CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS002852/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 14/08/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR045267/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.206848/2026-41
DATA DO PROTOCOLO: 13/08/2026

Confira a autenticidade no endereço http://mediador.trabalho.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). RICARDO DE ARAUJO RAMOS;

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 2026 a 30 de abril de 2027 e a data-base da categoria em 01º de maio.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

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 **Dois Irmãos/RS, Estância Velha/RS e Ivoti/RS**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

A contar de **1º de maio de 2026**, 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$7,62 (sete reais e sessenta e dois centavos) por hora, o qual será elevado para R$8,47 (oito reais e quarenta e sete centavos) por hora, no primeiro dia do mês seguinte ao que o empregado completar 90 (noventa) dias de serviço na empresa. Em **1º de julho de 2026** estes valores serão elevados para R$7,66 (sete reais e sessenta e seis centavos) por hora e R$8,51 (oito reais e cinquenta e um centavos) por hora, respectivamente.

03.01. Para os exercentes das funções de *Pedreiro Meio-Oficial*, *Ferreiro Meio-Oficial*, *Carpinteiro Meio- Oficial*, *Pintor Meio-Oficial* e *Eletricista Meio-Oficial*, R$8,90 (oito reais e noventa centavos) por hora, a partir da admissão. Em **1º de julho de 2026** este valor será elevado para R$8,94 (oito reais e noventa e quatro centavos) por hora.

03.02. Para os exercentes das funções de *Pedreiro Oficial*, *Ferreiro Oficial*, *Carpinteiro Oficial*, *Pintor Oficial, Eletricista Oficial,* o salário normativo será de R$10,23 (dez reais e vinte e três centavos) por hora, a partir da admissão. Em **1º de julho de 2026** este valor será elevado para R$10,28 (dez reais e vinte e oito centavos) por hora.

03.03. Para os exercentes das funções de Marceneiro Oficial, o salário normativo será de R$12,58 (doze reais e cinquenta e oito centavos) por hora, a partir da admissão. Em **1º de julho de 2026** este valor será eleva R$12,63 (doze reais e sessenta e três centavos) por hora.

03.04 - Ao aprendiz, contratado nos termos do Decreto nº5.598, de 1º.12.2005, com vistas a dirimir e controvérsias, é assegurado um salário normativo no valor de R$7,38 (sete reais e trinta e oito centavos) por hora. O

valor do salário normativo não poderá ser inferior, em qualquer época, ao Salário Mínimo Nacional.

03.04.01 - 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.

03.05 - Estes 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, assim como não serão corrigidos quando da majoração do salário mínimo legal.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - MAJORAÇÃO 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, com exceção das categorias específicas de "Indústria de Olaria e Cerâmica para Construção", de Indústria do Cimento" e de "Indústria de Construção de Estradas", as quais estão organizadas em Sindicatos específicos, admitidos até 30.04.2025, terão os seus salários de 1º de maio de 2025, resultantes do estabelecido na cláusula quarta da Convenção Coletiva de Trabalho registrada sob o nº RS001780/2025 – processo nº 10264.204627/2025-57, como previsto em seu item 4.7, com vigência a partir de 1° de maio de 2025, majorados:

a) Em **1º de maio de 2026** na base de 4,11% (quatro inteiros e onze centésimos por cento) a incidir sobre a parcela de até R$6.516,40 (seis mil e quinhentos e dezesseis reais e quarenta centavos) dos salários fixados por mês ou R$26,62 (vinte e seis reais e sessenta e dois centavos) nos salários fixados por hora, o que corresponde a uma majoração máxima de R$268,40 (duzentos e sessenta e oito reais e quarenta centavos) nos salários mensais ou de R$1,22 (um real e vinte e dois centavos) nos salários fixados por hora;

b) Em **1º de julho de 2026**, com a automática compensação da majoração prevista na alínea anterior (de 1º de maio), em 4,60% (quatro inteiros e sessenta centésimos por cento), a incidir sobre até a mesma parcela antes fixada, o que corresponde a uma majoração máxima (limite) de R$299,20 (duzentos e noventa e nove reais e vinte centavos) no salário mensal e de R$ 1,36 (um real e trinta e seis centavos) no salário por hora.

