

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – DATA BASE 2022/2023

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO que entre si celebram, de um lado, a **NEXA RECURSOS MINERAIS SA**, estabelecida em Três Marias/MG, localizada à Rodovia BR 040, KM 284, inscrita na CNPJ sob nº 42.416.651/0001-07, doravante denominada Empresa, neste ato representada por seus procuradores **Paulo Leal Nogueira**, CPF 609.229.079-00 e **Danielle de Souza Franco Oliveira** CPF 037.519.226-36 e de outro **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE TRÊS MARIAS**, inscrito no CNPJ sob o nº 20.212.692/0001-49, sediado à Avenida Getúlio Vargas, Nº 190 Parque Diadorim Três Marias-MG, doravante denominado Sindicato, neste ato representado por, **Edvando José e Silva** CPF 528.939.016-20, **Paulo César Teixeira de Oliveira**, CPF: 676.054.516-87, **Fabio Henrique Nunes de Lima**, CPF: 040.488.316-82.

CONSIDERANDO que as **PARTES** reconhecem, expressamente, que somente por meio de negociações coletivas consegue-se conceber soluções viáveis, sensatas e duradouras, sendo, portanto, o presente Acordo Coletivo fruto e manifestação deste reconhecimento;

CONSIDERANDO que o presente Acordo Coletivo decorre não somente de uma negociação coletiva entre Empresa e Sindicato, mas também e principalmente, do envolvimento direto dos Empregados no processo negocial, os quais possuem ampla ciência e concordam com os termos ora acordados;

CONSIDERANDO, ainda, que o presente acordo foi devidamente aprovado pelas partes e devidamente referendado em Assembleia Geral Extraordinária realizada em **29/06/2022**, sendo claramente obedecida e comprovada a soberania da livre manifestação, decisão e vontade dos trabalhadores, consoante cópia da respectiva ata, sendo que as partes farão arquivar uma via deste instrumento junto ao Sindicato de Trabalhadores, as **PARTES CELEBRAM E FIRMAM** o presente Acordo Coletivo de Trabalho, denominado doravante **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, aplicável aos empregados representados pelo sindicato, que trabalham no estabelecimento da NEXA assinam na forma do Artigo 611 da CLT, regido pelas condições e cláusulas a seguir:

1ª) AUMENTO SALARIAL

As partes acordam os seguintes critérios de reajustamento salarial a serem aplicados sobre os salários nominais vigentes em 01/04/2022:

- a) Para os empregados cujos salários vigentes em abril de 2022 alcançavam até R\$ 8.600,00 (oito mil e seiscentos reais) será concedido um reajuste de **11,73%** (onze inteiros e setenta e três centésimos por cento) retroativo a 01/04/2022.
- b) Para os empregados cujos salários vigentes em abril de 2022 alcançavam acima de R\$ 8.600,00 (oito mil e seiscentos reais) até o limite de R\$: 13.000,00 (treze mil reais): será concedido um reajuste salarial no valor de **R\$ 156,42** (cento e cinquenta e seis reais e quarenta e dois centavos), retroativo a 01/04/2022.
- c) Ao empregado que o salário ultrapasse o teto/limite de R\$: 13.000,00 (treze mil reais), poderá ser aplicada política salarial distinta e interna da Empresa.

Paulo Leal Nogueira
Fabio Henrique Nunes de Lima

Edvando José e Silva
Paulo César Teixeira de Oliveira

Danielle de Souza Franco Oliveira

- d) As diferenças salariais que houver referente aos meses de abril, maio e junho de 2022 serão pagas na folha de pagamento mensal do dia 30 de julho de 2022.
- e) Para os empregados admitidos a partir de 1º de abril de 2021 até o dia 31 de março de 2022, será aplicado o reajuste de 11,73% (onze inteiros e setenta e três centésimos por cento) de forma proporcional ao número de meses trabalhados sendo 1/12 (um doze avos) em relação a data de admissão, observando os mesmos critérios estabelecidos na presente cláusula.

2ª) SALÁRIO DE INGRESSO

O salário de ingresso, a partir da vigência do presente acordo, passa a ser de R\$ 1.555,54 (um mil, quinhentos e cinquenta e cinco reais e cinquenta e quatro centavos).

3ª) HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas na forma a seguir:

- a) Com o acréscimo de 60% (sessenta por cento), em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas nos dias úteis, até o limite de 20h mensais.
- b) Com o acréscimo de 65% (sessenta por cento), em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas nos dias úteis, acima do limite de 20 e até 40 horas mensais;
- c) Com acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento), em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas aos sábados quando este houver sido compensado nos outros dias da semana.
- d) Com acréscimo de 85% (oitenta e cinco por cento), em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas acima do limite de 40h mensais.
- e) Com acréscimo de 100% (cem por cento), independentemente da remuneração normal dos dias de repouso semanal remunerado e feriados às horas neles trabalhadas, exceto se for concedido outro dia de folga, no prazo máximo de 15 dias após a realização do trabalho. Excetuando-se a hipótese de escala de revezamento, a concessão de outro dia de folga dependerá de acordo entre empresa e empregado.

§ 1º Nos casos de "Dobra de Jornada" ocorrida com os trabalhadores a hora extra será remunerada com acréscimo de 150% (cento e cinquenta por cento), salvo se for concedida folga remunerada no dia subsequente, hipótese em que receberá as horas extras trabalhadas com 60% (sessenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal.

Considera-se dobra para os fins do presente parágrafo, o trabalho extraordinário em número de horas superior a 70% (setenta por cento) da jornada normal.

Caro *Assinatura* *Edilson R. de Lima* *Assinatura*

§ 2º Os percentuais a que se referem esta cláusula não se aplicam aos empregados que trabalhem em turnos ininterruptos de revezamento, no que se refere à prestação de horas extras excedentes da 6ª (sexta) hora diária até o limite da 8ª (oitava), aplicando-se a estas horas extras o adicional de 50% (cinquenta por cento).

4ª) TELETRABALHO

Em acordo da empresa com o trabalhador, fica autorizada a instituição do teletrabalho, sem necessariamente haver a predominância do serviço executado fora das dependências da empregadora, desde que as atividades exercidas sejam compatíveis com tal modalidade.

§1º No regime de teletrabalho, para os trabalhadores sujeitos a controle, fica estipulado o controle de ponto por exceção aos empregados, que ficam dispensados de consignar, no registro de ponto, os horários de entrada e de saída, desde que seja respeitado o número de horas previsto no respectivo contrato de trabalho. Deverá, entretanto, registrar suas horas extras, quando ocorrerem.

§2º É garantido ao empregado em teletrabalho o direito à desconexão e ao gozo dos repousos legais.

§3º Os meios de comando e de supervisão do trabalho executado pelo empregado em teletrabalho, bem como a estipulação de prazos, metas e agendamento de reuniões dentre outros, não são considerados mecanismos de controle de jornada.

§4º A responsabilidade pela disponibilidade dos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessários à prestação do teletrabalho será decidida mediante avaliação individual da empresa, com a concordância expressa do empregado, mediante aditivo contratual.

§5º Caso o empregado não possua equipamentos e/ou infraestrutura adequada ao trabalho remoto, a empresa poderá fornecê-los em regime de comodato (empréstimo gratuito da coisa com posterior devolução), sem que estas verbas se integrem ao salário.

§6º Excepcionalmente, para os empregados que cumpram toda a sua jornada em teletrabalho, a empresa deverá disponibilizar, quando expressamente solicitado pelo empregado, o equipamento tecnológico (desktop ou notebook ou tablet ou celular) necessário ao exercício de sua atividade. O fornecimento do equipamento será feito em regime de comodato (empréstimo gratuito da coisa com posterior devolução), sem que esta verba se integre ao salário.

§7º A empresa deverá orientar a todos os empregados no regime de teletrabalho sobre as medidas destinadas a prevenção de doenças e acidentes do trabalho, por meio físico ou digital; ministrando treinamentos à distância e/ou presenciais.

§8º O vale transporte ou a disponibilização do transporte fretado será devido apenas nos dias de prestação de serviços nas dependências da empresa, nos termos da lei.

Felipe H. N. de Jesus

Gerente

Assessor



Assessor

§9º A mudança do sistema de trabalho presencial para teletrabalho e vice-versa, deverá ser comunicada ao empregado com 30 (trinta) dias de antecedência.

5ª) COMPENSAÇÃO DE DIAS PONTES

A qualquer empregado vinculado à escala de trabalho administrativa, respeitado os limites legais previstos em lei própria, o cômputo das 44 horas semanais. Será facultado à empresa promover anualmente a realização de dias-ponte, a fim de compensar os feriados, nacionais, municipais ou facultativos que recaírem em dias de terça-feira, quinta-feira ou qualquer outro dia da semana, caso aconteça e conforme cronograma de feriados divulgado pela empresa. Para a compensação dos dias ponte, a empresa fará o elástico da jornada normal na quantidade de minutos a ser definida de acordo com os dias ponte e os dias remanescentes de cada ano. Os minutos destinados compensação dos dias de ponte, não geram qualquer direito a percepção de adicional de hora extra.

