

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS000459/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 07/03/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR000933/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.101545/2023-90
DATA DO PROTOCOLO: 06/03/2023

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

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DA CONSTRUCAO E DO MOBILIARIO DE SAO LEOPOLDO, CNPJ n. 88.368.592/0001-40, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RODRIGO CESAR KOEBE WEISSHEIMER;

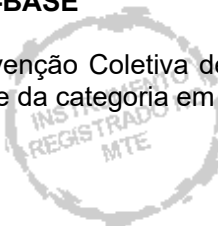
E

FEDERACAO DOS TRAB INDUST CONST MOBIL ESTADO RIO G SUL, CNPJ n. 92.963.974/0001-99, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE SIRLON OLIVEIRA RIBEIRO;

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 janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissionais compreendidos no 3º Grupo Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário, do Plano da CNTI**, com abrangência territorial em **Araricá/RS, Campo Bom/RS, Nova Hartz/RS e Sapiranga/RS**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

Fica estabelecido para vigorar a partir de 1º.01.2023, um Salário Normativo, para qualquer empregado, exercente de qualquer função, no valor de R\$7,16 (sete reais e dezesseis centavos) por hora, na admissão.

03.1. Aos empregados que exerçam as funções a seguir discriminadas, é garantido um Salário Normativo nos valores e condições adiante especificados:

a - Para os exercentes da função de "Servente de Construção Civil", no valor de R\$7,36 (sete reais e trinta e seis centavos) por hora, na admissão.

b - Para os exercentes das funções de "Condutor de Caminhão Basculante", "Operador de Máquinas Rodoviárias", "Auxiliar de Marceneiro" e "Montador de Rede", no valor de R\$7,36 (sete reais e trinta e seis centavos) por hora, na admissão.

c - Para os exercentes das funções de "Pedreiro Oficial", "Ferreiro Oficial", "Carpinteiro Oficial", "Eletricista Oficial", "Eletricista de Rede", "Operador de Guindauto", "Pintor Oficial", "Marmoreiro Oficial" e "Oficial de Serraria", no valor de R\$8,91 (oito reais e noventa e um centavos) por hora, na admissão.

d - Para os exercentes da função de Marceneiro Oficial, no valor de R\$10,93 (dez reais e noventa e três centavos) por hora, na admissão.

03.2. Ao Aprendiz, cotista do SENAI, contratado nos termos do Decreto nº 5.598, de 1º.12.2005, é assegurado um salário normativo admissional no valor de R\$5,93 (cinco reais e noventa e três centavos) por hora.

03.2.1. 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.

03.3. Estes salários não serão considerados, em nenhuma hipótese, "salário profissional" ou substitutivo do salário mínimo legal, nem mesmo para fins de incidência de adicional de insalubridade, assim como não serão corrigidos quando da majoração do salário mínimo legal.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - MAJORAÇÃO SALARIAL

Em 1º de janeiro de 2023, os empregados, integrantes da categoria profissional representada pela Federação dos Trabalhadores convenientes e com atuação nas empresas enquadradas na categoria econômica representada pelo Sindicato Patronal, localizadas nos municípios constantes na cláusula segunda supra, terão seus salários, resultantes do estabelecido na Cláusula nº 04 da Convenções Coletivas de Trabalho com vigência a partir de 1º.01.2022, protocolada junto à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego sob o nº 10264.100455/2022-09 e registrada sob o nº RS000153/2022, majorados em 6,50% (seis inteiros e cinquenta centésimos por cento);

04.1. Os empregados admitidos a partir de 1º.01.2022 terão seus respectivos salários admissionais majorados na mesma proporção do salário do exercente do mesmo cargo ou função, de modo a que reste sempre preservada a hierarquia salarial; em se tratando de empregado sem paradigma ou de empresa constituída e em funcionamento após 1º.01.2022, o salário admissional será reajustado à razão de 1/12 (um doze avos) da majoração salarial estabelecida no *caput* desta cláusula, multiplicado pelo número de meses ou fração superior a 15 (quinze) dias transcorridos desde a admissão, de acordo com a seguinte tabela:

