

ACORDO DE REAJUSTAMENTO E CONDIÇÕES GERAIS DE TRABALHO que entre si fazem e celebram SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO, DO MOBILIÁRIO E NAS INDÚSTRIAS DE EXTRAÇÃO DE MÁRMORES, CALCÁRIO E PEDREIRAS DE PEDRO LEOPOLDO, MATOZINHOS, PRUDENTE DE MORAIS, CAPIM BRANCO E CONFINS, com sede social à Rua São Sebastião, 147, Centro, em Pedro Leopoldo/MG, CNPJ 21.145.586/0001-52 doravante denominado apenas de SINTICOMEX e DVG INDUSTRIAL S.A., com sede social na Avenida Lincoln Digo Viana, 351, Manoel Carlos (Doutor Lund) em Pedro Leopoldo/MG, CEP 33250-490, CNPJ 23.452.238/0001-53, neste ato denominada apenas de DVG, por seus representantes legais, mediante as seguintes cláusulas:

PRIMEIRA - PERÍODO DE DURAÇÃO

O presente acordo coletivo tem período de vigência de 01 (um) ano, iniciando-se em 01 de outubro de 2022 e terminando em 30 de setembro de 2023, quando novas negociações deverão ser encetadas para análise e reexame de todas as suas cláusulas, que poderão compor eventuais ajustes futuros.

SEGUNDA – REAJUSTE DE SALÁRIOS

2.1 – Os salários dos empregados da **DVG**, representados pelo **SINTICOMEX**, serão reajustados em 01/10/2021, no percentual de 7,1912% (sete vírgula dezenove e doze por cento), sobre os salários de setembro/22.

2.2 – Com o cumprimento do ajustado nas subcláusulas anteriores, considerar-se-ão integralmente satisfeitas as determinações da Lei 10.192/01.

2.3 – A diferença devida referente ao período de outubro a novembro de 2022 apurada pela aplicação do disposto na subcláusula 2.1, será paga pela **DVG** juntamente com os salários do mês de competência dezembro de 2022.

TERCEIRA- HORAS EXTRAS

3.1 - Quando ocorrer à prorrogação da duração da jornada de trabalho, fica ajustada a contratação da prorrogação, na forma do artigo 59 da CLT, sendo o serviço extraordinário remunerado com o adicional de 60% (sessenta por cento).

3.2 – Domingos, feriados e dias santos considerados feriados municipais ou federais – as horas extras prestadas em domingos, feriados e dias santos (feriados municipais ou federais) serão pagas a todos os funcionários com adicional de 100% (cem por cento).

QUARTA – JORNADAS DE TRABALHO

4.1 - Fica estabelecido o período de apuração do ponto como sendo do dia 16 de um mês a 15 do outro.

4.2 – Respeitando a jornada, os horários de entrada, saída e intervalo para refeição serão fixados pela **DVG**.

4.2.1 - Os diretores, gerentes, coordenadores, supervisores e o Controller ficam dispensados de marcação de ponto, não tendo direito de horas suplementares, dentro dos limites legais. Os ocupantes dos demais cargos estão sujeitos a marcação diária do seu respectivo ponto.

4.3 - Em decorrência da peculiaridade das atividades desenvolvidas pela empresa, fica pactuado, sem necessidade de acordo individual de compensação, para os funcionários que cumprem jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, a concessão de folgas aos sábados, desde que seja respeitado o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sendo permitida a compensação do sábado com acréscimo da jornada de segunda a sexta-feira, de forma que seja acrescentado 48 (quarenta e oito) minutos de segunda a sexta-feira, ou acrescentando 60 (sessenta) minutos de segunda a quinta feira, compensando no decurso da semana as horas de trabalho do sábado.

4.4 - Para os funcionários que cumprem jornada prevista no inciso XIII do art. 7º da CF/88, poderá a empresa optar em utilizar a jornada espanhola que consiste em intercalar a jornada semanal em 48 horas em uma semana e 40 horas em outra semana de tal forma que o excedente de 4 horas em uma semana é compensado com a redução de 4 horas em outra semana, sem haver incidência de qualquer acréscimo ou desconto na composição semanal desta jornada. O que exceder a jornada diária de 08 horas será considerado como serviço extraordinário.

4.5 – Desde que seja aprovado pela maioria simples em plebiscito, poderá a empresa conceder folga em períodos de semana santa, natal, final de ano, feriados ou dia santos que caírem numa quinta-feira ou terça-feira, sendo que as horas de folga deverão ser trabalhadas em outros dias, para fins de compensação. As horas compensadas serão registradas no espelho de ponto, para o devido controle.

4.6 – Fica estabelecido que as jornadas de trabalho serão definidas, conforme segue:

4.6.1 – DO ADMINISTRATIVO

4.6.1.1 – Os empregados administrativos cumprirão uma jornada de 44 horas semanais, sendo que somente serão consideradas como extras as horas semanais excedentes de 44 (quarenta e quatro), exceto os ocupantes dos cargos de Engenheiro de Segurança do Trabalho e Médico do Trabalho que manterão suas jornadas originárias.

4.6.1.2 – Poderá a empresa destacar que, parcialmente ou totalmente, os funcionários dos setores de pesagem de veículos, recepção de motoristas, fechamento de sistemas, conferência, emissão de nota fiscal, terão a jornada de 12x36, com intervalo de 01 hora diária para descanso e alimentação, não sendo consideradas como horas extras as excedentes à oitava hora diária e às 44 horas semanais. Os dias que ocorrer o trabalho em feriados, a remuneração deste dia será paga com adicional de 100%.

4.6.1.4 – Poderá a empresa destacar que, parcialmente ou totalmente, os funcionários lotados na Gestão de Produtos, terão jornada de trabalho igual aquela adotada no setor produtivo em que o mesmo tiver vinculação operacional, sendo consideradas como extras apenas o que exceder a 44 horas semanais.

4.6.2 - ARGAMASSA

4.6.2.1 – Os empregados lotados na produção da argamassa, continuarão a cumprir a jornada de cinco dias trabalhados por dois dias de folga, em horários fixos, sem revezamento entre elas, sendo que cada equipe contará com intervalo de 1 hora para refeição/descanso.

