CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS001944/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 12/06/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR032196/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.204862/2025-29
DATA DO PROTOCOLO: 11/06/2025

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

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DA CONSTRUCAO E DO MOBILIARIO DE NOVO HAMBURGO, CNPJ n. 87.194.361/0001-02, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALEXANDRE DE ANDRADE ISOPPO;

E

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

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2025 a 30 de abril de 2026 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

A contar de **1º de maio de 2025**, fica estabelecido um salário normativo admissional, para todos os integrantes da categoria profissional, inclusive exercentes das funções de serviços gerais e de servente, no valor de R$7,32 (sete reais e trinta e dois centavos) por hora, o qual será elevado para R$8,13 (oito reais e treze centavos) por hora, no primeiro dia do mês seguinte ao que o empregado completar 90 (noventa) dias de serviço na empresa.

3.1. Para os exercentes das funções de *Pedreiro Meio-Oficial*, *Ferreiro Meio-Oficial*, *Carpinteiro Meio-Oficial*, *Pintor Meio-Oficial* e *Eletricista Meio-Oficial*, R$8,55 (oito reais e cinquenta e cinco centavos) por hora, a partir da admissão.

3.2. Para os exercentes das funções de *Pedreiro Oficial*, *Ferreiro Oficial*, *Carpinteiro Oficial*, *Pintor Oficial, Eletricista Oficial,* o salário normativo será de R$9,82 (nove reais e oitenta e dois centavos) por hora, a partir da admissão.

3.3. Para os exercentes das funções de Marceneiro Oficial, o salário normativo será de R$12,07 (doze reais e sete centavos) por hora, a partir da admissão.

3.4. Ao aprendiz, contratado nos termos do Decreto nº 5.598, de 1º.12.2005, com vistas a dirimir eventuais controvérsias, é assegurado um salário normativo, no valor de R$ 6,90 (seis reais e noventa centavos) por hora. O valor do salário normativo não poderá ser inferior, em qualquer época, ao Salário Mínimo Nacional.

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

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

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os empregados integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores e com atuação nas empresas enquadradas na categoria econômica representada pelo Sindicato Patronal, admitidos até 30.04.2024, terão seus salários de 1º de maio de 2024, resultantes do disposto no "caput" da cláusula 4ª (quarta) da Convenção Coletiva de Trabalho registrada sob o nº RS002115/2024 – processo nº 10264.205455/2024-58, como previsto em seu item 4.7, com vigência a partir de 1° de maio de 2024, majorados, em **1º de maio de 2025**, na base de 5,80% (cinco inteiros e oitenta centésimos por cento), a incidir sobre a parcela de até R$ 5.755,20 (cinco mil setecentos e cinquenta e cinco reais e vinte centavos) por mês, equivalente a R$ 26,16 (vinte e seis reais e dezesseis centavos) por hora, o que corresponde a uma majoração máxima de R$ 334,40 (trezentos e trinta e quatro reais e quarenta centavos) no salário mensal ou de R$1,52 (um real e cinquenta e dois centavos) no salário por hora.

04.1 - Os empregados admitidos após 1°.05.2024 receberão idêntica majoração salarial, nas mesmas condições e limites, conforme estabelecido no "caput", observada a proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço, considerando-se como tal, quando for o caso, fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, observados os limites estabelecidos de acordo com a seguinte tabela:

Admissão	Meses/avos	%	Limite R$/mês
Até 17.05.2024	12	5,80%	334,40
18.05.2024 16.06.2024	11	5,32%	306,53
17.06.2024 16.07.2024	10	4,83%	278,67

17.07.2024	**17.08.2024**	9	4,35%	250,80
18.08.2024	**16.09.2024**	8	3,87%	222,93
17.09.2024	**17.10.2024**	7	3,38%	195,07
18.10.2024	**16.11.2024**	6	2,90%	167,20
17.11.2024	**17.12.2024**	5	2,41%	139,33
18.12.2024	**17.01.2025**	4	1,93%	111,47
18.01.2025	**15.02.2025**	3	1,45%	83,60
16.02.2025	**17.03.2025**	2	0,97%	55,73
18.03.2025	**16.04.2025**	1	0,48%	27,87

04.2 - Serão compensadas todas as majorações salariais concedidas a contar de 1°.05.2024, salvo as não compensáveis, definidas como tal pela antiga Instrução n° 04/1993, do Tribunal Superior do Trabalho.