Admissão	Meses/avos	%
até 17.01.2022	12	6,50%
18.01.2022 15.02.2022	11	5,958%
16.02.2022 17.03.2022	10	4,417%
18.03.2022 16.04.2022	9	4,875%
17.04.2022 17.05.2022	8	4,333%
18.05.2022 16.06.2022	7	3,792%
17.06.2022 16.07.2022	6	3,250%
17.07.2022 17.08.2022	5	2,708%
18.08.2022 16.09.2022	4	2,167%
17.09.2022 17.10.2022	3	1,625%
18.10.2022 16.11.2022	2	1,083%
17.11.2022 17.12.2022	1	0,542%

04.2. Serão compensadas todas as majorações salariais concedidas a contar de 1º.01.2022, inclusive, salvo as não compensáveis, definidas como tal pela antiga Instrução nº 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, ajustada de forma transacional, quita integralmente a inflação medida no período revisando.

04.7. As diferenças remuneratórias decorrentes do estabelecido nesta convenção, deverão ser satisfeitas juntamente com os salários do mês de fevereiro de 2023 ou, o mais tardar, do mês de março de 2023, sem quaisquer ônus às empresas.

CLÁUSULA QUINTA - EMPRESAS COM OBRAS EM MAIS DE UMA LOCALIDADE

As empresas que realizem obras em mais de uma localidade, observarão, em relação aos empregados contratados na obra, as disposições normativas, inclusive relativas a reajustes salariais e desconto assistencial, pertinentes à localidade onde a obra encontra-se situada. Os empregados que, em face da natureza das atividades desenvolvidas, prestem serviços em obras situadas em mais de uma localidade, serão considerados como empregados da matriz, para efeito de aplicação das disposições normativas, inclusive no que respeita a reajustes salariais e desconto assistencial.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS - ADIANTAMENTO

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

06.1. O pagamento de salários, quando efetuado em sextas-feiras ou em vésperas de feriados, deverá sê-lo em moeda corrente nacional.

06.2. As empresas deverão conceder um adiantamento quinzenal aos empregados que recebam seus salários por mês.

SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA

CLÁUSULA SÉTIMA - TAREFEIROS

As empresas pagarão a seus empregados "tarefeiros" as horas em que, por culpa delas, esses não puderem executar suas tarefas, pagamento esse que será feito de acordo com a média de tarefas realizadas no mês em relação às horas efetivamente trabalhadas.

07.1. Na ocorrência da hipótese e sempre que houver determinação da empresa, o empregado deverá executar serviços relacionados ou assemelhados à sua função contratual.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA OITAVA - 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 10.820/2003, 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, alimentação e empréstimos.

08.1. 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.

08.2. 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.

08.3. 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.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA NONA - CONTRATO DE TRABALHO - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão a seus empregados cópias dos recibos de pagamento por estes firmados, contendo a identificação da empresa e a discriminação das importâncias pagas e dos descontos efetuados, bem como dos instrumentos de contrato e distrato.

09.1. A redução do horário noturno e o respectivo adicional salarial poderão ser pagos sob um único título.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA - GRATIFICAÇÃO NATALINA - FÉRIAS

Para os empregados que requeiram, até o momento em que receberem o "aviso de férias", as empresas concederão, juntamente com o pagamento relativo às férias, o adiantamento correspondente à primeira parcela da gratificação natalina (13º salário), adiantamento este previsto na Lei nº 4.749 e que dirá respeito apenas à gratificação natalina correspondente ao ano em que tiver início o gozo do período de férias.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CESTA BÁSICA NATALINA

As empresas concederão aos seus empregados ativos, no mês de dezembro de 2023, uma cesta básica de alimentos, a ser entregue até dia 20 de dezembro de 2023.

