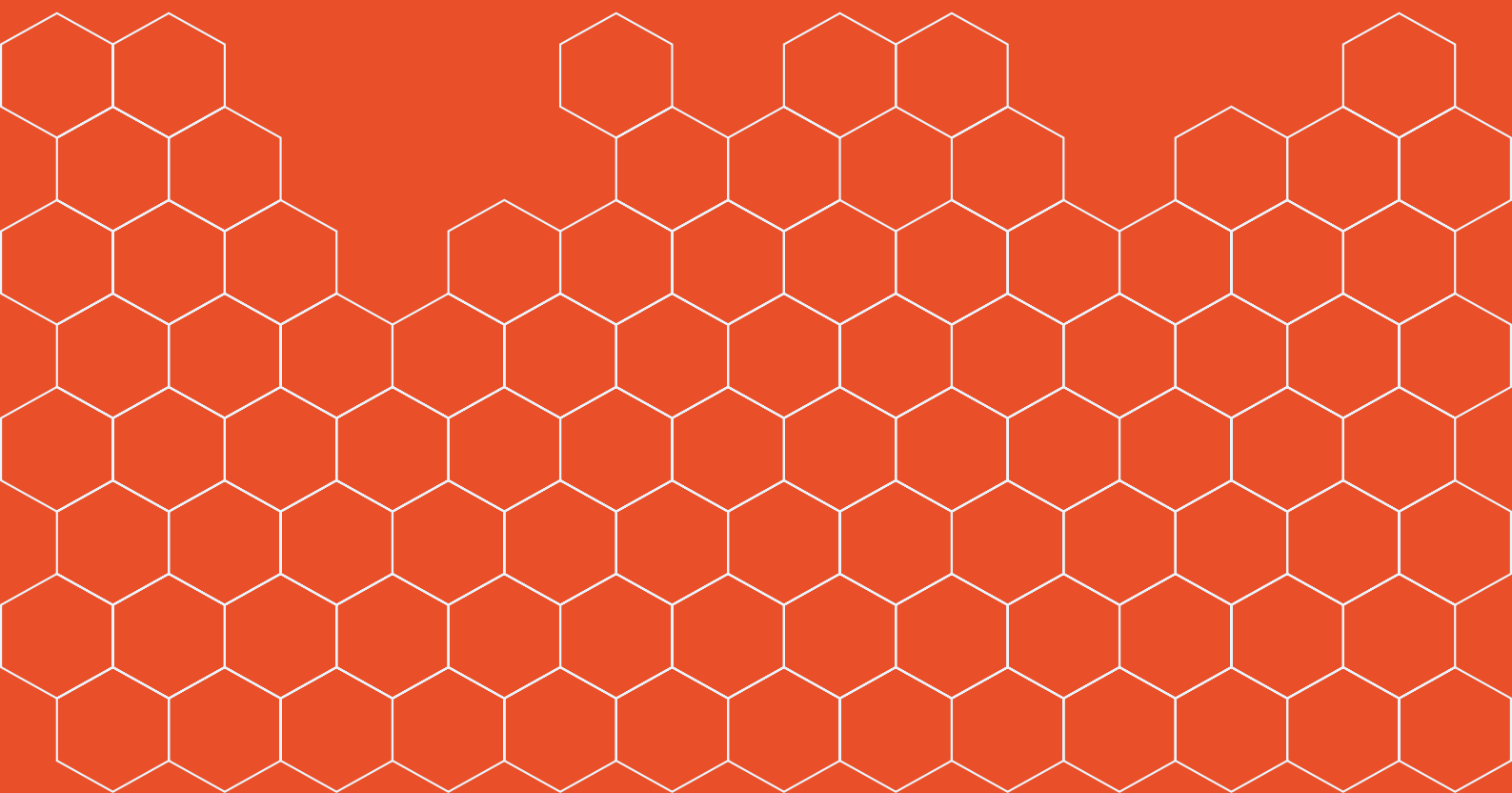
A IMPORTÂNCIA DOS SINDICATOS E DA CONVENÇÃO COLETIVA

Algumas negociações coletivas de trabalho são registradas no site do Ministério do Trabalho. Como gestor de projetos da construção civil, você deve ficar atento a esse canal. Outra opção é solicitar tanto o ACT quanto o CCT ao sindicato dos empregadores ou empregados.

Não se esqueça de que essas normas, como afirmamos anteriormente, são tão importantes quanto a CLT, o que significa que sua observância é obrigatória.

4

COMO DIMINUIR OS RISCOS DE PROCESSOS TRABALHISTAS?



