

Imprimir

Salvar

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS003096/2025  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 01/08/2025  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR044638/2025  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10264.206732/2025-21  
**DATA DO PROTOCOLO:** 31/07/2025

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

SIND DOS TRAB NAS IND CONST CIVIL P ALEGRE, CNPJ n. 92.964.535/0001-09, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GELSON SANTANA;

E

SIND DAS IND DA CONSTRUCAO CIVIL NO ESTADO DO R G S, CNPJ n. 92.973.734/0001-75, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CLAUDIO TEITELBAUM;

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 junho de 2025 a 31 de maio de 2026 e a data-base da categoria em 01º de junho.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **trabalhadores nas indústrias da construção civil**, com abrangência territorial em **Alvorada/RS, Amaral Ferrador/RS, Arambaré/RS, Arroio dos Ratos/RS, Barra do Ribeiro/RS, Butiá/RS, Cachoeirinha/RS, Camaquã/RS, Canoas/RS, Cerro Grande do Sul/RS, Charqueadas/RS, Cristal/RS, Dom Feliciano/RS, Eldorado do Sul/RS, Gravataí/RS, Guaíba/RS, Mariana Pimentel/RS, Nova Santa Rita/RS, Porto Alegre/RS, Santo Antônio da Patrulha/RS, São Jerônimo/RS, Sentinela do Sul/RS, Sertão Santana/RS e Tapes/RS.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS**

As partes estabelecem que no período **entre 1º/06/2025 e 31/05/2026**, ficam assegurados os seguintes pisos salariais por hora, ou seu equivalente em mês ou dia, aos segmentos da categoria profissional abaixo:

CATEGORIA	(R\$) POR HORA	(R\$) MENSAL
Auxiliar de Produção ou Servente	8,44	1.856,80
Meio Oficial	9,10	2.002,00
Oficial	10,74	2.362,80
Aprendiz	7,29	-

**Parágrafo primeiro.** No segmento profissional dos oficiais, acima referido, consideram-se os apontadores, almoxarifes, azulejistas, carpinteiros, colocadores de basalto, eletricitas de manutenção, esquadrilheiros, ferreiros, gesseiros ou assemelhados, graniteiros, guincheiros qualificados, marceneiros, marmoristas, mecânicos, montador de andaimes, operador de betoneira, operadores de bate estaca, operadores de grua, operadores de máquinas automotoras, parqueteiros, pastilheiros, pedreiros, pintores, e serralheiros.

**Parágrafo segundo.** De acordo com as disposições do item 18.14.2, da Norma Regulamentadora NR-18, da Portaria 3214/78 do Ministério do Trabalho, o guincheiro qualificado, referido como oficial pelo caput desta cláusula, deverá estar devidamente treinado e certificado pelo SENAI ou por qualquer outra entidade de formação profissional devidamente reconhecida.

**Parágrafo terceiro.** Os aprendizes referidos no quadro de pisos do “*caput*” desta cláusula, são aqueles maiores de 14 anos e menores de 24 anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, que celebram contratos de aprendizagem nos termos do artigo 428 da CLT e do Decreto nº 5.598, de 1º/12/2005, publicado no diário Oficial da União de 02/12/2005.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

As partes estabelecem que em **1º de junho de 2025**, as empresas integrantes da categoria econômica representada pelo Sinduscon-RS concederão aos empregados integrantes da categoria profissional, representada pelas Entidades Sindicais Laborais ora mencionadas, correção salarial de **6 % (seis por cento)**, a ser aplicada **sobre o valor dos salários-base vigentes em 1º de junho de 2024**, limitada a incidência à parcela de salários de **até R\$ 6.437,00 (seis mil quatrocentos e trinta e sete reais)**, já reajustado pela norma coletiva revisanda. Para o resíduo de salários que exceder o limite de **R\$ 6.437,00 (seis mil quatrocentos e trinta e sete reais)**, não haverá reajuste salarial fixado em convenção coletiva de trabalho.

**Parágrafo primeiro.** Os empregados admitidos após **1º de junho de 2023** terão seus salários reajustados, proporcionalmente, na forma da tabela abaixo:

TABELA DE PROPORCIONALIDADE	
ADMITIDOS ATÉ	PERCENTUAL
	SOBRE O SALÁRIO DE JUNHO/2024
15/06/2024	6,00
15/07/2024	5,49
15/08/2024	4,98
15/09/2024	4,47
15/10/2024	3,96
15/11/2024	3,46
15/12/2024	2,96
15/01/2025	2,46
15/02/2025	1,96
15/03/2025	1,47
15/04/2025	0,98
15/05/2025	0,49
30/05/2025	0,24



**Parágrafo segundo.** Em nenhuma hipótese o empregado mais novo na empresa poderá vir a perceber salário superior ao do empregado mais antigo na mesma função, por força da proporcionalidade ajustada no parágrafo primeiro acima.

**Parágrafo terceiro.** Fica mantida a data-base de 1º de junho, para todos os efeitos legais.

### CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTES COMPENSÁVEIS DO PERÍODO REVISANDO

Serão objeto de compensação todos os reajustes ou majorações salariais ocorridas no período revisando, tenham sido eles espontâneos ou compulsórios, sendo dedutíveis, também, as antecipações de reajuste salarial realizadas na data-base imediatamente anterior a este instrumento, não sendo compensáveis, contudo, as situações decorrentes de término de aprendizagem, promoção por merecimento e antiguidade, transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade, bem assim de equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado e sendo dedutíveis as antecipações de reajuste salarial de cargos.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS: ALTERAÇÃO DA FREQUÊNCIA - FORMA

Fica autorizado às empresas a alteração de frequência do pagamento de salários de seus trabalhadores, de modo a transformá-la em frequência mensal. As empresas que desejarem se valer da presente autorização ficarão obrigadas, contudo, a concessão de adiantamentos quinzenais a seus empregados de valor líquido não inferior a 40% (quarenta por cento) do valor do salário bruto mensal do trabalhador. Os valores pagos a título de vales aqui acordados serão compensados por ocasião do pagamento dos salários do respectivo período. O exercício do direito aqui autorizado prescindirá de concordância expressa e individual dos trabalhadores, no entanto, a alteração aqui ajustada deverá contar com a expressa assistência do sindicato dos trabalhadores.

### CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS. HORÁRIO DESTINADO

As empresas, na medida de suas disponibilidades, efetuarão o pagamento de seus empregados dentro do horário normal de trabalho. Sempre que o pagamento for efetuado após a jornada de trabalho, o empregado receberá como extraordinário, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal de serviço, o tempo despendido para o recebimento.

**Parágrafo primeiro.** As empresas ficam obrigadas a efetuar o pagamento de salários de seus empregados em dia de jornada normal de trabalho e desde que a duração da jornada, nesse dia, não seja inferior a 3 (três) horas.

**Parágrafo segundo.** As empresas se obrigam a efetuar o pagamento de salários ou das verbas rescisórias, quando através de cheques, em horário que permita o seu desconto, imediatamente após o seu recebimento, bem como farão constar do recibo de rescisão contratual o Banco e o número do cheque eventualmente utilizado para a satisfação das verbas constantes daquele mesmo recibo.

**Parágrafo terceiro.** As empresas que efetuam o pagamento dos salários de seus empregados, mediante o sistema de cartão eletrônico, não estão obrigadas a liberar os empregados em horário de expediente.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA OITAVA - DESCONTOS DIVERSOS. AUTORIZAÇÃO

As empresas poderão efetuar descontos de seus empregados, desde que expressamente autorizadas, tais como seguro de vida, vale farmácia, cesta de alimentos do SESI ou subvencionada pela própria empresa, vale supermercado, ticket refeição, mensalidade de agremiações de empregados, serviço médico-odontológico, transporte, cooperativa de consumo, compra de produtos promocionais oferecidos pela empresa, etc.

**Parágrafo primeiro.** Os descontos a que se refere o *caput* desta cláusula não poderão ser superiores a 70% (setenta por cento) do salário líquido a ser percebido pelo empregado no final do mês.

**Parágrafo segundo.** As contribuições estabelecidas pelo Sindicato dos Trabalhadores, previstas no presente instrumento, são de cunho obrigatório e as formas de oposição disciplinadas nas respectivas cláusulas.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

### CLÁUSULA NONA - GRATIFICAÇÃO NATALINA: AUXÍLIO DOENÇA E ACIDENTE DO TRABALHO

Para os efeitos de cálculo de gratificação natalina, será considerado como tempo de efetivo serviço o período de afastamento do empregado por gozo de auxílio-doença ou acidente de trabalho, na hipótese de o auxílio previdenciário ter tido duração inferior a 185 (cento e oitenta e cinco) dias.

## PRÊMIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA - PRÊMIO ASSIDUIDADE

**CLÁUSULA 10ª - PRÊMIO ASSIDUIDADE.** As empresas com mais de 10 (dez) empregados devem assegurar, a partir de 1º/06/2025, a título de incentivo à assiduidade, o fornecimento mensal de uma cesta básica, ou de um cartão de vale-alimentação, mediante as seguintes condições:

I – A **cesta básica** deverá conter os seguintes componentes:

Achocolatado 400gr	2 potes
Açúcar refinado	4 kg
Arroz T.1 polido	8 kg
Biscoito Cream Cracker 400gr	2 pacotes
Biscoito Maria 400g	2 pacotes
Café em pó 500gr	4 pacotes
Doce de Leite 400gr	2 pote
Extrato de tomate 350gr	4 lata
Farinha trigo especial	4 kg
Feijão preto T.1	4 kg
Gelatina 45/85g	4 pacotes
Goiabada 400gr	1 pacote
Leite em pó 400gr	2 pacotes
Massa com ovos 500gr Espaguete	4 pacotes
Massa com ovos 500g Parafuso	4 pacotes
Óleo de soja 900ml	3 potes
Sardinha 125 gr	2 latas
Sal	1 kg
Farinha de milho 500gr (Polentina)	2 pacotes
Farinha mandioca 500gr	1 pacotes
Lentilha 500gr	2 pacotes
Salsicha 180gr	2 latas
Compota de Pêssego 500gr	Lata

II – O **cartão vale-alimentação**, a partir de 1º/06/2025, será de **R\$ 380,00 (trezentos e oitenta reais)**.

III – O prêmio previsto nesta cláusula deverá ser disponibilizado ao empregado até o 5º dia útil de cada mês.

IV – Fica estabelecido que o prêmio será instituído sobre o sistema da contrapartida, sendo no mínimo 80% da despesa custeada pelo empregador e até 20% pelos empregados.