O horário de efetivo trabalho das equipes são as seguintes:

Equipe "A" é das 07:00 até 16:24;

Equipe "B" é das 16:24 até 01:48.

Sendo considerado como horas extras apenas as horas trabalhadas que excederem a estes horários.

4.6.2.2 – Em qualquer tempo, mediante prévia e escrita comunicação ao SINTICOMEX, com antecedência de pelo menos 10(dez) dias, poderá a DVG vir alterar as escalas de

trabalho para trabalhadores lotados no setor de produção de argamassa, sendo que ocorrendo tal hipótese a jornada será prevista no inciso XIII do art. 7º da CF/88.

4.6.2.3 – Os funcionários que exercem atividades administrativas lotados no negócio Argamassa, cumpriram a jornada estabelecida na cláusula 4.6.1.

4.6.3 – FIBROCIMENTO

4.6.3.1 Os funcionários lotados na produção de telhas de fibrocimento, serão distribuídos em 4 quatro equipes, identificadas com Letras "A", "B", "C" e "D". As equipes constantes das letras "A", "B", "C", cumprirão a jornada normal de trabalho prevista no inciso XIII do art. 7º da CF/88., em horários fixos, sem revezamento entre elas, sendo que cada equipe permanecerá na empresa durante 8 (oito) horas/dias, com intervalo de 1 hora para refeição/descanso.

O horário de efetivo trabalho das equipes são as seguintes:

Equipe "A" é das 07:00 até 15:00;

Equipe "A" é das 08:00 até 15:00;

Equipe "C" é das 23:00 até 07:00.

Sendo considerado como horas extras apenas as horas trabalhadas que excederem a estes horários.

A equipe "D" será a única a adotar o revezamento, para dar folgas aos trabalhadores das demais equipes. Os trabalhadores da equipe "D" permanecerão na empresa durante 08(oito) horas/dia, com intervalo de 1(uma) hora para refeição/descanso, ficando mantida para esta equipe a jornada de oito horas diárias, embora prestadas em regime ininterrupto de revezamento.

Nesta hipótese, eventuais horas extras serão consideradas aquelas excedentes a 8ª hora diária e não após a 6ª hora diária, vez que, com extensão da jornada diária para 8 (oito) horas, não será devida a remuneração extra pela sétima e oitava horas nos termos do inciso XIV do art.7º da CF/88.

4.6.3.1.1 – A jornada acima descrita será cumprida com a adoção da seguinte escala:

4.6.3.1.2 – Em qualquer tempo, mediante prévia e escrita comunicação o SINTICOMEX, com antecedência de pelo menos 10(dez) dias, poderá a DVG vir alterar as escala de trabalho para trabalhadores lotados no setor em questão, sendo que ocorrendo tal hipótese a jornada será prevista no inciso XIII do art. 7º da CF/88.

4.6.3.1.3 – Os funcionários que não compõe as equipes de revezamento cumprirão 44 horas semanais cuja jornada mensal será de 220 horas.

4.6.3.1.4 – Os funcionários que exercem atividades administrativas lotados no negócio fibrocimento, cumprirão a jornada estabelecida na cláusula 4.6.1.

4.6.3.1.5 – Para substituições de funcionários em gozo de férias, e gozo de licenças previdenciárias e reposição de quadro, poderá a empresa alterar a jornada semanal de trabalho. Ocorrendo esta hipótese, a remuneração mensal do trabalhador não será alterada, já que o que será alterado será apenas o valor hora, ficando mantida inalterada a remuneração mensal. O aqui previsto terá duração de até 12 meses para a hipótese de licença previdenciária.

4.6.3.1.6 – Enquanto o trabalhador permanecer na situação prevista na subcláusula anterior será assegurado a ele uma gratificação no valor equivalente a média dos seis últimos meses por ele recebidos em razão do adicional noturno.

4.6.4 – PVC – TUBOS E TELHAS

4.6.4.1 – Os funcionários lotados na produção e na manutenção da PVC – TUBOS E TELHAS, continuarão distribuídos em 4 quatro equipes, identificadas com Letras “A”, “B”, “C” e “D”. As equipes constantes das letras “A”, “B”, “C”, cumprirão a jornada normal de trabalho prevista no inciso XIII do art. 7º da CF/88., em horários fixos, sem revezamento entre elas, sendo que cada equipe permanecerá na empresa durante 8 (oito) horas/dias, com intervalo de 1 hora para refeição/descanso.

O horário de efetivo trabalho das equipes são as seguintes:

Equipe “A” é das 07:00 até 15:00;

Equipe “A” é das 07:00 até 15:00;
Equipe “B” é das 15:00 até 23:00;

Equipe "B" é das 19:00 até 23:00,
Equipe "C" é das 23:00 até 07:00.

Sendo considerado como horas extras apenas as horas trabalhadas que excederem a estes horários.

A equipe "D" será a única a adotar o revezamento, para dar folgas aos trabalhadores das demais equipes. Os trabalhadores da equipe "D" permanecerão na empresa durante 08(oito) horas/dia, com intervalo de 1(uma) hora para refeição/descanso, ficando mantida para esta equipe a jornada de oito horas diárias, embora prestadas em regime ininterrupto de revezamento.

Nesta hipótese, eventuais horas extras serão consideradas aquelas excedentes a 8ª hora diária e não após a 6ª hora diária, vez que, com extensão da jornada diária para 8 (oito) horas, não será devida a remuneração extra pela sétima e oitava horas nos termos do inciso XIV do art.7º da CF/88.

4.6.4.2 – A jornada acima descrita será cumprida com a adoção da seguinte escala:

4.6.4.3 – Em qualquer tempo, mediante e escrita comunicação ao SINTICOMEX, com antecedência de pelo menos 10(dez) dias, poderá a DVG vir alterar as escala de trabalho para trabalhadores lotados no setor de produção e na manutenção da PVC, sendo que ocorrendo tal hipótese a jornada será prevista no inciso XIII do art. 7º da CF/88.

4.6.4.4 – Os funcionários lotados na produção ou manutenção do negocio PVC que não compõe as equipes de revezamento cumprirão 44 horas semanais cuja jornada mensal será de 220 horas.