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

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

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

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

04.7 – O salário que servirá de base para os reajustamentos coercitivos futuros será o resultante da revisão anterior com a correção de 5,80% (cinco inteiros e oitenta centésimos por cento), ou o resultante da aplicação do "caput" ou do item 04.1., conforme o caso.

04.8 - As diferenças remuneratórias serão satisfeitas juntamente com a folha de pagamento do mês de junho de 2025, sem qualquer ônus para as empresas.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS - ADIANTAMENTO

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

05.1. O comprovante de depósito bancário identificado de salário e benefícios possui valor de recibo e exime a obrigatoriedade de assinatura do funcionário no contracheque, desde que esteja descrito e identificado no comprovante de depósito.

05.2. O pagamento de salários, quando efetuado em sextas-feiras ou em vésperas de feriados, deverá sê-lo em moeda corrente nacional. O empregador que atrasar o pagamento do salário

fica sujeito a ressarcir o prejuízo, mediante comprovação, que sua mora causou ao empregado, limitado o ressarcimento ao valor do crédito do empregado.

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

Descontos Salariais

CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS AUTORIZADOS

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

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

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

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

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Auxílio Educação

CLÁUSULA SÉTIMA - AUXÍLIO ESTUDANTE

Aos empregados com contrato em vigor há mais de 6 (seis) meses à época da concessão da vantagem e que comprovem estar matriculados, e frequentando, em estabelecimento oficial ou reconhecido, em curso regular de ensino, as empresas concederão um "auxílio escolar", como ajuda de custo, não integrável ao salário, no valor de R$604,44 (seiscentos e quatro reais e quarenta e quatro centavos), em 2 (duas) parcelas de R$302,22 (trezentos e dois reais e vinte e dois centavos), com vencimentos em 31.07.2025, referente ao segundo semestre letivo de 2025, e 27.02.2026, referente ao primeiro semestre letivo de 2026, respectivamente, decaindo

do direito quem não requerer dentro destes meses, bastando para tal simples requerimento acompanhado de certificado de matrícula e frequência.

07.1. Caso o empregado não seja estudante, a vantagem, no valor de R$302,22 (trezentos e dois reais e vinte e dois centavos), em 2 (duas) parcelas de R$151,11 (cento e cinquenta e um reais e onze centavos), nos mesmos prazos fixados no *caput*, poderá ser concedido a 1 (um) filho do empregado, menor e que não trabalhe, que preencha os requisitos constantes no *caput*.

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

Auxílio Saúde

CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO PARA MEDICAMENTOS

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

Seguro de Vida

CLÁUSULA NONA - SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS EM GRUPO

A contar de **1º de maio de 2025**, as empresas ficam obrigadas a contratar, com Empresa Seguradora idônea, a favor de todos os seus empregados, um “SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS EM GRUPO”, sem ônus para os empregados, observadas as condições adiante especificadas e as seguintes coberturas mínimas:

I - R$26.330,51 (vinte e seis mil e trezentos e trinta reais e cinquenta e um centavos), em caso de Morte do empregado (a), independentemente do local ocorrido;

II – R$26.330,51 (vinte e seis mil e trezentos e trinta reais e cinquenta e um centavos), em caso de Invalidez Permanente (Total ou Parcial) do empregado(a), causada por acidente, independentemente do local ocorrido, atestado por médico devidamente qualificado, discriminando detalhadamente, no laudo médico, as sequelas definitivas, mencionando o grau ou percentagem, respectivamente, da invalidez deixada pelo acidente.

