

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2012 / 2013

Entre as partes, de um lado a empresa A.W. FABER-CASTELL S.A. (Filial) - Unidade IV - Prata-MG, estabelecida na Rodovia BR 153, Km 109,5 s/nº, Distrito Industrial, inscrita no CNPJ nº 59.596.908/0013-96, e de outro lado o SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO E MOBILIÁRIO DE PRATA, situado na Rua Fernando de Noronha nº 500, Bairro Oliveira com CNPJ nº 22.234.660/0001-70, fica estabelecido e celebrado o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO; na forma do Artigo 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que se regerá mediante as seguintes cláusulas e condições:

A Assembleia Geral que aprovou as negociações constantes do presente Acordo Coletivo de Trabalho foi realizada no dia 11 de novembro de 2012, na Sede do Sindicato da Categoria Profissional situado à Rua Fernando de Noronha nº 500 – Bairro Oliveira – Prata MG.

Este Acordo Coletivo abrange os empregados da Empresa A.W.Faber-Castell S.A. pertencentes à categoria do Mobiliário e empresas de beneficiamento de madeira (serraria), na Cidade de Prata - MG.

1) REAJUSTE DE SALÁRIOS:

- 1.1) Os salários vigentes em 31 de outubro de 2012, serão reajustados em 1º de novembro de 2012, com a aplicação do percentual de 6% (seis por cento);
- 1.2) Em 01 de abril de 2013, os salários vigentes em 31 de março de 2012, serão reajustados com o percentual de 1,8% (um vírgula oito por cento).

2) COMPENSAÇÕES:

Em decorrência da aplicação do percentual negociado de que trata a cláusula 1ª, estão compensadas todas as antecipações salariais, reajustes e aumentos decorrentes de Acordo Coletivo, legislação vigente ou Sentença Normativa, concedidas no período de 01.11.11 a 31.10.12, exceto os reajustes decorrentes de promoção, equiparação salarial e término de aprendizagem, concedidas expressamente com este título.

3) SALÁRIO NORMATIVO:

- 3.1) O salário normativo, a partir de 1º de novembro de 2012, será de R\$ 1.065,72 (hum mil, sessenta e cinco reais e setenta e dois centavos) mensais ou R\$ 4,84 (quatro reais e oitenta e quatro centavos) por hora.
- 3.2) A partir de 1º de abril de 2013, o salário normativo passará para R\$ 1.084,60 (hum mil, oitenta e quatro reais e sessenta centavos) mensais ou R\$ 4,93 (quatro reais e noventa e três centavos) por hora.
- 3.3) O salário normativo será utilizado em todas as contratações por prazo determinado e prazo de experiência.

4) ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO:

Sobre os salários básicos, calculados na forma da cláusula 1ª, os empregados receberão um adicional por tempo de serviço prestado a empresa, não cumulativo, conforme segue:

Após 1 (um) ano de serviço: 5% (cinco por cento) mensais;
Após 2 (dois) anos de serviço: 7% (sete por cento) mensais;
Após 3 (três) anos de serviço: 8% (oito por cento) mensais;
Após 5 (cinco) anos de serviço: 10% (dez por cento) mensais.

O Adicional por Tempo de Serviço terá seu valor teto limite (base de cálculo), vigente em 31 de outubro de 2012, corrigido na forma da cláusula 1ª, inciso 1.1.

Assim sendo, o novo valor do teto limite (base de cálculo), a partir de 1º de Novembro de 2012, será de R\$ 1.484,72 (hum mil, quatrocentos e oitenta e quatro reais e setenta e dois centavos), resultando nos adicionais máximos, não cumulativos, conforme segue:

- a) Com mais de 1 ano de serviço: Adicional máximo de R\$ 74,24
- b) Com mais de 2 anos de serviço: Adicional máximo de R\$ 103,93
- c) Com mais de 3 anos de serviço: Adicional máximo de R\$ 118,78
- d) Com mais de 5 anos de serviço: Adicional máximo de R\$ 148,47

O Adicional por Tempo de Serviço terá seu valor teto limite (base de cálculo), vigente em 31 de março de 2013, corrigido na forma da cláusula 1ª, inciso 1.2.

O valor do teto limite (base de cálculo), a partir de 1º de Abril de 2013, será de R\$ 1.511,44 (hum mil, quinhentos e onze reais e quarenta e quatro centavos), resultando nos adicionais máximos, não cumulativos, conforme segue:

- a) Com mais de 1 ano de serviço: Adicional máximo de R\$ 75,57
- b) Com mais de 2 anos de serviço: Adicional máximo de R\$ 105,80
- c) Com mais de 3 anos de serviço: Adicional máximo de R\$ 120,92
- d) Com mais de 5 anos de serviço: Adicional máximo de R\$ 151,14

No valor do Adicional por Tempo de Serviço já estão considerados e computados o descanso semanal remunerado (DSR).

5) SISTEMA DE PAGAMENTO:

- 5.1) Para todos os empregados horistas e mensalistas, a empresa concederá um adiantamento do salário nominal de 40% (quarenta por cento), desde que tenha trabalhado na quinzena (de 1 a 15) correspondente, cujo pagamento dar-se-à no 5º (quinto) dia, subsequente à primeira quinzena, com vigência de janeiro à dezembro de 2013, conforme calendário abaixo:

ADIANTAMENTO QUINZENAL - ANO 2013

MÊS	DATA PAGTO	MÊS	DATA PAGTO
Janeiro	18/01/2013	Julho	19/07/2013
Fevereiro	20/02/2013	Agosto	20/08/2013
Março	20/03/2013	Setembro	20/09/2013
Abril	19/04/2013	Outubro	18/10/2013
Maiο	20/05/2013	Novembro	19/11/2013
Junho	20/06/2013	Dezembro	20/12/2013

- 5.2) O saldo de 60% (sessenta por cento) restante do salário e demais vantagens (Adicional por Tempo de Serviço, Adicional Noturno, Adicional Insalubridade/Periculosidade, Salário-Família, Horas Extras), serão pagos no 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, com a dedução dos respectivos descontos de autorizados pela lei, e descontos autorizados, conforme previstos na cláusula 9ª e, itens 9.1, 9.2 se for o caso.
- 5.3) Tanto para os empregados horistas quanto mensalistas, quando os valores do adiantamento ultrapassar o limite mínimo estabelecido pela Receita Federal, haverá o desconto do Imposto de Renda na Fonte, conforme tabela e Legislação e débitos por ventura existentes na Folha de Pagamento;

6) HORAS EXTRAS:

- 6.1) As horas extraordinárias serão sempre praticadas em caráter de excepcionalidade e remuneradas com os seguintes acréscimos:
- 6.2) 100% (cem por cento) para as horas trabalhadas em DIAS NORMAIS, SÁBADOS COMPENSADOS e DESCANSOS SEMANAIS (Domingos e Feriados).