V – Os trabalhadores terão direito ao referido prêmio, na hipótese de ser constatado 100% (cem por cento) de assiduidade e pontualidade no mês, não sendo concedido na hipótese de **falta ao serviço**, ainda que justificada, **afastamentos decorrentes de licença de qualquer espécie, restando mantido o direito em caso de acidente de trabalho, e** ressalvadas as seguintes hipóteses onde o empregado terá direito ao prêmio assiduidade **de forma integral**:

- No mês de admissão**, desde que haja previsão contratual mínima de 15 (quinze) dias de trabalho, e desde que o empregado tenha sido assíduo no período e cumprido com os demais requisitos da presente cláusula.
- Atraso**, quando o seu ingresso for permitido pelo seu empregador, e desde que esse atraso seja compensado no final da jornada de trabalho ou da semana;
- por ocasião do pagamento das férias**, desde que o empregado tenha sido assíduo durante todo o período aquisitivo, na forma desta cláusula;
- no período do aviso prévio trabalhado**, independentemente da redução de jornada permitida no artigo 488 da CLT (redução de 2 horas diárias ou 7 dias corridos ao final), e desde que o empregado seja assíduo na forma da presente cláusula. **O benefício do prêmio assiduidade, previsto nesta cláusula não se estende à hipótese de aviso prévio indenizado.**

**Parágrafo primeiro.** O benefício previsto nessa cláusula não terá natureza salarial, não sendo portando computável na remuneração dos empregados para quaisquer fins.

**Parágrafo segundo.** O custo pela emissão do Cartão vale-alimentação será por conta da empresa, sendo que havendo necessidade de emissão de novo cartão eletrônico, em virtude de perda, roubo, quebra, etc., o empregado arcará com os custos correspondentes.

**Parágrafo terceiro.** O número de empregados, referido no “*caput*” da presente cláusula, é o total de empregados existentes no Quadro de Empregados da Empresa. Entretanto, o benefício do prêmio assiduidade será concedido apenas aos empregados cujas atividades sejam exercidas na base territorial prevista na presente convenção coletiva de trabalho.

**Parágrafo quarto.** No prazo de **180 (cento e oitenta dias)** dias a partir do registro de presente Convenção Coletiva de Trabalho, os empregadores que efetuam o pagamento do prêmio assiduidade mediante a concessão da cesta básica na forma do inciso I presente cláusula, deverão substituir a referida cesta pelo cartão alimentação previsto no inciso II da presente cláusula. **Na hipótese de a empresa manter contrato comercial com fornecedores da cesta básica cuja vigência se encerre após o referido prazo de 180 (cento e oitenta) dias,** deverão passar a fornecer o cartão alimentação previsto no inciso II da presente cláusula **no mês subsequente ao encerramento do referido contrato comercial,** desde que garantido o pagamento integral do prêmio assiduidade na forma da presente cláusula.

## AUXÍLIO EDUCAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO

Por ocasião do pagamento dos salários relativos ao mês de **março de 2026**, as empresas concederão ao trabalhador estudante, que tenha requerido a concessão desse benefício até o dia 15 (quinze) do mesmo mês de março, um auxílio educação, que não terá caráter salarial, equivalente a **R\$ 297,23** (duzentos e noventa e sete reais e vinte e três centavos), desde que o empregado tenha mais de seis meses de serviços contínuos na empresa e esteja matriculado em estabelecimento de ensino oficial, reconhecido como ensino médio ou fundamental. Na hipótese de o trabalhador não ser beneficiado, o auxílio será concedido a um filho deste, com idade até 15 (quinze) anos incompletos e no valor equivalente a **R\$ 238,72** (duzentos e trinta e oito reais e setenta e dois centavos), desde que preenchidas todas as condições acima capazes de conferirem ao trabalhador o direito à percepção do benefício.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

As empresas farão, em favor dos seus empregados, independentemente da forma de contratação, um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em grupo, observadas as seguintes coberturas mínimas:

**I – R\$ 27.862,00** (Vinte e sete mil, oitocentos e sessenta e dois reais), em caso de Morte do empregado (a), independentemente do local ocorrido;

**II – Até R\$ 27.862,00** (vinte e sete mil, oitocentos e sessenta e dois reais) 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\$ 27.862,00** (Vinte e sete mil, oitocentos e sessenta e dois reais) em caso de Invalidez Permanente total adquirida no exercício profissional, será pago ao empregado 100% (cem por cento) do Capital Básico Segurado para a Cobertura de MORTE, limitado ao Capital Segurado mínimo exigido pela Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria, 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:

**III.a.** Fica entendido que o empregado fará jus à cobertura **PAED**, 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.

**III.b.** Desde que devidamente comprovada e antecipada a indenização de invalidez de 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.

**III.c.** Caso não seja comprovada e/ou caracterizada a Invalidez adquirida no exercício profissional, o segurado continuará com as mesmas condições contratuais.

**III.d.** Caso o Empregado já tenha recebido indenizações contempladas pelo Benefício PAED ou outro semelhante, em outra seguradora, fica o mesmo Empregado sujeito às condições desta cláusula, sem direito a qualquer indenização.

**IV** - **R\$ 13.933,00** (Treze mil, novecentos e trinta e três reais) em caso de Morte do Cônjuge do empregado(a);

**V** - **R\$ 6.970,00** (Seis mil, novecentos e setenta reais), em caso de morte de cada filho de até 21 (vinte um) anos, limitado a 04 (quatro);

**VI** - **R\$ 6.970,00** (Seis mil, novecentos e setenta reais), 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\$ 6.970,00** (seis mil, novecentos e setenta reais);

**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.

**Parágrafo primeiro.** 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.

**Parágrafo segundo.** Os valores das coberturas mínimas ajustadas nesta cláusula, com valores base junho/2013, sofrerão, anualmente, atualizações pela variação do IPCA.

**Parágrafo terceiro.** 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).

**Parágrafo quarto.** Aplica-se o disposto na presente Cláusula a todas as empresas e empregadores, inclusive os empregados (as) em regime de trabalho temporário, autônomos(as) e estagiários(as) devidamente comprovado o seu vínculo.

**Parágrafo quinto.** 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.

**Parágrafo sexto.** As empresas e/ou empregadores não serão responsabilizadas, sob qualquer forma, solidária ou subsidiariamente, na eventualidade da Seguradora contratada não cumprir com as condições mínimas aqui estabelecidas, salvo quando houver prova de culpa ou dolo.

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

**Parágrafo oitavo.** 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.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DOCUMENTOS DA RELAÇÃO DE TRABALHO

As empresas se obrigam a fornecer a todos os seus empregados as cópias dos contratos de trabalho formalizados por escrito, de recibos de quitação, de envelopes ou recibos de pagamento, onde constem, obrigatoriamente, sua razão social, nome do empregado, função e discriminação dos valores pagos e dos descontos e endereço, se não forem associadas ao sindicato patronal. Na hipótese de descumprimento da obrigação, o sindicato dos trabalhadores notificará o empregador com quem tenha diretamente se operado o vínculo de emprego, por qualquer meio, inclusive carta com AR, a cumprir a disposição aqui contida no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, pena de a empresa incidir a multa prevista no presente instrumento coletivo de trabalho revertida em favor do trabalhador, a cada notificação expedida e não cumprida, servindo como prova de cumprimento a remessa ao sindicato dos trabalhadores de cópia dos documentos acima. A estabelecida somente obrigará o empregador com quem tenha diretamente se operado o vínculo de emprego, não se aplicando, no caso, o disposto pelo art. 455 da CLT.

### DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL

As rescisões de contrato de trabalho de empregado menor, mesmo com menos de um ano de serviço na empresa, bem como as rescisões de contrato de trabalho decorrentes de pedidos de demissão, as rescisões de contrato de trabalho de empregados analfabetos, e os **pedidos de demissão dos empregados estáveis referidos no art. 500, da CLT**, poderão ter sua rescisão contratual homologada pelo sindicato dos trabalhadores, sob pena de nulidade.

**Parágrafo único.** Durante a vigência da presente convenção, se houver alterações na legislação no sentido de a homologação de rescisões de contrato de trabalho junto ao sindicato, e passar a ser obrigatória, as categorias econômica e profissional passarão a observar essa obrigação.

### MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SUBEMPREGADOS

As empresas contratarão subempregados de mão de obra somente após os mesmos apresentarem Certidão Negativa de Débito emitida pelo sindicato laboral - CND. Essa certidão, que terá validade por 90 dias em relação ao subempregado, exclusivamente, somente será concedida se o subempregado comprovar o pagamento das contribuições devidas às entidades ora acordantes por força dos cinco últimos dissídios e/ou convenções coletivas de trabalho.

**Parágrafo primeiro.** Comprovada a impossibilidade de o subempregado obter a certidão acima, a empresa se compromete a proceder a rescisão do contrato de subempregado em 15 (quinze) dias, sob pena de pagamento da multa prevista no presente instrumento coletivo de trabalho, de forma semanal, revertida em favor do Sindicato Laboral, responsabilizando-se, ainda, a empresa por todos os direitos e obrigações do mesmo subempregado perante os trabalhadores e o sindicato dos trabalhadores.

**Parágrafo segundo.** O sindicato laboral fará jus ao recolhimento, a seu favor, de taxa de serviço pela expedição da CND referida, considerando-se o valor de **R\$ 238,00 (duzentos e trinta e oito reais)** relativamente a empresas com até 20 (vinte) empregados, e **R\$ 317,00 (trezentos e dezessete)** para empresas com número superior a 20 (vinte) empregados.

**Parágrafo terceiro.** Esta cláusula não se aplica, para fins de exigência e de emissão de Certidões Negativas de Débitos – CND, relativamente a empresas contratadas que não pertençam ao segmento da indústria da construção civil, ressalvada as hipóteses de realização de atividades vinculadas as categorias profissionais representadas pelo STICC.

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TRABALHADOR TEMPORÁRIO DA LEI 6.019/74

A utilização de trabalhadores regidos pelo regime da Lei nº 6.019/74 em canteiros de obras fica subordinada a prévias autorizações dos Sindicatos Patronal e Laboral, que deverão ser fornecidas, respectivamente, às empresas Tomadora e Prestadora de Serviços Temporários, nos termos dos parágrafos seguintes, mediante solicitações das referidas empresas informando sua qualificação completa, o endereço da obra, o tipo de trabalho a ser prestado e tempo de duração do mesmo.

**Parágrafo primeiro.** Para o início do processo de contratação de serviços temporários, a empresa tomadora destes serviços deverá solicitar sua autorização junto ao Sindicato Patronal. Esta autorização, embora concedida, somente terá efeitos de permitir definitivamente a contratação de serviços, após o Sindicato Patronal ter recebido do Sindicato Laboral, cópia de sua autorização fornecida à prestadora de serviços nos termos dos parágrafos seguintes.

**Parágrafo segundo.** A empresa prestadora de serviço temporário, quando da necessária solicitação de autorização, deverá apresentar os seguintes documentos, junto ao Sindicato Laboral:

1. autorização do Sindicato Patronal, concedida à Empresa Tomadora de Serviços, concedida nos termos do Parágrafo Primeiro desta Cláusula;
  2. ofício solicitando autorização do Sindicato Laboral;
  3. cópia atualizada do Contrato Social;
  4. relação de empregados com nome, números de CTPS e PIS;
  5. comprovação do integral cumprimento das cláusulas das decisões normativas e convenção coletiva de trabalho;
  6. aquiescência da Empresa Tomadora de Serviços;
  7. cópia do contrato firmado entre a Tomadora e a Prestadora de Serviços Temporários;
  8. CNP do INSS
  9. negativa do F.G.T.S.;
10. certidões da Justiça do Trabalho, da Receita Federal e da Receita Estadual;
11. certidão da Receita Municipal, conforme a base territorial;
12. comprovante de entrega da RAIS;
13. comprovação do pagamento das Contribuições Sindicais devidas aos Sindicatos Patronal e Obreiro até a vigência da Lei 13.467/2017, observada a prescrição quinquenal.