III – R$26.330,51 (vinte e seis mil e trezentos e trinta reais e cinquenta e um centavos), em caso de Invalidez Total e Permanente por Doença adquirida no exercício profissional, será pago ao empregado 100% (cem por cento) do Capital Básico Segurado para a Cobertura de MORTE, mediante declaração médica, em modelo próprio fornecido pela seguradora, assinada pelo médico ou junta médica, responsável pelo laudo, caracterizando a incapacidade decorrente da doença profissional, obedecendo ao seguinte critério de pagamento:

a.1. Fica entendido que o empregado fará jus à cobertura prevista no item III, acima (Pagamento antecipado especial por consequência de doença profissional)**,** somente no caso em que o próprio segurado seja considerado INVÁLIDO DE FORMA DEFINITIVA E PERMANENTE POR DOENÇA PROFISSIONAL, cuja doença seja caracterizada com DOENÇA PROFISSIONAL que o impeça de desenvolver definitivamente suas funções e pela qual não se pode esperar recuperação ou reabilitação com os recursos terapêuticos disponíveis no momento de sua constatação e desde que a data do início de tratamento e/ou diagnóstico da doença profissional caracterizada seja posterior à data de sua inclusão no seguro, e desde que tenha vínculo contratual com a empresa contratante, devidamente comprovada por relação ou proposta de adesão.

a.2. Desde que efetivamente comprovada e antecipada a indenização de invalidez por doença profissional, o segurado será excluído do seguro, em caráter definitivo, não cabendo o direito de nenhuma outra indenização futura ao mesmo segurado, mesmo que este segurado venha desempenhar outras funções na empresa ou em qualquer outra atividade neste ou outra empresa no País ou Exterior.

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

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

IV - R$13.165,24 (treze mil, cento e sessenta e cinco reais e vinte e quatro centavos) em caso de Morte do Cônjuge do empregado(a);

V - R$6.582,62 (seis mil e quinhentos e oitenta e dois reais e sessenta e dois centavos), em caso de morte de cada filho de até 21 (vinte um) anos, limitado a 04 (quatro);

VI - R$6.582,62 (seis mil e quinhentos e oitenta e dois reais e sessenta e dois centavos), em favor do empregado quando ocorrer o nascimento de filho(a) portador de Invalidez causada por Doença Congênita, o(a) qual não poderá exercer qualquer atividade remunerada, e que seja caracterizada por atestado médico até o sexto mês após o dia do seu nascimento;

VII - Ocorrendo a morte do empregado(a), independentemente do local ocorrido, os beneficiários do seguro deverão receber 50 kg de alimentos;

VIII - Ocorrendo a morte do empregado(a), a apólice de Seguro de Vida em Grupo deverá contemplar uma cobertura para os gastos com a realização do sepultamento, no valor de até **R$5.894,31** (cinco mil e oitocentos e noventa e quatro reais e trinta e um centavos);

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

X- Ocorrendo o nascimento de filho(s) do (a) funcionário(a), o(a) mesmo deverá receber, a título de doação, **DUAS CESTAS-NATALIDADE,** caracterizadas como um KIT MÃE, composto de 25 Kg de produtos alimentícios especiais e KIT BEBÊ, composto de 12 itens de produtos de

higiene, que deverão ser entregues diretamente na residência do funcionário (a), desde que o comunicado seja formalizado pela empresa em até 30 dias após o parto.

9.1. As indenizações, independentemente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro, no prazo não superior a **24 (vinte e quatro) horas** após a entrega da documentação completa exigida pela Seguradora;

9.2. Os valores das coberturas mínimas ajustadas nesta cláusula, com valores base maio/2016, sofrerão, anualmente, atualizações pela variação do INPC.

9.3. A partir do valor mínimo estipulado e das demais condições constantes do "caput" desta Cláusula, ficam as empresas livres para pactuarem com os seus empregados outros valores, critérios e condições para concessão do seguro, bem como a existência ou não de subsídios por parte da empresa e a efetivação ou não de desconto no salário do empregado(a).

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

9.5. As coberturas e as indenizações por morte e/ou por invalidez, previstas nos incisos I e II, do caput desta cláusula, não serão cumuláveis, sendo que o pagamento de uma exclui a outra.

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

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

9.8. Fica estabelecido que na hipótese de a empresa não contratar o seguro de vida previsto nesta cláusula, e ocorrendo algum dos sinistros aqui elencados, e nas condições ora disciplinadas, o empregador arcará com o valor dos prejuízos sofridos.