11.1. O fornecimento da cesta básica com gêneros no valor equivalente a, no mínimo R\$200,00 (duzentos reais), poderá ser substituído por Vale-Alimentação (cartão ou abono pecuniário) e não integra a remuneração do empregado, não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário e não incorpora ao contrato de trabalho.

11.2. As empresas que concedem benefício mais vantajoso ficam dispensadas do cumprimento do disposto nesta cláusula.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE TRANSPORTE

As empresas, a seu exclusivo critério, poderão reduzir o percentual da participação do empregado no custeio do vale-transporte até a zero, ou substituir a concessão de vale-transporte pela implantação de sistema que proporcione o deslocamento gratuito para o empregado, no trajeto residência-empresa e vice-versa, nos moldes do disposto no art. 4º, do Decreto nº 95.247/1987.

12.1. Fica esclarecido que, de acordo com o disposto na Lei nº 7.418/1985 e no Decreto nº 95.247/1987, o valor correspondente ao transporte fornecido gratuitamente ao empregado, ou custeado parcial ou integralmente pela empresa, não integrará sua remuneração para qualquer efeito.

12.2. Declaram as partes, com pleno conhecimento de causa, que nenhuma das empresas que integram a categoria econômica representada pelo Sindicato Patronal está situada em local de difícil acesso ou não servido por transporte público regular.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO

Aos empregados que estejam matriculados e frequentando estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido, em curso regular, as empresas concederão uma ajuda de custo semestral, não integrável ao salário, em valor equivalente a 1/4 (um quarto) do menor salário normativo em cada vez, a ser paga até 31 de março de 2023 e até

31 de outubro de 2023, relativas ao primeiro e segundo semestres do ano civil, respectivamente.

13.1. Para fazer jus à vantagem prevista no "caput" desta cláusula, o empregado interessado deverá, até 15 de março e 15 de outubro de 2023, respectivamente, apresentar à empresa documento comprobatório da efetivação da matrícula ou equivalente, bem como comprovante de frequência, com relação ao auxílio educação a ser pago até 31 de outubro de 2023.

13.2. Caso o empregado não seja estudante, a vantagem poderá ser concedida a 1 (um) filho do mesmo empregado, menor e que não trabalhe, que preencha os requisitos constantes no *caput* desta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO - CONTRIBUINTE

Reconhecendo a importância da negociação coletiva que resulta em regulamento específico trazendo melhores condições de trabalho ao obreiro e de produtividade ao empreendedor, à pedido do Sindicato Profissional, fica estipulado que o "Auxílio Educação" previsto na cláusula 13ª (décima terceira) supra, para o trabalhador contribuinte do Sindicato Profissional, será extensivo a até 2 (dois) filhos menores de idade desde que matriculados e frequentando estabelecimento de ensino oficial ou em curso regular, mantidos os valores e a forma de pagamento da referida cláusula.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do(a) empregado(a), a empregadora pagará à sua (seu) esposa(o) e, na falta desta, aos dependentes habilitados perante a Previdência Social, mediante apresentação do comprovante fornecido por este órgão, o valor de R\$2.309,24 (dois mil, trezentos e nove reais e vinte e quatro centavos) a título de auxílio funeral.

15.1. O auxílio funeral previsto nesta cláusula terá o valor de R\$3.462,68 (três mil, quatrocentos e sessenta e dois reais e sessenta e oito centavos), na hipótese de morte decorrente de acidente do trabalho, exceto os de trajeto.

15.2. Ficam excluídas desta obrigação as empresas que mantenham ou venham a manter seguro de vida para seus empregados, cuja parcela subsidiada do prêmio assegure indenização em valor igual ou superior aos ora estabelecidos.

