

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 **PRECON INDUSTRIAL S/A**, com sede social no Km 38 da Rodovia MG-424 em Pedro Leopoldo/MG, CEP 33600-000, CNPJ 23.452.238/0001-53, neste ato denominada apenas de **PRECON**, por seus representantes legais, mediante as seguintes cláusulas:

PRIMEIRA - PERÍODO DE DURAÇÃO

O presente acordo coletivo tem período de vigência de 02 (dois) anos, iniciando-se em 01 de outubro de 2012 e terminando em 30 de setembro de 2014, 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 **PRECON**, representados pelo **SINTICOMEX**, serão reajustados a partir de 01/10/2012, incidindo o reajuste de 6,5% (seis e meio por cento), sobre os salários de setembro/12.

2.2 – Em 01-10-2013 será concedido reajuste salarial, incidindo sobre os salários praticados no mês de setembro/2013, sendo o reajuste correspondente a variação do INPC de outubro/12 a setembro/13, mais 1% (um por cento), de aumento real.

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

2.4 – A diferença devida referente ao período de 01-10-12 até 28-02-2013, apurada pela aplicação do disposto na subcláusula 2.1, será paga pela **PRECON** juntamente com os salários do mês de competência março de 2013.

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 **PRECON**.

4.2.1 - Os diretores e gerentes 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 superior a 40 (quarenta) 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 CXF/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 na semana seguinte de tal forma que o excedente de 4 horas na primeira semana é compensado com a redução de 4 horas na semana seguinte, 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 E FINANCEIRO

4.6.1.1 - É regra geral que os funcionários administrativos cumprirão uma jornada de 40 horas semanais, sendo que somente serão consideradas como extras as horas semanais excedentes de 40 (quarenta).

4.6.1.2 - A regra geral acima não se aplica para aqueles funcionários administrativos, que exercem as funções de realização de pesagem de veículos, recepção de motoristas, fechamento de sistemas, conferência, emissão de nota fiscal, os quais continuarão a cumprir a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

4.6.1.3 - Poderá a empresa destacar que, parcialmente ou totalmente, os funcionários relacionados na subcláusula anterior 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%.

4.6.2 – GESTÃO DE PESSOAS

4.6.2.1 - É regra geral que os funcionários lotados na gestão de pessoas cumprirão uma jornada de 40 horas semanais, sendo que somente serão consideradas como extras as horas semanais excedentes de 40 (quarenta), exceto os ocupantes de Engenheiro de Segurança do Trabalho e Médico do Trabalho.

4.6.3 - MERCADO

4.6.3.1 - É regra geral que os funcionários lotados no Mercado (Logística, Gestão de Produtos, Comercial Revenda/Construtora, Marketing Institucional) cumprirão uma jornada de 40 horas semanais, sendo que somente serão consideradas como extras as horas semanais excedentes de 40 (quarenta).

4.6.3.2 - Não se enquadram na regra supra os funcionários lotados no setor de movimentação e armazenagem, que estão obrigados a cumprir a jornada de 44 horas semanais.

As equipes continuarão a cumprir a jornada de 180 horas de trabalho, revezando nos seguintes horários:

De 00:00 até 06:00;

De 06:00 até 12:00;

De 12:00 até 18:00;

De 18:00 até 00:00;

4.6.5.2 - Para possibilitar a execução da escala acima, na hipótese de um dia de trabalho recair em feriado, fica ajustado que o trabalho no respectivo feriado será obrigatório, sendo certo que a remuneração do trabalho no referido dia será paga em dobro.

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

4.6.5.4 - Os funcionários lotados na produção ou manutenção mecânica, elétrica e de veículos do negocio Fibrocimento que não compõe as equipes de revezamento cumprirão jornada de 44 horas semanais, cuja jornada mensal será de 220 horas. Estes funcionários serão distribuídos em quatro equipes com escala de alternância semanal, de tal forma que sempre no sábado haverá uma equipe de plantão cumprindo a jornada de 07:00 às 11:00 horas. A escala adotada tem previsão que três equipes folgarão no sábado e terão jornada de nove horas diárias de segunda a quinta e oito horas na sexta. Já a equipe que dará plantão no sábado cumprirá jornada de trabalho de segunda a sexta feira de oito horas e no sábado de quatro horas.

4.6.5.5 - Os funcionários que exercem atividades administrativas lotados no negócio Fibrocimento, que já estão cumprindo jornada de 40 horas semanais, continuarão a cumprir a jornada da mesma forma antes da celebração deste acordo.

4.6.5.6 - Para substituições de funcionários em gozo de férias, em 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.

4.6.5.7 - 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.