TIPOS DE PROCESSOS TRABALHISTAS MAIS COMUNS

No ano passado, o TST (Tribunal Superior do Trabalho) recebeu 208 mil novos processos. Mais de 40 mil deles ou 20% dizem respeito a horas extras de trabalho. Mais de 30 mil ou 15% exigem dano moral. Outras 20 mil causas ou 10% questionam na Justiça o intervalo intrajornada. São esses os três tipos de processos trabalhistas mais comuns na instância superior em 2015, de acordo com dados do próprio TST analisados pelo Departamento de Inteligência do Braga Nascimento e Zilio Advogados Associados.

Em relação às [horas extras de trabalho](#), caso sua empresa de construção civil tenha menos de dez funcionários, o colaborador que entrar na Justiça terá de provar a realização delas. Já na situação em que a empresa possua mais de dez funcionários, o ônus da prova se inverte, passando a ser do contratante. Como mencionamos anteriormente, a lei prevê a obrigatoriedade de registro de jornada para empresa com mais de dez empregados.

O modo que você usa a linguagem influencia no risco de sua empresa ser processada por danos morais. **Não use apelidos e repudie sua utilização por mais que eles pareçam despreziosos.** Uma funcionária apelidada de “pequena notável” não pensou duas vezes em processar sua chefe alegando que o apelido era pejorativo por fazer referência à sua baixa estatura.

Previsto no artigo 71 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), **o intervalo intrajornada é concedido aos empregados urbanos e rurais para repouso e alimentação durante a jornada de trabalho.** Nos casos em que o trabalho for contínuo e com duração de seis horas ou mais, é obrigatório o intervalo de pelo menos uma hora, que não poderá exceder duas horas, a não ser que tal condição esteja prevista em acordo escrito ou contrato coletivo.

A concessão parcial ou a não concessão do intervalo intrajornada mínimo acarreta o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de 50% no mínimo sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. Em outras palavras, **hora do almoço não respeitada em caso de comprovação na Justiça deve ser paga como se fosse hora extra**. Trata-se do entendimento dos tribunais de instância superior (TST), o que significa que costuma ser aplicado no julgamento dos processos.

O PRINCÍPIO DE PROTEÇÃO AO HIPOSSUFICIENTE

A Justiça do Trabalho age conforme o princípio da proteção ao hipossuficiente, ou seja, ao mais fraco, que se caracteriza por ser o trabalhador ou empregado em uma relação de vínculo empregatício.

Como sabemos, para que um contrato seja justo, a situação de igualdade entre as partes deve estar presente. Ambos os lados devem obter vantagens nesse acordo. Essa situação não está presente no dia a dia com frequência porque as partes que celebram um contrato estão em evidente diferença de poder de barganha.

O contrato de trabalho firmado entre o detentor do capital (o empregador) e o detentor da mão de obra (o empregado) possui essa desigualdade em sua essência. Em função do poder econômico do empregador, que eleva seu poder de barganha, tal acordo será injusto caso não haja uma força externa que iguale as condições. O direito do trabalho com base no princípio protetor é o agente que possibilita a igualdade de condições. Tal princípio é aplicado nas três formas demonstradas abaixo.

1) Escolha da norma mais favorável

Existindo mais de uma norma em vigor a respeito do mesmo assunto, aplica-se aquela mais favorável ao empregado.

2) Escolha da condição mais benéfica

Diz respeito às cláusulas contratuais mais vantajosas ao trabalhador disponíveis no contrato de trabalho ou no regulamento da empresa que devem ser preservadas durante a vigência do vínculo empregatício. Sendo assim, é inválida supressão de cláusula que prejudique o empregado.

3) Aplicação do *in dubio pro operario*

Diante de duas opções igualmente válidas, o juiz do direito do trabalho deve aplicar a opção mais vantajosa para o trabalhador.

Não há consenso entre os profissionais da área em relação a favorecer o empregado por entrar em conflito com o princípio do juiz natural disponível na Constituição Federal segundo o qual o intérprete da lei deve atuar imparcialmente nas questões postas em juízo.

Outro princípio é o da imperatividade das normas trabalhistas ou irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. Por causa dele, as partes não têm autonomia para negociar cláusulas contratuais, dinâmica essa própria do direito civil (contrato de prestação de serviços, por exemplo). Essa liberdade faria com que o trabalhador abrisse mão de direitos para conquistar ou manter seu emprego.

O QUE SÃO AS SÚMULAS?

Algumas decisões proferidas pelos juízes já são conhecidas antes mesmo de o processo ser julgado.