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

9.10. Na hipótese de não aceitação do trabalhador pela seguradora pelos motivos de aposentadoria por invalidez, afastamento por doença ou acidente anterior à exigência de obrigatoriedade de seguro, ou ainda na impossibilidade do pagamento da indenização pelos riscos excluídos da apólice amparados pela legislação vigente, a empresa ficará desobrigada do cumprimento dessa cláusula em relação a esse trabalhador. Após o retorno do trabalhador às suas atividades laborativas, o mesmo deverá ser incluído imediatamente no seguro e terá a garantia completa das coberturas vinculadas. Quando houver mudança de seguradora e não

ocorrer a aceitação do trabalhador afastado que já possuía seguro vigente, neste caso o ônus da indenização será da empresa em caso de ocorrência sinistro com o mesmo.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA - CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

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

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

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

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

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

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

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

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PRAZO PARA PAGAMENTO DAS PARCELAS RESCISÓRIAS

Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes, fornecer o Perfil Profissiográfico e previdenciário (PPP) e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo de até dez dias contados a partir do término do contrato, por meio de depósito bancário ou cheque visado, salvo quando o empregado for analfabeto que deverá ser em dinheiro ou por depósito bancário.

11.1. No caso de aviso prévio indenizado, o prazo referido no "caput" começará a contar a partir da data de notificação do desligamento.

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - NOVO EMPREGO NO CURSO DO AVISO PRÉVIO

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

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

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - FERRAMENTAS

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

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

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO AO APOSENTANDO

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

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

Considerando:

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

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

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

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

Estabelecem as partes, com inteiro conhecimento de causa, nos termos do art. 64, II, da Portaria MTP nº 671, de 08 de novembro de 2021, para vigorar mesmo em situações consideradas insalubres, para as empresas que já o mantenham ou venham a manter, o regime de supressão, parcial ou total, do trabalho em 1 (um) dia da semana, com o conseqüente trabalho nos demais 5 (cinco) dias, sob a forma de compensação, observando-se o limite diário de 10 (dez) horas, tudo na forma do contido nos arts. 59, 611-A e seus incisos I, II e XIII da Consolidação das Leis do Trabalho com a redação dada pela Lei nº 13.467, de 13.07.2017, bem como do art. 413, inciso I, da CLT.

15.1 - Visando a plena eficácia do ora contratado, as partes reconhecem como derrogado o disposto no art. 60, da CLT e estabelecem que o previsto nesta cláusula tem aplicabilidade mesmo em atividades consideradas insalubres, nos termos do art. 64, II, da Portaria MTP nº 671, de 08 de novembro de 2021.

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

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

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

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

15.6 - Estabelecido o regime de compensação de horário nos termos da presente Cláusula, todas as horas de trabalho que vierem a ser prestadas pelo empregado em dia de sábado, serão remuneradas como extraordinárias, ou seja, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, salvo se destinadas à compensação do trabalho que normalmente deveria ocorrer em outro dia, nos termos da cláusula nº 17, infra.

15.7 - Em adequação ao ora estabelecido e visando que, independentemente do dia da semana em que ocorra feriado, o empregado com frequencia integral na mesma semana receba sempre o equivalente a 44 (quarenta e quatro) horas, fica definido que os feriados que ocorrerem de segunda à sexta-feira serão pagos na base das horas que seriam trabalhadas caso não ocorresse feriado; em compensação, os feriados que ocorrerem em sábados não serão remunerados.

15.8. As empresas poderão instituir, para seus empregados, ocupados nas atividades de segurança, de vigilância, de portaria, recepção, de monitoramento, de estufas, de caldeiras e de estações de tratamento de efluentes, regime de compensação de horários, mediante escalas de 12 (doze) horas de trabalho seguidas de 36 (trinta e seis) horas de folga (12 X 36), sendo que, nessa hipótese, somente serão consideradas como extras as horas de trabalho, incluídas as de repouso semanal, que ultrapassarem ao limite de 220 (duzentas e vinte) horas mensais.

15.8.1. - As empresas poderão, alternativamente ao previsto no item 15.7, instituir regime de trabalho em turnos de 8 (oito) horas, mediante o trabalho durante 6 (seis) dias consecutivos, seguidos de 2 (dois) dias de folga, hipótese em que serão consideradas como extras apenas as horas de efetivo trabalho, incluídas as de repousos semanal, que ultrapassarem ao limite mensal de 220 (duzentas e vinte) horas.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO PARA GOZO DE FOLGAS

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO FLEXÍVEL

Ratificada a compensação de horário semanal, conforme facultado pelos artigos 59, 59-A e 611-A, incisos I, II e XIII, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467, de 13.07.2017, as empresas poderão adotar a compensação extraordinária da jornada de trabalho, de modo que poderá ser dispensado o acréscimo de salário se o excesso ou diminuição de horas em um dia forem compensados pela correspondente diminuição ou acréscimo em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo determinado pela legislação em vigor, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, assegurando o repouso semanal remunerado, ressalvadas as hipóteses do art. 61 da CLT.