4.6.6 - PVC

4.6.6.1 - Os funcionários lotados na produção e na manutenção da PVC, 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 "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.

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.

5.5- A compensação das horas se dará a razão de hora por hora, ou seja, será compensada uma hora negativa por uma hora positiva.

5.6 - Até 15/02/2013 fica mantido o banco de horas na forma do acordo anterior.

SEXTA – PISO SALARIAL

6.1 – O piso salarial para os trabalhadores lotados nos setores de produção da empresa será de:

A – R\$ 3,19 (três reais e dezenove centavos) por hora, para os trabalhadores cuja jornada seja de 220 horas por mês.

B – R\$ 3,88 (três reais e oitenta e oito centavos) por hora para os trabalhadores cuja jornada seja de 180 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 01/10/2013 os valores acima estabelecidos serão corrigidos, mediante a variação do INPC de outubro de 2012 a setembro de 2013, mais 1% (um por cento) de aumento real.

6.3 – 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 à 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

8.1 - Os pagamentos de salários dos trabalhadores da **PRECON** 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.

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 **PRECON** 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 **PRECON** 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 **PRECON**.

À **PRECON**, 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 **PRECON** 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 **PRECON**, 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, será concedido um auxílio funeral, a ser pago juntamente com o saldo de salário e outras eventuais verbas trabalhistas. O auxílio terá o valor de R\$600,00 (seiscentos reais) para empregados com até cinco anos de serviços prestados à empresa e de R\$ 940,00 (novecentos e quarenta reais) para empregados com mais de cinco anos de serviços prestados na empresa.

Parágrafo Primeiro - Em caso de falecimento do cônjuge legítimo e/ou falecimento de filho (a) menor de 18 (dezoito) anos do (a) Trabalhador (a) a empresa lhe concederá em auxílio funeral de R\$ 300,00 (trezentos reais) a ser pago no prazo de cinco dias após a entrega da documentação no Serviço Pessoal da **PRECON**.

Parágrafo Segundo - Os valores acima serão devidos no período de 01/10/2012 a 30/09/2013. Para o período de 01/10/2013 a 30/09/2014, os valores supra serão reajustados observando o mesmo critério constante da subcláusula 2.2.

DÉCIMA SEGUNDA - CARTA DE APRESENTAÇÃO E FORMULÁRIO PPP

12.1 - A **PRECON** entregará ao trabalhador, no ato do pagamento de seus direitos rescisórios CARTA DE APRESENTAÇÃO e o formulário PPP (quando devido) referente ao período que vigorou o contrato de trabalho.

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 **PRECON** não terão direito ao acima ajustado.

DÉCIMA QUARTA - DIT - DIÁRIA POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA

14.1 - O empregado em gozo de auxílio previdenciário, quer em razão de acidente de trabalho ou por doença, por mais de 30 dias, poderá solicitar o benefício DIT (Diária por

incapacidade temporária) previsto no plano constante de apólice de seguro mantida pela empresa.

O empregado só fará jus ao benefício após análise da seguradora, para isto será necessário atender a documentação exigida.

A orientação bem como a recepção dos documentos será realizado no setor de Pessoal/Institucional.

Poderá a **PRECON**, em qualquer tempo substituir a seguradora, mantida a mesma cobertura, comunicando tal fato ao **SINTICOMEX**.

DÉCIMA QUINTA - ABONO FALTA AO EMPREGADO ESTUDANTE

15.1 - 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 **PRECON** 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 SEXTA - ADMISSÃO DE FUNCIONÁRIOS

16.1 - Quando de admissões, à **PRECON** dará preferência à ex-empregados que foram desligados por motivo de redução do quadro e/ou de produção, observando o comportamento anterior do empregado na **PRECON**

DÉCIMA SÉTIMA - FORNECIMENTO DE INFORMAÇÕES

17.1 - Desde que solicitada, à **PRECON** 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 OITAVA - PRÊMIO APOSENTADORIA

18.1 - À **PRECON** 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 | CONF. ITEM A.3 | LIMITE CONF. ITEM E. |
| De 3 anos até 5 anos | Hum salário contratual | 40% FGTS | 120 X Piso |
| Acima de 5 anos até 10 anos | Dois salários contratual | 40% FGTS | 120 X Piso |
| Acima de 10 anos até 15 anos | Três salários contratual | 40% FGTS | 120 X Piso |
| Acima de 15 anos até 20 anos | Quatro salários contratual | 40% FGTS | 120 X Piso |
| Acima de 20 anos até 25 anos | Cinco salários contratual | 40% FGTS | 120 X Piso |
| Acima de 25 anos | Seis salários contratual | 40% FGTS | 120 X Piso |