4.6.4.5 – Os funcionários que exercem atividades administrativas lotados no negócio PVC, cumprirão a jornada estabelecida na cláusula 4.6.1.

4.6.5 – PVC – CONEXÕES

4.6.5.1 – Os funcionários lotados na produção e na manutenção da PVC - CONEXÕES, poderão ser distribuídos em 4 quatro equipes, identificadas com Letras "A", "B", "C" e "D". As equipes constantes das letras "A", "B", "C", cumprirão a jornada normal de trabalho prevista no inciso XIII do art. 7º da CF/88., em horários fixos, sem revezamento

entre elas, sendo que cada equipe permanecerá na empresa durante 8 (oito) horas/dias, com intervalo de 1 hora para refeição/descanso.

O horário de efetivo trabalho das equipes são as seguintes:

Equipe "A" é das 07:00 até 15:00;

Equipe "B" é das 15:00 até 23:00.

Equipe "C" é das 23:00 até 07:00.

Sendo considerado como horas extras apenas as horas trabalhadas que excederem a estes horários.

A equipe "D" será a única a adotar o revezamento, para dar folgas aos trabalhadores das demais equipes. Os trabalhadores da equipe "D" permanecerão na empresa durante 08(oito) horas/dia, com intervalo de 1(uma) hora para refeição/descanso, ficando mantida para esta equipe a jornada de oito horas diárias, embora prestadas em regime ininterrupto de revezamento.

Nesta hipótese, eventuais horas extras serão consideradas aquelas excedentes a 8^a hora diária e não após a 6^a hora diária, vez que, com extensão da jornada diária para 8 (oito) horas, não será devida a remuneração extra pela sétima e oitava horas nos termos do inciso XIV do art.7º da CF/88.

4.6.4.2 – A jornada acima descrita será cumprida com a adoção da seguinte escala:

Equipe	1 ^a semana				2 ^a semana				3 ^a semana				4 ^a semana				5 ^a semana				6 ^a semana				7 ^a semana				8 ^a semana													
	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S							
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23							
A	D	D	A	A	A	A	A	A	D	D	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A			
B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B			
C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C			
D			F	F		F	F			F	F			F	F		F	F		F	F		F	F		F	F		F	F		F	F		F	F		F	F		F	F

4.6.5.3 – Em qualquer tempo, mediante prévia e escrita comunicação-o SINTICOMEX, com antecedência de pelo menos 10(dez) dias, poderá a DVG vir alterar as escalas de trabalho para trabalhadores lotados no setor de produção e na manutenção da PVC - CONEXÕES, sendo que ocorrendo tal hipótese a jornada será prevista no inciso XIII do art. 7º da CF/88.

4.6.4.4 Os funcionários que não compõe as equipes de revezamento cumprirão 44 horas semanais cuja jornada mensal será de 220 horas.

4.6.5.5 – Os funcionários que exercem atividades administrativas lotados no negócio PVC-CONEXÕES, cumprirão a jornada estabelecida na cláusula 4.6.1.

QUINTA – BANCO DE HORAS

5.1- A partir de 16/11/2019, fica instituído o banco de horas para todos os empregados da DVG INDUSTRIAL S.A.

5.2- O banco de horas é semestral e utilizará os seguintes períodos de apuração:

de 16/11 a 15/05 – fechamento na folha de Maio,

de 16/05 a 15/11 – fechamento na folha de Novembro.

5.3- Para os que possuírem horas, extras ou faltosas, estas serão computadas na sua totalidade para o banco de horas, visando à compensação, no respectivo semestre conforme item 5.2. No fechamento do semestre, resultando em saldo positivo será pago em folha de pagamento com o adicional de 60% ou 100%, a depender do dia de realização da hora, resultando em saldo negativo estas serão descontadas.

5.3.1- No caso de desligamento ou mudança de função, o saldo negativo não será descontado e se houver saldo positivo será pago em rescisão com o adicional de 60%.

5.4- Compete à Empresa o controle do Banco de Horas, mediante o registro obrigatório do ponto, o qual deverá ser mantido conforme legislação trabalhista vigente, mas mensalmente a Empresa deverá enviar ao trabalhador, juntamente com o contracheque, um extrato atualizado contendo saldo, horas positivas e negativas.

5.5- Das horas extras realizadas a cada mês, as 12 (doze) primeiras horas serão registradas no banco de horas para posterior compensação. Aquelas que excederem o limite de 12 (doze) horas, a empresa efetuará o pagamento mensal, com o respectivo adicional.

5.6 - A compensação das horas se dará a razão de uma hora trabalhada por 1.5 (um ponto cinco) horas de folga.

5.7 - A compensação da hora/falta não justificada ocorrerá na razão de uma por uma.

5.8 - Para fins de contagem das horas a serem compensadas, todas as horas que excedam o limite da jornada regular de trabalho serão registradas nos controles de horários respectivos e lançadas no BANCO DE HORAS.

5.9 - Os atrasos e as saídas antecipadas poderão ser incluídos/compensados no BANCO DE HORAS.

5.10 - Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos (cinco minutos na entrada e cinco minutos na saída).

5.11 - Constará dos cartões de ponto a quantidade de horas efetuadas no mês, inclusive as horas acumuladas.

5.12 - Os dias destinados à compensação serão definidos de comum acordo entre o empregado e seu gestor imediato.

5.13 - O banco de horas é opcional, ou seja, cada empregado poderá aderir ou não ao banco, devendo manifestar sua opção no início de cada período de apuração, conforme descrito na cláusula 5.2. Para tanto, o gestor imediato disponibilizará uma lista na qual o empregado poderá assinalar sua opção e assinar.

SEXTA – PISO SALARIAL

6.1 – O piso salarial, a partir de outubro/2022, para os trabalhadores lotados nos setores de produção da empresa será de:

A – R\$ 5,509091 (cinco reais e cinquenta centavos) por hora, para os trabalhadores cuja jornada seja de 220 horas por mês.

B – R\$ 6,733333 (seis reais e setenta e três centavos) por hora para os trabalhadores cuja jornada seja de 180 horas por mês.