§ 1º Para a compensação dos dias ponte, a empresa fará o elástico da jornada normal ou a correspondente diminuição do intervalo intrajornada na quantidade de minutos a ser definida de acordo com os dias ponte e os dias remanescentes de cada ano, desde que, nunca tenha duração menor do que 30 (trinta) minutos.

§ 2º A empresa fornecerá previamente ao sindicato o calendário anual de feriados, mencionado no parágrafo anterior.

§3º Fica facultada, conforme o Artigo 611-A inciso XI da CLT, introduzido pela reforma trabalhista à troca dos feriados a serem compensados em data autorizada previamente pela empresa.

6ª) FORNECIMENTO DE LANCHE

A empresa obriga-se a fornecer lanche gratuito aos seus empregados para prestação de serviço extraordinário além da jornada normal, desde que a prestação ocorra por período igual ou superior a 01 (uma) hora.

Parágrafo Único: O intervalo concedido decorrente do lanche, até o limite máximo de 15 (quinze) minutos, não será computado na duração do trabalho.

7ª) ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno, para os empregados que não trabalham em turnos ininterruptos de revezamento, será de 30% (trinta por cento) para os fins do art. 73 da CLT.

Parágrafo Único: O percentual de 30% (trinta por cento) pactuado nesta cláusula aplica-se exclusivamente ao trabalho realizado entre 22 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte.

8ª) CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência não poderá ser ajustado por período superior a 90 (noventa dias).

Fabio H. N. de Sena

Empregado

Manoel

Alcides

§ 1º Não será celebrado contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na empresa, num prazo inferior a 12 (doze) meses.

§ 2º O contrato de experiência não poderá ser ajustado por período superior a 60 (sessenta) dias, quando a admissão se der para a função, ou cargo, exercido anteriormente noutra empresa, pelo prazo mínimo de 6 (seis) meses comprovados pela anotação na CTPS.

9ª) PAGAMENTO DE SALÁRIO

Quando o pagamento de salários houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil subsequente ao mês vencido.

§ 1º Quando o 5º (quinto) dia útil coincidir com a segunda-feira, o pagamento será antecipado para o 4º (quarto) dia útil.

§ 2º A empresa concederá aos seus empregados horistas adiantamento de salário, nas seguintes condições:

- a) O adiantamento será de no mínimo 35% (trinta e cinco por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado tenha trabalhado na quinzena o período correspondente;
- b) As faltas ocorridas na quinzena, desde que remuneradas pelo empregador não retirem do empregado o direito ao adiantamento.
- c) O pagamento desse adiantamento deverá ser efetuado até o 15º (décimo quinto) dia que anteceder o dia do pagamento normal.

§ 3º O parágrafo segundo somente será aplicado aos empregados que recebem salários após o último dia do mês;

§ 4º Salvo motivo de força maior, o não pagamento dos salários ou do adiantamento determinado nesta cláusula acarretará multa diária, revertida ao empregado, de 0,30% (trinta centésimos por cento) do seu salário nominal, nos primeiros 10 (dez) dias, 0,50% (cinquenta centésimos por cento) do 11º (décimo primeiro) ao 20º (vigésimo) dia e 1% (um por cento) a partir do 21º (vigésimo primeiro) dia. O valor total da multa não poderá ultrapassar a 1,5 (um e meio) salário nominal do empregado na época do efetivo pagamento.

10ª) COMPROVANTES DE PAGAMENTO

A empresa se obriga a fornecer a seus empregados, em papel timbrado, comprovante de seus salários, com discriminação dos valores e respectivos descontos, e, quando for o caso, do pagamento da participação nos lucros ou resultados.

§ 1º A empresa, como disponibiliza, gratuitamente a seus empregados o acesso a demonstrativos eletrônicos de pagamento, com as especificações referidas no "caput", fica desobrigada de fornecê-los individualmente.

Valdir H. M. de Seno
Emp.

Plumbeiro



Handwritten signature

§ 2º Em caso de problemas técnicos que impeçam o acesso do empregado aos demonstrativos eletrônicos de pagamento, deverá ser observado o disposto no "caput".

11º) SALÁRIO NA READMISSÃO DE EMPREGADOS

O empregado, readmitido no prazo máximo de 12 meses após a demissão, para o mesmo cargo que exercia anteriormente, não poderá receber salário inferior ao que recebia na data da demissão, acrescido dos reajustes porventura concedidos coletivamente à sua categoria profissional.

12º) SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Fica assegurado ao empregado substituto, nas substituições superiores a 30 (trinta) dias consecutivos, mesmo quando eventuais, o direito de receber salário igual ao do empregado substituído.

Parágrafo Único: Aplica-se o disposto no "caput" desta cláusula nas hipóteses de substituições sucessivas, desde que a soma dos períodos ultrapasse a 31 (trinta e um) dias consecutivos.

13º) ABONO DE FÉRIAS

Ao empregado que durante o período aquisitivo de férias, não tiver mais de 7 (sete) faltas ao serviço, justificadas ou não, quando sair em gozo de férias, será pago um abono nos seguintes valores e condições:

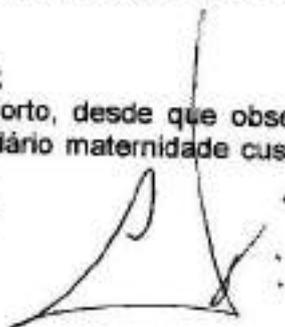
- a) O abono será no valor correspondente a 1/3 (um terço) do salário nominal mensal, tendo como base o salário do dia do início do gozo de férias do empregado e não poderá superar o valor máximo de **R\$ 2.118,21** (dois mil cento e dezoito reais e vinte e um centavos), para o empregado que tiver 0 (zero) falta no período aquisitivo;
- b) O abono será no valor correspondente a 1/4 (um quarto) do salário nominal mensal, tendo como base os salários do dia do início do gozo de férias e não poderá superar o valor máximo de **R\$ 1.432,93** (um mil, quatrocentos e trinta e dois reais e noventa e três centavos) para o empregado que não tiver mais de 4 (quatro) faltas ao serviço];
- c) O abono será no valor correspondente a 1/5 (um quinto) do salário nominal mensal, tendo como base os salários do dia do início do gozo de férias do empregado e não poderá superar o valor máximo de **R\$ 1.210,39** (um mil, duzentos e dez reais e trinta e nove centavos), para o empregado que tiver mais de 4 (quatro) e até 7 (sete) faltas justificadas ou não.

§ 1º Não serão consideradas faltas para os fins previstos nesta cláusula as seguintes ausências ao trabalho:

- I. As enumeradas no art. 473 da CLT;
- II. Por motivo de maternidade ou aborto, desde que observados os requisitos para a percepção do salário maternidade custeado pela

Fátima H. S. de Sousa

Atenciosamente



APR 2012

- Previdência Social e que o afastamento não seja superior a 120 (cento e vinte dias);
- III. Por motivo de acidente do trabalho desde que o afastamento dentro do período aquisitivo seja inferior a 6 (seis) meses;
 - IV. Por motivo de doença, quando o afastamento for superior a 15 (quinze) dias contínuos e desde que o empregado tenha recebido da Previdência Social prestações de auxílio-doença por até 6 (seis) meses dentro do período aquisitivo.
 - V. Por motivo de casamento, paternidade, morte do sogro ou sogra, sindical, atestado pediátrico, nos limites máximos remunerados por este acordo coletivo.
 - VI. Por motivo de acompanhamento de seus filhos menores de até 12 (doze) anos ao médico, nas condições previstas na cláusula Atestados médicos pediátricos deste Acordo Coletivo.

§ 2º O abono previsto nesta cláusula somente será devido nos casos de gozo das férias e demissão do empregado pela empresa, sem justa causa, não sendo devido no caso de férias proporcionais;

§ 3º Na ocorrência de férias coletivas, gozando o empregado férias proporcionais, iniciando-se novo período aquisitivo, o abono será pago também proporcionalmente;

§ 4º Quando as férias forem gozadas parceladamente o abono será pago na saída do maior período de gozo;

§ 5º O empregado que gozar férias antecipadas, receber o abono e faltar mais de 7 (sete) vezes dentro do período aquisitivo, perderá o direito ao abono referente ao período aquisitivo subsequente;

§ 6º Ao Dirigente Sindical que faltar, por convocação do seu Sindicato, pagar-se-á o abono de férias na mesma proporção das férias a que fizer jus;

§ 7º A empresa fica excluída da obrigatoriedade da presente cláusula, caso já conceda abono ou gratificação de retorno de férias, em valores iguais ou superiores ao aqui estabelecido ou, então, conceda prêmio por assiduidade em valor igual ou superior ao da presente Cláusula.