7) ADICIONAL NOTURNO:

A remuneração do trabalho noturno, previsto no Art. 73 da CLT, prestado entre as 22:00 horas de um dia e às 05:00 horas do dia seguinte, será acrescida do adicional de 40% (quarenta por cento) em relação à hora normal diurna, estando considerado e computado no adicional noturno os minutos correspondentes de redução da hora noturna, bem como o Descanso Semanal Remunerado (DSR).

8) REMUNERAÇÃO EMPREGADOS HORISTAS:

- 8.1) A remuneração dos empregados horistas será efetuada com base no pagamento de 224 horas, nos meses de janeiro a dezembro de 2013, que corresponde a média mensal apurada nos doze meses do ano. Portanto, a quantidade de horas acima declinada é para compensação do período em que o mês for de 28 dias e no mês de 31 dias, não constituindo contudo na jornada mencionada extrapolação do limite legal.
- 8.2) Nos casos de faltas e inobservância de horários, as horas serão descontadas, conforme as normas e/ou regulamento da empresa.

9) DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO:

- 9.1) Com plena concordância do empregado, a empresa fica AUTORIZADA a proceder os descontos em Folha de Pagamento e/ou Rescisão Contratual das parcelas ou despesas, sendo:
- ✓ Mensalidades de empregados associados do Sindicato;
 - ✓ Despesas com tratamento odontológico no Sindicato;
 - ✓ Mensalidade dos associados da ADC - Faber-Castell (clube)
 - ✓ Despesas efetuadas no bar/cantina da ADC - Faber-Castell;
 - ✓ Despesas com Promoção Diversas realizadas pela ADC - Faber-Castell;
 - ✓ Despesas com compra de medicamentos (convênio com farmácias);
 - ✓ Despesas com alimentação subsidiadas e refrigerantes servidos pela empresa no decorrer do mês;
 - ✓ Despesas com compra de produtos Faber-Castell e/ou Kits de produtos;

- ✓ Despesas com Vale Transporte;
- ✓ Despesas com Telefonemas particulares interurbanos efetuados na empresa;
- ✓ Despesas com compra de materiais inservíveis da empresa;
- ✓ Despesas com custo mensal subsidiado do Seguro de Vida em Grupo e Acidentes Pessoais;
- ✓ Outras despesas provenientes de promoções realizadas pelo Sindicato, desde que acordado previamente entre a empresa e autorizado pelo empregado;
- ✓ Contribuição para a Fundação Beneficente Faber-Castell e/ou Plano Alternativo de Saúde (Assistência Médica);
- ✓ Adiantamento concedidos pela Cia., para tratamento de saúde no Sistema de Benefícios Ajuda Voluntária;
- ✓ Despesas com saúde – parcela devida pelo empregado (internação/cirurgias - com parcelas de no máximo 15% dos vencimentos do empregado).
- ✓ Despesas efetuadas mediante CARTÃO intermediado pelo Sindicato, no valor total de R\$ 173,00 (cento e setenta e três reais) por colaborador, se ultrapassado período 180 dias da contratação. Até 180 dias da contratação o limite será de R\$ 86,00 (oitenta e seis reais);
- ✓ Mensalidade de cursos, despesas com material didático para cursos promovidos pela empresa e Bolsa de Estudos de acordo com cláusulas contratuais ;
- ✓ Mensalidades de cursos promovidos pelo Sindicato da categoria;
- ✓ Adiantamentos por conta de Complementação Auxílio-Doença;
- ✓ Consultas, procedimentos médicos e despesas com internação através do convênio UNIMED – parte do empregado;
- ✓ Empréstimos consignados, conforme contrato entre a empresa, o Sindicato e o respectivo Banco;

9.2) MULTAS DE TRÂNSITO COM USO DE VEÍCULO FORNECIDO PELA EMPRESA:

Quando o empregado utilizar veículo fornecido pela empresa para a execução e desempenho de tarefas/serviços atinentes ao seu cargo (deslocamentos e/ou viagens à serviço), as despesas com eventuais MULTAS, motivadas por transgressões das normas e legislação de trânsito, correrão por conta do empregado infrator, portanto, a empresa após o pagamento/recolhimento da multa, procederá o desconto em folha de pagamento do empregado, do valor correspondente da multa por infração a legislação de trânsito (MILT), expresso na notificação/guia de recolhimento, cuja fotocópia será fornecida ao empregado.

9.3) ACIDENTES C/DANOS MATERIAIS COM USO DE VEÍCULO FORNECIDO PELA EMPRESA:

Na ocorrência de acidentes de trânsito em que o usuário do veículo for considerado culpado, por negligência, imprudência ou dolo, comprovado pelo texto do Boletim de Ocorrência Policial - BO, a diferença (franquia) não coberta pela Cia. de Seguros, dos danos materiais sofridas pelo veículo, será reembolsada à empresa, pelo empregado usuário causador, mediante comprovação, podendo a critério da empresa, ser dividido o pagamento das despesas, em uma ou mais parcelas.

10) SALÁRIO-APRENDIZ:

- 10.1) Aos menores aprendizes, na forma da lei, serão garantidos na base de 50% (cinquenta por cento) do salário normativo de admissão, na primeira metade do aprendizado e 75% (setenta e cinco por cento), na segunda metade.
- 10.2) Quando o aprendizado metódico ocorrer na própria empresa, o mínimo garantido será de 100% (cem por cento) do salário normativo de admissão, durante todo o período.