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.

a.2) Para fins de cálculo do 40% do saldo dos depósitos do FGTS, conforme quadro acima, será considerado o saldo de depósitos para fins rescisórios da data do efetivo desligamento do empregado, acrescentando o saldo já levantado pelo empregado quando da concessão da aposentadoria, mais os rendimentos creditados na conta vinculada.

a.3) A parcela do prêmio equivalente a 40% do saldo dos depósitos do FGTS corresponde à indenização prevista no inciso I do art. 10 do ADCT da Constituição Federal de 05.10.88, sendo portanto devida apenas uma vez, tendo a condição de verba indenizatória (inciso I do art. 7º da Constituição Federal de 05.10.88 e parágrafo 1º do artigo 9º do Decreto 99.684 de 08.11.90 – Regulamento do FGTS).

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 e 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 proporcional ao tempo de serviço ou em razão de outros tipos de invalidez, o prêmio será calculado observando o mesmo critério adotado pela previdência social para concessão da aposentadoria. O período contado como especial e convertido pelo INSS terá uma redução proporcional do prêmio, adotado o mesmo critério da Letra "D" acima. Será também apurada a contagem do tempo que faltar para completar o período de 35 anos de serviço para homem e 30 anos para mulher, reduzindo-se do prêmio 0,238% (zero vírgula duzentos e trinta e oito por cento) por cada mês que faltar para atingir os 35 anos, 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) Na hipótese do prêmio total atingir valor igual ou superior a 20 (vinte) vezes o piso salarial referido na cláusula 6ª o mesmo 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 10 (dez) vezes o piso salarial e o número de parcelas não poderá exceder de 5 (cinco).

DÉCIMA NONA - QUADRO DE AVISOS

19.1 - À **PRECON**, 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 **PRECON**.

VIGÉSIMA - AUXÍLIO AO EMPREGADO DEMITIDO PRESTES A APOSENTAR

20.1 - Todo empregado da empresa que contar com mais de oito anos de trabalho consecutivo na **PRECON 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.

VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONVÊNIO FARMÁCIA

21.1 - A empresa continuará a manter o convênio farmácia visando a aquisição de medicamentos aos seus empregados, promovendo o desconto do valor total dividido em três parcelas mensais e consecutivas na folha de pagamento.

21.2 - 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.

21.3 - O empregado afastado pela previdência social, deverá reembolsar à empresa os valores utilizados pelo convênio, de forma integral, sob pena de cancelamento do seu cartão.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – ASSISTENCIA MÉDICA HOSPITALAR

22.1 - 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 COPARTICIPAÇÃO | | |
|---------------------------------------|--|--|
| Faixas de Salários contratuais | Participação do Trabalhador no Custo Mensal | Participação da Empresa no Custo Mensal |
| De R\$ 0,00 a R\$ 1.000,00 | 20% | 80% |
| De R\$ 1.000,01 a R\$ 2.120,00 | 35% | 65% |
| De R\$ 2.120,01 em diante | 70% | 30% |

22.2 - Só terão direito a este benefício os empregados que contarem, no mínimo, com 90 (noventa) dias de serviço na empresa.

22.3 - O agregado já participante do contrato referido no item 22.1 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.

22.4 - Não serão admitidas novas adesões de agregados.

22.5 - O valor da mensalidade "per capita" relativo ao plano contratado será suportado pela empresa e pelo titular, observado o quadro constante do item 22.1. A coparticipação, devida em razão da utilização do referido plano, será suportada unicamente pelo titular, salvo o ajustado nas subcláusulas 22.6 e 22.7.

22.6 - O valor da coparticipação por procedimento a ser descontado do empregado esta limitado a R\$ 76,00 (setenta e seis reais) o que exceder será pago pela empresa.

22.7- O valor da coparticipação do usuário no plano UNIMED-BH, fica limitado a importância mensal total de R\$ 230,00 (duzentos e trinta reais) a ser descontado integralmente na folha de pagamento do titular, sendo o restante assumido pela empresa. Para aquele trabalhador que tenha salário bruto até R\$ 1.000,00 (um mil reais), ocorrendo o desconto no valor supra, a empresa fará adiantamento salarial ao mesmo, de igual valor e procederá ao desconto do adiantamento em cinco vezes.

22.8- 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.

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

22.10- Os valores constantes do quadro da subcláusula 22.1 são base primeiro mês subsequente à assinatura deste acordo e serão atualizados em 01/10/2013, adotando o mesmo percentual de reajustamento coletivo de salários da empresa.

22.11- Durante o afastamento do empregado pela Previdência Social à empresa efetuará o pagamento tanto da mensalidade como da co-participação do trabalhador.