**Parágrafo terceiro.** Atendidas as condições estabelecidas nos parágrafos primeiro e segundo desta cláusula, e oferecidas as respectivas autorizações, as empresas tomadora e prestadora de serviços temporários, além de observar os limites mínimos previstos na Lei 6.019/74, também deverão cumprir com as seguintes obrigações, expressamente disciplinadas em seus contratos:

a. Piso Mínimo (ref. ao Trabalho Temporário da Lei 6.019/74). Ficam assegurados aos trabalhadores contratados pelo Regime da Lei 6019/74, no mínimo, os pisos salariais mensais estabelecidos na presente convenção.

b. Cesta Básica (ref. ao Trabalho Temporário da Lei 6.019/74). A empresa fornecerá a todos os empregados contratados pelo regime da Lei 6.019/74, uma cesta básica mensal, do tipo 3 do SESI, sem ônus ao trabalhador, sendo tal fornecimento condicionado a inexistência de faltas ao trabalho, exceto as faltas decorrentes de acidente de trabalho, e aquelas devidamente comprovadas.

c. Horas Extraordinárias (ref. ao Trabalho Temporário da Lei 6.019/74). Qualquer que seja o dia da semana estabelecido para o gozo de repouso semanal remunerado, as horas nele trabalhadas serão remuneradas com 100% (cem por cento) de acréscimo, independentemente da legal remuneração desses dias, salvo as excedentes de quatro que serão remuneradas com 120% (cento e vinte por cento) de acréscimo. Não farão jus a remuneração especial acima acordada aqueles trabalhadores que não tiverem feito jus ao pagamento do repouso na respectiva semana.

d. Vales (ref. ao Trabalho Temporário da Lei 6.019/74). A empresa concederá a todos os empregados cuja forma de pagamento seja mensal, vale quinzenal de no mínimo 40% (quarenta por cento) do salário bruto pactuado.

e. Décimo Terceiro Salário (ref. ao Trabalho Temporário da Lei 6.019/74). Pagamento a todos os empregados do décimo terceiro salário proporcional no término do contrato de trabalho.

f. Férias Proporcionais (ref. ao Trabalho Temporário da Lei 6.019/74). Pagamento de férias proporcionais acrescida do terço constitucional no término do contrato de trabalho.

g. Repouso Remunerado (ref. ao Trabalho Temporário da Lei 6.019/74). Pagamento de repouso semanal remunerado.

h. Intervalo (ref. ao Trabalho Temporário da Lei 6.019/74). Garantia de um intervalo entre-jornadas de no mínimo onze horas.

i. Café / Almoço (ref. ao Trabalho Temporário da Lei 6.019/74). Desconto diário no valor de R\$ 0,10 (dez centavos) na hipótese de concessão diária de café da manhã, e na hipótese de concessão diária de almoço, o mesmo desconto diário acima indicado.

j. FGTS (ref. ao Trabalho Temporário da Lei 6.019/74). Depósito do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, conforme legislação pertinente.

k. Descontos (ref. ao Trabalho Temporário da Lei 6.019/74). Garantia quanto a empresa recolher as suas expensas, todas as contribuições previstas na presente convenção.

l. Convenção Coletiva de Trabalho (ref. ao Trabalho Temporário da Lei 6.019/74). Integral cumprimento do previsto na Convenção Coletiva de Trabalho em vigor.

m. Contribuição Sindical (ref. ao Trabalho Temporário da Lei 6.019/74). Prova de recolhimento da Contribuição Sindical até a vigência da Lei 13.467/2017, observada a prescrição quinquenal.

**Parágrafo quarto.** As autorizações a serem **concedidas a partir de 1º de junho do corrente ano**, nos termos desta cláusula, terão sua validade pelo **prazo de 06 meses**. Tendo em vista o prazo de vigência da presente convenção coletiva de trabalho, as autorizações **concedidas a partir de 1º de dezembro do corrente ano** terão sua **validade até 31/05/2026**, devendo serem renovadas a cada período de seis meses.

## CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PROGRAMA DE ESTÍMULO À CONTRATAÇÃO FORMAL

Visando estimular a contratação formal, permitir maior proteção aos trabalhadores nas áreas de segurança e de saúde ocupacional, o combate à concorrência desleal, e as melhorias das condições de trabalho, as Entidades Sindicais convenientes se propõem, com a cooperação das Entidades e Instituições de caráter público e privado, desenvolver um trabalho estatístico capaz de oferecer à sociedade gaúcha o perfil e as perspectivas do Setor da Construção Civil no Estado.

**Parágrafo primeiro. Abertura de Canteiros de Obras.** As empresas responsáveis pela abertura de novo canteiro de obras ou fábrica, enviarão por e-mail, para o primeiro conveniente no endereço eletrônico [fiscalizacao@sticc.org.br](mailto:fiscalizacao@sticc.org.br), e para o segundo conveniente no endereço eletrônico [juridico@sinduscon-rs.com.br](mailto:juridico@sinduscon-rs.com.br), num prazo de até 20 (vinte) dias após a abertura do canteiro, a **cópia da comunicação legal que é feita ao Ministério do Trabalho**, sob pena do pagamento da multa prevista no presente instrumento coletivo de trabalho, atualizada pela variação do INPC desde a data da contratação da empresa subcontratada ou, se a data for indefinida, desde a data da constatação da relação contratual entre as empresas, até a data do efetivo pagamento.

**Parágrafo segundo.** Contratação por terceirização e/ou empreitada de mão de obra e/ou equipamentos. As empresas que pretendam contratar por empreitada de mão de obra e/ou equipamentos deverão exigir mensalmente de seus contratados, sob pena ficarem sujeitas ao pagamento da multa prevista na presente convenção (atualizada pela variação do INPC desde a data da contratação da empresa subcontratada ou, se a data for indefinida, desde a data da constatação da relação contratual entre as empresas, até a data do efetivo pagamento), os seguintes documentos:

a) PCMSO;

b) folha de pagamento;

c) GFIP;

d) guia de recolhimento do FGTS;

e) livro de registro de empregados;

f) certidões negativas de débitos relativas às contribuições previstas na presente convenção, emitidas pelos referidos Sindicatos.

**Parágrafo terceiro.** Da comprovação das contribuições decorrentes da presente convenção. As empresas se obrigam a comprovar o pagamento das contribuições devidas por força da presente Convenção, por ocasião das homologações das rescisões contratuais junto ao sindicato laboral. A comprovação da regularidade relativa àquelas obrigações junto ao segundo conveniente somente se fará mediante a exibição de certidão negativa de débito expedida pelo sindicato patronal ora acordante.

**Parágrafo quarto.** Da fiscalização do cumprimento da presente convenção. As empresas permitirão o acesso de membros da Diretoria do Sindicato dos Trabalhadores ou de preposto deste, devidamente credenciado, mediante credencial a ser emitida pelas duas entidades em conjunto, sob pena de invalidade da credencial, com o objetivo único de verificar o cumprimento das cláusulas constantes da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como para distribuição de boletins ou convocações do sindicato laboral e que objetivem o aprimoramento das relações entre empregados e empresas, observando-se as seguintes regras:

a) A fiscalização terá sempre caráter de mera orientação aos empregadores, sem efeitos punitivos ou restritivos da continuidade das obras, ou da atividade das empresas, ressalvando-se o direito de que sejam tomadas as medidas legais cabíveis.

b) O acesso aqui permitido não se realizará sempre que do mesmo decorrer a paralisação de serviços inadiáveis ou que não possam sofrer solução de continuidade.

c) Não será admitida, com a utilização do acesso mediante o uso das credenciais, a paralisação de canteiros de obras, mediante piquetes ou constrangimento físico que possam gerar obstáculo ao ingresso de trabalhadores, empregados, administradores, fornecedores, material e equipamentos, etc., a pretexto de forçar o cumprimento da presente cláusula.

d) A fiscalização aqui estabelecida não se confunde, não complementa ou não substitui aquela de competência exclusiva do Ministério do Trabalho, sendo que o campo de verificação de regularidade de procedimentos pelo sindicato laboral estará limitado aos itens abaixo, exclusivamente e restrito ao efeito de orientação ao empregador, sem caráter punitivo:

### 1) ÁREAS DE VIVÊNCIAS

a) As áreas de vivência são projetadas de forma a oferecer, aos trabalhadores, condições mínimas de segurança, de conforto e de privacidade e devem ser mantidas em perfeito estado de conservação, higiene e limpeza, contemplando as seguintes instalações sanitárias, vestiário, local para refeição e alojamento, quando houver trabalhador alojado?

### 2) INSTALAÇÕES SANITÁRIAS

a) Há lavatório, bacia sanitária sifonada, dotada de assento com tampo, e mictório, na proporção de 1 (um) conjunto para cada grupo de 20 (vinte) trabalhadores ou fração?

b) Há chuveiro, na proporção de 1 (uma) unidade para cada grupo de 10 (dez) trabalhadores ou fração?

c) Há banheiro com tratamento químico dotado de mecanismo de descarga ou de isolamento dos dejetos, com respiro e ventilação?

### 3) ALOJAMENTO

a) Nas instalações de alojamento, no canteiro de obras ou fora dele existe cozinha, quando houver preparo de refeições, local para refeição, instalação sanitária, lavanderia, dotada de meios adequados para higienização e passagem das roupas, área de lazer, para recreação dos trabalhadores alojados, podendo ser utilizado o local de refeição para este fim?

### 4) ESCADAS, RAMPAS E PASSARELAS

a) A madeira usada para construção de escadas, rampas, passarelas e sistemas de proteção coletiva são de boa qualidade, sem nós e rachaduras que comprometam sua resistência e não estão encobertas por pintura?

b) As escadas, rampas e passarelas estão bem fixadas?

c) As rampas e passarelas têm piso com forração completa e antiderrapante?

### 5) INSTALAÇÕES ELÉTRICAS

a) As instalações elétricas temporárias foram executadas e mantidas conforme projeto elétrico elaborado por profissional legalmente habilitado?

b) Existem partes vivas expostas e acessíveis aos trabalhadores?

c) Máquinas e equipamentos móveis e ferramentas elétricas portáteis estão conectadas à rede de alimentação elétrica, por intermédio de conjunto de plugue e tomada?

### 6) MÁQUINAS, EQUIPAMENTOS E FERRAMENTAS DIVERSAS

- a) As zonas de perigo e as partes móveis das máquinas e equipamentos possuem proteções de modo a impedir o acesso de partes do corpo do trabalhador?
- b) As máquinas e equipamentos estacionários estão localizados em ambiente coberto e com iluminação adequada às atividades?
- c) As ferramentas estão em bom estado de conservação?