04.1 - Os empregados admitidos após 1°.05.2025 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	% em 1º de maio	Limite R$/mês	% em 1º de julho	Limite R$/mês
Até 17.05.2025	12	4,11%	268,40	4,60%	299,20
18.05.2025 16.06.2025	11	3,77%	246,03	4,22%	274,27
17.06.2025 16.07.2025	10	3,42%	223,67	3,83%	249,33
17.07.2025 17.08.2025	9	3,08%	201,30	3,45%	224,40
18.08.2025 16.09.2025	8	2,74%	178,93	3,07%	199,47
17.09.2025 17.10.2025	7	2,40%	156,57	2,68%	174,53
18.10.2025 16.11.2025	6	2,05%	134,20	2,30%	149,60
17.11.2025 17.12.2025	5	1,71%	111,83	1,92%	124,67
18.12.2025 17.01.2026	4	1,37%	89,47	1,53%	99,73
18.01.2026 15.02.2026	3	1,03%	67,10	1,15%	74,80
16.02.2026 17.03.2026	2	0,68%	44,73	0,77%	49,87
18.03.2026 16.04.2026	1	0,34%	22,37	0,38%	24,93

04.2 - Serão compensadas todas as majorações salariais concedidas a contar de 1°.05.2025, 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 4,60% (quatro inteiros e sessenta centésimos por cento), ou o resultante da aplicação do item 04.1., conforme o caso.

CLÁUSULA QUINTA - DIFERENÇAS REMUNERATÓRIAS

As diferenças remuneratórias poderão ser satisfeitas juntamente com a folha de pagamento do mês de agosto de 2026, sem qualquer ônus para as empresas.

CLÁUSULA SEXTA - 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 SÉTIMA - CONTRATO DE TRABALHO - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

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

07.1. As empresas que optarem por realizar os pagamentos via depósito bancário ficam desobrigadas de colher as assinaturas dos empregados nos recibos de pagamento.

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

CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO

Quando solicitado pelo empregado, as empresas concederão, entre o 15º (décimo quinto) e o 20º (vigésimo) dia após o pagamento dos salários, um adiantamento de 40% (quarenta por cento) do salário básico mensal vigente no mês anterior.

08.1. Os empregados que desejarem receber adiantamento salarial comunicarão essa circunstância à empregadora, por escrito, devendo adotar idêntico procedimento, na hipótese de que, posteriormente, não queiram ter concedido referido adiantamento.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA NONA - 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.

09.1 - 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.

09.2 - 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.

09.3 - 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 ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - CESTA BÁSICA NATALINA

As empresas concederão aos seus empregados ativos, no mês de dezembro de 2026, uma cesta básica de alimentos, a ser entregue até dia 20 de dezembro de 2026.

10.1. O fornecimento da cesta básica com gêneros no valor equivalente a, no mínimo R$240,00 (duzentos e quarenta 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.

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

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AJUDA DE CUSTO AO 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 (inclusive curso técnico), as empresas concederão um "auxílio escolar", como ajuda de custo, não integrável ao salário, em valor equivalente a 1/3 (um terço) do salário mínimo nacional, com vencimentos em 30.09.2026, referente ao segundo semestre letivo de 2026, e 27.02.2027, referente ao primeiro semestre letivo de 2027, decaindo do direito quem não requerer dentro destes meses, bastando para tal simples requerimento acompanhado de certificado de matrícula e frequência.

11.1 - 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*.

11.2 - Caso as empresas já concedam vantagem semelhante (auxílio escolar) mais benéfica ao empregado, ficam dispensadas do previsto nesta cláusula.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado, a empregadora pagará à sua esposa e, na falta desta, aos dependentes habilitados perante a Previdência Social, mediante apresentação do comprovante fornecido por este órgão, o valor de R$2.651,37 (dois mil, seiscentos e cinquenta e um reais e trinta e sete centavos) a título de auxílio funeral.