C – R\$ 5,771429 (cinco reais e setenta e sete centavos) por hora para os trabalhadores cuja jornada seja de 210 horas por mês.

6.1.1 – Ocorrendo alteração da jornada mensal de trabalho, o salário mensal do trabalhador será mantido sendo alterado apenas o seu salário hora.

6.2 – Em nenhuma hipótese os valores acima estabelecidos servirão de base de cálculo para pagamento do adicional de insalubridade, bem como qualquer outro direito trabalhista, sendo que o adicional de insalubridade, caso seja devido, será calculado com base no salário mínimo legal.

SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO

7.1 - Será acrescido nas horas trabalhadas no horário noturno (de 22:00 H. de um dia às 5:00 H. do dia seguinte) um adicional de 50% (cinquenta por cento), discriminado da seguinte forma: 22,5% a título de adicional noturno (art. 73 do CLT) e de 22,44% para o pagamento dos 7,30 (sete minutos e trinta segundos) de cada período de 60 (sessenta) minutos efetivamente trabalhados, decorrentes da redução da hora noturna, prevista no § 1º do artigo 73 da CLT.

Parágrafo Único - Para cálculo do adicional será considerado uma hora de trabalho normal (60 minutos).

OITAVA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS E REGISTRO DE PONTO

8.1 - Os pagamentos de salários dos trabalhadores da **DVG** será efetuado no último dia útil de cada mês, continuando a ser adotado o sistema de pagamento através de crédito em conta corrente bancária e/ou crédito em conta salário, ficando dispensada a assinatura do empregado no recibo individual de demonstrativo de sua remuneração mensal.

8.1.1 - Excepcionalmente, caso exista alguma dificuldade de fluxo de caixa da empresa, a **DVG** poderá realizar o pagamento até o 5º (quinto) dia corrido do mês subsequente, desde que o trabalhador seja formalmente notificado 30 (trinta) dias antes desta prorrogação.

8.1.2 - Na hipótese de ocorrerem os pagamentos, como prevê o item 8.1.1, de maneira não excepcional, esta cláusula perderá sua eficácia, ou seja, prevalecendo o estabelecido no item 8.1.

8.2 - Fica dispensada a assinatura do empregado no cartão de ponto.

NONA - CONTRATOS COM EMPREITEIRAS OU SUB-EMPREITEIRAS

9.1 - Nas hipóteses legalmente admissíveis em que contratar empreiteiras ou celebrar contratos com empresas fornecedoras de mão de obra temporária, à **DVG** incluirá nos contratos cláusulas de observação do cumprimento das obrigações legais que lhe permita exigir, por ocasião do pagamento, comprovante de recolhimento de contribuição para o INSS, FGTS e rigorosa observância dos instrumentos legais e normativos aplicáveis aos trabalhadores das referidas empresas. A **DVG** se dispõe a sugerir às empreiteiras às empresas locadoras de mão de obra que as rescisões de contrato de trabalho de seu pessoal seja providenciado com a assistência do **SINTICOMEX**, sendo uma cópia remetida a **DVG**.

À **DVG**, caso receber solicitação por escrito emitida pelo **SINTICOMEX**, lhe fornecerá semestralmente relação das empresas empreiteiras e de locação de mão de obra que estejam contratadas por ela, constando à denominação social, endereço completo e o número de inscrição no CNPJ.

Em caso de contratação de mão-de-obra temporária na forma da Lei 6.019 de 03/01/74, os trabalhadores contratados a tal título deverão cumprir a mesma jornada de trabalho (vide cláusula quarta) dos empregados da **DVG** no respectivo setor.

DÉCIMA - FÉRIAS - COINCIDÊNCIA COM CASAMENTO

10.1 - Na hipótese de casamento, o empregado terá direito de gozo de suas férias em período coincidente, exigindo-se, porém que faça comunicação por escrito à **DVG**, com antecedência mínima de 90 (noventa) dias, comprovando oportunamente o matrimônio.

DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

11.1 - Em caso de rescisão de contrato de trabalho em razão do falecimento do empregado, ou em caso de falecimento do cônjuge legítimo e/ou falecimento de filho (a) menor de 18 (dezoito) anos do (a) trabalhador (a), será concedido pela seguradora assistência funeral nos termos da apólice de seguro.

DÉCIMA SEGUNDA - CARTA DE APRESENTAÇÃO E FORMULÁRIO PPP

12.1 - A **DVG** entregará ao trabalhador, no ato da homologação o formulário PPP referente ao período que vigorou o contrato de trabalho e a carta de apresentação, quando solicitado.

DÉCIMA TERCEIRA - PLANTÃO DOMICILIAR

13.1 - Os trabalhadores, quando permanecerem em regime de sobreaviso ou prontidão, terão remuneradas na base de um terço de seus salários as horas que permanecerem exclusivamente em sobreaviso ou prontidão e na eventualidade de virem a trabalhar, estas horas serão remuneradas como horas extras.

Parágrafo Único - Os Gerentes operacionais, que não possuem controle de jornada, e outros existentes da categoria na **DVG** não terão direito ao acima ajustado.

DÉCIMA QUARTA – ABONO FALTA AO EMPREGADO ESTUDANTE

14.1 - O empregado que esteja estudando em estabelecimento oficial ou profissionalizante, sob fiscalização do Ministério da Educação, terá abonadas suas horas de falta ao serviço, nos dias de prova escolares, quando estas coincidirem com o horário de trabalho. Isto, desde que à **DVG** seja avisada com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, e que seja apresentado, pelo empregado, comprovante de comparecimento à prova, expedido pelo estabelecimento de ensino, constatando o horário de início e fim da prova, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após.

DÉCIMA QUINTA – FORNECIMENTO DE INFORMAÇÕES

15.1 - Desde que solicitada, à **DVG** fornecerá ao SINTICOMEX, uma vez por mês, a quantidade de seus empregados e informações sobre as empresas empreiteiras e de locação de mão de obra.