11) SALÁRIO-SUBSTITUTO:

Garantia ao empregado admitido para a mesma função de outro dispensado, sem justa causa, de salário correspondente a tabela e Nível I da Política Salarial da Cia. para o cargo (menor salário da função), sem considerar vantagens pessoais, não se incluindo nesta garantia as funções individualizadas, desde que técnicas, de nível médio e superior, administrativas e de supervisão.

12) SALÁRIO-SUBSTITUIÇÃO:

Nas substituições ocasionadas por afastamento do titular do cargo, em virtude de doença e acidente do trabalho, o substituto receberá, a título de prêmio, um acréscimo em seus vencimentos, nas seguintes condições:

- 12.1) Após o 15º (décimo quinto) dia de substituição até 60 (sessenta) dias de substituição: 70% (setenta por cento) da diferença entre os salários do substituto e do substituído;
- 12.2) Após 60 (sessenta) dias e até 180 (cento e oitenta) dias: 90% (noventa por cento) da referida diferença;
- 12.3) Após 180 (cento e oitenta) dias, a critério da empresa, a substituição poderá ser efetivada pelo próprio substituto ou não, perdurando, em caso contrário, o prêmio previsto no subitem anterior.
- 12.4) Este item não se aplica a substituição em caso de licença maternidade e cargos de chefia.

13. PRÊMIO DE ASSIDUIDADE:

- 13.3. O empregado horista ou mensalista fará jus ao recebimento do Prêmio de Assiduidade nas seguintes condições:
 - 13.3.1 Para aqueles que não cometerem qualquer tipo de falta, excetuando-se as faltas legais, definidas pelo artigo 473 da CLT, no quadrimestre: JANEIRO a ABRIL, MAIO a AGOSTO e SETEMBRO a DEZEMBRO:
 - 13.3.2 Tendo 0 (zero) minutos de faltas, terá direito a um prêmio em horas correspondente a 20 (vinte) horas, calculadas sobre o salário básico e/ou nominal, com pagamento na Folha de Pagamento do mês subsequente;
 - 13.3.3 Tendo de 06 (seis) a 15 (quinze) minutos de faltas, terá direito ao prêmio em horas correspondente a 13,33 (treze horas e trinta e três décimos) calculadas sobre o salário básico e/ou nominal, com pagamento na Folha de Pagamento do mês subsequente.
 - 13.3.4 Tendo de 15 (quinze) a 30 (trinta) minutos de faltas, terá direito ao prêmio correspondente a 10 (dez) horas calculadas sobre o salário básico e/ou nominal, com pagamento na Folha de Pagamento do mês subsequente.
- 13.4. O empregado mensalista, pertencente ao sistema de HORÁRIO MÓVEL (horário flexível), que não cometer qualquer tipo de falta, excetuando-se as faltas legais, definidas pelo artigo 473 da CLT, no quadrimestre: JANEIRO a ABRIL, MAIO a AGOSTO e SETEMBRO a DEZEMBRO, fará jus ao recebimento do Prêmio de Assiduidade, desde que durante o período, tenha cumprido e observado os critérios e condições estabelecidos abaixo:

13.4.1. Tendo 0 (zero) minutos de faltas DENTRO DO HORÁRIO NÚCLEO, terá direito a um prêmio em horas correspondente a 20 (vinte) horas, calculadas sobre o salário básico e/ou nominal, com pagamento na Folha de Pagamento do mês subsequente ao quadrimestre correspondente a apuração;

13.4.2. Tendo de 1 (um) a 15 (quinze) minutos de faltas DENTRO DO HORÁRIO NÚCLEO, terá direito a um prêmio em horas correspondente a 13,33 (treze horas e trinta e três décimos), calculadas sobre o salário básico e/ou nominal, com pagamento na Folha de Pagamento do mês subsequente ao quadrimestre correspondente a apuração;

13.4.3. Tendo de 15 (quinze) a 30 (trinta) minutos de faltas DENTRO DO HORÁRIO NÚCLEO, terá direito a um prêmio correspondente a 10 (dez) horas, calculadas sobre o salário básico e/ou nominal, com pagamento na Folha de Pagamento do mês subsequente ao quadrimestre correspondente a apuração;

13.4.4. HORÁRIO NÚCLEO: É o horário em que obrigatoriamente todos os níveis de empregados devem estar à disposição da empresa: Das 8h30min às 11h e das 13h30min às 16h.



13.5. Ficam excluídos das condições estabelecidas na cláusula acima explicitada os empregados isentos da marcação de ponto.

14) PROMOÇÕES:

Todas as promoções serão seguidas de um aumento real efetivo e não compensável, não inferior a 10% (dez por cento), desde que o salário do promovido não ultrapasse o menor salário existente no mesmo cargo, após o período de experiência de 90 (noventa) dias.

15) PRÊMIO CASAMENTO:

Conceder a todos os empregados(as), horistas e mensalistas, o pagamento do Prêmio Casamento, a partir de 03 (três) anos completos de serviço à empresa, quando se casar, receberá o prêmio correspondente/equivalente a 150 (cento cinquenta) horas do salário básico ou nominal, tendo por base o mês vigente do casamento e somente uma única vez e mediante comprovação (certidão de casamento).

16) COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO DOENÇA E 13º SALÁRIO:

16.1. O empregado afastado pela Previdência Social para tratamento de saúde, cujo salário não exceda R\$ 3.912,20, terá o valor do benefício previdenciário complementado, até o valor do seu salário, pelo período de até 240 (duzentos e quarenta) dias, complementando-se igualmente o 13º Salário, nas mesmas condições e prazos.

16.2. Caso o salário do empregado seja superior a R\$ 3.912,20 (três mil, novecentos e doze reais e vinte centavos), terá o valor do benefício previdenciário complementado, até o valor do seu

salário, pelo período de até 90 (noventa) dias, complementando-se igualmente o 13º Salário, nas mesmas condições e prazos.

- 16.3. Para os empregados aposentados pela Previdência Social, porém, em atividade na empresa, a complementação do Auxílio-Doença corresponderá à diferença entre o seu salário líquido na empresa e o valor recebido do INSS a título de Aposentadoria, respeitando-se os prazos estabelecidos na Cláusula 16, incisos 16.1 e 16.2;
- 16.4. O empregado que não tiver direito ao benefício Auxílio-Doença previdenciário, por não ter ainda completado o período de carência de 12 (doze) meses, exigido pela Previdência Social, fica excluído desse benefício e não se aplica o disposto na cláusula 16 e seus itens. Na ocorrência de algum caso, a empresa, através do Departamento Pessoal, envidará estudos objetivando prestar a assistência e ajuda cabíveis.