12.1. O auxílio funeral previsto nesta cláusula terá o valor de R$3.975,74 (três mil, novecentos e setenta e cinco reais e setenta e quatro centavos), na hipótese de morte decorrente de acidente do trabalho, exceto os de trajeto.

12.2. 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.

12.3. 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
DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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.

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 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.

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - EMPREGADOS CONTRATADOS EM LOCALIDADES DISTANTES

Os empregados contratados em outro Estado, ou em localidade distante mais de 100 (cem) quilômetros do local da prestação do serviço, terão direito a receber o valor correspondente à passagem de volta à sua localidade de origem, caso o contrato de trabalho tiver sido rescindido sem justo motivo.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO - DISPENSA DO CUMPRIMENTO

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.

16.1. 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

ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO NA CTPS

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

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

Será concedida garantia de emprego às empregadas gestantes, salvo nos casos de justa causa ou acordo para rescisão contratual, desde a confirmação e comprovação da gestação à empresa, unicamente mediante a apresentação de documento fornecido pelo Serviço de Pré-Natal do INSS, e até 5 (cinco) meses após a data do parto.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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.

19.1 - 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.

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

19.3 - 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.

19.4 - 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.

19.5 - 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.

19.6 - 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 21, infra.

19.7 - 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.

19.8. 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, e demais atividades compatíveis com o sistema, 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.

19.8.1. - As empresas poderão, alternativamente ao previsto no item 19.7, 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 VIGÉSIMA - 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.

20.1 - 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.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

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

21.02. 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.

21.03. 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.

21.04. 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.

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

21.04.1.1. 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;

21.04.1.2. 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.

21.05. 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.

21.06. 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 SEGUNDA - COMPENSAÇÕES CUMULATIVAS

As possibilidades e faculdades estipuladas nas cláusulas 19ª a 21ª 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO HÍBRIDA

Observadas as disposições sobre compensação de jornada (Cláusulas 19ª, 20ª, 21ª e 22ª), 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.

23.1. As regras, inclusive de segurança e saúde do trabalho, deverão ser estabelecidas de comum e expresso acordoatravés 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.

23.2. 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.

23.3. 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.

23.4. 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 QUARTA - INTERVALO INTRAJORNADA - REDUÇÃO

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.

24.1. 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 QUINTA - 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).

25.1. 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.

25.1.2. 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.

25.2. 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.

25.3. Visando a comodidade dos trabalhadores, as empresas poderão permitir a marcação do ponto até 10 (dez) minutos antes e após os horários previstos para início e término da jornada de trabalho, respectivamente, sem que essas marcações antecipada e posterior possa servir de base para alegação de serviço extraordinário.

25.3.1 - Fica estabelecida tolerância máxima de 30 (trinta) minutos mensais, para que os empregados atrasados sejam admitidos ao trabalho, limitados a três oportunidades mensais, com até 10 (dez) minutos cada.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 VIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS - INÍCIO E GRATIFICAÇÃO NATALINA

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.

27.1. 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.

27.2. 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.

27.3. 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.

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

27.5. Quando as férias forem concedidas no mês de dezembro, o pagamento da gratificação natalina deverá ser feito junto com o das férias.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CANTEIROS DE OBRA

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

EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

29.1 - 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.

RELAÇÕES SINDICAIS
ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - COMUNICADOS OFICIAIS DO SINDICATO

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

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 e do Tema 935/STF, a importância de R$ 40,00 (quarenta reais) no mês de setembro de 2026 e, mais R$ 40,00 (quarenta reais) no mês de novembro de 2026, 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**.**

31.1. Os valores deverão ser recolhidos aos cofres da entidade sindical laboral convenente, em até 10 (dez) dias após os efetivos descontos, sob pena da incidência de multa prevista de 10% (dez por cento).