17.01. A compensação realizada nos termos desta cláusula não acarretará qualquer modificação na remuneração usual mensal do empregado.

17.02. Para efeitos da compensação extraordinária nesta cláusula acordada, não poderão os empregados laborar mais de 02 (duas) horas diárias além da jornada normal de trabalho, mais de 10 (dez) horas de trabalho diárias e mais de 60 (sessenta) horas de trabalho semanal, ressalvadas as previsões do art. 61 da CLT.

17.03. Para a implantação da compensação extraordinária da jornada de trabalho, nos termos desta cláusula, a empresa deverá implementar o registro de horário de seus empregados, quer de forma manual, mecânica ou eletrônica.

17.04. O prazo de duração da jornada flexível será:

a) mensal ou semestral conforme acordado entre as partes, como facultado pelo contido nos parágrafos 6º e 5º do art. 59 da CLT;

b) anual conforme previsto no parágrafo 2º do art. 59, por força do autorizado por esta Convenção Coletiva de Trabalho e pelo contido no artigo 611 A, incisos I, II e XIII, todos da CLT.

17.04.1. Ao término do prazo de duração da jornada flexível, haverá acerto de contas e:

17.04.1.1. Em havendo saldo credor em favor do empregado, este será pago com o correspondente adicional de horas extras previsto nesta Convenção, na folha de pagamento de salários do mês seguinte ao do término da vigência da jornada flexível;

17.04.1.2. No caso de saldo devedor do empregado, o número de horas de seu débito será descontado de seus haveres no pagamento dos salários do mês seguinte ou de comum acordo com a empregadora não debitado e simplesmente considerado para o próximo período de jornada flexível.

17.05. Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho sem que se tenha havido a compensação integral da eventual jornada extraordinária, o empregado fará jus ao pagamento das horas suplementares não compensadas, calculadas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) e nos termos do § 3º, do art. 59 da CLT, ou seja, calculadas sobre o valor-hora da remuneração na data da rescisão.

17.06. Na hipótese de haver saldo de horas de supressão de trabalho não compensadas como trabalho excedente, a importância correspondente a essas horas será compensada com os

valores devidos por ocasião da rescisão contratual e não será somada a outros eventuais débitos para com a empresa, para efeitos do limite que trata o artigo 477, § 5º da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - REMUNERAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS E FERIADOS

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

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPENSAÇÕES CUMULATIVAS

As possibilidades e faculdades estipuladas nas cláusulas 15ª a 17ª poderão ser adotadas simultânea e complementarmente, inclusive nas atividades de que trata a NR15 da Portaria nº 3.214, de 08.06.78, do Ministério do Trabalho e suprida, assim a exigência do art. 60 da CLT, conforme estabelecido pelo art. 64, II, da Portaria MTP nº 671, de 08 de novembro de 2021.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO HÍBRIDA

Observadas as disposições sobre compensação de jornada (Cláusulas 15ª, 16ª, 17ª e 19ª), as empresas poderão estabelecer com seus empregados condições de flexibilização do local de trabalho (trabalho à distância, remoto, home office, híbrido e/ou teletrabalho), de todas as áreas, departamentos ou setores específicos da empresa cujas atividades sejam compatíveis com tal regime, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação, sem que configurem trabalho externo nos termos do art. 62, I, da CLT.

20.1. As regras, inclusive de segurança e saúde do trabalho, deverão ser estabelecidas de comum e expresso acordo através do contrato de trabalho ou aditivo contratual onde constará a modalidade, as responsabilidades de cada parte e se haverá eventual reembolso ou ajuda de custo de natureza indenizatória que, todavia, não deverá integrar a remuneração do empregado.

20.2. O trabalho híbrido poderá ser realizado de modo alternado, inclusive no mesmo dia, sendo um turno presencial e outro remoto, conforme ajustado ou determinado pelo empregador.