17) ANTECIPAÇÃO DA COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA EM FOLHA DE PAGAMENTO E OUTRAS CONDIÇÕES:

O empregado horista ou mensalista, afastado dos serviços pela Previdência Social para tratamento de saúde, portanto, em gozo de Auxílio-Doença junto ao INSS terá o valor do benefício previdenciário complementado, até o valor do seu salário nominal + Adicional por Tempo de Serviço, pelo período estabelecido na cláusula 16, incisos 16.1 e 16.2.

- 17.1) A empresa processará a partir do 16º (décimo sexto) dia do afastamento, o adiantamento do salário (Salário Nominal + Adicional por Tempo de Serviço) a título de Adiantamento da Complementação Auxílio-Doença, até a concessão do benefício pelo INSS. A partir da concessão até a data da alta médica, respeitando os prazos definidos na Cláusula 16, incisos 16.1 e 16.2, o empregado passará a receber a Complementação, se aplicável, ou seja, se houver diferença entre o seu salário nominal + ATS e o valor do benefício previdenciário definido pelo INSS.
- 17.2) A Carta de Concessão de Benefício Previdenciário é o documento necessário para apuração do valor do benefício definido pelo INSS. O empregado deverá apresentar esse documento à empresa para comprovação do Salário Benefício Previdenciário.
- 17.3) Tão logo o empregado receba o Benefício Previdenciário, deverá obrigatoriamente proceder a devolução para a empresa do valor adiantado. Caso o valor recebido a título de Benefício Previdenciário seja menor que o valor adiantado, o colaborador devolverá 100% do valor recebido pelo INSS.
- 17.4) A devolução dos valores adiantamentos (a título de Adiantamento da Complementação Auxílio-Doença), deverá ocorrer no prazo máximo de 5 dias corridos, contados a partir da data de pagamento do benefício do INSS.
- 17.5) Caso o empregado não cumpra com a sua obrigação de proceder o acerto de contas com a empresa, efetuando a devolução dos valores adiantados, dentro do prazo estabelecido, a empresa providenciará, no retorno ao trabalho, o desconto em folha de pagamento dos valores relativos a antecipação dos valores, de uma única vez ou até completar a importância recebida e não reembolsada, inclusive facultada a empresa a cobrança de juros moratórios e atualização monetária;

17.6) Na ocorrência da aplicação da cláusula 17.5, o empregado ficará excluído definitivamente, em caso de novo afastamento previdenciário, da participação no benefício do Adiantamento da Complementação Auxílio-Doença;

18) SISTEMA DE BENEFÍCIOS AJUDA VOLUNTÁRIA:

O empregado fará jus ao Sistema de Benefícios Ajuda Voluntária, consistente no reembolso das despesas abaixo relacionadas, mediante a apresentação da receita médica, indicação dos médicos da empresa, Recibo e Nota Fiscal correspondente, a saber:

18.1) Reembolso pelo percentual de 75% (setenta e cinco por cento)

- Medicamentos;
- Consultas médicas com Especialistas para colaboradores, com prévia autorização ou encaminhamento pelos médicos da empresa;
- Consultas com médicos pediatras, para os filhos dos empregados, sem prévia autorização ou encaminhamento pelos médicos da empresa, até 14 (quatorze) anos incompletos;
- Tratamento Psicológico para filhos de colaboradores com até 14 (quatorze) anos incompletos. Necessário encaminhamento e relatório de médico especialista e aprovação pelo Departamento Pessoal da empresa;

18.2) Reembolso pelo percentual de 70% (setenta por cento) das despesas abaixo relacionadas, mediante a apresentação da receita médica, indicação dos médicos da empresa, Recibo e Nota Fiscal correspondente, a saber:

- Aparelho de surdêz;
- Botas e palmilhas ortopédicas;
- Cadeira de rodas;
- Meias elásticas e cintos ortopédicos;
- Tratamento fisioterápico (fisioterapia);
- Tratamento fonoaudiológico;
- Aparelho para inalação (vaporizador), para os casos de portadores de asma e/ou bronquite, mediante prescrição médica e aprovação pelo médico da empresa;
- Lentes de óculos, lentes de contato.
- Reembolso com armação de óculos, dentro dos valores, padrões e convênios estabelecidos pela empresa.

NB: A empresa se reserva o direito de não aceitar o preço consignado na Nota Fiscal, sempre que os valores se apresentarem discrepantes aos praticados pelo mercado, principalmente nos casos de compra de aparelhos de luxo e/ou sofisticados.

18.3) Reembolso pelo percentual de 80% (oitenta por cento) das despesas abaixo relacionadas, mediante a apresentação da indicação médica ou do profissional de odontologia (dentista), recibo e/ou Nota Fiscal correspondente, a saber:

- Internações Hospitalares (inclusive sobre a diferença do padrão superior ao Enfermaria UNIMED);
- Cirurgias eletivas (agendadas) e/ou de emergência;
- Exames Laboratoriais,
- Exames radiológicos;
- Exames radiológicos odontológicos (via Sindicato da Categoria).

18.4) Reembolso pelo percentual de 100% (cem por cento), para Exames de Sangue, Urina, Fezes, Secreção Uretral, Secreção Vaginal, Escarro, Espermograma, Mamografia, PSA – Antígeno Prostático Específico e Exame de Toque Retal, mediante apresentação do recibo e/ou Nota Fiscal específica e da indicação médica correspondente.