15.3. Na falta de designação do(s) beneficiário(s) pela Previdência Social, o *auxílio funeral* será pago ao(s) dependente(s) constante(s) na ficha de registro do empregado.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO NA CTPS

As empresas deverão anotar na CTPS a função efetivamente exercida pelo empregado.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 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.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES CONTRATUAIS

Inobstante a legislação não exija a homologação de rescisões de contratos de trabalho, os Sindicatos convenientes recomendam que as rescisões de contratos sejam homologadas pelo Sindicato de Trabalhadores.

18.1. Por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, independentemente do tempo de vigência, as empresas fornecerão aos empregados a segunda via, ou cópia, do recibo de quitação e, em se tratando de empregado menor de 18 (dezoito) anos ou analfabeto, a quitação deverá ser assistida e homologada pelo Sindicato dos Trabalhadores.

18.2. Na hipótese de recusa em homologar alguma rescisão contratual, o Sindicato dos Trabalhadores deverá informar à empresa, por escrito, sua decisão.

18.3. Não comparecendo, o empregado, para receber as parcelas rescisórias, no dia e hora marcados, o Sindicato dos Trabalhadores atestará, por escrito, a presença da empresa e a ausência do empregado.

18.4. A homologação de rescisões contratuais por justa causa não implicará em admissão, pelo empregado, da falta que lhe é imputada.

18.5. No ato da assistência homologatória a empresa deverá apresentar todos os documentos para a conferência dos cálculos rescisórios, bem como os comprovantes de pagamento da Contribuição Assistencial, do último ano, dos dois Sindicatos (Patronal e de Trabalhadores).

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AVISO PRÉVIO - DISPENSA DO CUMPRIMENTO

Se o empregado, no curso do aviso prévio concedido pela empregadora, solicitar o seu imediato desligamento, a empresa deverá atendê-lo, cessando, no momento, o contrato de trabalho e o pagamento dos dias restantes do pré-aviso.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO - REDUÇÃO DA JORNADA

Fica assegurado ao empregado, quando receber a comunicação de aviso prévio, o direito de escolher a forma de redução do horário de trabalho durante o respectivo prazo, isto é, se no início ou fim do expediente, ou, ainda, em dias corridos.

CONTRATO A TEMPO PARCIAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

Estabelecem as partes a plena aplicabilidade da Lei nº 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 § 3º, do art. 4º, da Lei nº 9.601/1998;

c) o número de empregados contratados na forma dessa cláusula fica limitado aos percentuais estabelecidos no art. 3º, da Lei nº 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.

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

Para fins do estabelecido no art. 58-A da CLT, em especial no §2º, com a redação dada pela Lei nº 13.467, de 13.07.2017, fica ajustado que a opção do empregado que, admitido para trabalhar carga horária normal, desejar passar a laborar em regime de trabalho de tempo parcial, a opção deverá ser manifestada perante a empresa, através de simples comunicação por escrito.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADOS CONTRATADOS EM OUTRAS LOCALIDADES

Fica assegurado ao empregado contratado em outra localidade e que tenha tido a passagem de vinda paga pela empregadora, o direito de receber a passagem de volta a sua localidade de origem, caso o contrato de trabalho seja rescindido sem justo motivo, por iniciativa da empregadora.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TRANSFERÊNCIA DE LOCAL DE TRABALHO

Quando o trabalhador for transferido de local de trabalho, qualquer acréscimo na despesa de passagem deverá ser indenizado pela empregadora.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação e comprovação da gravidez à empresa e até 5 (cinco) meses após o parto.

25.1. Esta garantia poderá ser transacionada entre as partes, desde que judicialmente ou com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores ou da Fiscalização do Trabalho.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

As empresas que optarem pelo regime de compensação total ou parcial dos sábados, poderão ultrapassar a duração normal de 8 (oito) horas diárias, até o máximo legal permitido, visando a compensação de horas não trabalhadas, sem que este acréscimo seja considerado como horas extras; no tocante a menores, deverá haver autorização médica, de profissional contratado pela empresa, por médico credenciado através de convênio mantido pela empresa ou por médico credenciado pelo INSS, podendo inclusive, na falta destes, a autorização ser dada por médico da entidade sindical, cujas despesas serão custeadas pela empresa interessada.