31.2. 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, os valores referidos no *caput* serão descontados dos funcionários, desde que não haja oposição,

a qual deverá ser manifestada, por escrito, de forma simples, entre os dias 17/08/26 a 26/08/26, na sede do Sindicato Profissional, de segunda à quinta-feira, no horário das 08:00 às 11:30 e das 13:00 às 17:00 e na sexta-feira (21.08) das 08:00 às 11:30 e das 13:30 às 18:00.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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$133,50 (cento e trinta e três reais e cinquenta 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 32.1, infra.

32.1. O recolhimento previsto no "caput" desta cláusula será efetuado em três parcelas iguais de R$44,50 (quarenta e quatro reais e cinquenta centavos), por empregado registrado, com vencimento em 30 de setembro, 30 de outubro e 30 de dezembro de 2026.

32.2. Esta "contribuição especial" é limitada a um máximo de R$59.812,00 (cinquenta e nove mil oitocentos e doze reais) e a um mínimo de R$230,00 (duzentos e trinta reais) por empresa, sendo que aquelas com menos de 2 (dois)empregados ou mesmo sem empregados, recolherão a título de contribuição especial o valor mínimo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ATRASOS NOS RECOLHIMENTOS

O não recolhimento no prazo fixado, das importâncias mencionadas nas cláusulas 31 e 32, supra, acarretará a automática aplicação de multa de 10% (dez por cento) e mais juros de 1% (um por cento) ao mês, cumulativamente.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRATAÇÃO DE SUBEMPREITEIRO

Na contração de subempreiteiro de mão-de-obra, as empresas deverão exigir 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 8ª, 10ª, 11ª, 12ª, 15ª, 16ª, 18ª, 24ª, 26ª, 28ª, 29ª e 31ª se constituem em vantagens não previstas em lei aos integrantes da categoria profissional e as cláusulas 19ª a 23ª e 32ª 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 SEXTA - COMPROMISSO

O Sindicato dos Trabalhadores reconhece que os municípios integrantes de sua base territorial apresentam características distintas, isto é, que os municípios de Estância Velha, Ivoti e Dois Irmãos, nos quais o Sindicato Patronal tem base territorial, não apresentam as mesmas características econômicas que o município de Novo Hamburgo, comprometendo-se, então, a não pretender revisar, através de uma mesma ação de revisão de dissídio coletivo, condições estabelecidas para vigorarem no município de Novo Hamburgo e naqueles em que o Sindicato

Patronal tem base territorial e não invocar como precedente, em relação a esses municípios (Estância Velha, Ivoti e Dois Irmãos), condições que forem estabelecidas para vigorarem no município de Novo Hamburgo.

DISPOSIÇÕES GERAIS
MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DIVERGÊNCIAS

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

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA 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 nos itens supra.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - DECLARAÇÃO DE REGULARIDADE

Os Sindicatos convenentes declaram, para prevenir responsabilidades, haver observado todas as prescrições legais e as contidas em seus respectivos estatutos, pertinentes à celebração de Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DEPÓSITO PARA FINS DE REGISTRO E ARQUIVO

Compromete-se o primeiro 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 Superintendencia 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. 292 da Portaria MTP nº 671, de 08 de novembro de 2021.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - TRATAMENTO TRIBUTÁRIO DOS BENEFÍCIOS CONCEDIDOS

Os serviços de planos de assistência à saúde e os benefícios educacionais disponibilizados pelas empresas aos seus empregados, de qualquer modalidade, existentes ou que venham a ser implementados na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, produzem os efeitos legais para os fins da legislação tributária introduzida pela Lei Complementar nº 214/2025, notadamente em seu inciso IV, letras “f” e “g”, do artigo 57 (conforme redação conferida pela Lei Complementar nº 227/2026) e demais disposições aplicáveis.

}

RICARDO DE ARAUJO RAMOS
PRESIDENTE
SINDICATO DAS INDUSTRIAS DA CONSTRUCAO E DO MOBILIARIO DE SAO LEOPOLDO

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.