## 7) EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

- a) A empresa fornece aos empregados, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento?

## 8) SINALIZAÇÃO

- a) O canteiro de obras identifica às saídas de emergência, riscos de choque elétrico, a obrigatoriedade do uso de EPI, áreas de movimentação e transporte de materiais, locais com inflamáveis?

## 9) FORNECIMENTO DE ÁGUA

- a) Há fornecimento de água potável, filtrada e fresca para os trabalhadores, no canteiro de obras, nas frentes de trabalho e nos alojamentos, por meio de bebedouro ou outro dispositivo equivalente, na proporção de 1 (uma) unidade para cada grupo de 25 (vinte e cinco) trabalhadores ou fração, sendo vedado o uso de copos coletivos?
- b) O fornecimento de água potável deve ser garantido de forma que, do posto de trabalho ao bebedouro ou ao dispositivo equivalente, não haja deslocamento superior a 100 m (cem metros) no plano horizontal e 15 m (quinze metros) no plano vertical?
- c) Na impossibilidade de instalação de bebedouro ou de dispositivo equivalente dentro dos limites referidos no subitem anterior, há nos postos de trabalho, suprimento de água potável, filtrada e fresca fornecida em recipientes portáteis herméticos?

## 10) ORDEM E LIMPEZA

- a) O canteiro de obras deve apresentar-se organizado, limpo e desimpedido, notadamente nas vias de circulação, passagens e escadarias?
- b) A remoção de entulhos ou sobras de materiais é realizada por meio de equipamentos ou calhas fechadas?
- c) Os resíduos estão segregados em locais adequados no canteiro de obras?

**Parágrafo quinto.** Da apresentação das Guias de Recolhimento (GRs) e das Relações de Empregados (REs) da contribuição sindical laboral. As empresas se obrigam a remeter ao sindicato dos trabalhadores cópias das Guias de Recolhimento (GRs) e das Relações de Empregados (REs) da contribuição sindical devida por seus empregados na vigência da presente convenção, acompanhadas de uma relação dos empregados que tenham sofrido o respectivo desconto, com indicação de nome, função, salário e valor da contribuição.

**Parágrafo sexto.** Das comprovações das contratações terceirizadas e por empreitada de mão de obra. As empresas se obrigam a remeter ao sindicato patronal e laboral relação atualizada constando a qualificação completa de suas empresas subcontratadas, especialmente o nome e endereço completos, bem como o CNPJ, sob pena do pagamento de multa prevista no presente instrumento, por dia de atraso na comunicação, desde a data da contratação da empresa subcontratada ou, se a data for indefinida, desde a data da constatação da relação contratual entre as empresas, até a data do efetivo pagamento.

**Parágrafo sétimo.** Da Fiscalização e da Multa. Ao Sindicato dos Trabalhadores conveniente caberá a fiscalização do cumprimento da presente cláusula, nos termos da presente convenção, cabendo ao Sindicato Patronal conveniente a arrecadação dos respectivos valores, que serão revertidas para um Fundo criado pelas Entidades Convenientes, para efeito de investimentos na área de segurança do trabalhador e o combate à informalidade na construção.

**Parágrafo oitavo.** No caso de constatação pelo Sindicato dos Trabalhadores – STICC/POA, quando da fiscalização prevista no parágrafo quarto, quanto à falta de pagamento de salários a empregados diretos de empresas, de empreiteiras e de subempreiteiros, a entidade sindical notificará a (s) empresa (s) ou empregador (es) responsável (eis), quanto à irregularidade detectada, para regularização do referido pagamento em 48 (quarenta e oito) horas, observando sempre o caráter orientativo da notificação. Caso não solucionado o pagamento a Entidade Sindical poderá tomar as medidas legais cabíveis.

## CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - FALSIFICAÇÃO DE CND

No caso de ocorrência de emissão e apresentação de CND falsa ao tomador de serviço, por empresa prestadora de serviços terceirizados, e desde que devidamente comprovada a fraude, a empresa tomadora de serviços se obriga, de imediato, a rescindir o respectivo contrato de prestação de serviços com a referida empresa que passa a ser considerada inidônea para os efeitos da legislação trabalhista.

## OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TAREFEIROS

As empresas se obrigam a fornecer, por escrito, ao empregado tarefeiro listas das tarefas contratadas individualmente, detalhadas, codificadas quando for o caso, com critério de medição e preços definidos, fazendo com que tais circunstâncias constem dos envelopes ou recibos de pagamento, ou seja, medição, tarefa e preço da tarefa. Na hipótese de descumprimento da obrigação, o sindicato dos trabalhadores notificará o empregador por qualquer meio, inclusive carta com AR, com quem tenha diretamente se operado o vínculo de emprego, a cumprir a disposição aqui contida no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, sob pena de a empresa incidir a multa prevista no presente instrumento coletivo de trabalho, que reverterá em favor do trabalhador, a cada notificação expedida e não cumprida, servindo como prova de cumprimento a remessa ao sindicato dos trabalhadores de cópia dos documentos acima. A multa aqui estabelecida somente obrigará o empregador com quem tenha diretamente se operado o vínculo de emprego, não se aplicando, no caso, o disposto pelo art. 455 da CLT.

**Parágrafo primeiro. RETIRADA SEMANAL.** Aos trabalhadores que percebem por tarefa fica garantido uma retirada semanal independentemente de sua produção, correspondente ao valor do piso semanal do oficial, incluída aí a remuneração dos repousos. Quando das medições das tarefas realizadas e na periodicidade pactuada entre as partes para essa medição, será procedido um acerto de contas considerando-se as retiradas acima previstas e até então pagas, de modo que seja garantido ao tarefeiro no mínimo remuneração igual ao piso dos oficiais para igual período.

**Parágrafo segundo. ADICIONAL POR ATIVIDADES EM JAÚS OU ANDAIMES.** Aos trabalhadores que perceberem por tarefa, quando exercerem suas atividades em jaús ou andaimes suspensos ou andaimes fixos com altura superior a dois metros, fica assegurada uma taxa de acréscimo equivalente a 25% (vinte e cinco por cento) a incidir sobre o preço da tarefa contratada.

**Parágrafo terceiro. FORMA DE REAJUSTE DE SALÁRIOS.** Os salários dos empregados tarefeiros serão reajustados em subordinação às normas coletivas aqui pactuadas e as normas legais de aplicação.

**Parágrafo quarto. GARANTIA DA MÉDIA DE SALÁRIOS.** Fica garantida aos tarefeiros a média de seus salários nos últimos 6 (seis) meses ou dos meses trabalhados se inferiores a 6 (seis), tendo como piso o valor do salário mínimo dos oficiais, sempre que, por absoluta impossibilidade, não puderem executar suas tarefas, ficando neste caso, obrigados a execução de trabalhos vinculados às suas funções contratuais, sempre que determinado pelo empregador. A recusa imotivada acarretará falta ao serviço ao tarefeiro.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO E A REDUÇÃO DA JORNADA

O empregado que não exercer a faculdade prevista pelo parágrafo único do **art. 488** da CLT, durante o curso do aviso prévio de iniciativa do empregador, terá assegurado o direito de escolher o horário de redução de que trata o **caput** do artigo consolidado acima referido, devendo a mesma se operar no início ou no fim da jornada diária, com decisão do empregado quando receber o aviso.

**Parágrafo único.** O empregado em aviso prévio de iniciativa do empregador e que tenha sido dispensado do cumprimento da jornada ficará, também, dispensado do respectivo cumprimento de ponto.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - RELAÇÃO DE SALÁRIOS DE CONTRIBUIÇÃO

As empresas se obrigam a fornecer a todos os seus empregados demitidos ou demissionários os Atestados de Afastamento e Salários (AAS) ou as Relações de Salários de Contribuição (RSC). Ficam desobrigadas, contudo, da obrigação ora pactuada as empresas associadas ao segundo conveniente ou a Associação Sul Riograndense da Construção Civil.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

As empresas ficam proibidas de formalizar contrato de experiência com trabalhadores que já tenham exercido a mesma função na própria empresa, salvo com aqueles cujas rescisões contratuais tenham ocorrido por término de contrato ou cuja dissolução contratual tenha se operado a mais de um ano da nova contratação.

**Parágrafo único.** Nos contratos de experiência com prazos de vigência inferiores a 15 (quinze dias), cujas rescisões tenham se operado sem justa causa ou por término de contrato, a empresa fica obrigada a pagar ao empregado 1/15 (um quinze avos) por dia de trabalho efetivo dos direitos que este adquiriria quando completasse 15 (quinze) dias de trabalho.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO E A TRANSFERÊNCIA DO LOCAL DE TRABALHO**

O empregado em aviso prévio não poderá ser transferido de local de trabalho, salvo na hipótese de término da etapa ou da obra em que o mesmo estiver trabalhando. Na hipótese de a transferência ocorrer por término da etapa ou da obra em que o empregado estiver trabalhando esta somente poderá ocorrer, desde que para outra obra situada a um máximo de 12km de distância da obra em que estava lotado por ocasião da dação do aviso prévio, para o escritório central ou para o depósito da empresa, sempre que os citados forem no mesmo município da obra, sem prejuízo do disposto no parágrafo único da presente cláusula.

**Parágrafo único.** Para o trabalhador que for transferido de local de trabalho, ainda que dentro da mesma cidade, e que seja onerado com acréscimo de despesa de passagem, o valor correspondente será reembolsado pela empresa.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - RESCISÃO CONTRATUAL E O RETORNO À CIDADE DE ORIGEM**

O empregado contratado em outra cidade ou em outro Estado e que tenha tido sua passagem de vinda paga pelo empregador terá garantida a sua passagem de retorno a sua cidade de origem, quando da rescisão de seu contrato de trabalho, sempre que esta ocorrer por iniciativa do empregador e sem justa causa, no prazo de 90 (noventa) dias contados de sua contratação.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO E A PERMANÊNCIA NO ALOJAMENTO**

Garantia de permanência do trabalhador no alojamento da empresa, na hipótese de o mesmo estar alojado quando da rescisão contratual, apenas para pernoitar e até o dia seguinte ao do término do aviso prévio, subordinando-se às normas e ao regulamento interno da empresa. Em caso de despejo compulsório e sem justa causa, sem o pagamento dos valores decorrentes da rescisão, a empresa pagará ao empregado a multa prevista no presente instrumento coletivo de trabalho, salvo se comunicar sua disposição de efetuar o pagamento acima no prazo de 3 (três) dias. O empregador não assume qualquer responsabilidade pelos acidentes que o empregado, permanecendo no canteiro de obras após o término do aviso prévio, venha, porventura, a sofrer.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO E O NOVO EMPREGO**

Sempre que, no curso do aviso prévio de iniciativa do empregador o empregado comprovar a obtenção de novo emprego, ficará aquele obrigado a dispensar este do cumprimento do restante do prazo do aviso, desobrigando-se, contudo, do pagamento dos dias faltantes ao término do respectivo aviso prévio. A presente obrigação não subsistirá sempre que faltarem menos de 60 (sessenta) dias para o término da obra ou da etapa da obra em que trabalhar o empregado.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO DE TRABALHO DE MIGRANTES**

As empresas integrantes da categoria econômica representada pelo segundo convenente, sempre que contratarem trabalhadores migrantes, deverão fornecer uma cópia traduzida do contrato de trabalho para o idioma de origem do trabalhador, sob pena de não ter validade o documento.

## RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

As empresas que desejarem implantar plano de cargos e salários poderão se valer de um anteprojeto elaborado pelas entidades ora acordantes, passível de ser aprimorado e adequado conforme a realidade de cada empresa.

## FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TAXA DE DEPRECIÇÃO DE FERRAMENTAS

Fica estabelecido o pagamento de uma taxa mensal a título de depreciação de ferramentas aos operários a seguir indicados, que utilizarem ferramentas próprias na execução de serviços que as exijam, na forma abaixo:

CATEGORIA / TAXA DE FERRAMENTAS	A partir de 1º/06/2025  (R\$)
<b>Carpinteiro</b>	28,11
<b>Pedreiro</b>	16,35
<b>Pintor</b>	14,79
<b>Ferreiro</b>	14,42

**Parágrafo único.** Os empregados, a seguir mencionados, somente farão jus à taxa aqui pactuada se, nas suas admissões, não assinarem comprovante de que não possuem as ferramentas abaixo:

- a) **Pedreiro:** uma colher de pedreiro, um martelo, um prumo de 450gr, um nível de 16", uma escala métrica de 2m e um balde ou similar;
- b) **Carpinteiro:** um serrote de 20", um martelo de 530gr, um esquadro de 12", um nível de 16", um prumo de centro de 150gr, uma escala métrica de 2m, uma machadinha e um lápis;
- c) **Pintor:** um pincel de 1/2", um pincel de 1", um pincel de 3", uma trincha grande, uma espátula de 4cm, uma espátula de 8cm, um rolo de espuma e uma bandeja;

**Ferreiro;** e uma escala métrica de 2m, uma torquês para ferreiro de 10" e um lápis.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ARMÁRIO PARA FERRAMENTAS

As empresas concederão a seus empregados, sempre que se fizer necessário, armário ou caixa fixa, dotados de fechadura ou com dispositivo com cadeado, a fim de que guardem suas ferramentas exigidas pelo empregador, por ocasião da contratação, nas obras ou fábricas. Assim não o fazendo, a empresa será responsável pelo desaparecimento que ocorrer daquelas ferramentas que tenham sido exigidas.

## OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GESTANTE

Fica assegurado o emprego à empregada gestante por até 120 (cento e vinte) dias após findar o pagamento do auxílio maternidade. Na hipótese de descumprimento da presente obrigação, a empresa se obrigará a pagar à empregada gestante os salários que a mesma faria jus até o término da garantia de emprego pactuada.

**Parágrafo primeiro.** Na hipótese de aviso prévio, essa garantia somente sobreviverá se a empregada que demitida sem justa causa, cientificar, por escrito, seu empregador de seu estado gravídico antes do término do período de aviso prévio.

**Parágrafo segundo.** O prazo de 120 dias, referido no “caput” da presente cláusula, inicia a partir do primeiro dia do mês subsequente ao último pagamento à título de auxílio maternidade.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA AOS FILHOS DE EMPREGADAS. CONDIÇÕES**

Os estabelecimentos em que trabalham pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, deverão ter local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação. A exigência aqui contida poderá ser substituída por meio de convênios com outras entidades públicas ou privadas, ou a cargo do SESI.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - APOSENTADORIA. GARANTIAS DE EMPREGO. HIPÓTESES**

Ao empregado com mais de cinco anos de serviços contínuos prestados ao seu atual empregador e que esteja a um máximo de seis meses do tempo para obter o direito à aposentadoria, o empregador se compromete a garantir-lhe o emprego ou os valores correspondentes as contribuições previdenciárias pelo período faltante a obtenção da aposentadoria.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS VIGIAS. CONDIÇÕES**

As empresas prestarão assistência jurídica a seus empregados que no exercício das funções de vigia praticarem atos que os levem a responder a ação penal.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DESCONTO DO VALE-TRANSPORTE**

No que se refere ao limite máximo de 6% de participação do empregado, previsto no artigo 4º da Lei 7.418 de 16/12/1985 (D.O.U. 17/12/1985) que institui o vale transporte, as partes estabelecem, na presente convenção, que o referido **limite fica reduzido para 3%** (três por cento). Ou seja, o empregador participará dos gastos de deslocamento do trabalhador com a ajuda de custo equivalente à parcela que exceder a 3% (três por cento) de seu salário básico.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - USO DO CELULAR**

Visando a segurança do trabalhador as empresas ficam autorizadas a criar regulamentos internos para disciplinar a utilização do telefone celular no horário de trabalho nos canteiros de obras.

**Parágrafo único.** Criado o regulamento os trabalhadores ficam obrigados a cumpri-lo.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TELEMEDICINA**

Fica facultado as empresas custear, às suas próprias expensas, em favor de seus empregados e empregadas, convênio saúde na forma de telemedicina, para consultas, mediante contrato de prestação de serviços de

telemedicina, em plataforma digital de forma síncrona, na forma de Pronto Atendimento Virtual (teleconsulta).

**Parágrafo primeiro.** Será de livre estipulação da empresa contratante e da entidade de saúde contratada as disposições relativas ao alcance do contrato de prestação de serviços de telemedicina, em especial os atos médicos, incluídos ou excluídos do Pronto Atendimento Virtual, bem como, entre outros:

- a. A forma de execução dos serviços e regramento;
- b. A remuneração e forma de pagamento à entidade de saúde prestadora dos serviços;
- c. As obrigações da contratada e da contratante ou dos pacientes indicados por este;
- d. A inclusão ou não de dependentes;
- e. O direito de arrependimento da contratante;
- f. A garantia de confidencialidade, divulgação e comunicados;
- g. O prazo de vigência do contrato.

**Parágrafo segundo.** Mesmo que a empresa da categoria econômica conveniente venha a firmar contrato de prestação de serviços de telemedicina, o fato não criará precedente invocável para manter o referido contrato, podendo a empresa contratante dos serviços romper o contrato sem obrigação de renovação de contrato com a mesma entidade de saúde, ou com qualquer outra.

**Parágrafo terceiro.** Caso concedido referido benefício previsto nesta cláusula, este não terá natureza salarial, não integrando o salário para qualquer fim, podendo ser suprimido a qualquer tempo.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TESTE E TRATE

Com a finalidade de ampliar a testagem e o tratamento da hepatite e outras moléstias contagiosas, as empresas da categoria econômica juntamente com a Secretaria Municipal de Saúde (SMS) de Porto Alegre e com apoio da Secretaria Municipal de Desenvolvimento Social e Fundação de Assistência Social e Cidadania (Fasc), deverão, individualmente, aderir ao "Programa Teste e Trate", desenvolvido pela referida Secretaria, permitindo ações nesse sentido nos canteiros de obras da construção civil.

**Parágrafo primeiro.** A testagem será no modelo rápido, conforme disponibilidade nas unidades de saúde do Município de Porto Alegre, e no Serviço de Atendimento Especializado mantido pela Prefeitura.

**Parágrafo segundo.** Além dos testes para diagnóstico de hepatite em geral, aderindo ao Programa as empresas também deverão permitir sejam realizados exames de sífilis, hepatite B e HIV, cabendo eventual tratamento à referida Secretaria Municipal, desde que disponibilizado a todos com resultado positivo para quaisquer infecções.

**Parágrafo terceiro.** As empresas que participarem do Programa facultarão acesso ao Sindicato Profissional, mediante a apresentação das credenciais referidas no presente instrumento coletivo de trabalho, juntamente com o profissional de saúde indicado pela Secretaria Municipal de Saúde (SMS) de Porto Alegre, para realizar a coleta do material para exame nos canteiros de obras para testagens.

**Parágrafo quarto.** Caso a empresa participe do custeio para tal fim, tais valores não integrarão o salário para qualquer fim.

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

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ACORDOS DE COMPENSAÇÃO HORÁRIA. CONVALIDAÇÃO

Para todos os efeitos do que dispõe o inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal, as partes ora acordantes convalidam todos os acordos individuais e ou coletivos de prorrogação de jornada para compensação horária celebrados no seio das respectivas categorias profissional e econômica, bem como haverão de ser tidos como válidos todos os acordos de igual conteúdo que vierem, também, a ser celebrados no curso da vigência da presente convenção coletiva de trabalho.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CARNAVAL. COMPENSAÇÃO

A critério de cada empresa, poderá ser suprimido o trabalho na segunda e terça-feira de Carnaval e na quarta-feira de cinzas, mediante compensação das horas não trabalhadas naqueles dias, por horas trabalhadas em outros dias normais de trabalho, a razão de uma hora por dia. Os empregados que tiverem seus contratos de trabalho extintos antes do gozo das folgas acima e que já tenham compensado, parcial ou integralmente, as mesmas horas terão as horas compensadas para os efeitos dessa cláusula, pagas como extras. A simples comunicação da empresa da sua disposição de proceder a compensação ao sindicato dos trabalhadores bastará para que os seus trabalhadores se obriguem a mesma.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO SEMANAL DE HORAS

Fica autorizada pela presente Convenção Coletiva de Trabalho a adoção do regime de compensação de horas de trabalho na semana, mediante a compensação do excesso de horas em um dia pela correspondente diminuição ou ausência de trabalho em outro, sem que daí decorra qualquer acréscimo de salário, na forma do parágrafo segundo, do artigo 59 da CLT, com a redação dada pela Medida Provisória 2.164-41/2001.

**Parágrafo primeiro.** Independentemente da adoção da compensação de horas semanal, poderá o empregador a qualquer tempo adotar o regime de compensação anual previsto na presente convenção, desde que observado os requisitos previstos na cláusula relativa à compensação anual de horas, em seu parágrafo quarto.

**Parágrafo segundo.** A validade da presente, mesmo em atividade insalubre, dispensa a inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO ANUAL DE HORAS. BANCO DE HORAS

Fica estabelecido que o excesso de horas de trabalho em um ou mais dias da semana, até o limite de dez horas diárias, exceção feita para a realização de serviços inadiáveis, poderá ser compensado pela correspondente diminuição ou ausência de trabalho em outros dias, de modo a que seja observado o limite de 2.280 (duas mil duzentas e oitenta) horas anuais de trabalho. Será considerado excesso de horas, para este fim, o período que exceder a 44 (quarenta e quatro) horas em cada semana, garantindo-se sempre ao empregado o intervalo entre turnos de onze horas consecutivas, previsto no art. 66 da CLT.

**Parágrafo primeiro.** As horas trabalhadas excedentes ao limite semanal de 44 (quarenta e quatro) horas serão anotadas em controle próprio, individualizado – conforme modelo a ser obtido junto ao Sindicato Profissional – e consideradas como crédito de horas a serem futuramente compensadas com folgas, ou diminuição da jornada, até o limite anual previsto no caput.