26.1. Em adequação ao estipulado no "caput", fica estabelecido que os feriados que ocorrerem de segundas a sextas-feiras, assim como os atestados médicos e odontológicos apresentados pelo empregado de segundas a sextas-feiras, serão pagos na base das horas que seriam trabalhadas; em compensação, os feriados que ocorrem aos sábados, assim como atestados médicos ou odontológicos relativos a sábados, não gerarão qualquer direito pecuniário ao empregado, de forma que o empregado com frequência integral na semana tenha direito a receber, sempre, o equivalente a 44 (quarenta e quatro) horas.

26.2. Por ser do interesse de ambas as categorias a manutenção do regime de compensação de horários para supressão do trabalho aos sábados, os Sindicatos convenientes o estabelecem para vigorar mesmo em atividades insalubres e independentemente de autorização administrativa, nos termos do inciso II do artigo 64 da Portaria MTP nº 671, de 08 de novembro de 2021, ajustando, também, que a realização de horas extraordinárias, mesmo que de modo habitual ou aos sábados, não descaracteriza ou invalida esse regime horário.

26.3. 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 em ocasiões especiais como as de Natal, Ano Novo, Carnaval, etc.

27.1. Para a efetivação do ora estipulado, deverá haver adesão mínima de 75% (setenta e cinco por cento) dos empregados, comprovável em documento que contenha as assinaturas dos empregados.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

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

28.02. 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.

28.03. 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.

28.04. 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.

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

28.04.1.1. 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;

28.04.1.2. 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.

28.05. 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.

28.06. 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 VIGÉSIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO HÍBRIDA

Observadas as disposições sobre compensação de jornada (26ª, 27ª e 28ª), 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, cujas atividades sejam compatíveis com tal regime, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação.

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

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

29.2. O empregado deverá desempenhar suas atividades de acordo a determinação e com as atribuições ajustadas pelo 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.

29.3. 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 acordo;

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.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - COMPENSAÇÕES CUMULATIVAS

As possibilidades e faculdades estipuladas nas cláusulas 26ª a 29ª 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, nos termos do inciso II do art. 64 da Portaria MTP nº 671, de 08 de novembro de 2021.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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.

31.1. 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.

31.2. 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.

31.3. 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - REGISTRO DE HORÁRIO E SISTEMA ELETRÔNICO DE CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

Nas empresas não obrigadas a manter registros mecânicos de ponto ou em obras de construção civil, deverá haver livro ponto ou planilha, devidamente conferidos pelo empregado por ocasião do pagamento dos salários respectivos.

32.1. As empresas ficam autorizadas a utilizar os sistemas de registro eletrônico de ponto previstos na Seção IV 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).

32.2.1. 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.

32.2.2. 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.

32.3. As empresas poderão estabelecer por acordo escrito com seus empregados o registro de ponto por exceção e para aqueles exercentes de função de SUPERVISÃO (gerentes, coordenadores, supervisores e chefes de setores) a dispensa do registro.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CARTÃO PONTO - TOLERÂNCIA

Visando a comodidade dos trabalhadores e a faculdade prevista no art. 611-A, em especial nos incisos I e X, as empresas poderão permitir a marcação do ponto até 10 (dez) minutos antes e depois dos horários previstos para início e fim de cada turno de trabalho, sem que tal possa ser considerado como tempo à disposição ou justificar a alegação de serviço extraordinário.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIAS TEMPORÁRIAS DO ESTUDANTE

As empresas abonarão os períodos de ausência dos empregados estudantes, exclusivamente para a prestação de exames, desde que os mesmos estejam matriculados em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecido e os exames se realizem em horário conflitante com seu turno de trabalho. O empregado, para gozar deste benefício, deverá avisar o empregador com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, obrigado, ainda, a comprovar posteriormente o fato.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

35.1. 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.