§ 8º O abono previsto nesta cláusula não se incorporará ao salário para quaisquer efeitos e não sofrerá incidências trabalhistas e previdenciárias, conforme expressamente previsto no art. 144 da CLT e no art. 28, § 9º, "e", 6 da Lei 8.212, de 24/07/1991, respectivamente.

14ª) FÉRIAS - CONCESSÃO

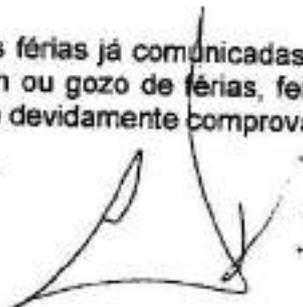
O início das férias não poderá coincidir com os sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, exceto em relação ao pessoal sujeito a revezamento, cujo início não poderá coincidir com o dia de repouso.

§ 1º Caso a empresa cancele a concessão das férias já comunicadas, deverá ressarcir as despesas irreversíveis para viagem ou gozo de férias, feitas pelo empregado antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas.

Juliano H. de Souza

Bar

Juliano H. de Souza



Adriano Reis

§ 2º Caso a empresa conceda licença remunerada por mais de 30 (trinta) dias e em decorrência restar prejudicado o direito às férias dos empregados, (art. 133, III, da CLT) deverá, ao final da licença, efetuar a estes o pagamento de 1/3 (um terço) dos dias de férias proporcionais a que fazia jus no início da licença, a título do adicional estabelecido na Constituição Federal.

§ 3º Na cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, será devida ao empregado a remuneração simples ou em dobro, conforme o caso, correspondente ao período de férias cujo direito tenha adquirido. Na cessação do contrato de trabalho, após 12 (doze) meses de serviço, o empregado, desde que não haja sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de acordo com o art. 130, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

§ 4º - A concessão de férias individuais será comunicada por escrito ao empregado, por meio físico ou eletrônico, com antecedência de no mínimo 15 (quinze) dias.

15ª) PAGAMENTO DE FÉRIAS NA APOSENTADORIA

Nos casos de aposentadoria por invalidez, a empresa pagará a seus empregados, como indenizadas, as férias vencidas e ainda não gozadas e/ou férias proporcionais, devendo iniciar-se a contagem de um novo período aquisitivo, na hipótese de retorno do empregado ao trabalho.

Parágrafo Único: O pagamento previsto nesta cláusula deverá ser efetuado até 15 (quinze) dias após o recebimento pela empresa da comunicação oficial da aposentadoria, expedida pela Previdência Social.

16ª) ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

Os empregados farão jus ao recebimento da primeira parcela do 13º salário, correspondente a 50% (cinquenta por cento) do salário base nominal percebido no mês anterior, juntamente com as férias, salvo se houver manifestação em sentido contrário pelo empregado.

17ª) GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO

Em caráter de excepcionalidade, a empresa garante a permanência no emprego a seus empregados até o dia 15 de agosto de 2022.

§ 1º Permite-se à empresa dispensar o empregado, antes da data prevista nesta cláusula, desde que lhe pague, além dos direitos previstos em lei, a título de indenização, os salários a que faria jus até a mencionada data.

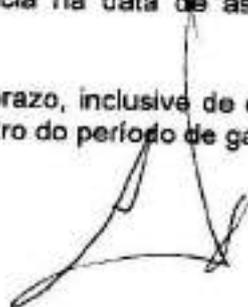
§ 2º A garantia prevista nesta cláusula se inicia na data de assinatura do presente Acordo e ficam dela excluídos:

- a) Os que tenham sido contratados a prazo, inclusive de experiência, e o contrato chegue a seu termo dentro do período de garantia;

Fabio H. N. de Senna

Emp.

Administrador



Administrador

- b) Aqueles que já tiverem sido comunicados da dispensa, até a data de assinatura deste Acordo, inclusive, seja o aviso prévio indenizado ou a ser cumprido;
- c) Os dispensados por justa causa;
- d) Os empregados contratados para prestação de serviços em contratação de obra certa, cuja obra terminar durante a vigência da presente cláusula;
- e) Os que pedirem demissão;
- f) Aqueles que, assistidos pelo sindicato profissional, renunciarem à garantia prevista nesta cláusula.

18ª) GARANTIA AO RETORNAR DE FÉRIAS

Fica assegurado emprego ou salário ao empregado pelo prazo de 30 (trinta) dias após o retorno de férias.

§ 1º A empresa poderá dispensar o empregado, antes da data prevista nesta cláusula, desde que lhe pague, a título de indenização, o salário proporcional a que fará jus até a mencionada data.

§ 2º Caso ocorra a dispensa, antes da data prevista, a empresa ficará obrigada a pagar os salários conforme mencionado e aviso prévio devido, considerando-se como tempo de serviço para efeito de férias e 13º salário, o período de garantia e mais a projeção do aviso prévio.

19ª) GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

Aos empregados que contem com um mínimo de 05 (cinco) anos na empresa e que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses de aquisição do direito à aposentadoria integral, prevista nos artigos 52 a 58 da Lei 8.213/91 fica assegurado, o emprego ou os salários durante o período que faltar para a aquisição do direito.

§ 1º Ao empregado nas condições previstas no "caput" desta cláusula, que, comprovadamente, estiver a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria integral, será garantido o reembolso mensal do valor que tenha pago à Previdência Social, durante o período que faltar para completar as condições para aposentaria e que permanecer como contribuinte autônomo ou voluntário e que será, de no máximo de 24(vinte e quatro) meses.

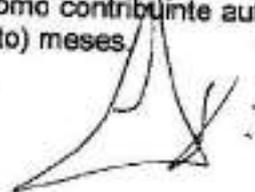
§ 2º O benefício previsto nesta cláusula somente será devido, caso o empregado, informe à empresa, por escrito, que se encontra em um dos períodos de pré-aposentadoria mencionados no "Caput" e no § 1º.

§ 3º Até 60 (sessenta) dias após a comunicação referida no parágrafo anterior, o empregado deverá comprovar à empresa que se encontra nas condições de aposentadoria informadas em seu comunicado.

§ 4º Não tendo o empregado cumprido o disposto nos Parágrafos 2º e 3º, mas comprovando após sua dispensa estar nas condições previstas nesta Cláusula, a empresa ficará obrigada a reembolsá-lo mensalmente pelo mesmo valor que ele pagar à Previdência Social, durante o período que faltar para completar as condições de aposentadoria e que permanecer como contribuinte autônomo ou voluntário e que será, de no máximo de 18 (dezoito) meses.

Fabio H. N. de Souza

Em nome do Sindicato




§ 5º Obtendo novo emprego, cessa para a empresa a obrigação prevista no parágrafo anterior.

§ 6º Para efeito do reembolso, competirá ao empregado comprovar, mensalmente, perante a empresa, o pagamento que houver feito à Previdência.

20ª) ABONO POR APOSENTADORIA

Aos empregados que se desligarem da empresa, por pedido de dispensa espontâneo formulado após se aposentarem por qualquer motivo, será paga uma gratificação única, nos valores e condições a seguir:

- I. No valor equivalente a 2 (dois) salários nominais mensais percebidos, para os empregados que estiverem há mais de 5 (cinco) e menos de 10 (dez) anos na empresa.
- II. No valor equivalente a 3 (três) salários nominais mensais percebidos, para os empregados que estiverem há mais de 10 (dez) e menos de 15 (quinze) anos na empresa.
- III. No valor equivalente a 5 (cinco) salários nominais mensais percebidos, para os empregados que estiverem há mais de 15 (quinze) anos na empresa.

§ 1º Esta gratificação não será devida ao empregado que não se desligar ou for readmitido dentro do prazo de 60 (sessenta) dias contados do desligamento.

§ 2º Também fará jus à referida gratificação o empregado que, não a tendo recebido, em decorrência de sua readmissão, vier a se desligar definitivamente da empresa por pedido de dispensa espontâneo.

§ 3º Caso o empregado venha a se aposentar, após ter ficado afastado da empresa, em gozo de Auxílio-Doença, o valor da gratificação terá por base o último salário efetivamente recebido, porém, corrigido pelos aumentos coletivos concedidos pela empregadora no período de seu afastamento.

§ 4º A gratificação prevista nesta cláusula somente será devida desde que a legislação superveniente não estabeleça indenização ou outra compensação para esta hipótese.

21ª) PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

A empresa deverá preencher os formulários exigidos pela Previdência Social, quando solicitado pelo empregado, nos seguintes prazos e condições:

- a) Para fins de obtenção de Auxílio-Doença: 2 (dois) dias úteis;
- b) Para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;
- c) Para fins de obtenção de aposentadoria especial: 15(quinze) dias úteis.