18.5) DEFINIÇÃO DOS DEPENDENTES PARA AJUDA VOLUNTÁRIA:

- Esposa;
- Companheira do empregado, desde que convivam maritalmente há mais de 2 (dois) anos, mediante comprovação, a critério da empresa;
- Filhos menores a 14 anos (quatorze) anos de idade, incompletos;
- Filhos maiores de 14 (quatorze) anos, admitir-se-á os inválidos ou incapacitados para o trabalho, sem limite de idade, mediante comprovação pelo médico da empresa, a critério da empresa;
- Marido inválido ou incapacitado permanentemente para o trabalho, mediante comprovação pelo serviço médico da empresa, desde que a esposa seja arrimo de família;
- Filhos maiores de 14 (quatorze) anos até 24 (vinte e quatro) anos de idade incompletos, solteiros, admitir-se-á somente enquanto mantiverem a condição exclusiva de estudante, ou seja, não possuir vínculo empregatício. Para usufruir do referido benefício, o empregado deverá apresentar à empresa declaração escolar de frequência do filho estudante, expedida pelo respectivo estabelecimento de ensino.

Caso ocorra omissão de informações pelo empregado, ou seja, quando apresentado "Declaração Escolar" de filhos (as) estudantes, que estejam freqüentando o estabelecimento de ensino no período diurno ou noturno, porém vinculado a algum emprego (trabalhando), com o objetivo de beneficiar-se indevidamente do Sistema de Benefícios Ajuda Voluntária e sendo constatado esse procedimento, cessará definitivamente os benefícios ao empregado(a) infrator(a).

18.6) PLANO ALTERNATIVO DE SAÚDE (ASSISTÊNCIA MÉDICA)

Fica resguardado o direito da Cia., dentro de suas possibilidades instituir um Plano de Saúde (Assistência Médica) OPCIONAL, ao Sistema de Benefícios existente e denominada de Ajuda voluntária.

19) LICENÇA PARA DOAÇÃO DE SANGUE:

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo no salário (licença legal), por até 2 (dois) dias na vigência deste acordo, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada, mediante atestado, sendo:

19.1) 1 (um) dia em conformidade com o Art. 473 item IV da CLT;

19.2) 1 (um) dia concedido através de negociação Sindical, devendo este dia ter um intervalo de 6 (seis) meses referente ao item acima, coincidindo com uma terça, quarta ou quinta-feira.

19.2.1) Ausências em desacordo com o especificado no item 19.2 serão consideradas faltas injustificadas.

20) LICENÇA REMUNERADA DE 5 DIAS PARA O PAI ADOTANTE:

A Empresa concederá licença remunerada de 5 dias corridos, a partir da data de emissão do termo de guarda definitivo para o pai adotante.

Esta licença será concedida ao pai que adotar filho de até 5 (cinco) anos de idade. O empregado deverá apresentar o respectivo termo para comprovar a condição de adotante.

21) LICENÇA REMUNERADA – ABONO DE FALTA PARA MÃE NO DIA DA INTERNAÇÃO DO FILHO(A) ATÉ 12 ANOS DE IDADE E NO DIA DA ALTA MÉDICA:

21.1) A Empresa abonará como licença legal a falta da colaboradora (mãe), que faltar ao trabalho no dia da internação e no dia da alta médica de seu filho(a) de até 12 (doze) anos de idade.

21.2) Para fins de aplicação desta cláusula, a colaboradora deve comprovar a internação mediante documentos emitidos pelo médico que assiste a internação ou serviço médico do respectivo hospital.

22) PRÊMIO APOSENTADORIA:

Para os empregados com mais de 10 (dez) anos de serviço na empresa, considerando apenas período contínuo, quando se desligar definitivamente da Empresa por motivo de Aposentadoria, por iniciativa própria ou por iniciativa da Empresa, exceção a demissão por justa causa, será pago no Termo de Rescisão de Contrato, um prêmio equivalente ao seu último salário nominal.

Esta cláusula tem validade até OUTUBRO de 2017, quando iniciará o período de vigência dos benefícios estabelecidos em sistema de Previdência Privada estabelecido pela Empresa.

23) EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA:

Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 24 meses da aquisição do direito de aposentadoria, em seus prazos mínimos de qualquer tipo, e que contarem no mínimo com 45 anos de idade e com 8 anos de serviços contínuos na empresa, fica assegurado o emprego, durante o período faltante à aquisição do direito à aposentadoria, excetuando-se os casos de demissão por justa causa, desde que comunicado expressamente e previamente pelo empregado quando adquirir esta condição, devendo comprovar o tempo de serviço mediante CTPS ou documentos aceitos pelo INSS, sob pena de perder o direito à garantia de emprego prevista nesta cláusula.

23.1) Fica expressamente acordado, que a garantia refere-se a condição de estabilidade no emprego no período faltante à aquisição do direito à aposentadoria e não se garante indenização, em qualquer hipótese.

23.2) Adquirido o direito a que se refere o caput, extingue-se a garantia de emprego ali prevista.

24) SERVIÇO MILITAR:

24.1) Garantia de emprego ao menor em idade de prestação de serviço militar, desde o seu alistamento até 30 (trinta) dias após o desligamento, salvo nas hipóteses de Contrato por Prazo Determinado, Contrato de Aprendizagem, Contrato de Experiência, Rescisão por Justa Causa e Pedido de Demissão;

24.2) A empresa remunerará, até o limite de 2 (duas) horas diárias, as faltas ao serviço pelos empregados para comparecer a instrução no Tiro de Guerra, desde que coincidentes com o horário de trabalho;

24.3) A empresa remunerará as horas de faltas ao serviço pelo empregado para cumprimento das guardas no Tiro de Guerra, mediante comprovação.

25) PAGAMENTO DA ANTECIPAÇÃO DA 1ª PARCELA DO 13º SALÁRIO NO MÊS SEGUINTE A CONCESSÃO DAS FÉRIAS:

- 25.1) O pagamento da antecipação da 1ª parcela do 13º salário será efetuada no mês seguinte ao da concessão das férias em Folha de Pagamento, inclusive aquelas que vierem a ser concedidas no mês de janeiro de 2013 de forma automática. Para o empregado que não quiser receber o adiantamento da 1ª parcela do 13º salário no mês seguinte ao da concessão das férias, deverá manifestar sua oposição por escrito, enviando-a para o Depto. de Adm.de Prata, até 15 dias antes da data de concessão das férias.
- 25.2) O empregado que não gozar férias durante o 1º semestre/2013, poderá optar pelo recebimento da 1ª parcela do 13º salário em folha de pagamento do mês de julho/2013, todavia deverá manifestar-se até 30/janeiro/2013 perante a empresa, com o pedido de solicitação do adiantamento.
- 25.3) Havendo previsão de férias coletivas, o adiantamento da 1ª parcela do 13º Salário estará vinculado, devendo ser pago no mês seguinte ao da concessão de férias coletivas de 20 ou 30 dias e em Folha de Pagamento.