35.2. 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.

35.3. 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.

35.4. As empresas poderão conceder férias individuais a seus empregados, a seu pedido, por antecipação e antes de completado o respectivo período aquisitivo, considerando-se, na hipótese, como quitado o período gozado.

35.5. Em ocorrendo feriado em quarta-feira e, caso o empregado requeira, a empresa fica autorizada a conceder férias, individuais ou coletivas, com início na segunda-feira, ante o disposto no parágrafo 3º do art. 134 da CLT.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CANTEIROS DE OBRA

As empresas fornecerão água potável, instalações sanitárias e material de primeiros-socorros nos canteiros de obra com mais de 20 (vinte) empregados.

UNIFORME

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO

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.

37.1. 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 frequência, 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 TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

38.01. Por analogia ao previsto no caput, 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.

38.02. 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 Gerência Regional do Trabalho/MTP.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas reconhecerão validade aos atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais contratados pelo Sindicato dos Trabalhadores, enquanto vigorar o convênio com o INSS.

39.1. Nas empresas que mantiverem serviço médico, próprio ou em convênio, caberá a este serviço, exclusivamente, o abono de ausências ao trabalho por motivo de moléstia.

39.2. É estabelecida a proibição de as empresas efetuarem anotações relativamente a atestados médicos e odontológicos nas CTPSs de seus empregados.

PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO

Os limites estabelecidos na NR-7, mais especificamente em seu item nº 7.3.1.1 são ampliados para até 50 (cinquenta) empregados, nas empresas enquadradas no grau de risco 1 ou 2, segundo o quadro I da NR-4, e para até 20 (vinte) empregados, nas empresas enquadradas no grau de risco 3 ou 4 do Quadro citado, conforme facultado pela Portaria MTb/SSST nº 8/1996.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PRIMEIROS SOCORROS

As empresas ficam obrigadas a manterem em seus canteiros de obras ou fábricas materiais necessários ao atendimento, como "primeiros socorros", a seus empregados acidentados.

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATAÇÃO DE SUBEMPREITEIRO

Na contratação de subempreiteiro de mão-de-obra, as empresas contratantes deverão exigir certidão negativa emitida pelos Sindicatos de Trabalhadores e Patronal, que comprove o recolhimento regular da Contribuição Sindical, sob pena de responder diretamente pelas contribuições não recolhidas no período contratado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DESCONTO ASSISTENCIAL

As empresas descontarão de todos os seus empregados integrantes da categoria profissional representada pela Federação dos Trabalhadores conveniente, beneficiados ou não pelo disposto nesta convenção, por expressa exigência e sob a inteira responsabilidade da entidade laboral, importância correspondente a 2% (dois por cento) dos salários vigentes nos meses de março, abril, julho, agosto, outubro e dezembro de 2023, recolhendo ditas importâncias aos cofres da Federação, até o décimo dia do mês subsequente a cada desconto. Destina-se a quantia assim arrecadada à manutenção da assistência já prestadas pela entidade laboral ora acordante aos trabalhadores de sua categoria.

43.1. O desconto previsto no *caput* da presente cláusula subordina-se à não oposição do empregado, manifestada perante a respectiva entidade de forma individual, expressa (a punho), contendo data e assinatura do empregado, no período de 20.03.2023 a 1º.04.2023. Após realizado o protocolo de recebimento pela entidade, deverá ser encaminhada cópia para a empregadora. Os empregados vinculados à Federação dos Trabalhadores poderão apresentar a oposição por correios (e-carta ou com AR), de forma individual e expressa, com postagem até o mesmo prazo.

43.2. A Federação dos Trabalhadores se compromete a, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, a contar do término do prazo estipulado no item anterior, informar por escrito à empresa, conforme o caso, sob pena de, em não o fazendo, ressarcir o valor descontado do trabalhador que se opôs à contribuição assistencial.