§ 1º A empresa, nos casos em que estiver recolhendo a contribuição de que trata o inciso II, do art. 22, da Lei 8.212/91, acrescida das alíquotas determinadas no § 6º, do art. 57 dessa mesma lei, com a redação dada pela Lei 9.732, de 11/12/98, ao efetuar homologações de rescisão contratual com assistência do Sindicato dos Trabalhadores, fornecerá exclusivamente aos empregados beneficiários deste recolhimento adicional, o formulário DSS 8030

Tálio H. A. de Sá

Caro

Atenciosamente



Adriana

e/ou PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário, conforme as exigências legais (informações sobre atividades com exposição a agentes agressivos para fins de instrução de aposentadoria especial).

§ 2º A empresa que habitualmente fornece aos seus empregados o formulário PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário, conforme as exigências legais (Informações sobre atividades com exposição a agentes agressivos para fins de instrução de aposentadoria especial) quando contratarem, para trabalho em seu estabelecimento, outras empresas prestadoras de serviço, empreiteiras ou terceirizadas, cujo trabalho tenha duração igual ou superior a 06 meses, fornecerão a estas as informações necessárias ao preenchimento do mencionado PPP para os seus empregados, desde que o trabalho da contratada tenha se realizado no mesmo local e mesmas condições ambientais dos empregados da contratante.

22ª) RETORNO EMPREGADO INSS

A empresa se obriga a dar garantia de emprego ou de salário pelo prazo de 90 (noventa) dias, além do aviso prévio de 30 (trinta) dias, ao empregado que retornar ao serviço após gozo de benefícios previdenciários decorrentes de doença, por prazo superior a 15 (quinze) dias, não se considerando benefício previdenciário os 15 (quinze) primeiros dias de afastamento, a cargo da empresa.

Parágrafo único: Na hipótese de o serviço médico da empresa, não permitir o retorno do empregado ao trabalho, por julgar que ainda não se encontra em condições de reassumir suas funções, deverá entregar ao mesmo, relatório fundamentado dirigido ao INSS, a fim de que o empregado possa apresentar recurso, contra a decisão que lhe concedeu a alta.

23ª) COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

A empresa concederá ao empregado em gozo de benefício de Auxílio Previdenciário (B31 ou B91), entre o 16º (décimo sexto) e 150º (centésimo quinquagésimo) dia de afastamento uma complementação de salário. A complementação será equivalente a diferença entre o salário nominal e o valor efetivamente recebido da Previdência Social, deduzido de parcela equivalente ao desconto para o INSS. O valor da complementação ora instituída não poderá superar o limite máximo do salário de contribuição previdenciária do empregado.

§ 1º Não sendo conhecido o valor básico do benefício previdenciário, a complementação deverá ser paga em valores estimados.

§ 2º A complementação deverá ser paga até o 35º (trigésimo quinto dia) após o início do afastamento no caso da primeira complementação, e, juntamente com os pagamentos mensais seguintes até o limite fixado no Caput. Se ocorrerem diferenças, a maior ou menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior.

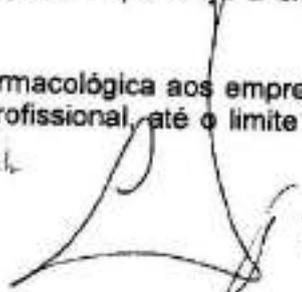
§ 3º A complementação prevista no Caput desta Cláusula poderá ser feita diretamente pela empresa, ou através de Fundação da qual seja a empresa mantenedora ou de entidade seguradora.

§ 4º A empresa manterá assistência médica e farmacológica aos empregados vítimas de acidente do trabalho ou de doença profissional, até o limite de 10

Felipe H. N. de Sousa

Esse

Adm. Inf. Sist.



Adm. Inf. Sist.

(dez) meses e aos afastados por doença não relacionada ao trabalho, até o limite de 180 (cento e oitenta) dias, contados da data do afastamento, podendo, a seu critério, manter as condições mais favoráveis já praticadas.

24ª) COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Caso o INSS não efetue o pagamento do 13º salário, referente ao afastamento do empregado em gozo de auxílio-doença, no período superior a 15 (quinze) dias e inferior a 180 (cento e oitenta dias), a empresa, ao efetuar o pagamento do 13º salário não poderá descontar esse período.

25ª) EMPREGADO QUE RETORNA DO SERVIÇO MILITAR

Fica assegurado ao empregado que retornar à empresa após a cessação (baixa) de prestação de serviço militar obrigatório, a garantia de emprego ou de salário até 90 (noventa) dias após o retorno.

26ª) GARANTIA AO EMPREGADO QUE SE TORNAR PAI

A empresa garante a permanência no emprego, pelo período de 60 dias, contados da data do nascimento do filho, ao empregado que se tornar pai, ressalvadas as hipóteses previstas nos parágrafos abaixo:

§ 1º A garantia prevista nesta cláusula somente será devida, caso o empregado, presente à empresa, apresente a certidão de nascimento do filho, no dia em que retornar ao trabalho, após a licença paternidade prevista nesta Convenção.

§ 2º Permite-se ao empregador dispensar o empregado, antes do prazo previsto nesta cláusula, desde que lhe pague, a título de indenização, os salários a que faria jus até o final do período.

§ 3º A garantia prevista nesta cláusula se inicia na data de nascimento do filho, desde que atendido ao disposto no §1º, e ficam dela excluídos:

- a) Os que tenham sido contratados a prazo, inclusive de experiência e o contrato chegue a seu termo dentro do período da garantia.
- b) Aqueles que já tiverem sido comunicados da dispensa, antes do nascimento do filho, seja o aviso prévio indenizado ou a ser cumprido.
- c) Os dispensados por justa causa.
- d) Os que pedirem demissão.

27ª) LICENÇA PARA CASAMENTO

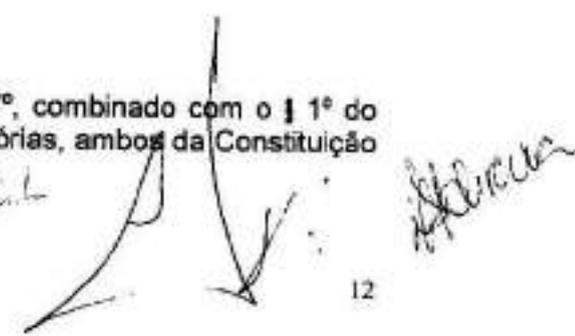
A ausência ao trabalho, em virtude de casamento, previsto no Inciso II do Artigo 473 da CLT, será de 3 (três) dias úteis consecutivos.

28ª) LICENÇA PATERNIDADE

A licença paternidade prevista no Inciso XIX, do Artigo 7º, combinado com o § 1º do Artigo 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, ambas da Constituição

Júlio H. N. de Gama

Excm. Antônio



Federal, será concedida a partir da data do parto ou dia da internação, da esposa ou companheira, à escolha do empregado.

Parágrafo Único: Esta licença será de 5 (cinco) dias corridos, neles incluindo-se o dia previsto no inciso III do Artigo 473 da CLT.

29ª) AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O empregado poderá deixar de comparecer aos serviços, sem prejuízo dos salários, por 1 (um) dia, em caso de falecimento de sogro ou sogra, mediante comprovação.

30ª) PIS

As faltas ao trabalho por um período de até 04 (quatro) horas para recebimento do PIS, desde que previamente combinado com o empregador, não serão consideradas para desconto do Repouso Semanal Remunerado, feriados e férias.

31ª) DIÁRIAS

No caso de prestação de serviços externos, que resulte ao empregado despesas superiores às habituais, no que se refere a transporte, estada e alimentação, e desde que tais despesas não sejam anteriormente contratadas ou regulamentadas, a empresa reembolsará a diferença que for comprovada.

32ª) PROMOÇÕES

As promoções de empregado para o cargo de maior nível ao exercido comportarão um período experimental de no máximo 60 (sessenta) dias. Após esse prazo, se o empregado permanecer na nova função esta deverá ser anotada em sua CTPS, bem como o aumento salarial, se for devido.

Parágrafo Único: A promoção para o cargo de chefia comportará um período experimental de no máximo 180 (cento e oitenta) dias.

33ª) CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO

Durante a vigência da presente convenção, todo o empregado que for admitido através de documento escrito receberá uma cópia do contrato por ele assinado.

34ª) EMPREGADO ALUNO / APRENDIZ DO SENAI

O empregado aluno ou o aprendiz, ao ser encaminhado para fábrica ou empresa em definitivo após a conclusão do aprendizado, deverá passar a receber, a partir do primeiro dia do mês seguinte à sua efetivação, pelo menos o salário de ingresso previsto neste Acordo.

§ 1º Após o período máximo de 60 (sessenta) dias, deverá receber, pelo menos, salário igual ao menor salário pago para a função que passar a exercer, desde que o curso realizado na empresa ou no SENAI tenha tido duração igual ou superior a 12 (doze) meses.

Fábio H. N. de Sá

Enzo

[Assinatura]

[Assinatura]

§ 2º Inexistindo vaga na função para qual recebeu treinamento, poderá o mesmo ser aproveitado em função compatível, percebendo após 60 (sessenta) dias o menor salário dessa função.