O reembolso pelo empregado à empresa deverá ser efetuado mensalmente até o dia 10 do mês seguinte, na medida em que o plano apresentar a respectiva cobrança. O reembolso está limitado a 10% (dez por cento) do benefício bruto mensal do empregado afastado, sob pena de imediata exclusão do plano de saúde e suspensão de utilização do benefício.

22.12 - O empregado afastado que não efetuar a amortização do seu débito, até o dia 10 de cada mês, deverá restituir a empresa o cartão magnético que lhe dá acesso aos benefícios que tratam desta cláusula 21ª e 22ª. A restituição deverá ser do cartão do próprio empregado afastado, como também de todos os cartões emitidos para os seus dependentes.

VIGÉSIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS

23.1 - 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".

Parágrafo Primeiro - Os limites das importâncias serão definidos pela empresa, sempre garantindo os valores atualmente praticados.

Parágrafo Segundo - Os benefícios desta cláusula estão assegurados aos trabalhadores com mais de 2 (dois) meses de trabalho na empresa.

VIGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÕES CONTRATOS DE TRABALHO

24.1 - 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.

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

VIGÉSIMA QUINTA - LICENÇAS LEGAIS

25.1 - As licenças legais relativas casamento (art. 473, II da CLT) e falecimento (art. 473, 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 SEXTA - TRANSPORTE DE PESSOAL

26.1 - À empresa continuará a manter o atual serviço de transporte de seu pessoal.

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 especial, o funcionário deverá procurar o setor pessoal e solicitar a inclusão de seu nome na devida rota de transporte.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ASSISTENCIA MÉDICA HOSPITALAR PARA EX FUNCIONÁRIOS

27.1- Esta cláusula tem como objetivo estabelecer os critérios para a concessão da assistência médica para inativos aposentado 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.

27.2- A solicitação de permanência deverá ser efetuada pelo funcionário diretamente na Unimed por meio do termo de opção, entregue pela empresa no ato da homologação da rescisão.

27.3- 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.

27.4-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.

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

27.5- **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.

27.5.1- 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.

27.5.2- 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.

27.6- **Do direito ao reembolso da coparticipação**- 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 para inativos pelo prazo de 12 (doze) meses a contar pela data da adesão ao plano de inativos.

27.6.1- O ex-funcionário aposentado e/ou seus dependentes que aderirem ao plano de inativos, mensalmente irá apresentar no setor de Pessoal – Gestão de Pessoas da empresa a fatura paga do referido plano. A empresa calculará, baseado no quadro de coparticipação na cláusula 22.1, o valor que a Precon 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.

27.6.2- 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 27.6.1.

27.7- **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 OITAVA - LIBERAÇÃO DE DIRETORES

28.1 - A empresa liberará, com salários e repercussões, 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**.

Parágrafo Segundo - No período de outubro/2012 a setembro/2014 o Sr. Wilson Geraldo Sales da Silva, Diretor do **SINTICOMEX**, não prestará seus serviços à empresa, sendo liberado para exercer atividades no **SINTICOMEX**. Os encargos normais que seriam previdenciários ou trabalhistas, serão suportados pela empresa. O salário mensal será reajustado observando os reajustamentos coletivos dos demais trabalhadores da empresa. Serviços extraordinários não serão objeto de remuneração pela empresa.

VIGÉSIMA NONA - TAXA ASSISTENCIAL

29.1 - Quando do pagamento dos salários, a empresa cumprindo autorização da Assembléia Geral Plebiscitária descontará como simples intermediária de todos os seus trabalhadores, nas datas abaixo indicadas, a título de taxa assistencial, observado o teto máximo total de R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais) por funcionário:

a) - Sindicalizados - 2% no mês de maio de 2013 e em outubro\2013. O percentual será aplicado sobre o salário nominal de cada trabalhador.

b) - Não sindicalizados - 4%, em 04 parcelas mensais iguais, sendo a primeira a partir de maio de 2013 e mais 4%, em quatro parcelas mensais iguais, a partir de outubro de 2013 a janeiro de 2014. Os percentuais serão aplicados sobre o salário nominal de cada trabalhador.

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 presente acordo, através de carta de próprio punho protocolada pessoalmente na sede da entidade sindical. Uma cópia protocolada deverá ser entregue ao Setor de Pessoal/Gestão de Pessoas para não efetuar o desconto.

Parágrafo Segundo - Os sindicalizados ficam isentos de pagar a mensalidade sindical quando o desconto relativo ao primeiro mês subsequente à assinatura do presente acordo e outubro de 2013.