DÉCIMA SEXTA- PRÊMIO APOSENTADORIA

16.1 - À **DVG** concederá a seus funcionários um prêmio com o título "Prêmio aposentadoria", sendo regido pelas seguintes condições:

- a) **APOSENTADORIA POR TEMPO INTEGRAL DE SERVIÇO** - Funcionários que se aposentarem nesta modalidade na vigência do contrato de trabalho com a empresa receberão um prêmio conforme estipulado no quadro **cálculo do prêmio**, descontando eventual prêmio de aposentadoria por invalidez anteriormente concedido. Para contagem do tempo será considerado o contrato atual observando ainda a projeção do aviso prévio quando for o caso e os contratos anteriores desde que os intervalos entre os contratos não seja superior a 90(noventa) dias.

CÁLCULO DO PRÊMIO			
TEMPO	VALOR		
De 3 anos até 5 anos	Hum	salário	contratual
Acima de 5 anos até 10 anos	Dois	salários	contratual
Acima de 10 anos até 15 anos	Três	salários	contratual
Acima de 15 anos até 20 anos	Quatro	salários	contratual
Acima de 20 anos	Cinco	salários	contratual

a.1) Não será contado o tempo em que o empregado ficou afastado pela Previdência Social salvo quando o afastamento decorrer de acidente do trabalho ou doença ocupacional.

b) **APOSENTADORIA POR IDADE** - Funcionários que se aposentarem em razão de idade será aplicados os mesmos critérios ajustados para a hipótese da aposentadoria por tempo integral de serviço, recebendo o prêmio quando do efetivo desligamento da empresa, descontando eventual prêmio de aposentadoria por invalidez anteriormente concedido.

c) **APOSENTADORIA POR INVALIDEZ**- Funcionários que se aposentarem em razão de invalidez decorrente de acidente de trabalho e/ou doença equiparada serão aplicados os mesmos critérios ajustados para a hipótese de aposentadoria por tempo integral de serviço, recebendo o prêmio quando da concessão da aposentadoria. Na hipótese da Previdência Social cancelar a aposentadoria e o empregado retornar ao trabalho, havendo nova aposentadoria por invalidez, será pago este benefício, descontado o anteriormente pago.

d) **APOSENTADORIA ESPECIAL** - Funcionários que obtiverem a concessão de aposentadoria especial serão aplicados os mesmos critérios para a hipótese de aposentadoria por tempo integral de serviço, aplicando uma redução de 25% (vinte a cinco por cento) ao valor do prêmio, descontando eventual prêmio de aposentadoria por invalidez anteriormente concedido.

e) **APOSENTADORIA PROPORCIONAL** – funcionários que obtiverem a concessão de aposentadoria serão aplicados os mesmos critérios para a hipótese de aposentadoria por tempo integral de serviço, aplicando uma redução de 25% (vinte a cinco por cento) ao valor do prêmio, descontando eventual prêmio de aposentadoria por invalidez anteriormente concedido.

f) Fica estabelecido o teto do referido prêmio em 120 (cento e vinte) vezes ao valor do piso prevista na cláusula sexta.

g) O prêmio total será pago parceladamente, sendo a primeira parcela quando do desligamento e as demais a cada 30 dias, mas sempre observado que o valor mínimo de 1 (um) salário nominal do trabalhador e o número de parcelas não poderá exceder de 5 (cinco).

DÉCIMA SÉTIMA- QUADRO DE AVISOS

17.1 - À **DVG**, quando solicitada, mandará afixar nos quadros de avisos as convocações do **SINTICOMEX** dirigidas a seus associados, desde que não contenham matéria política partidária e nem ofensas aos administradores da **DVG**.

DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO AO EMPREGADO DEMITIDO PRESTES A APOSENTAR

18.1 - Todo empregado da empresa que contar com mais de oito anos de trabalho consecutivo na **DVG INDUSTRIAL S/A**. e que estiver a três anos para obter sua

aposentadoria pela Previdência Social, deverá comunicar tal situação à empresa, por escrito, mediante protocolo. Efetuada tal comunicação e caso a empresa vier a demitir o empregado, deverá conceder-lhe, mensalmente auxílio correspondente à contribuição previdenciária, limitada sua incidência sobre o último salário mensal recebido pelo empregado na empresa, acrescido de reajustes coletivos praticados após a demissão do trabalhador.

Parágrafo Primeiro - O auxílio previsto será devido pelo empregador até o empregado completar o tempo para obter sua aposentadoria, limitado o prazo máximo de 36 (trinta e seis) meses, cessando antes deste prazo caso o ex-empregado venha a ser contratado por outra empresa com vínculo trabalhista, com remuneração mensal igual ou superior objeto do cálculo do auxílio previsto no caput desta cláusula. Caso a remuneração no novo emprego for inferior, o auxílio será complementar, para manutenção do mesmo salário de contribuição.

Parágrafo Segundo - O empregado dispensado por justa causa não terá direito do previsto nesta cláusula.

Parágrafo Terceiro - Será obrigatória a apresentação mensal da CTPS do beneficiário do auxílio, ao Setor Pessoal/Institucional da empresa para que o benefício seja pago.

Parágrafo Quarto - O benefício será pago através de depósito em conta corrente mantida pelo beneficiário, cabendo a este informar por escrito à empresa os dados completos de sua conta bancária. Não tendo o beneficiário conta bancária, o pagamento será efetuado via ordem de pagamento bancário.

DÉCIMA NONA - CONVÊNIO FARMÁCIA E ODONTOLÓGICO

19.1 – A empresa continuará a manter o convênio farmácia visando a aquisição de medicamentos aos seus empregados.

19.2 A Empresa continuará a manter Plano Odontológico para utilização junto as clínicas conveniadas. Além do atendimento ao empregado da Empresa, poderão os trabalhadores incluírem no plano seus dependentes (cônjuge, companheira de união estável e filho(s) solteiro(s) até 18 anos), promovendo o desconto mensal no valor de R\$18,41 (dezesseis reais e quarenta e um centavos) por usuário (titular e dependentes) na folha de pagamento.

19.3 – A adesão ao convênio é facultativa a cada trabalhador. Os valores devidos pela utilização do citado convênio, serão objeto de desconto no salário mensal do empregado e estão sujeitos à alteração conforme renovação de contrato com a operadora.