**Parágrafo segundo.** Quando não for completada a carga semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, as horas não trabalhadas na semana serão igualmente anotadas de forma individualizada, para serem compensadas com horas adicionais de trabalho, de forma a completar a carga anual prevista no “caput” da presente cláusula, respeitado o limite de 60 (sessenta) horas de trabalho na semana.

**Parágrafo terceiro.** Adotado o regime de compensação de horas, o empregado a ele submetido receberá normalmente os salários correspondentes a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, independentemente da carga semanal cumprida, a não ser que seja ultrapassado o limite semanal de 60 (sessenta) horas, quando então o excesso a este limite será pago como horas extraordinárias com os acréscimos previstos na presente Convenção Coletiva.

**Parágrafo quarto.** A adoção do Regime de Banco de Horas previsto na presente Convenção Coletiva dependerá da expressa anuência do Sindicato dos Trabalhadores ora conveniente, sob pena de ser considerado inválido, e a respectiva compensação anual de horas só será válida se pré-avisado o empregado a ela submetida, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

**Parágrafo quinto.** O regime de compensação anual de horas poderá ser adotado em toda a empresa, ou em determinados setores e departamentos destas, a critério do empregador. Haverá possibilidade de, em comum acordo entre a empresa e o empregado, de este poder folgar em dias determinados, com a respectiva compensação do labor em outros dias.

**Parágrafo sexto.** Ao final de um ano a contar do primeiro dia em que teve início a compensação de horas, com redução ou aumento da jornada, serão computadas as eventuais horas trabalhadas a maior ou a menor, considerando o limite anual de 2.280 (duas mil duzentas e oitenta) horas, e tendo o empregado trabalhado menos do que dito limite, o saldo de horas será transferido como crédito de horas do empregador para uma próxima compensação. Caso haja saldo de horas a favor do empregado, estas serão pagas na primeira folha de pagamento imediatamente posterior, com adicional de 50% (cinquenta por cento), salvo quando o trabalho for realizado em domingo quando as mesmas serão remuneradas a 100%, calculadas sobre o valor da remuneração da data em que está sendo realizado o pagamento.

**Parágrafo sétimo.** Na hipótese de rescisão contratual do empregado submetido ao regime de compensação anual previsto na presente cláusula, o empregador deverá pagar as horas trabalhadas a maior, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), salvo quando o trabalho for realizado em domingo quando as mesmas serão remuneradas a 100%, calculadas sobre o valor da remuneração da data do pagamento.

**Parágrafo oitavo.** A adoção do presente regime de compensação não causará qualquer prejuízo ou acréscimos relativamente ao pagamento e gozo de férias, nem à apuração e pagamento de gratificações natalinas e adicional noturno, exceto as horas extras que ultrapassarem a 60 horas semanais que deverão ser computadas para todos os efeitos legais.

**Parágrafo nono.** A validade da compensação ora estabelecida, mesmo em atividade insalubre, dispensa a inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho.

**Parágrafo décimo.** O saldo de horas não compensado pelo empregado que for desligado por pedido de demissão no período estabelecido no Banco de Horas, poderá ser descontado do valor a ser pago por ocasião da rescisão do contrato individual de trabalho, desde que limitado ao percentual de 30% (trinta por cento) da rescisão líquida, e na hipótese de esta rescisão ocorrer antes do prazo estabelecido pelo banco para a compensação.

## INTERVALOS PARA DESCANSO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALO INTRATURNICO: CONDIÇÕES

Sempre que a jornada ordinária diária de trabalho for igual ou superior a 7h20min, fica a empresa obrigada a conceder intervalo intraturno de 10 minutos, para cada turno, sendo que o tempo de intervalo deverá ser considerado de efetivo serviço.

**Parágrafo primeiro.** O intervalo aqui acordado dispensará o seu registro nos registros de frequência e horário do trabalhador.

**Parágrafo segundo.** A empresa que fornecer café poderá, livremente, disciplinar com seus empregados o horário desse intervalo. Se o fornecimento do café for sem qualquer ônus ao empregado, fica a empresa desobrigada da concessão do intervalo intraturno matinal acima previsto.

**Parágrafo terceiro.** Na hipótese de a empresa fornecer aos seus empregados almoço, ficará desobrigada da concessão do intervalo intraturno no período da tarde e, para esse efeito, deverá firmar acordo com o sindicato dos trabalhadores no sentido.

**Parágrafo quarto.** A empresa que fornecer, aos seus empregados, café da manhã em horário que anteceda a jornada de trabalho, e almoço, poderá suprimir os intervalos intraturnos da manhã e da tarde, desde que adote o Programa de Alimentação ao Trabalhador, PAT, e ciente o Sindicato Laboral sobre essa alteração, e nesta hipótese poderá, ainda, impedir que os seus empregados fumem no canteiro de obras, disciplinando acerca do horário e local para o fumo.

**Parágrafo quinto.** Se a empresa fornecer café da manhã, o mesmo deverá conter os seguintes itens: 250 ml de leite, café preto, 1 pão de 50 gr com geleia de fruta ou manteiga.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - INTERVALOS INTRAJORNADA

Ajustam as partes que, em relação aos empregados do setor administrativo, as empresas poderão reduzir o intervalo previsto no "caput" do art. 71 da CLT até o limite de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas, valendo o presente ajuste como concordância expressa da entidade sindical quanto à implantação do regime de intervalo reduzido, conforme autoriza o art. 611-A, inciso III, da CLT.

**Parágrafo único.** Ajustam as partes que, em relação aos demais empregados, mediante acordo coletivo de trabalho firmado com o Sindicato Profissional, as empresas poderão reduzir o intervalo previsto no "caput" do art. 71 da CLT

até o limite de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - MARCAÇÃO DO PONTO**

Os até dez minutos que excederem a cada ato de marcação de ponto e registrados nos controles de frequência e horário do trabalhador não serão considerados como tempo de serviço ou à disposição do empregador.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO PARA MARCAÇÃO DE HORÁRIO DE TRAB**

Na forma do artigo 74 da Consolidação das Leis do Trabalho e com observância das instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, hoje Ministério da Economia – Secretaria do Trabalho, em especial a Portaria MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021, os empregadores estão autorizados por este instrumento normativo a adotar “Sistema Alternativo Eletrônico” para marcação do horário de trabalho de seus empregados.

Parágrafo primeiro: Conforme estabelecido na Portaria MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021, acima referida, o “Sistema Alternativo Eletrônico”, quando adotado pelo empregador na forma desta cláusula, não admitirá: I - restrições à marcação do ponto; II - marcação automática do ponto; III - exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e IV - a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

Parágrafo segundo: Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão: I - estar disponíveis no local de trabalho; II - permitir a identificação de empregador e empregado; e III - possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

Parágrafo terceiro: Para a adoção de sistema alternativo de ponto a empregadora poderá utilizar os “softwares” e respectivos equipamentos telemáticos existentes no mercado, para controle e tratamento dos dados coletados pelos equipamentos destinados aos registros de jornada de trabalho.

Parágrafo quarto: Os empregados poderão, individualmente, solicitar aos empregadores, a qualquer momento, as anotações de horários de trabalho cumpridos, efetuadas nos sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, sendo que em caso de divergência de entendimento a respeito dos horários assinalados, esta será preferencialmente resolvida diretamente entre o empregado e o responsável pelo setor respectivo.

Parágrafo quinto: Adotado o sistema alternativo eletrônico de controle de ponto ou “ponto web”, o empregador não poderá alterar criar ou praticar restrições à marcação do ponto, ficando permitida, entretanto, a simples pré-assinalação do período de intervalo conforme permite o art. 74, § 2º, da CLT.

Parágrafo sexto: O sistema alternativo de ponto adotado consignará a identificação do empregador e do empregado e estará a qualquer tempo disponível para consulta no local de trabalho e pela Internet, possibilitando, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado. Parágrafo sétimo: Com a adoção do Sistema Alternativo de Marcação do Ponto acima estabelecido, desde que respeitados os termos Portaria MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021, dispensará a utilização do “Registrador Eletrônico de Ponto”, afastando a sujeição às condições e sanções previstas na Portaria N° 1510 de 21/08/2009 do MTE, em especial da utilização do REP – Registrador Eletrônico de Ponto.

Parágrafo oitavo: Com amparo na mesma Portaria MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021, em caráter experimental, poderá ser adotado pelos empregadores o chamado “ponto por exceção”, ou seja, a presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual, convencionada ou acordada vigente no estabelecimento, com marcação eletrônica apenas das exceções ao cumprimento da jornada normal, quais sejam, horas extras, faltas, atrasos ao serviço, compensações pontuais, etc. Nesse caso, deverá ser disponibilizada ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTAS. EXAMES. EMPREGADO ESTUDANTE**

As empresas abonarão as faltas cometidas por empregados estudantes, matriculados em estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido de qualquer grau, inclusive supletivo e vestibular, nos dias em que se realizarem exames escolares, sempre que, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas, o mesmo der conhecimento ao empregador de sua ulterior realização e com posterior comprovação dessa mesma realização, quando tais exames se realizarem dentro de seus horários de trabalho.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - HORAS EXTRAS**

As horas extraordinariamente prestadas serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento), inclusive aos sábados quando o contrato de trabalho contiver cláusula de compensação horária para supressão integral de trabalho neste dia.

**Parágrafo primeiro.** Qualquer que seja o dia da semana estabelecido para o gozo de repouso semanal remunerado, as horas nele trabalhadas serão remuneradas com 100% (cem por cento) de acréscimo, independentemente da legal remuneração desses dias, salvo as excedentes de quatro que serão remuneradas com 120% (cento e vinte por cento) de acréscimo. Não farão jus a remuneração especial acima acordada aqueles trabalhadores que não tiverem feito jus ao pagamento do repouso na respectiva semana.

**Parágrafo segundo.** As empresas se obrigam a fornecer lanche gratuito a seus empregados, sempre que, não havendo refeitório na obra ou fábrica, ou havendo não fornecer refeições, os houver convocado por escrito para a prestação de horas extras além das horas extras habituais.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DISPENSA PARA RETIRADA DO PIS**

O empregado, por ocasião da retirada do PIS, ficará dispensado do trabalho com direito à remuneração normal durante quatro horas consecutivas. Para os efeitos dessa cláusula, a empresa elaborará programa de dispensa de seus empregados que, após a retirada do PIS, obrigam-se a comprovar o respectivo recebimento. A dispensa aqui pactuada ocorrerá uma única vez ao ano.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONGRESSO DOS TRABALHADORES. DISPENSA DO TRABALHO**

Na vigência da presente convenção coletiva de trabalho, nos dias em que se realizar o Congresso dos Trabalhadores da Construção Civil promovido pelo sindicato dos trabalhadores, ficará dispensado do trabalho com direito a remuneração o empregado que for eleito para participar do referido Congresso. A dispensa aqui acordada beneficiará um empregado por empresa e desde que esta tenha mais de 20 (vinte) empregados, devendo a dispensa ser solicitada com 15 (quinze) dias de antecedência.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - REFEITÓRIOS E SANITÁRIOS**

As empresas providenciarão a instalação de refeitórios e sanitários em suas obras ou fábricas, na forma estabelecida pela Portaria 3214/78 do então Ministério do Trabalho. Para os canteiros de obras ou fábricas que não se enquadrem na citada Portaria, deverá ser providenciado local protegido com mesas e bancos para os trabalhadores efetuarem suas refeições, no prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias após o registro da presente convenção junto ao Ministério do Trabalho, sob pena de uma multa mensal no valor prevista na presente convenção em favor do primeiro conveniente.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - MATERIAL DE PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas ficam obrigadas a manter em seus canteiros de obras ou fábricas materiais necessários a prestação de primeiros socorros com soro fisiológico, gaze esterilizada, esparadrapo, ataduras, luvas esterilizadas, tesoura, maca e material para imobilização de acidentados. Na hipótese de descumprimento da obrigação, o primeiro conveniente notificará a empresa a cumprir tal obrigação em 72 (setenta e duas) horas, sob pena de a mesma incidir a multa prevista no presente instrumento coletivo de trabalho, revertida em favor do sindicato obreiro e devida até o cumprimento da obrigação.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - MESTRE DE OBRAS. CONTRATAÇÃO**

Sempre que o efetivo de uma obra ultrapassar a 100 (cem) homens, a empresa se obriga a ter contratado, no respectivo canteiro, um mestre de obras. A redução do efetivo dessa mesma obra a um número inferior ao acima fixado autorizará a inexistência de mestre de obras.