26) MATERIAL ESCOLAR:

- 26.1. O Sindicato fornecerá gratuitamente aos empregados associados, material escolar em Kits previamente elaborados para Pré-Escola, Ensino Fundamental (1º Grau), Ensino Médio (2º Grau) e 3º Grau (Curso Superior);
- 26.2. Aos empregados não associados, o Sindicato fornecerá os kits a preços especiais, ou seja, com preço de custo nos cadernos e com desconto de 85% (oitenta e cinco por cento) nos produtos Faber-Castell. O valor total do material adquirido (kits) será cobrado em dois pagamentos, com desconto em Folha de Pagamento nos meses de março e abril de 2013, cujo desconto dar-se-á no dia 5 de abril e 7 de maio de 2013, respectivamente;
- 26.3. Este benefício é exclusivo para empregados da Empresa Faber-Castell e seus dependentes legais que estejam estudando, portanto, para fazer jus a aquisição dos kits nas condições estabelecidas na cláusula 26.1 e 26.2, os empregados deverão apresentar Declaração de Matrícula ou Comprovante de Frequência Escolar nas atualizações de cadastro solicitadas pela Empresa e registrar o interesse na obtenção do kit, nos meses de NOV/DEZ quando pesquisado pela Empresa.

27) ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL (CTPS):

A empresa continuará anotando nas CTPS ou de maneira eletrônica de seus empregados as funções exercidas, bem como as demais alterações previstas em Lei.

28) PARCELAS RESCISÓRIAS - PAGAMENTOS:

Somente as homologações para empregados com mais de 90 dias de trabalho na Empresa ocorrerão na Sede do Sindicato da Categoria Profissional.

29) ENTREGA DE RECIBOS/DOCUMENTOS:

Efetuar protocolo de entrega ou recebimento de documentos do empregado, inserindo datas de recebimento e devolução.

30) COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO AOS SÁBADOS

A empresa poderá adotar regime de compensação dos sábados para setores cuja organização dos planos de produção assim permitir.

- 30.1) Nesta hipótese, as horas correspondentes aos sábados serão distribuídas pelos demais dias da semana de forma a completar 44 horas de trabalho semanal. Poderá também adotar-se o sistema de 44 horas em média, ou seja, por exemplo se em uma determinada semana o colaborador trabalhar 48 horas (um sábado integral), na outra trabalhará 40 horas (sábado) livre.
- 30.2) O controle da quantidade de horas dar-se-á através do Banco de Horas, ou seja, as horas trabalhadas acima de 44 horas em uma semana vão a crédito no Banco de Horas, para descanso posterior e as horas não trabalhadas inferiores a 44 horas semanais vão ao Banco de Horas a débito para serem trabalhadas posteriormente.

31) SISTEMA DE JORNADA DE TRABALHO FLEXÍVEL (BANCO DE HORAS):

A empresa adota, dentro das necessidades, em decorrência da situação de mercado, o Sistema de jornada e horário de trabalho flexível e Banco de Horas.

Esse Sistema poderá ser utilizado a critério da empresa, alternativamente a concessão de Férias Coletivas, Redução de Jornada de Trabalho e Dispensas, portanto trata-se de uma alternativa e não uma garantia de emprego.

- 31.1) O empregado poderá trabalhar uma quantidade menor ou maior de horas em uma semana ou determinado período, sem ter redução ou acréscimo no seu salário, sendo que posteriormente as horas não trabalhadas (horas de débito) naquele período, serão repostas trabalhando em número de horas acima das 44:00 (quarenta e quatro) horas semanais e não excedendo o limite de 54:00 (cinquenta e quatro) horas semanais. As horas trabalhadas acima das 44:00 horas e não excedendo o limite semanal de 54:00 horas, serão compensadas com a concessão de igual período de descanso;
- 31.2) A reposição de horas em débito, dar-se-á nos de segunda à sábado, conforme a necessidade.
- 31.3) Em caso de dispensa de empregados com débito de horas, não haverá o desconto dessas horas na rescisão. Havendo horas como crédito, ou seja, todas as horas trabalhadas acima das 44:00 (quarenta e quatro) horas semanais, serão pagas como Horas Extras, em conformidade com o estabelecido na cláusula 6ª (sexta).
- 31.4) Nos casos em que o colaborador faz o pedido de demissão, as horas em débito que ele houver acumulado serão descontadas das verbas rescisórias, devendo ser tomado como base de cálculo do montante devido, o valor da hora normal de trabalho no momento da rescisão.
- 31.5) A partir de 19.12.2012 iniciar-se-á novo período de apuração do Banco de Horas, nos termos deste acordo. O Banco de Horas vigente deverá ser zerado a cada período de doze (12) meses.
 - 31.5.1) Em 18.12.2012 o Banco de Horas será zerado;

31.5.2) Aqueles que tiverem horas em crédito receberão o crédito como horas extras;

31.5.3) Aqueles que tiverem horas a débito ficarão desobrigados da reposição.

31.6) Fica estabelecido um limite de acúmulo de horas a débito ou a crédito, durante toda a vigência do Banco de Horas, em 100 horas; ou seja, se o colaborador acumular mais de 100 horas a crédito no período de apuração, a partir da 101ª hora passará a recebê-las como horas extras. Por outro lado, o empregado não poderá acumular mais de 100 horas a débito, nesta hipótese a partir da 101ª hora estas serão repostas trabalhando.

31.7) Este critério se aplica a todos os empregados abrangidos por este acordo.

31.8) Os empregados reconhecem a legitimidade da marcação do ponto Registrado pelo Sistema Eletrônico, como também liberando a empregadora de colher as assinaturas nos respectivos Cartões do Ponto.

31.9) Ficou ainda convencionado entre as partes, que o Banco de Horas será prorrogado no seu vencimento por mais 24 (vinte e quatro) meses, ou seja até 18 de dezembro de 2014.

