

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2017/2018

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS001454/2017  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 17/07/2017  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR028680/2017  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46218.010004/2017-16  
**DATA DO PROTOCOLO:** 07/07/2017

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA CONSTRUCAO E DO MOBILIARIO DE ESTEIO, CNPJ n. 91.099.556/0001-32, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE SIRLON OLIVEIRA RIBEIRO;

E

SAINT-GOBAIN DO BRASIL PRODUTOS INDUSTRIAIS E PARA CONSTRUCAO LTDA, CNPJ n. 61.064.838/0004-86, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). SUSANA TAVARES VENANCIO e por seu Procurador, Sr(a). LOURDES PEREIRA LEITE;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de maio de 2017 a 30 de abril de 2018 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **trabalhadores na construção civil , operadores de máquina , serventes e auxiliares em geral da construção civil e do mobiliário** , com abrangência territorial em **Esteio/RS**.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO**

Fica fixado a partir de 1º de maio de 2017 , o piso salarial na admissão do empregado não qualificado, no valor de R\$ 1.226,90 ( um mil duzentos e vinte e seis reais e noventa centavos ).

### **Reajustes/Correções Salariais**

### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

A empresa assegurará a todos os seus empregados, a partir de 1º de maio de 2017, um reajuste salarial de 4% (quatro por cento), incidente sobre o salário nominal de até R\$ 7.534,37 (sete mil quinhentos e trinta e quatro reais e trinta e sete centavos) para os salários nominais a partir de R\$ 7.534,38 (sete mil quinhentos e trinta e quatro reais e trinta e oito centavos), acrescenta-se o valor de R\$ 301,37 (trezentos e um reais e trinta e sete centavos), com base no salário de 30 de abril de 2017, correspondente ao período de 1º de maio de 2016 a 30 de abril de 2017.

## **Descontos Salariais**

### **CLÁUSULA QUINTA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS**

A empresa poderá proceder descontos na folha de pagamento de seus empregados relativos a: fornecimento de refeições, lanches, convênio médico, contribuições mensais ao sindicato, vales, vale transporte, bônus supermercado, cesta básica, telefonemas particulares, mensalidades do Grêmio Recreativo, promoções realizadas pelo Grêmio, convênios com farmácias, mensalidades do seguro de vida e outros que contenham as devidas autorizações.

### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

### **CLÁUSULA SEXTA - QUITAÇÃO**

Após cumprido o disposto na cláusula 4ª (Reajuste Salarial), considerar-se-ão integralmente satisfeitas e quitadas eventuais perdas que tenham ocorrido até 30 de abril de 2017.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO QUINZENAL**

Caso a inflação média trimestral do INPC seja superior a 4% (quatro por cento), a empresa retomará o adiantamento quinzenal a todos os seus empregados, no valor correspondente a 20% (vinte por cento), do salário nominal do empregado até a próxima data base.

### **CLÁUSULA OITAVA - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL**

A empresa complementarará, até 90 (noventa), dias de afastamento, o salário pago pelo Instituto Previdenciário aos trabalhadores em gozo de auxílio doença ou acidente de trabalho, de maneira que o empregado receba o equivalente a 100% (cem por cento), do seu salário nominal, DEDUZINDO-SE O DESCONTO OBRIGATÓRIO DO INSS, concedendo pelo mesmo período os benefícios correspondentes, exceto Vale Transporte.

Parágrafo único: Para o período de afastamento superior ao definido no caput desta cláusula, ficará a critério da Gerência da Fábrica avaliar e decidir pela manutenção ou não dos benefícios previstos nos termos deste acordo.