35ª) EMPREGADO ESTUDANTE

O empregado estudante matriculado em curso regular previsto em lei, desde que faça comunicação prévia à empresa, através de declaração fornecida pelo estabelecimento de ensino em que estiver matriculado, não poderá prestar serviços além da jornada normal.

36ª) TESTES PRÁTICOS OPERACIONAIS

A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a 01 (um) dia.

§ 1º A empresa fornecerá alimentação aos candidatos em testes e para estes gratuitamente, desde que os testes sejam coincidentes com os horários de refeições.

§ 2º A empresa permitirá a utilização, pelos candidatos, do transporte concedido aos empregados no mesmo dia de realização dos testes práticos operacionais.

37ª) ANOTAÇÃO DE RESPONSABILIDADE TÉCNICA

A empresa se obriga a proceder, quando for o caso, a "Anotação de Responsabilidade Técnica" exigida pela Lei 6.496, de 07.12.77, bem como efetuar o recolhimento da taxa da ART., nos moldes do disposto na referida Lei.

38ª) ANOTAÇÕES NA CARTEIRA PROFISSIONAL

Fica vedado a empresa anotar na Carteira Profissional do empregado os atestados médicos concedidos, excetuadas as anotações determinadas por Lei ou por exigência do INSS.

39ª) ACERVO TÉCNICO

Desde que solicitado pelo empregado dispensado, e que conste em seus registros, a empresa fornecerá declaração a respeito dos cursos por ele concluídos, de sua participação em seminários e congressos, atividades de ensino e da função por ele exercida ou de sua qualificação profissional.

40ª) CARTA DE REFERÊNCIA

A empresa não exigirá carta de referência dos candidatos a emprego, por ocasião do processo de seleção e admissão.

41ª) FERRAMENTAS - DESCONTO

A empresa não poderá descontar dos empregados o valor de ferramentas danificadas em serviço, a não ser que comprovem o dolo do empregado.

42ª) ESTÁGIO

Fábio H. N. de Lima



Adriana

A empresa envidará esforços no sentido de proporcionar estágio aos seus empregados, estudantes de curso regular, desde que compatível com a função e atividade no setor de trabalho.

43ª) CULTURA E LAZER

A empresa, sempre que possível, envidará esforços para constituição de entidades culturais e de lazer, para seus empregados, com a participação dos mesmos.

44ª) UNIFORMES

A empresa fica obrigada a fornecer, gratuitamente, a seus empregados, até **3 (três)** uniformes de trabalho, por ano, quando o uso destes for por elas exigido. Excepcionalmente, em funções especiais, este número poderá ser elevado até **4 (quatro)**.

§ 1º Caso a empresa esteja enquadrada no grau de risco 4 da classificação de atividades constantes do Quadro anexo à NR 4 aprovada pelas Portarias SSMT nºs. 33, de 27/10/83 e 34, de 20/12/83, fornecerá obrigatoriamente os uniformes conforme previsto no caput, para os empregados que exerçam atividades ou funções operacionais na produção.

Caberá exclusivamente à empresa definir o padrão, tipo e qualidade dos uniformes.

§ 2º Quando fornecido pela empresa, o uso de uniforme de trabalho é obrigatório e o empregado responsabilizar-se-á:

- a) Por estrago, danos ou extravio, devendo a empresa ser indenizada nestes casos;
- b) Pela manutenção dos uniformes em condições de higiene e apresentação;
- c) Pela devolução do uniforme quando da extinção ou rescisão do contrato de trabalho.
- d) Pelo seu uso exclusivamente no trabalho.

45ª) INSTRUMENTOS DE TRABALHO

Fica a empresa obrigada a fornecer os instrumentos de trabalho necessários ao desempenho das respectivas funções, sem ônus para o empregado.

46ª) TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

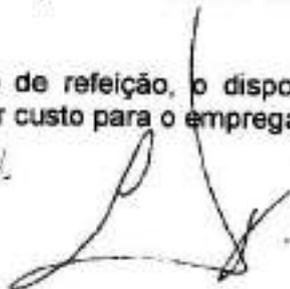
Os reajustes nos preços de transportes e refeições, para os empregados que percebem até **R\$ 6.556,32** (seis mil quinhentos e cinquenta e seis reais e trinta e dois centavos) não poderão ser em percentual superior ao limite máximo do aumento e correção salariais concedidos coletivamente aos empregados da empresa.

§ 1º Quando os aumentos salariais gerais compulsórios ou espontâneos forem compensáveis, os reajustes dos preços de refeições e transporte também o serão, na mesma proporção.

§ 2º Caso a empresa forneça mais de um tipo de refeição, o disposto no "caput" e no § 1º se aplica apenas à modalidade de menor custo para o empregado.

Tálio H. N. de Souza

Almeida



Adriano

47ª) AUXÍLIO FUNERAL

A empresa, por ocasião do falecimento do empregado, ficará obrigada a pagar juntamente com o saldo de salário e/ou outras verbas rescisórias, a quantia equivalente a 01 (um) salário de ingresso previsto para a Empresa nesta Convenção, a título de Auxílio Funeral.

§ 1º Caso mantenha seguro de vida gratuito para seus empregados, fica a empresa excluída das disposições desta cláusula.

§ 2º O pagamento previsto nessa cláusula poderá ser efetuado diretamente pela empresa ou através da Fundação da qual seja a empresa mantenedora.

48ª) GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

Fica vedada a dispensa arbitrária da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 6 (seis) meses após o parto, ressalvadas as hipóteses de cometimento de falta grave e término de contrato a prazo.

Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de 60 (sessenta) dias, a partir da notificação da dispensa. Nos casos de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para 90 (noventa) dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico do SUS.

A empregada gestante não poderá ser despedida, a não ser em razão de falta grave, ou por mútuo acordo entre empregada e empregador com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

49ª) REMANEJAMENTO DE FUNÇÃO – GESTANTE

Em casos excepcionais, a critério do SESMT e mediante atestado médico, será a empregada gestante remanejada de função, pelo tempo que o médico julgar necessário, do início da gravidez até o período anterior a 4 (quatro) semanas antes do parto, desde que a atividade exercida ofereça riscos à gestação.

Parágrafo Único Na empresa que não possui SESMT, serviço médico próprio ou contratado, valerá o atestado médico do SUS.

50ª) ALEITAMENTO

Para amamentar o próprio filho até que este complete **08 (oito)** meses de idade, será facultado à empregada mãe acumular os 30 minutos previstos no art. 396 da CLT, iniciando a jornada diária 01 (uma) hora mais tarde ou deixando o trabalho 01 (uma) hora mais cedo do que o horário habitual.

51ª) ATESTADOS MÉDICOS PEDIÁTRICOS

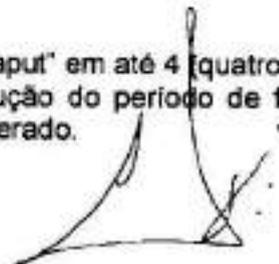
A ausência ao trabalho, do pai ou da mãe, para acompanhar seus filhos menores até 12 anos ao médico, desde que comprovada por atestado médico, não poderá acarretar punição disciplinar.

§ 1º A ausência ao trabalho conforme previsto no "caput" em até 4 (quatro) dias por ano, não será considerada para efeito de redução do período de férias, pagamento do 13º salário e repouso semanal remunerado.

Tálio H. N. de Sá

Caro

João Paulo



Ass. Direção

§ 2º Quando o pai e a mãe trabalharem para o mesmo empregador, as condições previstas nesta cláusula se aplicarão a apenas um deles.

52ª) CRECHE

Quando na empresa trabalharem, pelo menos, **20 (vinte) mulheres** com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, aquela se compromete a credenciar mediante convênio, 1 (uma) creche que permita às empregadas deixar, sob vigilância e assistência, durante o horário de trabalho, os seus filhos de até 24 (vinte e quatro) meses de idade.

Caso a creche conveniada esteja localizada a mais de 15 (quinze) quilômetros da residência da empregada, ela poderá optar entre a utilização da creche ou o reembolso mensal, desde já estabelecido em **R\$ 459,33 (quatrocentos e cinquenta e nove reais e trinta e três centavos)**

§ 1º O reembolso previsto no caput da cláusula não integra o salário ou remuneração da empregada para nenhum efeito e poderá ser feito diretamente pela empresa ou através de Fundação da qual seja a empresa mantenedora.

§ 2º A empresa, ao efetuar o reembolso especial estabelecido no caput da cláusula, fica desobrigada da manutenção ou credenciamento de creche.

§ 3º Na hipótese de rescisão ou extinção do contrato de trabalho da empregada, por qualquer motivo, o reembolso não será devido após o último dia de trabalho efetivo da empregada.

53ª) CONVÊNIOS MÉDICOS

A empresa, como mantém convênio de assistência médica com participação dos empregados nos custos deverá assegurar-lhes o direito de optar, ou não, pela sua inclusão no convênio existente.