19.4 – O empregado afastado pela previdência social, deverá reembolsar à empresa os valores utilizados pelos convênios, de forma integral, mensalmente até o dia 10 do mês seguinte, sob pena de cancelamento do seu benefício.

VIGÉSIMA - ASSISTENCIA MÉDICA HOSPITALAR

20.1 – Visando atender aos trabalhadores da Empresa e seus dependentes (cônjuge, companheira de união estável e filhos (as) solteiros (as) até 18 anos), a empresa continuará a manter contrato com a UNIMED – BH (coletivo empresarial), com cobertura para procedimentos ambulatoriais, hospitalares com obstetrícia e exames complementares, sendo seus custos “per capita” repartidos da seguinte forma:

QUADRO DE MENSALIDADE DO PERÍODO DE OUTUBRO DE 2022 ATÉ SETEMBRO DE 2023		
Faixas de Salários contratuais	Participação do Trabalhador no Custo Mensal	Participação da Empresa no Custo Mensal
De R\$ 0,00 a R\$ 1.684,56	15%	85%
De R\$ 1.684,57 a R\$ 3.571,28	30%	70%
De R\$ 3.571,29 a R\$ 5.359,56	50%	50%
Acima de R\$ 5.359,57	70%	30%

20.2 – O agregado (pai ou mãe) já participante do contrato continuará a arcar com 100% (cem por cento), dos custos que serão suportados pelo empregado titular que autorizou a inscrição do agregado, sem qualquer participação da empresa, ficando autorizado o desconto em folha de pagamento do empregado titular.

20.3 – Não serão admitidas novas adesões de agregados.

20.4 – O valor da mensalidade "per capita" relativo ao plano contratado será suportado pela empresa e pelo titular, observado o quadro constante do item 20.1. A coparticipação, devida em razão da utilização do referido plano, será suportada unicamente pelo titular, salvo o ajustado nas subcláusulas 20.5 e 20.6.

20.5 – O valor da coparticipação por procedimento a ser descontado do empregado, para o período de outubro de 2022 até setembro de 2023, está limitado a R\$ 119,41 (cento e dezenove reais e quarenta e um centavos) o que exceder será pago pela empresa.

20.6- O valor da coparticipação do usuário no plano de saúde UNIMED-BH, para o período de outubro de 2022 até setembro de 2023 fica limitado a importância mensal total de R\$ 361,45 (trezentos e sessenta e um reais e quarenta e cinco centavos) a ser descontado integralmente na folha de pagamento do titular, sendo o restante assumido pela empresa. Para aquele trabalhador que receba o piso salarial, ocorrendo o desconto no valor supra, o empregado poderá solicitar a empresa o adiantamento salarial, de igual valor e será realizado o desconto do adiantamento em até cinco vezes.

20.7- A adesão ao plano é facultativa a cada trabalhador, sendo que a participação da Empresa no custo não será considerada como parcela salarial "in natura". Os valores devidos pela utilização do citado convênio, quer com relação à participação "per capita" e/ou a coparticipação, serão objeto de desconto no salário mensal do empregado titular.

20.8- Fica facultado o trabalhador optar pelo plano apartamento, cujo custo é maior, ficando, no entanto, mantida inalterada a participação da empresa no mesmo valor da respectiva faixa, no plano enfermaria. Assim, todo custo adicional em relação ao plano enfermaria será suportado unicamente pelo trabalhador.

20.9- O empregado afastado pela previdência social, deverá reembolsar à empresa os valores da mensalidade e da coparticipação, na medida em que o plano apresentar a respectiva cobrança. O reembolso deverá ser feito mensalmente até o dia 10 do mês seguinte, sob pena de exclusão do plano de saúde e suspensão de utilização do benefício.

20.10 – A **DVG** poderá cotar e apresentar ao **SINTICOMEX** proposta de outra operadora de plano de saúde para análise da substituição da operadora atual, somente podendo ocorrer qualquer alteração após consulta do sindicato aos trabalhadores.

VIGÉSIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS

21.1 - O prêmio de seguro de vida e acidentes pessoais atualmente existentes na empresa será suportado 50% (cinquenta por cento) pela empresa, sendo que o trabalhador pagará a outra metade. O valor pago pela empresa não será considerado como parcela salarial "in natura".

21.2 - O empregado afastado pela previdência social, deverá reembolsar à empresa os valores, de forma integral, mensalmente até o dia 10 do mês seguinte, sob pena de cancelamento do benefício.

VIGÉSIMA SEGUNDA - HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÕES CONTRATOS DE TRABALHO

22.1 - As rescisões de contrato de trabalho, cuja duração for inferior a 12 (doze) meses, serão procedidas na própria empresa e encaminhadas, após o pagamento do empregado desligado, ao Sindicato para sua conferência.

22.2 - Já as rescisões de contrato de trabalho cuja duração for superior a 12 (doze) meses a assistência se dará através do **SINTICOMEX**.

VIGÉSIMA TERCEIRA- LICENÇAS LEGAIS

23.1 - As licenças legais relativas casamento (art. 473, II da CLT) e falecimento (art. 73, I da CLT) serão gozadas pelos trabalhadores sempre em dias úteis, em número de dias conforme previsto em lei.

Parágrafo Único - Somente terão direito ao benefício supra o empregado com mais de 1 (um) ano de serviço na empresa e que não tenha faltas injustificadas ao serviço, nos últimos 12 (doze) meses anteriores à licença ressalvadas as hipóteses previstas no art. 131 da CLT.

VIGÉSIMA QUARTA - TRANSPORTE DE PESSOAL

24.1 - À empresa disponibilizará serviço de transporte de seu pessoal, através de ônibus fretado e/ou vale-transporte.

O benefício não será considerado como parcela salarial "in natura".

O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pela empresa, até o local de trabalho e seu retorno, em hipótese alguma será computável na sua jornada de trabalho, não aplicando-se aos trabalhadores da empresa o enunciado nº 90 do Tribunal Superior do Trabalho.

Para a inclusão no uso do transporte fretado, o funcionário deverá procurar o setor de benefícios, verificar se existe vaga disponível e solicitar a inclusão de seu nome na devida rota de transporte. Caso não tenha vaga no transporte fretado, a empresa fornecerá o cartão vale-transporte.