20.3. O trabalho remoto não estará sujeito ao controle de jornada nos termos do art. 62, III, da CLT e o empregado deverá desempenhar suas atividades de acordo com as atribuições ajustadas com o empregador, sendo que na eventual utilização de sistema, *login* e *logout* não serão considerados para apuração de horas extras, tampouco como caracterização de regime de sobreaviso, prontidão ou tempo à disposição.

Como forma de resguardo às normas de medicina e segurança do trabalho, o empregado deverá observar:

a) a limitação do trabalho a sua jornada contratual;

b) o cumprimento de, no mínimo, 01 hora de intervalo intrajornada quando o trabalho diário for superior a 06 horas, salvo se ajustado individualmente;

c) o respeito ao intervalo mínimo de 11 horas entre duas jornadas de trabalho;

d) o descanso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas.

O empregador poderá requerer alteração do regime estabelecido para presencial mediante comunicação, por qualquer meio, com 48 (quarenta e oito horas) de antecedência.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALO INTRAJORNADA

Na forma prevista no inciso III, do artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, poderá haver redução do intervalo mínimo de uma hora para até meia hora, observado o que segue:

a) nos locais de trabalhos administrativos, técnicos e semelhantes, a implantação dependerá de acordo escrito entre empregadora e empregado, com citação da autorização constante nesta cláusula;

b) nos setores de produção e de manutenção e, naqueles em que haja trabalho insalubre, a redução do intervalo somente poderá ser estabelecida através de Acordo Coletivo de Trabalho a ser negociado entre a empresa interessada e o Sindicato dos Trabalhadores.

c) O Sindicato dos Trabalhadores, quando solicitado pela empresa interessada ou pelos empregados da mesma, não poderá se negar a intermediar a implantação da redução de intervalo intrajornada, sendo que, para estabelecer e firmar o Acordo Coletivo de Trabalho, deverá observar e fazer observar todas as disposições legais inerentes.

d) Para a celebração do Acordo Coletivo de Trabalho o Sindicato dos Trabalhadores não poderá pleitear a negociação e/ou inclusão de disposições ou vantagens não inerentes à redução do intervalo.

21.1. No caso de determinação, administrativa ou judicial, de cessação, por qualquer motivo, do intervalo reduzido, volta-se ao intervalo anteriormente praticado e não acarretará, no período em que observado, nenhum pagamento ou indenização aos empregados.

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - REGISTRO DE HORÁRIO – CONTROLE DA JORNADA DE

TRABALHO

As empresas ficam autorizadas a utilizar os sistemas de registro eletrônico de ponto previstos no Capítulo V da Portaria MTP nº 671, de 08 de novembro de 2021, quais sejam:

a) Sistema de registro eletrônico de ponto convencional (REP-C);

b) Sistema de registro eletrônico de ponto alternativo (REP-A);

c) Sistema de registro eletrônico de ponto via programa (REP-P).

22.1. Os sistemas de registro de ponto eletrônico devem registrar fielmente as marcações efetuadas, não sendo permitida qualquer ação que desvirtue os fins legais a que se destinam, tais como restrições de horário à marcação do ponto, marcação automática do ponto, autorização prévia, por parte do sistema, para marcação de sobrejornada e, a existência de qualquer dispositivo que permita a alteração dos dados registrados pelo empregado.

22.1.2. Ao empregado deverá ser disponibilizada a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração da sua remuneração até o momento do pagamento da remuneração referente ao período que está sendo aferida a frequência.

22.2. As empresas ficam autorizadas a estabelecer com seus empregados o registro de ponto manual por exceção à jornada regular de trabalho e, para aqueles exercentes de função de SUPERVISÃO (gerentes, coordenadores, supervisores e chefes de setores) a dispensa do registro.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS

Desde de que haja concordância do empregado, as férias individuais poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

23.1. As férias coletivas, concedidas a critério da empregadora, poderão ser gozadas em dois períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a dez dias corridos.

23.2. As férias, tanto individuais como coletivas, poderão ser concedidas em sucessão, primeiro uma e depois outra, para a quitação de determinado período aquisitivo, desde que observados os períodos de gozo e aviso para cada um dos dois sistemas.