Parágrafo único: O convênio existente será mantido para os empregados afastados do serviço, por acidente do trabalho ou doença, pelo prazo de **15 (quinze) meses**, desde que atendidas as seguintes condições:

- a) o auxílio-doença ou auxílio-doença acidentário pagos ao empregado afastado estejam vigentes e em curso;
- b) o empregado pague a parte dele, mensalmente, de acordo com a regra do convênio, se for o caso.

54ª) PLANOS EMPRESARIAIS /DESCONTOS

Quando a empresa ofertar seguro de Vida em Grupo, Assistência médica/odontológica/farmacêutica, Previdência Privada, cooperativa de crédito/consumo e outros benefícios com a participação financeira do empregado, caberá a ele optar por sua adesão, sendo neste caso permitido o desconto nos salários.

Parágrafo Único: Aos empregados admitidos, que aderirem e aqueles que fizerem novas adesões a qualquer dos programas previstos no "caput", a empresa fornecerá as condições gerais do plano para o qual estiverem optando.

Tálio H. N. de Souza

[Assinatura]

[Assinatura]

[Assinatura]

55ª) ATESTADOS MÉDICOS

Conforme Parágrafo 4º do Art. 60 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, para justificativa de faltas durante os primeiros quinze dias de afastamento do trabalho por motivo de doença, somente terão validade os atestados emitidos por médicos ou dentistas credenciados pela empresa e/ou empresa conveniada.

§ 1º Quando o empregado tiver que pagar pela consulta ou residir em município onde não exista médico credenciado pela empresa, terão validade os atestados emitidos pelo médico do SUS ou do Sindicato Profissional.

§ 2º A empresa deverá fornecer ao empregado, recibo comprovando a entrega do atestado. Se o empregado apresentar o atestado em 2(duas) vias ou com cópia, o recibo será passado na 2ª via ou cópia.

56ª) CIPA

A CIPA tem por objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível, permanentemente, o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

I - A empresa comunicará ao Sindicato com antecedência mínima de 70 (setenta) dias da eleição, a realização de eleições para a CIPA, mencionando o período e o local para inscrição dos candidatos.

- a) O período de inscrição não poderá se iniciar antes de decorridos 10 (dez) dias de recebimento da comunicação pelo Sindicato Profissional, e deverá ser de 15 (quinze) dias úteis no mínimo;
- b) A empresa fornecerá comprovante de inscrição aos candidatos com assinatura e carimbo;
- c) Nas inscrições, os empregados poderão solicitar o registro, junto com seu nome, do apelido pelo qual são conhecidos e que deverá constar na cédula;
- d) A empresa se compromete a divulgar a seus empregados a lista de candidatos regularmente inscritos no processo eleitoral da CIPA, no prazo de 24(vinte e quatro) h após o encerramento das inscrições;
- e) A empresa, ao permitir a seus empregados a realização de campanha para obtenção de votos, deverá dar a todos os inscritos as mesmas condições para divulgação de suas candidaturas;
- f) As eleições serão organizadas e fiscalizadas pela comissão eleitoral constituída pelos membros da CIPA em exercício na data de sua realização;
- g) O não cumprimento das condições previstas nesta cláusula acarretará a nulidade do processo eleitoral, devendo ser processadas novas eleições no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, ficando garantidas as inscrições já efetuadas, salvo se o empregado desistir da inscrição;
- h) No prazo máximo de 10 (dez) dias, após a realização das eleições, será o Sindicato Profissional comunicado do resultado, indicando-se os eleitos e os respectivos suplentes.

II - A empresa informará ao Sindicato dos Empregados, com antecedência mínima de 20 (vinte) dias, o programa e a data de realização da SIPAT - Semana de Prevenção de Acidentes, incluindo também Programa de Prevenção da AIDS. Na SIPAT deverão obrigatoriamente ser enfocados os riscos do trabalho e suas medidas de prevenção.

Felipe H. B. de Souza

Emerson Albuquerque



Albino

III - Nos dias de reunião da CIPA convocada pela empresa e com a finalidade de se prepararem para a mesma, os membros titulares poderão dispor do tempo livre de 60 (sessenta) minutos imediatamente anteriores a hora prevista para a reunião.

Parágrafo único: As reuniões da CIPA convocadas pela empresa para realização fora da jornada normal de trabalho, deverão ser remuneradas como horas extraordinárias.

57ª) CIPA - ACOMPANHAMENTO FISCALIZAÇÃO

O Presidente, o Vice-Presidente e os membros da CIPA, serão informados e autorizados a acompanhar, em suas respectivas áreas, os agentes de fiscalização do Ministério do Trabalho, quando a fiscalização for relativa às atividades de atribuição da CIPA, desde que seja realizada no horário administrativo, compreendido entre 8:00 e 17:00 horas, de segunda a sexta-feira.

Parágrafo Único - Quando a fiscalização se realizar em área onde não exista membro da CIPA, o acompanhamento poderá ser feito pelo Presidente ou Vice-Presidente da CIPA.

58ª) LIBERAÇÃO MEMBROS DA CIPA PARA PARTICIPAÇÃO DE CURSOS DE PREVENÇÃO ACIDENTES FEITOS PELO SINDICATO

A empresa se compromete a liberar seus empregados, membros titulares da CIPA, para cursos realizados pelo Sindicato dos Trabalhadores e que tratem exclusivamente da prevenção de acidentes no trabalho, de acordo com as seguintes condições:

§ 1º A liberação será apenas 1 (uma) vez por ano e será concedida a 2 (dois) membros titulares a cada vez e por 1 (um) dia.

§ 2º - Para formalizar a liberação o sindicato deverá encaminhar convite formal à empresa, com antecedência mínima de 10 (dias), indicando a data e horário do curso.

59ª) COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO - CAT

A empresa fica obrigada a enviar ao Sindicato Profissional no prazo de **5 (cinco) dias**, cópia da Comunicação de Acidente do Trabalho "CAT", encaminhada à Previdência Social.

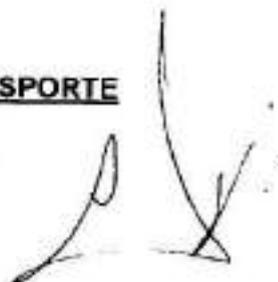
§ 1º Quando a CAT for emitida pelo médico da empresa, é obrigatório o preenchimento do LEM – Laudo de Exame Médico em todas 6 (seis) vias.

§ 2º No caso de acidente do trabalho que resulte internação hospitalar do empregado, a empresa fica obrigada a dar imediata ciência a sua família no endereço que consta de sua ficha de registro. O mesmo se aplica para o caso de acidente fatal.

60ª) ACIDENTES DO TRABALHO /EMERGÊNCIAS /TRANSPORTE

Felício H. N. de Lima

Esse



Albuquerque

A empresa deverá estar equipada com material necessário à prestação de primeiros socorros, previstos pelo médico responsável pelo PCMSO da empresa.

§ 1º A empresa se obriga a garantir o transporte gratuito, imediatamente após a ocorrência do acidente do trabalho ou emergências médicas com o empregado no local de trabalho, até o local de efetivação do atendimento médico.

§ 2º Por ocasião da alta hospitalar, se a situação clínica do empregado impedir sua normal locomoção, atestada por médico, a empresa se obriga a transportá-lo até a sua residência.

§ 3º Para os fins do parágrafo anterior, caberá ao empregado fazer a devida comunicação à empresa.

61ª) MULHERES/AMBULATÓRIOS

Sempre que mantiver mão-de-obra feminina, a empresa se obriga a manter em suas dependências, remédios analgésicos e absorventes higiênicos para atendimento de urgência, em quantidade suficiente para toda a jornada de trabalho.

Parágrafo único: Recomenda-se à empresa que, por ocasião dos exames periódicos de saúde, inclua exames e testes de prevenção de câncer ginecológico e de mama.

62ª) ACIDENTE DO TRABALHO – READAPTAÇÃO

A empresa envidará todos os esforços para que os empregados que retornarem do INSS recebendo auxílio-acidente, por se encontrarem com redução de sua capacidade de trabalho, e cujo processo de readaptação ocorreu através de Centro de Readaptação do INSS, sejam remanejados para outras funções condizentes com a sua capacidade de trabalho.

§ 1º Nos casos de doença profissional, este compromisso de remanejamento somente ocorrerá quando a mesma tiver sido adquirida no atual emprego e enquanto a doença perdurar.

§ 2º Os empregados readaptados, não poderão servir de paradigma para reivindicações salariais.

63ª) MEDIDAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE E A INTEGRIDADE FÍSICA

A empresa se obriga a dar instrução e treinamento aos empregados contratados ou transferidos, sobre os riscos de acidentes e das condições ambientais de sua área de trabalho.