VIGÉSIMA QUINTA - ASSISTENCIA MÉDICA HOSPITALAR PARA EX FUNCIONÁRIOS

25.1- Esta cláusula tem como objetivo estabelecer os critérios para a concessão da assistência médica para inativos aposentados e para os não aposentados demitidos sem justa causa, inclusive seus dependentes, ressalvados os direitos previstos na RN 279 da ANS que regulamentou os artigos 30 e 31 da Lei nº 9.656, de 3 de junho de 1998.

25.2- A solicitação de permanência deverá ser efetuada pelo funcionário diretamente na Unimed por meio do termo de opção, entregue pela empresa no ato da assinatura do aviso prévio.

25.3- Fica estabelecido que cessando o contrato principal com o plano de saúde, automaticamente também cessará as coberturas dos aposentados e seus dependentes. Após a empresa celebrar um novo contrato de plano de saúde fará a divulgação do mesmo aos seus ex-funcionários. E enviará uma cópia para conhecimento do sindicato.

25.4-O ex-funcionário aposentando ou não aposentado que vier a ser admitido em novo emprego, perderá o direito dele e de seus dependentes a se manterem no plano para inativos, ressalvados os direitos previstos na RN 279 da ANS que regulamentou os artigos 30 e 31 da Lei nº 9.656, de 3 de junho de 1998.

25.4.1- O não pagamento da mensalidade e ou coparticipação implicará na perda deste benefício.

25.5- Para ex-funcionários aposentados que contribuíram para o plano de saúde contratado por um período igual ou superior a 10 anos poderá manter a condição de beneficiário e dos beneficiários dependentes a ele vinculados, nas mesmas condições de cobertura assistencial de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho por um prazo indeterminado, desde que assuma o pagamento integral das mensalidades e respectivas coparticipações.

25.5.1- Ex-funcionários aposentados que contribuíram para o plano contratado por um período inferior a 10 anos poderá manter a condição de beneficiário e dos beneficiários dependentes a ele vinculados, nas mesmas condições de cobertura assistencial de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho, na proporção de um ano de permanência para cada ano de contribuição, desde que assuma o pagamento integral das mensalidades e respectivas coparticipações.

25.5.2- Em caso de morte do beneficiário titular, o direito de permanência é assegurado aos seus beneficiários dependentes cobertos pelo plano no tempo estipulado desde que assuma o pagamento integral das mensalidades e respectivas coparticipações.

25.6- Do direito ao reembolso de parte da mensalidade para os funcionários aposentados que trabalharam no mínimo a 05(cinco) anos na empresa, após o seu desligamento terá o direito ao reembolso do valor que seria pago pela empresa relativo ao plano de assistência médica pelo prazo de 12 (doze) meses, a contar pela data da adesão ao plano de inativos.

25.6.1- O ex-funcionário aposentado e/ou seus dependentes que aderir ao plano de inativos, mensalmente irá apresentar no setor de benefícios da empresa a fatura paga do referido plano. A empresa calculará, baseado no quadro de mensalidade na cláusula 20.1, o valor que a DVG deveria pagar.

O valor apurado será reembolsado para o ex-funcionário aposentado através de depósito em conta corrente no prazo de 5 (cinco) dias úteis a partir da entrega do boleto pelo ex-funcionário.

25.6.2- Em caso de morte do beneficiário titular, o direito ao reembolso é assegurado aos seus beneficiários dependentes cobertos pelo plano no tempo estipulado desde que efetue o pagamento nas mesmas configurações descritas no item 26.6.1.

25.7- O funcionário demitido sem justa causa poderá manter a condição de beneficiário e dos beneficiários dependentes a ele vinculados, nas mesmas condições de cobertura assistencial de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho por um prazo de um terço do tempo de contribuição ao plano de saúde, com um tempo mínimo assegurado de 06 (seis) meses e um máximo de 24(vinte e quatro) meses, desde que assuma o pagamento integral das mensalidades e respectivas coparticipações.

VIGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO DE DIRETORES

26.1 - A empresa liberará, com salários e repercuções, na proporção de um dia por mês, os Diretores do **SINTICOMEX**, empregados da mesma, para o efetivo exercício de atividades sindicais, mediante solicitação deste, devendo a saída ser previamente comunicada, por escrito, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, facultando ao

SINTICOMEX em solicitar a liberação de um mesmo diretor, até um máximo de dois dias por mês, em substituição a não liberação de outro.

Parágrafo Primeiro - Quando iniciadas as negociações entre empresa e o **SINTICOMEX** para renovação do presente acordo coletivo o acima previsto será substituído pela liberação para comparecimento a reuniões agendadas entre empresa e **SINTICOMEX**.

VIGÉSIMA SÉTIMA – COTA NEGOCIAL

27.1 – Quando do pagamento dos salários, a empresa cumprindo autorização da Assembleia Geral Plebiscitária descontará, dos trabalhadores que assinaram a ata da assembleia, autorizando o pagamento, como simples intermediária, nas datas abaixo indicados, a título de taxa negocial, observado o teto máximo total de R\$ 90,00 (noventa reais) por funcionário e por ano:

PARA O PERÍODO 2022/2023:

a) – Sindicalizados – 2% divididos em duas parcelas mensais iguais nos meses de dezembro/2022 e janeiro/2023. O percentual será aplicado sobre o salário nominal de cada trabalhador e possuirão teto máximo de R\$ 30,00 (trinta) reais cada parcela.

b) – Não sindicalizados - 3%, em 03 parcelas mensais iguais, sendo a primeira em dezembro de 2022, e as demais parcelas, nos meses de janeiro de 2023 e fevereiro de 2023. Os percentuais serão aplicados sobre o salário nominal de cada trabalhador e possuirão teto máximo de R\$ 30,00 (trinta) reais cada parcela.

O recolhimento deverá ser feito através de boleto bancário emitido pelo **SINTICOMEX** e enviado para a empresa, com vencimento até o 2º dia útil subsequente a cada desconto. Deverá a empresa enviar ao **SINTICOMEX** relação dos empregados e valores discriminados nominalmente, por via eletrônica.