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO REFEIÇÃO**

A empresa manterá um sistema de ressarcimento do custo da refeição que corresponde ao limite máximo de desconto de 2% (dois por cento), do salário nominal do empregado, de acordo com as normas legais pertinentes.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - LANCHE OU REFEIÇÃO EM HORAS EXTRAS**

A empresa fornecerá lanche ou refeição, gratuitos, aos empregados que forem convocados para trabalhar duas ou mais horas extras.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CARTÃO ALIMENTAÇÃO**

Ajustam as partes que a cesta de alimentos será substituída por um Cartão Alimentação no valor de R\$ 170,00 (cento e setenta reais) para aquisição de mercadorias nas grandes redes de supermercados da região.

Concordam as partes que até a implementação do sistema de Cartão, a empresa se compromete a continuar distribuindo, mensalmente, a todos os seus empregados, cesta básica de alimentos, mantendo-se os padrões atuais de confecção.

O fica mantido o sistema de subsídio do benefício, sendo descontado do empregado o mínimo de 5% (cinco por cento), até o máximo de 20% (oitenta por cento), do valor total da cartão.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO TRANSPORTE**

A empresa descontará, mensalmente, a importância correspondente ao teto de 2% (dois por cento), do salário nominal de cada empregado, como ressarcimento pelo custo do vale transporte, a quem dele fizer uso.

### **Auxílio Educação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

A empresa concederá a importância de R\$ 206,79 (duzentos e seis reais e setenta e nove centavos), a ser paga com o salário de um dos meses do terceiro trimestre de 2017.

E a importância de R\$ 206,79 (duzentos e seis reais e setenta e nove centavos), a ser paga com o salário de um dos meses do primeiro trimestre de 2018, a título de auxílio educação (em ambos os trimestres), aos seus empregados matriculados no primeiro, segundo e terceiro graus, e que tenham mais de 3 (três) meses de vínculo empregatício.

Para o empregado que estiver cursando terceiro grau ter direito a este benefício, não poderá estar sendo beneficiado pelos parágrafos primeiro, segundo e terceiro desta cláusula.

Não sendo o empregado estudante, admitir-se-á a transferência deste valor para até 2 (dois), dependentes que estejam cursando a pré-escola, primeiro ou segundo grau, mediante comprovação de matrícula.

Parágrafo Primeiro: A empresa assegurará aos empregados, que representem até 5% (cinco por cento) do número de empregados efetivos, o reembolso do valor das mensalidades escolares pagas pelos empregados que estejam fazendo cursos oficiais de segundo grau, referentes a Técnico de Eletrônica, Mecânica e Eletrotécnica, ministrados por colégios oficiais.

Parágrafo Segundo: A empresa reembolsará as mensalidades escolares aos empregados estudantes de nível superior, dos cursos de Engenharia Mecânica e Engenharia Eletrotécnica.

Parágrafo Terceiro: A empresa reembolsará 50% (cinquenta por cento) das mensalidades escolares, aos empregados estudantes de nível superior dos cursos de Administração de Empresas, Ciências Contábeis e Economia.

Parágrafo Quarto: Perderá o direito ao benefício descrito nesta cláusula e seus parágrafos, o empregado/estudante que trancar a matrícula ou repetir de ano. Para os casos que ficarem devendo créditos (matérias) as mesmas deixarão de ser reembolsadas.

Parágrafo Quinto: Para a concessão do auxílio educação no que se refere aos cursos indicados nos parágrafos primeiro, segundo e terceiro desta cláusula, será considerado o interesse da empresa e/ou necessidades específicas de cada área mediante aprovações do Gerente da Fábrica e Diretoria de RH.

## **Auxílio Saúde**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA**

A empresa prestará assistência médica aos seus empregados e dependentes, sem redução do padrão de atendimento do Plano Vigente, com a co-participação dos seus empregados em 20% (vinte por cento), do custo dos exames e consultas.

Parágrafo Primeiro: Nos casos de urgência decorrentes de acidentes, o atendimento médico será feito preferencialmente na clínica e nos hospitais credenciados. Não tendo estas condições de atendimento, o funcionário deverá procurar o socorro mais próximo que atenda as necessidades da urgência, e nestes casos a empresa se responsabilizará pelas despesas efetuadas somente nos 02 (dois), primeiros dias da internação. Findo este período, as despesas correrão por conta do funcionário.