23.3. Os dias faltantes para quitação de período de gozo, em número inferior a cinco dias corridos, poderão ser concedidos sobre a forma de “abono de férias”, como previsto no artigo

143 da Consolidação das Leis do Trabalho, desde que haja solicitação ou concordância do empregado e dispensado o requerimento de que trata o parágrafo 1º, do mesmo artigo.

23.4. Não poderá ocorrer o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - INSTALAÇÕES SANITÁRIAS E PRIMEIROS SOCORROS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - LOCAL PARA REFEIÇÕES

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

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS

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

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

Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CURSOS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO

As empresas permitirão, em horário fixado de comum acordo, a realização de um curso exclusivamente de prevenção de acidentes do trabalho, nos canteiros de obra e fábricas, de total responsabilidade e custeio por parte do sindicato dos trabalhadores, com participação de empregadores e seus prepostos, se assim o desejarem, com duração máxima total de 2 (duas) horas, desde que a solicitação deste seja encaminhada através do sindicato patronal.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL À EMPRESA

As empresas permitirão, sem prejuízo da continuidade de seus trabalhos, o acesso de membros da diretoria do sindicato dos trabalhadores ou de prepostos devidamente credenciados, através de credencial que será, obrigatoriamente, emitida pelas entidades sindicais ora convenentes, com validade de 60 (sessenta) dias, contados da sua emissão, com o objetivo de propiciar a

fiscalização das normas de segurança vigentes, em especial as Normas Regulamentadoras NR-7, NR-9 e NR-18, em canteiros de obras da construção civil.

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - SESMT COMUM E SIPAT COMUNITÁRIA

As empresas de mesma atividade econômica, localizadas em um mesmo município, ou em municípios limítrofes, cujos estabelecimentos se enquadrem no Quadro II da NR-4, poderão constituir Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT COMUM, organizados pelo Sindicato Patronal correspondente ou pelas próprias empresas, tudo em consonância com o disposto no item 4.14.3 da NR-4, aprovada pela Portaria MT n. 3.214/78, com redação alterada pela Portaria MTE n. 17, de 01 de agosto de 2007.

31.1 - Por analogia ao item anterior, as empresas poderão realizar e participar de Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho – SIPAT COMUNITÁRIA, organizada pelo Sindicato Patronal, com a participação opcional do Sindicato dos Trabalhadores, tudo conforme art. 8º da CLT e item 5.3.1, “i” da NR-5, aprovada pela Portaria MT n. 3.214/78 e com redação da Portaria MTP nº 422, de 07 de outubro de 2021.

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

Relações Sindicais

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - REQUISIÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

A requisição de empregado dirigente sindical pelo Sindicato dos Trabalhadores deverá ser comunicada à empregadora, por escrito, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas

e mediante informações do período durante o qual o empregado permanecerá à disposição do Sindicato.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ESPECIAL

As empresas integrantes da categoria econômica, associadas ou não, recolherão, a título de "contribuição especial", aos cofres do Sindicato Patronal, importância equivalente a R$125,00 (cento e vinte e cinco reais) por empregado registrado na empresa no mês de maio de 2025. Eventuais oposições das empresas **não associadas** poderão ser apresentadas pelo e-mail sinduscon-nh@sinduscon-nh.org.br, no período de 23 a 27 de junho de 2024, mediante qualificação completa da empresa e do representante legal.

33.1. O recolhimento previsto no *caput* desta cláusula será efetuado em 5 (cinco) parcelas no valor de R$25,00 (vinte e cinco reais) cada, por empregado registrado, com vencimentos em até 18.07.2025, em até 20.08.2025, em até 19.09.2025, em até 20.10.2025 e em até 19.11.2025, sob pena de incidência das penalidades previstas na cláusula 35ª.

33.2. Esta "contribuição especial" é limitada a um máximo de R$12.437,11 (doze mil quatrocentos e trinta e sete reais e onze centavos) e a um mínimo de R$414,21 (quatrocentos e quatorze reais e vinte e um centavos) por empresa, sendo que aquelas com menos de 4 (quatro) empregados ou mesmo sem empregados, recolherão o valor mínimo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

As empresas descontarão de todos os integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Novo Hamburgo, sócios e não sócios, atingidos ou não pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, devidamente aprovada pela assembleia geral dos trabalhadores, nos termos da alínea “e” do artigo 513 da CLT, da Súmula 86 do E. TRT4, e do Tema 935/STF, a importância equivalente a **3% do salário base de cada empregado nos meses de junho e de novembro de 2025**, limitado, cada um dos descontos, a R$120,00 (cento e vinte reais), contribuição que se destina ao ressarcimento das despesas referentes à negociação exitosa, traduzida em benefícios econômicos, sociais e jurídicos, favorecendo todos que integram a categoria na base territorial.

