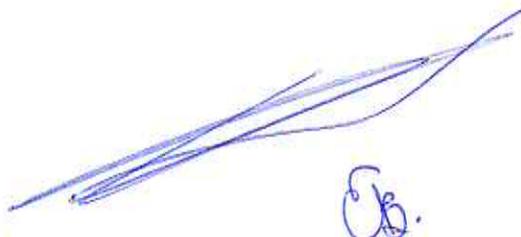


***Acordo Coletivo de  
Trabalho – 2019/ 2021  
Vazante – MG***

## SUMÁRIO

<b>PRIMEIRA –CORREÇÃO SALARIAL</b> .....	3
<b>SEGUNDA - SALÁRIO DE INGRESSO</b> .....	4
<b>TERCEIRA - ABONO DE FÉRIAS</b> .....	4
<b>QUARTA – JORNADA DE TRABALHO</b> .....	5
<b>QUINTA -CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO</b> .....	5
<b>SEXTA - HORAS EXTRAS</b> .....	5
<b>SÉTIMA - FÉRIAS / CONCESSÃO</b> .....	6
<b>OITAVA – RETORNO DE FÉRIAS</b> .....	6
<b>NONA - PAGAMENTO DE SALÁRIO</b> .....	6
<b>DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO</b> .....	6
<b>DÉCIMA PRIMEIRA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO</b> .....	6
<b>DÉCIMA SEGUNDA – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO</b> .....	7
<b>DÉCIMA TERCEIRA –PROMOÇÕES</b> .....	7
<b>DÉCIMA QUARTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA</b> .....	7
<b>DÉCIMA QUINTA – CARTA DE DISPENSA</b> .....	7
<b>DÉCIMA SEXTA- EMPREGADO ESTUDANTE - ABONO DE FALTAS</b> .....	7
<b>DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO</b> .....	7
<b>DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL</b> .....	7
<b>DÉCIMA NONA – SERVIÇO MÉDICO E ODONTOLÓGICO</b> .....	8
<b>VIGÉSIMA – FORNECIMENTO DE LANCHE</b> .....	8
<b>VIGÉSIMA PRIMEIRA – UNIFORMES</b> .....	8
<b>VIGÉSIMA SEGUNDA – ÓCULOS DE SEGURANÇA</b> .....	8
<b>VIGÉSIMA TERCEIRA – REMANEJAMENTO DE FUNÇÃO - GESTANTE</b> .....	8
<b>VIGÉSIMA QUARTA – GARANTIA À EMPREGADA GESTANTE</b> .....	8
<b>VIGÉSIMA QUINTA – PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL</b> .....	9
<b>VIGÉSIMA SEXTA- COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO</b> .....	9
<b>VIGÉSIMA SÉTIMA- RETORNO EMPREGADO INSS</b> .....	9
<b>VIGÉSIMA OITAVA– GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA</b> .....	10
<b>VIGÉSIMA NONA - ABONO POR APOSENTADORIA</b> .....	10
<b>TRIGÉSIMA – PAGAMENTO DE FÉRIAS NA APOSENTADORIA POR INVALIDEZ</b> .....	11
<b>TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA</b> .....	11
<b>TRIGÉSIMA SEGUNDA – ATESTADOS MÉDICOS</b> .....	11

TRIGÉSIMA TERCEIRA – FALTAS DOS DIRETORES DO SINDICATO.....	12
TRIGÉSIMA QUARTA - INFORMAÇÃO ADMISSÕES/DEMISSÕES .....	12
TRIGÉSIMA QUINTA –DESCONTO DEFERRAMENTAS.....	12
TRIGÉSIMA SEXTA – ACIDENTE DE TRABALHO - READAPTAÇÃO.....	12
TRIGÉSIMA SÉTIMA – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO .....	13
TRIGÉSIMA OITAVA – RISCO GRAVE E IMINENTE .....	13
TRIGÉSIMA NONA– HOMOLOGAÇÕES CONTRATUAIS .....	13
QUADRAGÉSIMA – QUITAÇÃO ANUAL DO CONTRATO DE TRABALHO .....	13
QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – SINDICALIZAÇÃO .....	13
QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – RELACIONAMENTO SINDICATO EMPRESA .....	13
QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – MULTA .....	13
QUADRAGÉSIMA QUARTA- NÃO SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS.....	14
QUADRAGÉSIMA QUINTA- PRORROGAÇÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO.....	14
QUADRAGÉSIMA SEXTA – ABRANGÊNCIA.....	14
QUADRAGÉSIMA SÉTIMA –VIGÊNCIA.....	14
QUADRAGÉSIMA OITAVA– CONVENÇÃO COLETIVA FIEMG.....	14
QUADRAGÉSIMA NONA – COMPETÊNCIA .....	14



## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – DATA BASE 2019 – 2021

Acordo Coletivo de Trabalho que entre si celebram a **NEXA RECURSOS MINERAIS S.A.**, estabelecida em Vazante-MG, à Rodovia LMG 706, Km 65, inscrita no CNPJ sob o n. 42.416.651/0010-06, doravante denominada Empresa, neste ato representada por seus procuradores: **Sr. FERNANDO DE MENDONÇA GURGEL**, gerente geral mineração, portador da cédula de identidade nº M-4.342.098 SSP/MG e do CPF nº 523.979.396-49 e **Sr. VANOR SEVERINO RIBEIRO**, consultor DHO, portador da cédula de identidade nº M-7.782.061 SSP/MG e do CPF nº 573.586.306-10, ambos residentes na cidade de Paracatu/MG e do outro lado **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE VAZANTE**, sediado em Vazante -MG, à Av. Odilon Luiz n. 190, Bairro Cidade Nova I, inscrito no CNPJ sob o n. 22.243.562/0001-07, doravante denominado Sindicato, neste ato representado por seu presidente em exercício, Sr. **EDGARD NUNES DA SILVA**, brasileiro, casado, Analista Sistemas de Gestão Jr., portador da cédula de identidade nº M 4.336.370 – SSP/MG. e CPF nº 634.712.216/20, residente e domiciliado na Av. Minas Gerais, 690 – Bairro Vazante Sul, em Vazante – MG, na forma dos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, mediante as cláusulas e condições seguintes:

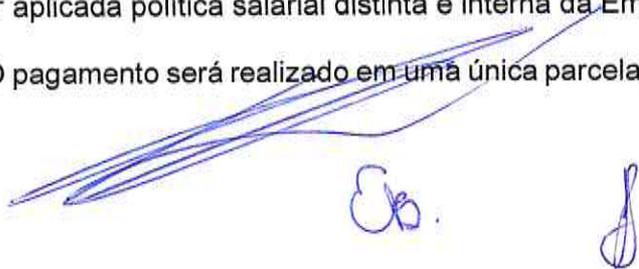
### CLAUSULAS ECONÔMICAS

#### **PRIMEIRA –CORREÇÃO SALARIAL**

As partes acordam os seguintes critérios de reajustamento salarial a serem aplicados sobre os salários nominais vigentes em 01/12/2019:

- a) Reajuste salarial de 3% (três por cento) para os salários no valor de até R\$ 6.500,00 (seis mil e quinhentos reais).
- b) Reajuste salarial no valor fixo de R\$ 195,00 (cento e noventa e cinco reais) para os salários acima de R\$: 6.500,01 (seis mil e quinhentos reais e um centavo).
- c) Pagamento de abono único por mera liberalidade no valor R\$550,00 (quinhentos e cinquenta reais), aos empregados ativos abrangidos por este acordo, que tenham sido admitidos até 30/09/2019. Ficará a cargo da empresa estender o pagamento do valor estipulado neste item aos demais empregados admitidos após 30/09/2019;
- d) Pagamento de indenização compensatória correspondente à R\$550,00 a todos os empregados ativos em dezembro de 2019 referente a supressão parcial do abono de férias conforme cláusula terceira deste acordo;
- e) Não serão elegíveis ao recebimento dos itens c e d os empregados com contrato de trabalho suspenso por motivo de afastamento e Aprendizizes;
- f) Fica assegurado o reajuste salarial correspondente ao INPC – Índice Nacional de Preços do Consumidor no mês de outubro de 2020 (mês da data-base), observando o mesmo critério de escalonamento aplicado ao ano de 2019.
- g) Ao empregado ocupante de cargo de Diretoria, Gerencia Geral, Gerentes, Coordenadores, Consultores ou empregados do grupo salarial 34 e acima, poderá ser aplicada política salarial distinta e interna da Empresa.