43.3. O não recolhimento no prazo fixado acarretará os acréscimos de correção monetária, mais juros de mora à taxa de 1% (um por cento) ao mês e de multa de 5% (cinco por cento), cumulativamente.

43.4. As entidades acordantes se comprometem em informar o cadastro de empresas existentes em suas bases territoriais.

43.5. Na eventualidade de alguma empresa da categoria econômica ser demandada judicialmente por trabalhadores integrantes da categoria profissional visando o ressarcimento do valor referido na presente cláusula, poderá a empresa requerer em sua defesa a denúncia à lide da Federação dos Trabalhadores, para que este venha responder pela demanda no tocante ao referido ressarcimento. Na ocorrência disso, aceita a entidade sindical laboral, desde já, a sua condição de responsável pela devolução do desconto reclamado, no caso de condenação da empresa, desde que tenha o empregador procedido a efetiva defesa judicial.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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\$116,61 (cento e dezesseis reais e sessenta e um centavos) por empregado registrado, na data em que deverá ocorrer cada recolhimento. Entende-se por empregado registrado aquele com contrato de trabalho em vigor nas datas em que deverá ocorrer cada recolhimento, conforme especificado no item 44.1, infra.

44.1. O recolhimento previsto no "caput" desta cláusula será efetuado em três parcelas iguais de R\$38,87 (trinta e

oito reais e oitenta e sete centavos), por empregado registrado, com vencimento em 31 de março, 30 de junho e 30 de setembro de 2023.

44.2. Esta "contribuição especial" é limitada a um máximo de R\$51.972,00 (cinquenta e um mil novecentos e setenta e dois reais) e a um mínimo de R\$193,83 (cento e noventa e três reais oitenta e três centavos) por empresa, sendo que aquelas com menos de 2 (dois) empregados ou mesmo sem empregados, recolherão a título de contribuição especial o valor mínimo.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - COMUNICADOS OFICIAIS DO SINDICATO

As empresas deverão providenciar local adequado para afixação de avisos e informes de interesse do Sindicato dos Trabalhadores.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 a 6, 9ª a 15ª, 18ª a 20ª, 23ª a 25ª, 30ª a 33ª, 36ª, 38ª, 40ª e 43ª se constituem em vantagens não previstas em lei aos integrantes da categoria profissional e as cláusulas 26ª a 30ª, 38ª e 44ª se constituem em contrapartida às empresas da categoria econômica, em sintonia com os princípios da comutatividade e do conglobamento.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DIREITOS E DEVERES

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

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DIVERGÊNCIAS

Eventuais divergências oriundas da aplicação ou alcance do disposto nesta Convenção serão dirimidas pela Justiça do Trabalho, reconhecendo as partes convenentes, com inteiro conhecimento de causa, a prevalência desta Convenção Coletiva de Trabalho sobre eventuais Acordos Coletivos.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PENALIDADES

No caso de descumprimento, por qualquer das partes, inclusive pelos empregados beneficiados, de alguma das disposições contidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, haverá a incidência da multa que houver sido especificada nas cláusulas supra.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DEPÓSITO PARA FINS DE REGISTRO E ARQUIVO

Compromete-se o primeiro Convenente (Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Rio Grande do Sul) 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 Ministério do Trabalho e Emprego no Estado do Rio Grande do Sul, consoante dispõe o art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho e o art. 13º da IN/SRT/MTE nº 16, de 15 de outubro de 2013.

}

RODRIGO CESAR KOEBE WEISSHEIMER
PRESIDENTE
SINDICATO DAS INDUSTRIAS DA CONSTRUCAO E DO MOBILIARIO DE SAO LEOPOLDO

JOSE SIRLON OLIVEIRA RIBEIRO
PRESIDENTE
FEDERACAO DOS TRAB INDUST CONST MOBIL ESTADO RIO G SUL

ANEXOS **ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.