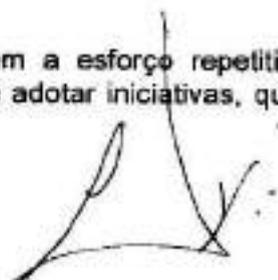
Parágrafo Único: Os empregados serão informados sobre suas condições de saúde, por ocasião dos exames médicos realizados pelos Serviços de Medicina do Trabalho da Empresa.

64ª) CONDIÇÕES ERGONÔMICAS

Sempre que os empregados exerçam funções que levem a esforço repetitivo, a empresa reavaliará estes postos de trabalho com o fim de adotar iniciativas, quando for o caso, que melhorem o exercício do trabalho.

Tálio H. M. de Souza
Assessoria

Em



Assessoria

65º) SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Os profissionais contratados, nos limites mínimos, para atendimento às disposições do art. 162 da CLT, não poderão, dentro do horário estabelecido para cumprimento das disposições previstas no mencionado artigo, exercer outras atribuições.

Parágrafo Único: A empresa não poderá firmar com esses profissionais, contratos prevendo horário de jornada de trabalho coincidente com o de outra empresa.

66º) PREVENÇÃO DE ACIDENTES NO TRABALHO E MEDIDAS DE PROTEÇÃO

A - As prensas mecânicas ou não, bem como as demais máquinas operatrizes deverão dispor de mecanismos e dispositivos de segurança que visem prevenir acidentes com os trabalhadores.

B - A empresa se obriga a fornecer aos empregados, gratuitamente, EPIs em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de proteção coletivas adotadas pela empresa não oferecerem completa proteção contra os riscos de acidente ou doença do trabalho.

C - O SESMT (Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho), nas empresas onde existir, indicará e orientará a utilização do EPI mais adequado para cada caso.

§ 1º Obrigam-se os empregadores quanto ao EPI:

- a) Fornecer ao empregado somente EPI aprovado para a função pelo MTE;
- b) Treinar o empregado sobre o uso adequado;
- c) Tornar obrigatório o seu uso;
- d) Substituí-lo imediatamente, quando danificado ou extraviado;
- e) Realizar sua manutenção periódica.

§ 2º Sendo fornecido pela empresa, o uso do EPI será obrigatório e o empregado responsabilizar-se-á:

- a) por estrago, danos ou extravio dolosos, devendo a empresa ser indenizada nesses casos;
- b) Pela devolução, quando da extinção ou rescisão do contrato de trabalho, alteração de função, ou quando não for mais necessária sua utilização.

67º) RISCO GRAVE E IMINENTE

Os representantes da CIPA ou, na falta destes, qualquer empregado, deverão comunicar imediatamente ao SESMT da empresa (quando houver) ou à sua chefia imediata a constatação da existência de condição de risco grave e iminente de acidentes no local do trabalho.

68º) ÁGUA POTÁVEL

A água fornecida pela empresa aos seus empregados deve ser potável e submetida à análise bacteriológica, pelo menos 1 (uma) vez durante a vigência da convenção coletiva.

69º) AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

[Assinatura]

[Assinatura]

Felipe H. de Souza

[Assinatura]

[Assinatura]

Durante a vigência do presente acordo, a empresa que realizar formalmente a avaliação de desempenho de seus empregados, deverá comunicar a cada empregado o resultado de sua avaliação individual.

70ª) GARANTIA CONTRA DISCRIMINAÇÃO

A diferença de sexos, de raça e de crenças, não poderá constituir motivo para diferença salarial e promoções.

71ª): REFEITÓRIOS /VESTIÁRIOS

A empresa com mais de 30 (trinta) empregados, que não possuem restaurante, obrigam-se a manter local apropriado para refeições, com mesa e aquecedor de marmitta, além de local para troca de roupa, observando-se a separação de sexos, e, as empresas com mais de 10 (dez) empregados ficam obrigadas a manter bebedouros e aquecedor de marmittas. As empresas com menos de 10 (dez) empregados ficam obrigadas a fornecer condições para o aquecimento das refeições de seus empregados.

72ª) PUNIÇÃO DISCIPLINAR

Antes de aplicar as medidas disciplinares de advertência, censura ou suspensão, a empresa deverá solicitar, previamente e por escrito, que o empregado justifique, também por escrito, seu comportamento faltoso.

§ 1º O empregado poderá apresentar sua justificativa até 1(uma) hora antes do final da sua jornada normal de trabalho do dia em que for cientificado pelo empregador, desde que a comunicação do empregador tenha ocorrido até 4 horas antes do término da jornada.

§ 2º Na hipótese de a comunicação do empregador ocorrer quando faltar menos de 4(quatro) horas para o final da jornada, o empregado deverá apresentar sua justificativa na primeira hora da jornada do dia imediato.

§ 3º Findo o prazo mencionado no parágrafo 1º ou 2º, conforme o caso, sem que tenha havido justificativa ou não se convencendo da razoabilidade da justificativa, o empregador poderá adotar a medida disciplinar que julgar adequada, facultado ao empregado, caso não concorde com a punição, postular reclamação perante a Justiça do Trabalho.

§ 4º A inobservância das formalidades acima implicará em nulidade da medida disciplinar eventualmente adotada.

73ª) CARTA DISPENSA

A empresa obriga-se ao dispensar o empregado por justa causa, a entregar-lhe, mediante recibo, comunicação escrita em que conste o motivo da dispensa, sob pena de assim não procedendo, no prazo de 3 (três) dias, presumir-se a dispensa como sendo sem justa causa.

74ª) ATUALIZAÇÃO DE ENDEREÇOS PARA RECEBIMENTO DE EXTRATO DO F.G.T.S.

[Handwritten signature]

Fátima H.M. do Carmo

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]

[Handwritten signature]

Recomenda-se que a empresa, semestralmente, insira, nos quadros avisos e/ou nos contracheques, orientações gerais para que o empregado consulte o saldo do seu FGTS, pela internet ou nas agências da Caixa Econômica Federal – C.E.F.

75º) PREENCHIMENTO DE VAGAS

Para preencher vagas, a empresa deverá dar preferência aos empregados já admitidos, desde que atendam aos requisitos exigidos e apresentem as mesmas condições de desempenho e potencial dos candidatos externos.

Parágrafo Único: A empresa não poderá discriminar qualquer empregado em razão de sexo, raça, cor, idade, estado civil e condições familiares.

76º) MENSALIDADE DO ASSOCIADO AO SINDICATO

A empresa se obriga, como simples intermediárias, a descontar dos salários de seus empregados associados ao Sindicato Profissional, mediante autorização destes, os valores de suas mensalidades, devendo tais importâncias serem repassadas à Entidade Sindical até o 15º (décimo quinto) dia do mês subsequente a que referir o desconto, ficando assegurado ao empregado associado o direito de suspender ou cancelar, a qualquer tempo, a autorização do desconto, mediante comunicação ao Sindicato e ao empregador.

77º) ATRASO NO RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

A empresa que deixar de recolher, dentro do prazo estipulado por Lei, as contribuições associativas descontadas de seus empregados, incorrerá em multa no valor correspondente a 6,0% (seis inteiros por cento) do montante descontado, revertida a favor da entidade sindical profissional, acrescida de 3,0% (três inteiros por cento) para cada mês de atraso, sem prejuízo da correção monetária.

Parágrafo único: Até o 10º (décimo) dia útil após o desconto, as empresas deverão enviar ao sindicato profissional, a relação contendo os nomes dos empregados e os respectivos valores dos descontos efetuados no mês.

78º) FALTAS DOS DIRETORES DO SINDICATO

Serão abonadas as faltas ao trabalho dos atuais diretores do Sindicato, exclusivamente para tratar de assuntos de interesses da categoria, no limite máximo de 10 (dez) faltas no mês. Não serão, no entanto, abonadas as faltas em dias consecutivos superiores a 5 (cinco). O abono deverá ser solicitado pelo Sindicato, dentro do limite de faltas estipuladas no mês, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

§ 1º As ausências descritas no caput desta cláusula, não serão consideradas para efeito de redução do período de férias, pagamento do 13º e repouso semanal remunerado.

§ 2º Nos casos em que, na data solicitada para ausência, ocorra premente necessidade de serviço na empresa, por motivos técnicos, as partes, de comum acordo, fixarão nova data para o afastamento pretendido.

§ 3º O limite mensal de faltas a serem abonadas não é individual, tampouco será cumulativo, sob nenhuma hipótese.

Adriano

Everson

Valter H. N. de Sá

Adriano

79º) QUADRO DE AVISOS DO SINDICATO

A empresa reservará local para a afixação de avisos do Sindicato dos empregados, em local interno e apropriado para tal, limitado os avisos, porém, aos interesses da categoria, sendo vedada, por conseguinte, além do que é expressamente defeso por lei, a utilização de expressões desrespeitosas em relação aos empregadores ou à categoria econômica. Tais afixações deverão ser prévia e formalmente autorizadas pela Empresa.