Parágrafo Segundo: A empresa concederá aos seus empregados e dependentes, assistência odontológica,

sem redução do padrão de atendimento do Plano vigente, excluindo-se serviços de prótese aos dependentes e ortodontia em geral, com a co-participação dos seus empregados nos custos dos serviços, conforme segue :

-10%(dez por cento), nos serviços que envolvam procedimentos básicos, incluindo tratamento de canal.

-30%(trinta por cento), em casos de necessidade de próteses, exclusivamente para os empregados.

Parágrafo Terceiro: O Sindicato conveniente prestará serviços odontológicos aos empregados da empresa e seus dependentes, a fim de custear o material empregado no serviços , a empresa pagará até o quinto dia útil do mês subsequente a quantia de R\$ 4.160,00( quatro mil cento e sessenta reais) , mediante depósito na conta da Entidade.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO FARMACÊUTICO**

A empresa reembolsará aos seus empregados e dependentes, a título de auxílio farmacêutico, 50% (cinquenta por cento), das despesas efetuadas com aquisição de medicamentos, mediante as seguintes condições:

a) somente serão reembolsadas as despesas geradas por receitas passadas por médicos do convênio de assistência médica, devidamente vistas pelo médico da empresa.

b) caso o empregado venha a necessitar dos medicamentos fora do horário comercial, o reembolso será devido após o visto do médico da empresa na receita e na nota fiscal.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO ÓTICO**

A empresa reembolsará aos seus empregados ou a um dos seus dependentes, a título de auxílio ótico, armação e lentes, até o valor de R\$487,46( quatrocentos e oitenta e sete reais e quarenta e seis centavos) desde que indicadas em receita médica.

Parágrafo único: A carência de tempo entre duas compras de lentes corretivas e/ou armação, para usufruir deste benefício, será de 10 (dez), meses.

## **Seguro de Vida**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

A empresa se compromete a arcar com 60% (sessenta por cento), do valor do prêmio do seguro de vida em grupo de seus empregados, o qual inclui o seguro de vida do cônjuge, sendo que a totalidade do efetivo da unidade deverá estar segurada.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

## **Normas para Admissão/Contratação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA A CONTRATOS DE TRABALHO**

Os contratos individuais de trabalho serão assistidos por representante do SINDICATO.

Parágrafo Primeiro: Na admissão dos empregados, a empresa oferecerá aos mesmos a associação ao SINDICATO.

Parágrafo Segundo: As homologações de todas as rescisões contratuais, independente do tempo de serviço, deverão ser efetuadas no escritório da empresa e assistidas por um diretor do SINDICATO, em dias e horários a serem estipulados oportunamente, desde que seja colocada à disposição uma sala especial para este fim.

## **Desligamento/Demissão**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA DESPEDIDA/PEDIDO DE DEMISSÃO**

A empresa se obriga a liberar seus empregados, integrantes da categoria profissional, que estiverem cumprindo aviso prévio, mediante comprovação da obtenção de novo emprego, pagando-lhe o salário até o dia efetivamente trabalhado, bem como anotando a saída na CTPS e efetuando o pagamento das parcelas rescisórias, no máximo em 48(quarenta e oito) horas.

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Considerando:

- a) que o regime de trabalho normal de 6 (seis), dias por semana acarreta maiores despesas e inconvenientes para os trabalhadores.
- b) que para as empresas é indiferente o regime de 6 (seis) ou de 5 (cinco) dias de trabalho por semana, desde que satisfeita a carga horária de 44 (quarenta e quatro), horas semanais;
- c) que o Ministério do Trabalho raramente concede a autorização de que trata o artigo 60 da CLT, e, quando a concede, o faz com morosidade e que, atualmente, tem cassado as autorizações antes concedidas;
- d) a reconhecida controvérsia jurisprudencial a respeito da derrogação ou não do disposto no artigo 60 da CLT, pela Constituição Federal de 1988;

Estabelecem as partes, com inteiro conhecimento de causa, para vigorar mesmo em situações consideradas insalubres, para as empresas que já o mantenham ou venham a manter, o regime de supressão, parcial ou total, do trabalho em 1

(um), dia da semana, com o conseqüente trabalho nos demais 5(cinco) dias, sob a forma de compensação, observando-se o limite diário de 10 (dez) horas, tudo na forma do contido no artigo 59 - parágrafo segundo e no artigo 413, inciso I da CLT.