Parágrafo Primeiro – Fica assegurado o direito de oposição àquele empregado que não concordar com o desconto previsto nesta cláusula. Situação em que deverá o insatisfeito manifestar o desejo de não ter o desconto até 10 dias após a realização da assembleia que aprovou o desconto, através de carta de próprio punho protocolada pessoalmente na sede da entidade sindical. Uma cópia protocolada deverá ser entregue ao Setor de Pessoal para não efetuar o desconto.

Parágrafo Segundo – Os sindicalizados ficam isentos de pagar a mensalidade sindical nos meses de dezembro/2022 e janeiro/2023.

VIGÉSIMA OITAVA – RECOLHIMENTO DE MENSALIDADES DESCONTADAS PELA EMPRESA DE SEUS TRABALHADORES QUE SÃO SÓCIOS DO SINDICATO (ART. 545 DA CLT)

28.1 - O **SINTICOMEX** remeterá à empresa, relação discriminativa contendo os nomes dos trabalhadores, que mantendo vínculo celetista com a empresa, também aderiram a qualidade de sócios contribuintes do **SINTICOMEX**, para fins da empresa providenciar o desconto no salário de cada trabalhador da mensalidade sindical e efetuar seu recolhimento a favor do **SINTICOMEX**.

Parágrafo Primeiro - A mensalidade sindical corresponderá a 1,5 % (hum e meio por cento) do salário do trabalhador, ficando estabelecido o teto máximo de desconto de R\$ 37,08 (trinta e sete reais e oito centavos).

Parágrafo Segundo - Efetuado o desconto à empresa terá o prazo de dois dias úteis para providenciar o recolhimento a favor do **SINTICOMEX**.

Parágrafo Terceiro - O teto máximo acima fixado será reajustado sempre que ocorrer reajustamento coletivo concedido pela empresa, observado o mesmo percentual. O percentual de 1,5% e o teto máximo são também passíveis de alteração em qualquer tempo, por deliberação do órgão competente do **SINTICOMEX**.

VIGÉSIMA NONA - CONDIÇÃO TRANSITÓRIA

29.1 - Sempre que necessário a empresa e o **SINTICOMEX** negociarão a suspensão do contrato de trabalho de pessoal lotado em setor (es) da empresa, de conformidade com o artigo 476-A da CLT. O início da negociação poderá ser provocada por qualquer uma das partes. O que vier a ser ajustado será objeto de aditivo ao presente acordo.

TRIGÉSIMA – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

30.1 - No período de outubro/2022 a setembro/2023 a empresa, utilizando do programa de alimentação do trabalhador (PAT), concederá a seus trabalhadores em atividade ticket de alimentação, destinado à aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais da região, não tendo natureza salarial, não constituindo base de cálculo ou de incidência de horas extras, RSR, reflexos a demais verbas trabalhistas e de contribuição para Previdência Social, FGTS, nem como rendimento tributável do trabalhador.

30.2.1 – O valor a ser creditado no respectivo cartão de cada funcionário, no período de outubro/2022 a dezembro/2022, corresponderá a quantia de R\$30,44 (trinta reais e quarenta e quatro) e para o período de janeiro/2023 a setembro/2023, corresponderá a quantia de R\$ 30,72 (trinta reais e setenta e dois centavos) por dia trabalhado, não sendo descontadas as faltas constantes do artigo 473 da CLT.

30.2.2 – Em razão da variação da quantidade de dias de DSR e feriados/dias santos, fica ajustado que o limite do ticket é de R\$761,00 (setecentos e sessenta e um reais) par ao período de outubro de 2022 a dezembro de 2022 e R\$ 768,00 (setecentos e sessenta e oito reais) para o período de janeiro de 2023 a setembro de 2023.

30.2.3 – Em casos de afastamento por acidente do trabalho, exceto acidente de trajeto, em gozo de benefício previdenciário (B91), o emprego continuará recebendo o ticket alimentação durante o período de até 6 (seis) meses a contar da data do afastamento.

30.2.4 – Em casos de afastamento por acidente de trajeto ou doença ocupacional, em gozo de benefício previdenciário, o emprego continuará recebendo o ticket alimentação por um período de 3 (três) meses a contar da data do afastamento.

30.3 – A diferença do ticket relativa ao período de outubro de 2022 será paga no mês de dezembro de 2022.

30.4 - Para os funcionários admitidos no mês receberão proporcionalmente no próximo processamento do Ticket Alimentação.

30.5 - Para os funcionários demitidos que já tenham recebido o crédito no ticket alimentação o valor não será descontado.

TRIGÉSIMA PRIMEIRA – SUBSTITUIÇÃO

31.1 – A substituição de até quinze dias será considerada de caráter eventual para fins de pagamento do salário do substituído. O substituto terá direito ao salário integral do substituído a partir do 16º dia de substituição.

31.1.2 – A contagem dos dias de substituição, a que se refere esta cláusula, deverá ser feita em dias corridos, independente da escala de trabalho do substituído.

TRIGÉSIMA SEGUNDA - MULTA DE DESCUMPRIMENTO DO ACORDO

32.1 - Constatada em reclamação trabalhista a inobservância, por parte da empresa de qualquer cláusula deste acordo, será a ela aplicado multa no valor de R\$ 32,08 (trinta e dois reais e oito centavos), a qual reverterá a favor do trabalhador.

E para que produza seus jurídicos efeitos o presente foi lavrado em 3 (três) vias de igual forma e teor, sendo que serão levadas a registro e deposito na Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais.

Parágrafo Único - O valor estabelecido na subcláusula 32.1, é válido para o período de 01/10/2022 a 30/09/2023.

Pedro Leopoldo, 29 de dezembro 2022.

SINTICOMEX- Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção, do Mobiliário e nas Indústrias de Extração de Mármore, Calcário e Pedreiras de Pedro Leopoldo, Matozinhos, Prudente de Morais, Capim Branco e Confins- MG.
Wilson Geraldo Sales da Silva – Presidente
CPF 494.786.566-00

DVG INDUSTRIAL S.A.
Decio Vinicio Gomes
Diretor Presidente
CPF – 394.922.576-53