80º) RELACIONAMENTO SINDICATO /EMPRESA

A empresa se obriga a receber os diretores do sindicato da categoria profissional e seus assessores e o Sindicato profissional se obriga a receber os representantes das empresas e seus assessores, desde que pré-avisados com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, pré-estabelecido o assunto da visita e limitado ao máximo de 6 (seis) pessoas.

81º) RELAÇÃO MENSAL DE EMPREGADOS

Quando solicitado por escrito, a empresa fornecerá ao Sindicato representativo da categoria profissional, no prazo de 15 (quinze) dias úteis informações sobre o número de empregados existentes, admitidos e desligados no mês no estabelecimento da base territorial.

82º) INFORMAÇÕES GERAIS

Uma vez por semestre, e, desde que solicitado pelo sindicato da categoria profissional, o sindicato da categoria econômica agendarão reunião, para fornecimento de informações gerais sobre o andamento econômico produtivo e das previsões de ocupação de mão-de-obra.

83º) SINDICALIZAÇÃO

A empresa, duas vezes a cada ano, no período de dezembro a julho e desde que solicitado pelo Sindicato dos Trabalhadores, permitirá que o sindicato profissional realize campanha de sindicalização dentro de suas dependências, disponibilizando local e condições para esse fim, mediante prévio entendimento com o sindicato. Os dias serão convencionados de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida fora do ambiente de produção, e, de preferência nos intervalos de descanso da jornada normal de trabalho.

84º) INCENTIVO À EDUCAÇÃO

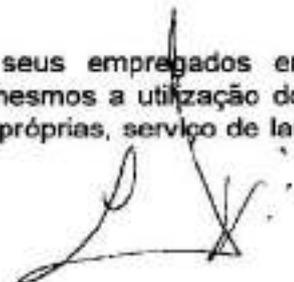
A empresa, sempre que possível, a implementará programas de incentivo aos estudos de seus empregados, desvinculados da remuneração e/ou dos salários, nos termos do art. 458, § 2º, II, da CLT.

85º) PERMANÊNCIA DENTRO DA EMPRESA, FORA DA JORNADA EFETIVA DE TRABALHO

A empresa que permite a entrada ou saída de seus empregados em suas dependências, com a finalidade de proporcionar aos mesmos a utilização do tempo para fins particulares, tais como: transações bancárias próprias, serviço de lanche ou

Filipe V. A. de Souza
Rafael de Faria

Esse



Alcides

café, ou qualquer outra atividade de conveniência dos empregados, desde que não exista a marcação do ponto, antes ou após 10 (dez) minutos do início ou fim da jornada efetiva de trabalho, estarão isentas de considerarem esse tempo como período à disposição da empresa.

86ª) APRENDIZAGEM E PCD

Os empregados aprendizes e os com deficiência que compõem a respectiva cota e os aposentados por invalidez, não serão considerados na base de cálculo das cotas.

Parágrafo Único: O caput desta cláusula não amplia e nem diminui os números das cotas previstos na legislação, tendo como finalidade exclusiva evitar o bis in idem.

87ª) DESCONTO NEGOCIAL

A empresa descontará em favor do sindicato como simples intermediária, de todos os empregados beneficiados pelo presente Acordo, a título de desconto negocial/assistencial, equivalente a 2% (dois por cento) do salário corrigido de abril/2022, com o limite máximo de R\$ 135,00 a ser descontada na folha de pagamento do mês seguinte assinatura do Acordo.

O valor deverá ser depositado em favor do sindicato, no prazo de 05 dias, após a data de pagamento da folha em que foi efetuado o desconto, na conta abaixo indicada do respectivo Sindicato:

Beneficiário: SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE TRÊS MARIAS E REGIÃO.

Dados bancários: CEF, Agência 3813, OP.: 003, Conta corrente 03000033-0.

O empregado que não concordar com o desconto terá livre direito de manifestar sua "oposição", diretamente ao sindicato, pessoal ou por escrito, no prazo de até 10 dias consecutivos, contados da assinatura do Acordo.

As partes ajustam que todas e quaisquer divergências, esclarecimentos, dúvidas ou ações de ordem econômica, administrativa ou judicial deverão ser tratadas, direta e exclusivamente, com o sindicato, estando isenta a empresa.

Havendo eventual reclamação trabalhista ou demandas administrativas, o Sindicato será notificado para ingressar no polo passivo e realizar a defesa da contribuição prevista nesta cláusula em todas as instâncias, sendo responsável pelo ressarcimento em eventual condenação.

88ª) DANO MORAL

Caberá à empresa instruir seus empregados sobre a necessidade de relações no trabalho em que predomine a dignidade e o respeito, bem como sobre os inconvenientes e os riscos decorrentes de assédio moral entre os colegas de trabalho, entre chefias e subordinados e entre subordinados e chefias.

Parágrafo Único: A instrução aos empregados prevista no "caput" poderá ser feita por meio de palestras, circulares, cartilhas, conversas entre chefia e equipe e outros.

89ª) CONQUISTAS ANTERIORES

O presente instrumento não impede que as empresas, a seu critério, mantenham as conquistas anteriores, já incorporadas aos contratos de seus trabalhadores.

Stênio *Everson* *Jailson H. N. do Siqueira* *Albino*

90ª) NÃO SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS

Fica convencionado que, ocorrendo alteração na Legislação, Acordo ou Dissídio Coletivo, não poderá haver, em hipótese alguma, a aplicação cumulativa de vantagens com as desta convenção, prevalecendo nestes casos apenas a situação mais favorável, salvo previsão contrária em Acordo Coletivo de Trabalho.

91ª) CUMPRIMENTO DO ACORDO

As partes obrigam-se a observar fiel e rigorosamente, o presente Acordo, por expressar o ponto de equilíbrio entre as reivindicações apresentadas pelo Sindicato Profissional e os oferecimentos feitos em contrapropostas pela empresa.

92ª) JUÍZO COMPETENTE

Será competente à Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências na aplicação deste Acordo.

93ª) AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Os empregados ou seu respectivo sindicato representativo da categoria profissional poderão intentar ação de cumprimento na forma e para os fins especificados no artigo 872, Parágrafo Único da CLT.

94ª) MULTA

Fica estabelecida multa para qualquer das partes convenientes no valor de 1% (um por cento) do menor salário de ingresso previsto neste Acordo, por infração de qualquer das cláusulas do presente instrumento, exceto quanto aquelas para as quais já estiver prevista sanção específica, percentual este aplicado mês a mês, até que se cumpra a obrigação, salvo se tratar de cláusula que se cumpra em um único ato. O valor da referida multa reverterá em favor da parte prejudicada.

95ª) PRORROGAÇÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, de denúncia ou revogação, total ou parcialmente da presente Convenção, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo Art. 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

96ª) VIGÊNCIA E SEUS EFEITOS

O presente instrumento vigorará pelo prazo de 24 (vinte quatro) meses, a contar de 1º de abril de 2022 até 31 de março de 2024, **exceto para as cláusulas:** Aumento Salarial, Garantia de emprego ou salário, Salário de Ingresso, Abono de Férias, Creche, Transporte e Alimentação e Desconto Negocial que vigorarão pelo período de 12 meses a contar de 1º abril de 2022 até 31 de março de 2023.

Parágrafo único: As cláusulas, condições e benefícios deste Acordo coletivo de trabalho terão vigência restrita ao período pactuado para sua vigência, perdendo integralmente o seu valor normativo, com o advento do termo final prévia e expressamente fixado.

E, por estarem, justas e acordadas, consoante § único do artigo 613 e artigo 614 da CLT, firmam e assinam as Partes o presente Acordo em 03 (três) vias de igual teor e forma, para produção dos efeitos jurídicos e legais, sendo entregue 1 (uma) para a

[Assinatura]

[Assinatura]

[Assinatura]
Rafael H. A. de Sá

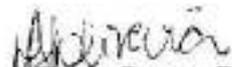
[Assinatura]

Empresa, 1 (uma) para o Sindicato e 1 (uma) para registro, sendo que incumbe ao Sindicato transmitir eletronicamente por meio do sistema MEDIADOR e, posteriormente, promover o depósito de uma via do requerimento de registro na SRTE/MG, em conformidade com a Instrução Normativa nº 11, para fins de registro e arquivo, para fins de direito.

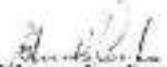
Três Marias, 29 de junho de 2022.

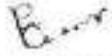
NEXA RECURSOS MINERAIS S/A

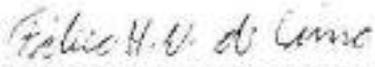

Paulo Leal Nogueira
CPF 609.229.078-96


Danielle de Souza Franco Oliveira
CPF 037.519.226-36

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE TRÊS MARIAS**


Edvando José e Silva
CPF: 528.939.016-20


Paulo César Teixeira de Oliveira
CPF: 676.054.516-87


Fabio Henrique Nunes de Lima
CPF: 040.488.316-82