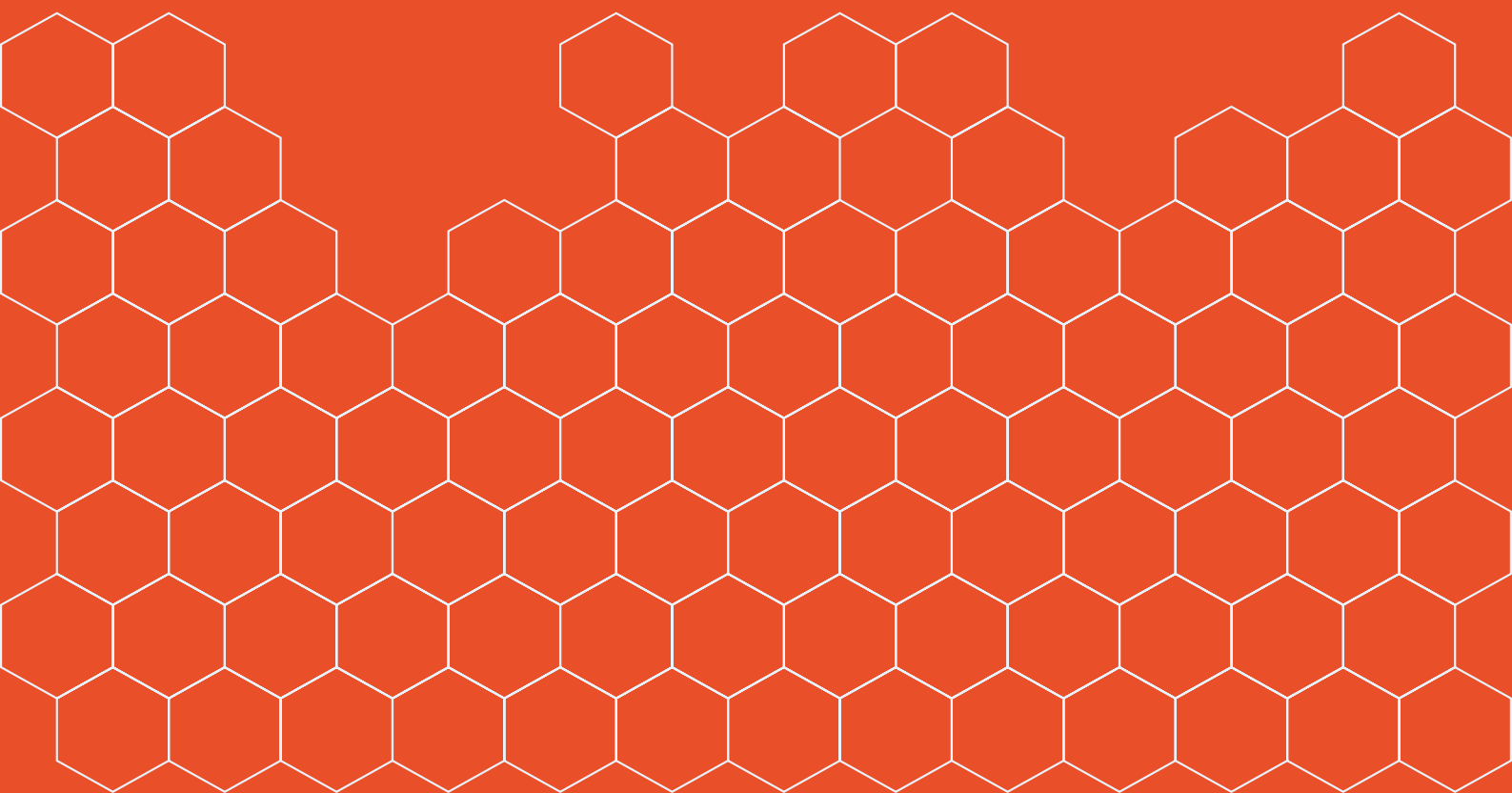
As chamadas súmulas servem de base para a decisão dos magistrados, sendo utilizadas para o julgamento das ações.

As vinculantes advindas do STF (Supremo Tribunal Federal) são de aplicação obrigatória para toda a Justiça, o que inclui instâncias inferiores, envolvendo todas as áreas do Direito.

Aquelas provenientes do TST (Tribunal Superior do Trabalho) não têm esse caráter, mas caso o processo suba para seus desembargadores, a probabilidade de aplicação de suas súmulas é imensa, já que elas são fruto de entendimento comum dos ministros do tribunal obtido após reiteradas decisões sobre determinado assunto. Tais súmulas se caracterizam por detalhar os direitos trabalhistas previstos na CLT através do princípio de proteção ao empregado. Direitos dos terceirizados e estabilidade de gestantes são assuntos contemplados por elas.