34.1. Os valores deverão ser recolhidos aos cofres da entidade sindical laboral convenente em até 10 (dez) dias após os efetivos descontos.

34.2. Conforme deliberação da assembleia geral de empregados, devida e expressamente convocada para tal finalidade, nos termos dos fundamentos exarados no julgamento do

ARE1018459/STF e do Tema em Repercussão Geral nº 935/STF, o valor referido no *caput* será descontado do funcionário, desde que não haja sua oposição, a qual deverá ser manifestada, por escrito, de forma simples, no prazo de 23 a 27 de Junho, na sede do sindicato profissional, no horário entre 8h às 11h30min e das 13h às 18h30min.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ATRASOS NO RECOLHIMENTO

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

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - COMUNICADOS OFICIAIS DOS SINDICATOS

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - COMPROMISSO

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONDIÇÕES DA CONCILIAÇÃO – PRINCÍPIOS DA COMUTATIVIDADE E DO CONGLOBAMENTO

Esta Convenção Coletiva de Trabalho foi resultado de ampla negociação coletiva, em momento de muitas dificuldades para as categorias convenentes e visou o equilíbrio destas dificuldades. Assim, o disposto nas cláusulas 3ª, 4ª, 5ª, 7ª, 8ª, 9ª, 12ª, 14ª, 16ª, 20ª, 21ª, 22ª, 28ª, 34ª e 36ª se constituem em vantagens não previstas em lei aos integrantes da categoria profissional e as

cláusulas 10ª, 15ª, 17ª, 19ª, 20ª e 33ª se constituem em contrapartida às empresas da categoria econômica, em sintonia com os princípios da comutatividade e do conglobamento.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

As partes, de comum e expresso acordo, se comprometem, até 30.04.2026, a implementar Comissão de Conciliação Prévia, nos termos do artigo 625-D, da CLT, incluído pela Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000, com atribuições previstas em Regimento Interno, inclusive para Certidão de Quitação anual de débitos.

39.1. Os documentos de constituição e funcionamento deverão ser anexados a esta Convenção Coletiva de Trabalho através de Termo Aditivo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

As partes se comprometem, até 30.04.2026, a contratar peritos para realização de laudos de insalubridade de atividades determinadas, com vistas a determinar o enquadramento do grau de insalubridade, nos termos do inciso XII do artigo 611-A, da CLT, instituído pela Lei 13.467/2017.

40.1. Após a conclusão dos estudos, o enquadramento do grau de insalubridade deverá fixado através de termo aditivo a esta Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DO EMPREGADO MOTORISTA

Considerando o disposto no artigo 235-C, “caput” e em seu parágrafo 17º, da CLT, fica facultada, no âmbito das entidades sindicais convenentes, a prorrogação da jornada diária dos empregados motoristas em até 4 (quatro) horas extraordinárias, bem como a plena aplicabilidade da faculdade prevista no parágrafo 6º, do artigo 235-D, da CLT.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DIVERGÊNCIAS

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

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DIREITOS E DEVERES

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

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PENALIDADES

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

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

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

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DEPÓSITO PARA FINS DE REGISTRO E ARQUIVO

Compromete-se o segundo convenente (Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Novo Hamburgo), a promover o depósito do requerimento de registro (Sistema Mediador) da presente Convenção Coletiva de Trabalho, para fins de registro e arquivo, na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado do Rio Grande do Sul, consoante dispõe o artigo 614, da Consolidação das Leis do Trabalho e o art. 292º da Portaria MTP nº 671, de 08 de novembro de 2021.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DECLARAÇÕES

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

}

ALEXANDRE DE ANDRADE ISOPPO
Presidente
SINDICATO DAS INDUSTRIAS DA CONSTRUCAO E DO MOBILIARIO DE NOVO HAMBURGO

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

ANEXOS
ANEXO I - ATA

Anexo (PDF)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço http://www.mte.gov.br.