## **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

As empresas se obrigam a fornecer, gratuitamente, a seus empregados os EPIs previstos na Portaria 3214/78, bem como cintos de segurança que disponham dos respectivos CAs. Na medida de suas conveniências, fica recomendado às empresas o uso de cinto de segurança tipo **paraquedista** que igualmente, disponham de CA. O não uso ou uso inadequado dos EPIs fornecidos autorizará o empregador a demitir o empregado por justa causa, desde que, antes, tenha sido o trabalhador punido com duas advertências escritas, nas quais deverão constar a determinação e a forma de uso do respectivo EPI, bem como tenha sido o empregado treinado ao uso adequado do respectivo EPI.

**Parágrafo único.** As entidades ora convenientes, em conjunto, se comprometem a desenvolver campanhas semestrais de conscientização dos trabalhadores quanto à importância do uso de equipamentos de proteção.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - VESTIMENTAS DO TRABALHADOR**

O empregador fornecerá gratuitamente aos seus empregados as vestimentas de trabalho, considerando os termos do Anexo I da NR6, e do item 24.8 da NR 24, no que diz respeito às vestimentas de trabalho.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CIPA**

As empresas permitirão que o primeiro conveniente assista a eleição dos membros das CIPAs, comunicando àquela entidade, com antecedência de 10 (dez) dias, data, horário e local da eleição.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS DEMISSIONAIS**

Em conformidade com as disposições da NR 7, da Portaria 3214/78, o exame médico demissional será obrigatoriamente realizado até a data da rescisão, caso o último exame médico ocupacional tenha sido realizado a mais de 180 dias.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS / ODONTOLÓGICOS**

As empresas se obrigam a reconhecer os atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais credenciados pelo sindicato dos trabalhadores, sempre que emitidos em subordinação à legislação que regula seus aspectos formais.

**Parágrafo único.** A comprovação, através de atestados médicos e ou odontológicos, de justificativa para ausências ao serviço cometidas pelos empregados, somente poderá ocorrer até 30 (trinta dias) contados do último dia de ausência justificado pelo respectivo atestado, sob pena de perda do direito de justificar as respectivas faltas, inclusive em juízo.

## PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - MÉDICO E ENGENHEIRO DE SEGURANÇA

As empresas comunicarão ao sindicato profissional, após o início da obra, os nomes dos médicos e engenheiros de segurança responsáveis pela mesma, na hipótese de estar a empresa obrigada a manter em seus quadros, profissionais daquela especialidade.

## CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - CAMPANHAS INTERNAS

As entidades sindicais recomendam às empresas que estas realizem, na vigência da presente convenção, campanhas internas de combate ao fumo e contra o uso do aparelho celular em canteiros de obra.

## OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - CURSOS DIVERSOS

As empresas facilitarão a seus empregados a realização de cursos patrocinados pelo sindicato dos trabalhadores em convênio com o sindicato patronal. Na hipótese de os empregados virem a participar dos cursos acima o seu empregador indenizará o sindicato laboral em um valor equivalente a 16 (dezesesseis) horas de trabalho/ano do respectivo empregado, na proporção de um trabalhador para cada 30 (trinta) empregados de canteiros de obras ou fábrica. Esses cursos somente poderão se realizar fora dos horários normais de trabalho dos empregados e os que deles participarem deverão apresentar às empresas o respectivo comprovante de participação.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CURSOS OU PALESTRAS DE PREVENÇÃO

As empresas ficam obrigadas a promover, durante a vigência da presente convenção, no mínimo, um curso ou uma palestra a seus empregados sobre prevenção de AIDS, de cólera e de combate ao uso de drogas.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - CURSOS DE HIGIENE E SEGURANÇA

Todas as empresas se obrigarão, na vigência da presente convenção, e desde que tenham empregados lotados em canteiros de obras, a promover **curso de higiene e segurança do trabalho com carga horária de 04 (quatro) horas aula, a cada dois anos, nos termos da atual NR18**, sob pena de incidir a empresa inadimplente na multa prevista no presente instrumento coletivo de trabalho em favor do sindicato dos trabalhadores. As empresas que tenham CIPA organizada deverão ministrar esse curso a empregados em número, no mínimo, igual ao de membros titulares e suplentes da respectiva CIPA, enquanto que, para aquelas que não tenham CIPA organizada o número de empregados que deverá realizar o curso deverá ser igual, no mínimo a 10% (dez por cento) do efetivo de empregados lotados em canteiro de obras. O curso poderá ser promovido pela própria empresa ou patrocinado pela FUNDACENTRO, Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social, SESI, SENAI ou Instituto Sindical de Formação Profissional. O primeiro conveniente notificará a empresa para que a mesma realize o curso ou informe a razão pela qual não o realizou e somente após o desatendimento da obrigação é que se tornará devida a multa acima, cujos recursos serão utilizados pelo primeiro conveniente na realização do curso que a empresa deixou de realizar.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CURSOS NA SEDE DA ESCOLA PROFISSIONAL DA CONSTRUÇÃO CIVIL**

As empresas poderão utilizar a Escola Sindical da Construção Civil, mantida pelo sindicato dos trabalhadores, para que seus empregados realizem cursos, desde que previamente acordado com a direção da mesma, sem prejuízo da remuneração normal destes trabalhadores.

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ACIDENTE DO TRABALHO. RESPONSABILIDADES**

Todo e qualquer prejuízo sofrido pelo empregado em face da negativa infundada da empresa de encaminhá-lo ao benefício previdenciário acidentário, será suportado por esta, salvo se, no tempo, o órgão previdenciário proceder ao devido ressarcimento dos prejuízos sofridos, ou no caso de determinação judicial em sentido contrário.

## **RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DESCONTOS E ANOTAÇÕES NA CTPS. PRAZO**

As empresas se obrigam a efetuar o desconto da contribuição negocial laboral prevista nessa convenção e a proceder a respectiva anotação na CTPS do empregado, independentemente da data de admissão, recolhendo o valor descontado aos cofres do sindicato profissional em até 45 (quarenta e cinco) dias contados da data de admissão do empregado.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - MENSALIDADES DO SINDICATO DOS TRABALHADORES. DESCONTOS**

As empresas deverão efetuar de seus empregados descontos mensais e relativos às mensalidades sociais devidas ao sindicato profissional por parte dos associados da entidade, comprometendo-se a recolher o valor descontado ao mesmo sindicato até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao do desconto. O não recolhimento no prazo aqui implicará na aplicação de uma multa de 20% (vinte por cento) sobre o valor descontado e não recolhido. Para viabilizar o cumprimento da obrigação aqui contida, o sindicato laboral comunicará, por escrito, à empresa a relação dos empregados desta que forem seus associados. Apenas nos primeiros trinta (30) dias após o vencimento, a referida multa será cobrada de forma proporcional aos dias de atraso.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS**

**Considerando** que a Contribuição Negocial em prol do Sindicato dos Trabalhadores foi aprovada em assembleia, cuja ata segue anexa, assim como aprovou a Pauta Reivindicatória para a renovação convencional, da qual participaram associados e não associados, com fundamento no Artigo 513, alíneas "a" e "e", da C.L.T e incisos III, IV e VI, do Artigo 8º da Constituição Federal, tendo sido os presentes cientificados acerca da destinação da referida contribuição, ou seja, à manutenção dos serviços relativos às negociações coletivas de trabalho e de orientação e defesa dos direitos alcançados;

**considerando** o objetivo de garantir o cumprimento das cláusulas da presente, bem como o princípio da livre negociação e da autonomia e prevalência da vontade coletiva; foi deliberado pela categoria profissional que todas as empresas representadas pelo Sindicato Patronal, deverão descontar dos salários de todos os seus empregados, associados ou não à entidade sindical profissional, uma Contribuição Negocial no valor equivalente a 1,5% (um vírgula cinco por cento) do salário-base mensal dos meses de **junho/2025 a maio/2026 e Gratificação Natalina/2025**, com vencimento até o dia 05 (cinco) de cada mês subsequente ao mês do desconto da contribuição, em favor do Sindicato dos Trabalhadores da Construção de Civil.

**Parágrafo primeiro.** Conforme amplamente divulgado pelas Entidades Convenentes, antes do registro do presente instrumento, ficou estabelecido que o interessado em exercer o direito de oposição ao desconto deverá fazê-lo de forma individual em documento por escrito, de próprio punho, em que seja identificado o **NOME COMPLETO DO EMPREGADO, SEU CPF, O NOME DA EMPRESA E O RESPECTIVO CNPJ**, entregue pessoalmente mediante comprovação com documento de identificação com foto recente, na **sede do Sindicato Laboral, sito à Rua José do Patrocínio, nº 1212, em Porto Alegre, no horário no horário das 8h às 12h e das 13h às 17h**, durante seis dias úteis, entre os dias **29/07/2025 e 05/08/2025**.

**Parágrafo segundo.** No mesmo prazo e horários previstos no parágrafo primeiro acima, o direito de oposição também pode ser manifestado, de forma individual, **POR MEIO DIGITAL, por e-mail através do acesso ao site do STICC ([www.sticc.org.br](http://www.sticc.org.br)) – SOMENTE ENTRE OS DIAS REFERIDOS NO PARÁGRAFO PRIMEIRO DA PRESENTE CLÁUSULA** – clicando na aba “Carta de oposição”, preenchendo o formulário com os seus dados cadastrais, a partir do que o empregado receberá um arquivo em PDF já no modelo da carta de oposição correto a ser entregue no seu e-mail. A carta deve ser assinada digitalmente na plataforma GOV.BR (<https://www.gov.br>) na opção “assinar documentos digitalmente”. Depois de assinado, salvar o documento em arquivo PDF e enviar para o e-mail [oposicao@sticc.org.br](mailto:oposicao@sticc.org.br) para concluir o processo. Segue abaixo as etapas sequenciais detalhadas:

### **Passo a Passo para Enviar sua Carta de Oposição:**

#### **1. Preencha o formulário com seus dados**

Acesse o formulário em nosso site ([www.sticc.org.br](http://www.sticc.org.br)) na Aba “carta de oposição” e informe corretamente seus dados cadastrais.