31.10) COMPENSAÇÕES NO BANCO DE HORAS:

31.10.1) No caso da empresa necessitar reduzir a jornada, por motivos de necessidade de produção ou trabalho, as horas não trabalhadas serão levadas a débito no Banco de Horas, até o limite de 100 horas, nesse caso, não haverá nenhuma perda do prêmio assiduidade, sendo que o Sindicato será comunicado antecipadamente.

31.10.2) Se o empregado necessitar se ausentar/faltar ao trabalho, e possuir saldo credor suficiente no Banco de Horas, a critério exclusivo da chefia, poderá utilizar-se deste saldo existente para compensar sua ausência, sem nenhuma perda do prêmio assiduidade.

31.10.3) Se o empregado necessitar se ausentar do trabalho e não possuir saldo credor no Banco de Horas, poderá, a critério exclusivo da chefia, levar essas horas correspondentes a débito. Atrasos e faltas também poderão ser tratados desta forma, porém haverá a perda automática do prêmio assiduidade.

31.10.4) A critério exclusivo da Empresa, o empregado poderá ter horas lançadas como débito em Banco de Horas sem perda do prêmio assiduidade ou nos casos em que o colaborador for convocado para trabalhar em um dia de folga ou compensado, por um período parcial da jornada, poderá solicitar que no dia da compensação, as horas excedentes às compensadas sejam lançadas como débito no Banco de Horas, também sem a perda do Prêmio de Assiduidade.

31.10.5) Os empregados mensalistas pertencentes ao HORÁRIO MÓVEL, se necessitar se ausentar do trabalho, e possuir saldo credor suficiente no Banco de Horas, a critério exclusivo da chefia, poderá utilizar-se deste saldo existente para compensar sua ausência, porém, dentro do HORÁRIO FLEXÍVEL, caso a falta/atraso avance para o HORÁRIO NÚCLEO, haverá a perda automática do prêmio assiduidade.

32) SISTEMA DE HORÁRIO MÓVEL (FLEX-TIME):

Um determinado número de empregados da área administrativa e técnica e na área operacional, estão incluídos no Sistema de Horário de Trabalho, denominado “Horário Móvel”.

Estão excluídos da participação no sistema os colaboradores ligados diretos à produção, oficinas, depósitos, segurança patrimonial, serviços médicos, operadores de computador e todos os empregados horistas.

O sistema tem por finalidade proporcionar aos empregados, cujo cargo e serviços proporciona-lhes condições, a liberdade de efetuar o seu próprio horário diário, abrandando a rigidez dos horários de entradas e saídas, desde que seja garantida a sua presença dentro de uma faixa de horário pré-definida e que seja cumprido um certo montante de horas a cada mês.

Seu princípio básico é que cada empregado possa decidir, dentro de um determinado período, em que momento começa e termina seu trabalho, atendendo as necessidades do trabalho e suas conveniências particulares.

Em razão de sua flexibilidade o sistema Horário Móvel não segue o período de apuração anual, ficando, portanto, prorrogado automaticamente com o saldo remanescente.

Entretanto, o limite de 100 horas – para créditos ou débitos segue o mesmo princípio o sistema Banco de Horas.

32.1) HORÁRIO DE NÚCLEO:

É o horário em que obrigatoriamente todos os níveis de empregados devem estar à disposição da empresa.

Filial Prata: Das 8h30 às 11h e das 13h30min às 16h00

32.2) HORÁRIO VARIÁVEL:

É o período em que os horários de entrada, de refeição e descanso e de saída são determinados pelo próprio empregado, independentemente de autorização de seu superior hierárquico, desde que complete o mínimo obrigatório de 5 (cinco) horas e não ultrapasse o limite de 10 (dez) horas de trabalho por dia.

32.3) BALANÇO DE HORAS:

Serão efetuados através do Banco de Horas, previsto na Cláusula 31 e incisos.

32.4) HORÁRIO DE ENTRADA:

A entrada em serviço deverá ser realizada entre 7h00 e 8h30.

32.5) HORÁRIO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO:

O horário para refeição e descanso deverá ser realizado entre 11h e 13h30, entretanto, o empregado deverá “obrigatoriamente”, cumprir o intervalo mínimo de 1 (uma) hora, conforme obriga a legislação em vigor.

32.6) HORÁRIO DE SAÍDA FA-IV (PRATA):

A saída do trabalho poderá ocorrer entre: 16h00 e 17h30min

32.7) JORNADA DE TRABALHO:

O empregado cumprirá um mínimo de 5 (cinco) horas e um máximo de 10 (dez) horas diárias, mediante critérios de compensação previstos neste acordo.

32.8) DO HORÁRIO:

O horário de funcionamento da empresa é o período de tempo em que a mesma permanece aberta para que seus empregados possam dar atendimento aos expedientes, dentro da liberdade de execução de seus horários individuais.

33) INÍCIO DAS FÉRIAS:

Deverá coincidir com o primeiro dia útil da semana, exceto em relação ao pessoal sujeito a revezamento cujo início não poderá coincidir com o dia de repouso ou folga.

34) UNIFORMES:

A empresa fornecerá 04 (quatro) jogos de uniformes de trabalho por ano, em tecido de brim, tipo “jeans”, modelo jaleco, ou calça e camisa ou camiseta, em 02 cores (somente para camisetas) para todos os empregados que os desejarem, condicionado o pagamento e/ou reembolso por parte do funcionário, de 50% (cinquenta por cento), do custo unitário de cada uniforme, em duas parcelas, os pedidos serão em Abril e Novembro. Excepcionalmente para os colaboradores da área de manutenção, serão fornecidos 06 (seis) jogos.

35) ACIDENTE DE TRABALHO - COMUNICAÇÃO:

A empresa fica obrigada a fornecer mensalmente ao Sindicato relação dos Acidentes do Trabalho, ocorrido no mês anterior.

36) CONVÊNIO COM FARMÁCIAS:

A empresa manterá diretamente convênios com com farmácias com desconto em Folha de Pagamento nas mesmas condições ora existentes.

37) DESJEJUM:

A empresa continuará fornecendo desjejum a todos os seus empregados, gratuitamente, composto de café, suco, leite e pão com manteiga, servido no refeitório da empresa, a partir de 40 (quarenta) minutos antes do início da jornada de trabalho.