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

30.1 - 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\$ 31,25 (trinta e um reais e vinte e cinco 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**.

TRIGÉSIMA PRIMEIRA – COMPRAS DE PRODUTOS PRECON

31.1 A empresa continuará a manter a parceria comercial com pelo menos dois depósitos de materiais de construção estabelecidos em Pedro Leopoldo-MG e um depósito estabelecido em Belo Horizonte MG, visando assegurar ao trabalhador da empresa, que na compra de materiais de construção de fabricação ou distribuição da empresa seja concedido desconto, observadas as seguintes condições:

a- A compra será efetuada diretamente com os revendedores credenciados, o funcionário apresentará o crachá e documento com foto, para averiguação das informações sobre a identificação do mesmo e terá direito a comprar os produtos a preços diferenciados.

b- As formas de pagamento serão definidas pelas vendas conveniadas, não existindo mais a opção de compra com desconto em folha.

c- O funcionário terá acesso à planilha de preços. A mesma estará disponível nas vendas conveniadas e na Empresa com os gestores de cada área.

d- Os descontos concedidos serão ajustados conforme as políticas comerciais estabelecidas pela empresa.

e - O desconto será no percentual mínimo de 15% (quinze por cento) do valor normal da tabela à vista praticada pelo depósito conveniado.

31.2 - O benefício supra será assegurado também ao empregado aposentado, limitado ao período de 12 meses após a sua aposentadoria.

TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONDIÇÃO TRANSITÓRIA

32.1 - Enquanto não vier a ser extinta a Contribuição Sindical que se refere os artigos 578 e seguintes da CLT o seu recolhimento pela empresa será efetuado até o dia 10 de abril de cada ano.

32.2 - 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.

32.3 - No período de outubro/2012 a setembro/2014 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.

32.3.1 - O valor a ser creditado no respectivo cartão de cada funcionário, corresponderá a quantia de R\$ 12,80 (doze reais e oitenta centavos) por dia trabalhado, não sendo descontadas as faltas constantes do artigo 473 da CLT, valendo este valor para o período de outubro de 2012 a dezembro de 2012. Para o período de janeiro de 2013 a setembro de 2013, corresponderá a quantia de R\$ 15,20 (quinze reais e vinte centavos) por dia trabalhado.

32.3.2 - Em razão da variação da quantidade de dias de DSR e feriados/dias santos, fica ajustado que o limite do ticket é de R\$ 320,00 (trezentos e vinte reais) para o período de

outubro de 2012 até dezembro de 2012 e de R\$ 380,00 (trezentos e oitenta reais) para o período de janeiro a setembro de 2013.

32.3.3 – Os valores estabelecidos nas subcláusulas 32.3.1 e 32.3.2, são válidos para o período de 01/10/2012 a 30/09/2013.

32.3.4 – O valor do ticket para o período de 01/10/2013 a 30/09/2014 a ser creditado no respectivo cartão de cada funcionário, será reajustado com base no índice de alimentação do DIEESE ou similar, relativo ao período dos 12 últimos meses anteriores, aplicado ao valor de R\$ 15,20 (quinze reais e vinte centavos) por dia trabalhado.

32.3.5 – Excepcionalmente, a empresa garante que o valor do ticket para o período de outubro de 2013 a setembro de 2014 será de R\$ 16,56 (dezesesseis reais e cinquenta e seis centavos), mesmo que com a aplicação do índice acima referido não alcance tal valor.

32.4 – A diferença do Ticket relativa aos meses de outubro de 2012 até o mês de fevereiro de 2013 será creditada no mês de março de 2013, para os empregados na ativa e para os desligados será pago através de rescisão complementar.

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

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

TRIGÉSIMA TERCEIRA – SUBSTITUIÇÃO

33.1 – 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.

33.1.2 – 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 QUARTA - MULTA DE DESCUMPRIMENTO DO ACORDO

34.1 - Constatada em reclamação trabalhista a inobservância, por parte da empresa de qualquer cláusula deste acordo, será a ela aplicado multa no valor de R\$ 26,00 (vinte e seis reais), por empregado, 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 depósito na Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais.

Parágrafo Único - O valor estabelecido na subcláusula 33.1, é válido para o período de 01/10/2012 a 30/09/2013, e será reajustado em 01/10/2013 observando o mesmo critério constante da subcláusula 2.2.

Pedro Leopoldo, 15 de março de 2013.

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 Moraes, Capim Branco e Confins- MG.
Wilson Geraldo Sales da Silva – Presidente

CPF 494.786.566-00

PRECON INDUSTRIAL S.A.,
Bruno Simões Dias
Diretor – Presidente
CPF – 579.107.236-87