Parágrafo Primeiro: Visando a plena eficácia do ora contratado, as partes reconhecem como derogado o disposto no artigo 60 da CLT.

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

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

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

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS**

As horas extras serão remuneradas com os seguintes percentuais:

- a) 60% (sessenta por cento) quando trabalhadas de 2ª feira a sábado.
- b) 120% (cento e vinte por cento) quando trabalhadas em dias de descanso semanal remunerado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONVOCAÇÃO FORA DO EXPEDIENTE NORMAL**

O empregado que for convocado em sua casa, para prestação de serviço fora de seu expediente normal, perceberá o valor correspondente a 2 (duas) horas extras, com 120% (cento e vinte por cento), mais o valor do tempo de trabalho, devendo o valor da hora extra trabalhada ser remunerada com os percentuais pactuados na cláusula "Hora Extra".

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS**

A empresa poderá, mediante acordo coletivo de trabalho com o sindicato profissional, implantar o banco de horas, pelo qual o excesso ou redução de horas trabalhadas em um dia seja compensado pela diminuição ou acréscimo de horas de trabalho em outro dia, respeitadas as disposições da Lei 9601/98.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS**

Mediante necessidade imperiosa , decorrente da demanda de serviço/mercado, o funcionário poderá , ser convocado para trabalhar em dia de domingo ou feriado , desde que observadas as disposições e restrições previstas na CLT e CF , bem como todas as cláusulas deste Instrumento Normativo , em especial quanto ao percentual de adicional de hora extra , 120% sobre a hora normal .

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS**

As férias dos empregados, não poderão ter início às sextas-feiras, às vésperas de natal e fim de ano, ou em dia que antecede feriados, devendo ser sempre no primeiro dia útil da semana ou posterior a ocorrência dos eventos citados.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Equipamentos de Segurança**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES, FERRAMENTAS E EPI**

A empresa fornecerá gratuitamente aos seus empregados, uniformes, ferramentas e equipamentos de proteção individual, quando exigidos para a prestação dos serviços.

Parágrafo único: É obrigatório o uso dos equipamentos de proteção individual, por parte dos empregados, nas tarefas onde forem exigidos, sob pena das sanções legais.

### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CIPA**

As eleições da CIPA serão realizadas com a fiscalização do Sindicato, observando-se, para tanto, a convocação das mesmas com 60 (sessenta), dias de antecedência, inscrição individual e sem chapas, remetendo-se para o Sindicato a relação dos candidatos eleitos, bem como o calendário das reuniões. Será permitida a participação nas reuniões da CIPA, de um diretor do Sindicato, empregado.

## **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

A empresa reconhecerá, obrigatoriamente, a validade dos atestados médicos e odontológicos, fornecidos por profissionais do convênio médico da empresa, INSS, SESI e Sindicato suscitante, desde que apresentados à empresa com 48 horas após a sua concessão e com anuência do Médico do Trabalho da empresa.

## **Relações Sindicais**

### **Representante Sindical**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DIRIGENTES SINDICAIS**

O empregado eleito para Diretor presidente do Sindicato, fica dispensado de prestar serviços à empresa, sem prejuízo de sua remuneração, com os adicionais percebidos no exercício da função e da contagem de tempo de serviço, durante a vigência do presente acordo.