5

**O MODO DE SE
COMUNICAR NA
EMPRESA DEFINE
A CULTURA DE PAZ**



COMO FAZER PARA ADOPTAR A LINGUAGEM POSITIVA OU INCLUSIVA?

Todos os trabalhos preventivos que evitam problemas na Justiça para a empresa passam necessariamente pela linguagem adotada no ambiente empresarial. **Utilizar as palavras com sabedoria faz enorme diferença para a criação da cultura de paz na empresa.**

Não basta que você, como gestor, saiba se comunicar. É preciso que seus colaboradores todos, especialmente aqueles em cargos de coordenação, sejam treinados para que não cometam erros que possam comprometer a reputação da sua empresa em um processo judicial.

1) A comunicação é uma via de duas mãos

Todo colaborador pode e deve colaborar com qualquer informação que julgue relevante para a empresa. Os gerentes precisam ouvir atentamente cada um desses comentários sob pena de serem considerados arrogantes ou prepotentes. Envolver colaboradores de diferentes atividades nas decisões favorece o estabelecimento de metas em comum entre a diretoria e os funcionários, motivando a equipe a trabalhar com afinco.

2) Palavras de efeito positivo usadas para **feedbacks** objetivos

Não use linguagem ambígua e subjetiva – repleta de adjetivos e que possibilite diversas interpretações. Dizer ou escrever que seu funcionário é desorganizado, desleixado ou desatento só resulta em ressentimento. Tais palavras também podem resultar em um processo moral contra sua empresa. Veja exemplos simples de como transformar frases negativas em positivas a fim de dar um retorno realmente construtivo para o funcionário.

<i>NEGATIVA</i>	<i>POSITIVA</i>
Qual é o problema?	Como posso ajudar?
Você não entende	Deixe-me explicar novamente
Já disse anteriormente a você para não fazer isso	Que tal tentar dessa forma?

3) Código para definir as condutas na empresa

Essa solução é cada vez mais adotada no ambiente empresarial. O código estabelece como os funcionários devem agir no ambiente de trabalho. Ou seja, **como a empresa espera que seus colaboradores ajam no dia a dia**. Sendo assim, os dois tópicos anteriores podem ser incluídos no código de conduta, já que o documento define inclusive os comportamentos exigidos dos funcionários durante o expediente de trabalho. A proibição de forma expressa do uso de apelidos, ainda que não sejam pejorativos, costuma ser mencionada.

COMO O CONSTRUCT APP AUXILIA VOCÊ NESSE TRABALHO?

O Construct App é a plataforma de comunicação móvel especialmente projetada para as empresas de construção civil. Disponível em smartphone e tablet, o aplicativo facilita a comunicação entre os profissionais envolvidos nas obras, estejam eles no canteiro de obras, estejam eles no escritório. Os diversos recursos do Construct App, como registro fotográfico com possibilidade de edição da imagem, grupos de discussão e armazenamento de documentos e das mensagens trocadas, permitem que as empresas de construção civil aproveitem seu potencial criativo e acessem facilmente a inteligência corporativa gerada.

Por estar com o usuário em todos os lugares a qualquer momento, o Construct App mantém sua equipe em contato, aproximando seus colaboradores e construindo um relacionamento de confiança ancorado na cultura de paz. Para evitar o uso do aplicativo fora do horário de trabalho, você pode programar o envio das mensagens para horários pré-determinados como das 8h às 18h, ou seja, durante o expediente.

O Construct App ainda auxilia você com outros cuidados referentes à legislação trabalhista. O registro fotográfico na visita técnica permite que analise com cuidado posteriormente as condições de saúde e segurança dos seus trabalhadores no canteiro de obras. Em caso de irregularidade, você pode fazer uma anotação na própria fotografia através de recurso disponibilizado recentemente. Encontre rapidamente o técnico de segurança responsável enviando uma mensagem no formato de voz ou texto com o conteúdo irregular constatado.

Caso a dificuldade seja com a definição da escala de trabalho dos empregados, o Construct App também pode ajudar. Armazene essa informação na plataforma e verifique diariamente os horários para

que você mantenha a rotina de todos os trabalhadores organizada. O mesmo procedimento pode ser feito com outros documentos igualmente importantes. Aos poucos, você perceberá que o Construct App organiza o dia a dia de todas as obras sob sua responsabilidade de forma prática e segura.

PEÇA UMA DEMONSTRAÇÃO GRATUITA >



sienge