#### **2. Receba a Carta de Oposição no seu e-mail**

Após preencher o formulário, você receberá no e-mail informado um arquivo em PDF já no modelo correto da carta.

#### **3. Acesse a plataforma GOV.BR**

Entre no site: <https://www.gov.br> e acesse sua conta.

#### **4. Assine digitalmente a carta**

Acesse diretamente o serviço de assinatura digital:

<https://www.gov.br/pt-br/servicos/assinar-arquivo-digitalmente>

Envie o arquivo PDF da carta recebida e realize a assinatura digital.

#### **5. Salve o documento assinado em PDF**

Após a assinatura digital, baixe e salve o arquivo em PDF com a assinatura válida.

#### **6. Envie por e-mail para finalizar o processo**

Envie o documento assinado para: [oposicao@sticc.org.br](mailto:oposicao@sticc.org.br)

**Parágrafo terceiro.** O Sindicato dos Trabalhadores deverá remeter aos respectivos empregadores, **por e-mail oficial, no prazo de 15 (quinze) dias** a contar do fim dos prazos referidos nos parágrafos primeiro e segundo desta cláusula, a lista dos trabalhadores que fizeram oposição ao desconto, acompanhada das cópias dos documentos individuais de oposição. **Observados os demais prazos estabelecidos na presente cláusula, os descontos relativos aos meses de junho/2025 e julho/2025 deverá ocorrer até a folha do mês de agosto/2025.**

**Parágrafo quarto.** Em relação aos empregados admitidos após o registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho no Sistema Mediador, o direito de oposição poderá ser exercido por estes, no prazo de **até 05 (cinco) dias úteis após a data de admissão**, mediante **apresentação da Carteira de Trabalho – física ou digital – ou mediante a cópia do Contrato de Trabalho assinado com a empresa**, entregue unicamente de forma presencial, no mesmo endereço e horários, previsto no parágrafo primeiro supra.

**Parágrafo quinto.** O não desconto da contribuição pelo empregador, ou seu não recolhimento após desconto, em descumprimento da obrigação ora pactuada em seus valores e datas acima, implicará na aplicação de uma multa de 20% (vinte por cento) sobre o valor não recolhido além da atualização dos valores devidos (principal e multa) pelo índice de correção aplicado aos débitos trabalhistas.

**Parágrafo sexto.** Será de inteira responsabilidade do Sindicato Profissional eventual devolução exigida pelo trabalhador não associado, em decorrência de discordância por ele manifestada em tempo hábil, na hipótese da empresa, sem ter conhecimento da discordância, ter procedido ao desconto e recolhido ao Sindicato Profissional.

**Parágrafo sétimo.** Na hipótese de ação judicial com o objetivo de haver o pagamento dos valores devidos, a correção acima convenionada será compensada no valor da correção monetária que vier a ser decretada em decisão final, assim como as despesas com honorários advocatícios correrão por conta da empresa inadimplente.

**Parágrafo oitavo.** Esta cláusula é de inteira responsabilidade do Sindicato dos trabalhadores excluindo-se de qualquer encargo o sindicato patronal conveniente.

**Parágrafo nono.** 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 sua defesa a denunciação a lide do sindicato dos trabalhadores, para que este venha responder pela demanda no tocante ao referido ressarcimento. Nessa hipótese, aceita o sindicato dos trabalhadores convenientes, 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 afetiva defesa judicial.

**Parágrafo décimo.** Na eventualidade das entidades sindicais convenientes serem demandadas conjuntamente em ações anulatórias junto ao Tribunal Regional do Trabalho, tendo como objeto a anulação da presente cláusula e/ou devolução dos respectivos valores descontados pelas empresas e recolhidos à entidade sindical laboral, o sindicato dos trabalhadores conveniente se responsabiliza pelas consequências da decisão judicial, uma vez que tenha integrado a lide como réu ou denunciado, cabendo-lhe a devolução do valores determinada na decisão proferida, seja em sede de antecipação de tutela, seja por trânsito em julgado da sentença, após a publicação da decisão judicial.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL.**

Para fazer frente aos serviços prestados pelo Sindicato Patronal conveniente às empresas integrantes da categoria econômica, em especial à manutenção de sua estrutura administrativa e técnica necessária para o enfrentamento da negociação coletiva de trabalho, tal como prevê a Constituição Federal, e que resultou na presente Convenção Coletiva de Trabalho, fica estabelecida, conforme deliberação tomada em Assembleia Geral Extraordinária do Sindicato Patronal, uma Contribuição Negocial Patronal em benefício desta entidade, a ser paga por todas as empresas integrantes da categoria econômica, associadas, ou não. Referida Contribuição Negocial deverá ser recolhida pelas empresas integrantes da categoria econômica em duas parcelas, cada uma no equivalente ao total de um dia dos salários de todos os integrantes da empresa, referente à **JUNHO/2025** e **NOVEMBRO/2025**.

**Parágrafo primeiro:** A referida contribuição terá como base de cálculo o número de integrantes na empresa, e, ou, o total da folha de pagamento dos meses de **junho e novembro de 2025**. Entende-se por integrante da empresa, o empregado com contrato de trabalho em vigor nesta data, diretores e sócios, observando-se a seguinte regra:

a) Empresas com até 5 (cinco) integrantes, recolherão o valor mínimo de **R\$ 260,00**(duzentos e sessenta reais) em cada parcela referida no “caput” desta cláusula;

b) Empresas com mais de 05 (cinco) integrantes, recolherão o valor correspondente a um dia de salário de todos os integrantes, sendo o valor mínimo de contribuição, nesse caso, **R\$ 1.360,00**(um mil, trezentos e sessenta reais), e o máximo de **R\$ 16.500,00**(dezesesseis mil e quinhentos reais) em cada parcela.

**Parágrafo segundo:** Será concedido o benefício do desconto de 10% (dez por cento) para as EMPRESAS ASSOCIADAS ao SINDUSCON-RS, e que estejam em dia com os seus recolhimentos.

**Parágrafo terceiro.** O recolhimento das parcelas de contribuição deverá ser realizado através de boleto emitido pela entidade sindical patronal, e endereçado às empresas, previamente, sendo que o pagamento em atraso, ou até mesmo o não cumprimento da obrigação sujeitará a empresa inadimplente a multa de 20% (vinte por cento) sobre o valor não pago pela empresa.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - DAS CONTRIBUIÇÕES PREVISTAS NA PRESENTE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

Conforme deliberação em Assembleia Geral Extraordinária, a categoria profissional representada pelas Entidades Sindicais dos Trabalhadores, ora convenientes, deliberou pela instituição da **contribuição negocial** em 2025.

**Parágrafo único:** As entidades ora convenientes se comprometem a promover estudos no sentido de fomentar fontes de custeio de arrecadação em prol das entidades convenientes, com o fito de substituir em instrumentos coletivos futuros as espécies de contribuições até então existentes aos Sindicatos Profissional e Patronal.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISOS

As empresas permitirão ao sindicato dos trabalhadores a colocação de um quadro de aviso em suas obras ou fábricas, sendo que sua colocação e dimensões ficará ao arbítrio das respectivas empresas.

## DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - PRINCÍPIO DA COMUTATIVIDADE

O princípio que norteou a presente Convenção é o da comutatividade, tendo as partes transacionado direitos para o alcance do equilíbrio necessário para viabilizar o acordo. As partes se declaram satisfeitas pelo resultado alcançado; declaram também que eventual direito flexibilizado numa cláusula contou com a correspondente compensação em outra, de modo a tornar o presente instrumento um conjunto de regras interligadas e harmônicas.

**Parágrafo primeiro.** Toda e qualquer dúvida emergente da interpretação das condições contidas nessa CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO serão dirimidas por comissão paritária formada por integrantes das entidades aqui convenientes, cuja Comissão será, especialmente, constituída, aos efeitos de resolver a dúvida surgida. Não serão resolvidas pela comissão aqui prevista as dúvidas que resultem, exclusivamente, da aplicação das condições contidas na presente convenção que deverão ser dirimidas pelo Poder Judiciário Trabalhista.

**Parágrafo segundo.** As entidades aqui convenientes deverão criar a comissão paritária prevista no parágrafo primeiro acima, em até quarenta e oito horas contadas da reclamação formalizada junto a qualquer uma das entidades aqui celebrantes, comissão essa que terá o prazo de quinze dias para a edição de parecer acerca do conflito havido. O desatendimento a esse prazo terá o significado de autorizar o interessado a adotar as medidas que entender cabíveis.

## APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - ABRANGÊNCIA DA CONVENÇÃO

A presente convenção coletiva de trabalho regerá, na base territorial indicada no preâmbulo deste instrumento, as relações individuais de trabalho mantidas entre os trabalhadores representados pelo primeiro convenente, e as empresas representadas pelo segundo convenente.

**Parágrafo único.** Entre os empregados abrangidos pela presente convenção, encontram-se aqueles empregados pertencentes à área administrativa da empresa, e aqueles empregados lotados em canteiros de obra, cujas funções não estejam mencionadas na presente convenção.

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULA DA CONVENÇÃO

Pelo descumprimento de qualquer cláusula deste instrumento, será devido pelo infrator, em favor do primeiro convenente, uma multa de **R\$ 420,00** (quatrocentos e vinte reais), independentemente de permanecer a obrigatoriedade de cumprimento da cláusula infringida.

**Parágrafo único.** A multa, a que se refere o *caput* desta cláusula, não será aplicada em relação àquelas cláusulas que já contenham previsão de penalidade pelo descumprimento.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS

Tendo em vista a data de registro da presente convenção coletiva de trabalho, e a manutenção da data-base em 1º de junho, as partes ora convenientes estabelecem que as diferenças salariais devidas aos empregados decorrentes do presente instrumento, e **relativas aos meses de junho/2025 e julho/2025**, serão satisfeitas **até a folha de pagamento do mês de agosto/2025**.

**Parágrafo único.** Os empregados demitidos entre a data de início de vigência da presente convenção e a da sua assinatura receberão as diferenças eventualmente devidas através de rescisão complementar na forma e prazos acima estipulados, e os demitidos posteriormente a data da assinatura da presente convenção receberão as diferenças no ato do pagamento das parcelas rescisórias.

}

**GELSON SANTANA**  
**PRESIDENTE**  
**SIND DOS TRAB NAS IND CONST CIVIL P ALEGRE**

**CLAUDIO TEITELBAUM**  
**PRESIDENTE**  
**SIND DAS IND DA CONSTRUCAO CIVIL NO ESTADO DO R G S**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA GERAL DA CATEGORIA ECONÔMICA**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO II - ASSEMBLEIA GERAL DA CATEGORIA PROFISSIONAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

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