Parágrafo Primeiro: Os diretores sindicais, não afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço sem prejuízo salarial, desde que a empresa seja avisada por escrito pelo sindicato com 48 (quarenta e oito), horas de antecedência, obedecidas cumulativamente as condições abaixo:

- a) até o máximo de 01 dia por mês, e
- b) apenas um dos diretores.

Parágrafo segundo: O sindicato obriga-se a possuir um total de, no máximo, 04 (quatro) empregados da empresa como membros titulares e suplentes da sua diretoria.

## **Comissão de Fábrica**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO E SALÁRIOS**

Os membros da Comissão de Negociação serão eleitos, no máximo 4 (quatro), pela Assembleia Geral dos Trabalhadores e, em caso de desligamento durante a vigência do mandato, salvo por justa causa, farão jus a uma indenização correspondente a 2 (dois) salários nominais.

Parágrafo único: Para fins deste Acordo, foram eleitos pela Assembleia Geral, para integrar a Comissão de Negociação e Salários, os seguintes trabalhadores: FABIANO ROLIM e CARLOS ALBERTO PORTO MENDES .

## **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

A empresa, e em obediência ao estabelecido na assembléia e concordância expressa dos trabalhadores com a integralidade deste Instrumento Normativo, descontará de todos os seus empregados, integrantes da categoria profissional representada pelo SINDICATO dos trabalhadores, sindicalizados ou não, beneficiados pelo presente acordo coletivo, a importância equivalente a 18 (dezoito) horas de trabalho no ano, sendo as mesmas descontadas em 3 (três) parcelas de 6 (seis) horas, respectivamente, nos meses de maio/17, setembro/17 e janeiro/2018, ou adotando-se o desconto mensal de 1h30 (uma hora e trinta minutos), condicionado o desconto à não oposição do empregado em até 15 (quinze) dias antes do pagamento do salário devidamente reajustado.

## **Disposições Gerais**

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO ESPECIAL**

Será concedido aos empregados, na hipótese de dispensa sem justa causa, aviso prévio indenizado de 30 dias mais uma indenização especial correspondente a um salário nominal, e unicamente aos empregados que preencherem cumulativamente as condições abaixo:

- a) 40 (quarenta) anos de idade completos; e
- b) 5 (cinco) anos completos de vínculo empregatício ininterrupto.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADES PROVISÓRIAS**

Goarão de estabilidade provisória, salvo por motivo de rescisão por justa causa:

- a) os afastados por doença por período superior a 15 dias, ressalvados os casos equiparados à acidente de trabalho, terão estabilidade de 60 (sessenta dias) após a alta médica.
- b) os empregados com mais de 5(cinco) anos de vínculo empregatício ininterrupto, durante os 12 (doze) meses imediatamente anteriores a completar o tempo para aquisição à aposentadoria especial ou o direito à aposentadoria proporcional, nos termos da Lei 8213/91 e legislação complementar, devendo para os casos de aposentadoria especial, apresentar à empresa o formulário DSS-8030 ou PPP, referente aos períodos trabalhados em outras empresas dentro do prazo de 60 (sessenta) dias seguintes ao completar 24 (vinte e quatro) anos de serviços, sob pena de perda do direito à estabilidade. Adquirido o direito à aposentadoria, extingue-se a estabilidade.
- c) a empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

**JOSE SIRLON OLIVEIRA RIBEIRO**  
Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA CONSTRUCAO E DO  
MOBILIARIO DE ESTEIO

SUSANA TAVARES VENANCIO

Procurador

SAINT-GOBAIN DO BRASIL PRODUTOS INDUSTRIAIS E PARA CONSTRUCAO LTDA

LOURDES PEREIRA LEITE

Procurador

SAINT-GOBAIN DO BRASIL PRODUTOS INDUSTRIAIS E PARA CONSTRUCAO LTDA

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - LISTA PRESENÇA EM ASSEMBLÉIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO III - EDITAL CONVOCAÇÃO ASSEMBLÉIA**

[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>.