38) FORNECIMENTO DE REFEIÇÕES:

A empresa continuará fornecendo em seu próprio refeitório, refeições a preços subsidiados para todos os empregados interessados, de acordo com as normas existentes.

39) ADMITIDOS APÓS DATA-BASE:

Será garantido aos empregados, admitidos após a data-base, a aplicação de todas as cláusulas fixadas no presente acordo, respeitando-se as respectivas carências e proporcionalidade de reajuste salarial.

40) TRANSPORTE COLETIVO FORNECIDO E/OU SUBSIDIADO PELA EMPRESA:

Nos casos em que a empresa fornecer, financiar ou subsidiar transporte para o trabalho, o tempo gasto nos períodos e trajetos entre a residência do empregado e o local de trabalho e vice-versa e/ou seu valor, inclusive o financiado ou subsidiado, não são considerados para fins salariais ou quaisquer outros efeitos trabalhistas.

41) CONVÊNIO ODONTOLÓGICO:

Na vigência deste acordo coletivo, com a finalidade de beneficiar os associados(as) e seus respectivos dependentes, o valor da subvenção concedida pela empresa ao Convênio de Assistência Odontológica e Social, mantido pelo Sindicato, é de R\$ 8.680,00 (oito mil, seiscentos e oitenta reais).

Essa participação será concedida uma única vez ao mês, resultando em 12 pagamentos no período correspondente a este Acordo e deverá ser comprovada sua utilização, mediante o envio de planilha contendo a demonstração das respectivas despesas.

42) RETENÇÃO DO VALOR DEVIDO AO INSS SOBRE FÉRIAS:

Por ocasião do pagamento de férias aos empregados, haverá a retenção do valor correspondente a contribuição previdenciária. O efetivo recolhimento será efetuado juntamente com a contribuição devida no respectivo mês de pagamento de salário.

43) COMPROMISSO:

O Sindicato signatário compromete-se a manter a tradição de entendimentos com a A.W. FABER-CASTELL S.A., a não decretar ou ajuizar processo na Justiça do Trabalho, sem antes tentar encontrar a solução para eventuais divergências e problemas, através de diálogo e negociação, portanto, o estado de greve somente será admitido após esgotadas todas as possibilidades de acordo entre a empresa e o Sindicato.

44) VIGÊNCIA:

O presente acordo terá vigência de 2 (dois) anos, a contar de 1º de novembro/2012, findando em 31 de outubro de 2014. exceção à Cláusula 1ª – Reajuste de Salários, que será revisada anualmente respeitando-se a data base da categoria - 1º de Novembro.

45) CUMPRIMENTO:

As partes comprometem-se a cumprir o presente Acordo Coletivo de Trabalho, em todos os seus termos e condições, durante o prazo de sua vigência.

46) JUÍZO COMPETENTE:

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

47) PENALIDADES (ART. 613 DA CLT):

A Empresa e/ou Sindicato pagarão multa de 10% (dez por cento) do salário normativo da categoria por infração e por empregado, em caso de descumprimento (obrigações de fazer) de qualquer das cláusulas deste Acordo Coletivo, revertendo o valor correspondente em benefício da parte prejudicada.

48) PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO:

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial, do presente Acordo Coletivo, ficará subordinado às normas estabelecidas no art. 615 da CLT.

49) NORMAS CONSTITUCIONAIS:

A promulgação da Legislação ordinária e/ou complementar regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos neste Acordo Coletivo, vedada em qualquer hipótese a acumulação.

50) CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL:

Para a manutenção dos serviços prestados pelo Sindicato, durante a Assembléia Geral, ficou estabelecido e deliberado através dos empregados pelo desconto da Contribuição Assistencial de R\$ 30,00 (trinta reais) sub-divididos em 5 (cinco) parcelas mensais e sucessivas de R\$ 6,00 (seis reais) cada uma, de associado ou não do Sindicato. Os descontos das parcelas mensais deverão ser efetuados a partir do mês de novembro/12.

50.1) Os valores descontados dos empregados serão repassados ao Sindicato no prazo de até 10 (dez) dias após o respectivo desconto.

50.2) Os empregados que por qualquer circunstância tiver o contrato de trabalho rescindido, por iniciativa própria ou da empresa, antes do desconto das parcelas acima, sofrerão o desconto da Contribuição Assistencial total ou parcela faltante, por ocasião da quitação das verbas rescisórias.

50.3) Empregados admitidos durante o período de vigência do presente Acordo Coletivo, terão os descontos mensais e sucessivos da Contribuição Assistencial, a partir do mês da admissão, até o limite estabelecido de R\$ 30,00 (trinta reais).

50.4) Fica assegurado ao empregado não sindicalizado o direito de oposição aos descontos, até o dia 20 de novembro de 2012, isto é, devendo ser realizada individualmente, através de carta em 03 (três) vias, protocoladas na respectiva entidade sindical profissional, obrigando-se o empregado opoente a enviar a cópia desta carta, com o protocolo, à empresa no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, a partir do dia seguinte ao do mesmo protocolo.

50.5) Como o fechamento da Folha de Pagamento ocorre em 20 de novembro, o Sindicato se compromete a reembolsar aqueles colaboradores que apresentarem oposição no período de 22 a 30 de novembro de 2012 e comprovarem o desconto.

E por estarem justos e acordados e para que produza os seus efeitos jurídicos e legais, assinam as partes o presente Acordo Coletivo de Trabalho em 3 (três) vias, comprometendo-se, consoante o Artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho, fazer o devido registro e arquivo perante o Ministério do Trabalho, através do cadastro no Sistema Mediador, disponibilizado pelo mesmo órgão e em cumprimento a Instrução Normativa nº 9/ 2008 da Secretaria de Relações do Trabalho.

Prata, 12 de novembro de 2012.

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA
CONSTRUÇÃO E MOBILIÁRIO DE PRATA.**

João Francisco F. Andrade
Diretor-Presidente

Ary Antonio Magri OAB nº: 109.893
Assessor Jurídico

A.W. FABER-CASTELL S.A.

Marcelo Barreiros de Carvalho Tabacchi
Diretor Presidente

Miguel Francisco Feres
Gerente Divisão Recursos Humanos