§ 1º- O pagamento será realizado em uma única parcela, a ser paga no dia 13/12/2019.



§ 3º- As partes reconhecem que o presente abono tem natureza indenizatória, não integrando o salário ou a remuneração para quaisquer efeitos, na forma do art. 458, §2º da CLT dada pela Lei 13.467/2017, bem como com base na Orientação Jurisprudencial n. 346 da SDI 1 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

§ 4º- Com base nos fundamentos jurídicos, na livre vontade das partes, no conjunto econômico representado pelo presente acordo, as partes, dão, mutuamente, plena, rasa e geral quitação, por si e por seus representados, quanto à inflação verificada até a data-base de 30 de setembro de 2019, para nada mais reclamar em Juízo ou fora dele, seja a que título for.

## **SEGUNDA - SALÁRIO DE INGRESSO**

A partir de 01/12/2019, nenhum empregado, com exceção do aprendiz, receberá salário de ingresso inferior a R\$ 1.446,12 (um mil, quatrocentos e quarenta e seis reais e doze centavos).

## **TERCEIRA - 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 do início das férias, será pago um abono nos seguintes valores e condições:

- a) - O abono será no valor correspondente a R\$1.923,00 (um mil novecentos e vinte e três reais), para o empregado que tiver 0 (zero) falta no período aquisitivo;
- b) - O abono será no valor correspondente a 1/3 (um terço) 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\$1.518,00 (um mil, quinhentos e dezoito reais) para o empregado que não tiver mais que 4 (quatro) faltas ao serviço;
- c) - 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 do empregado e não poderá superar o valor máximo de R\$1.279,00 (um mil duzentos e setenta e nove reais) para o empregado que tiver de 5(cinco) até 7(sete) faltas justificadas ou não.
- d) - Os valores mencionados nos itens a, b e c vigorarão até 30/09/2020. A partir de 01/10/2020 e até o término da vigência deste acordo, os valores passarão a ser respectivamente: R\$: 1.100,00, R\$: 868,11 e R\$: 731,62

§ 1º - Não serão consideradas faltas para os fins previstos nesta cláusula as ausências enumeradas nos artigos 473 e 131 da CLT, e cláusula 32ª deste Acordo Coletivo de Trabalho;

§ 2º - O abono previsto nesta cláusula somente será devido nos casos de gozo das férias e de demissão do empregado pela Empresa, sem justa causa, ou por pedido de demissão em caso de aposentaria especial. O Abono não será devido no caso de férias proporcionais;

§ 3º - Quando as férias forem gozadas parceladamente o abono será pago no início do primeiro período de gozo;

§ 4º - 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;

§ 5º - Ao Dirigente Sindical que faltar, por convocação do seu Sindicato, pagará o abono de férias na mesma proporção das férias a que fizer jus;

§ 6º - Ao empregado que se afastar por motivo de doença ou outros, por mais de 7 dias, desde que devidamente comprovados, fica facultado à Empresa o pagamento do abono previsto nesta cláusula.

## **CLAUSULAS SOCIAIS**



#### **QUARTA – JORNADA DE TRABALHO**

A qualquer empregado abrangido pelo acordo e vinculado à escala de trabalho "administrativa", respeitado os limites legais previstos em lei própria, o cômputo das 44 horas semanais se dará de segunda à sexta-feira de cada semana. Desta forma, considerar-se-ão como dias de folga o sábado e o domingo;

§ 1º Será facultado à empresa promover anualmente a realização de dias-ponte, afim 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.

§ 2º Para a compensação dos dias ponte, a Empresa fará o elastecimento 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;

§ 3º Os minutos destinados à compensação dos dias ponte, não geram qualquer direito à percepção de adicional de hora extra;

#### **QUINTA -CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO**

As partes estabelecem que a anotação da jornada de trabalho para os empregados prevista no artigo 74, parágrafo 2º da CLT, será feita através do REP – Registro Eletrônico de Ponto, conforme disposição da Portaria nº 1.510 de 21 de agosto de 2009, do Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 1º Ficam isentos do controle de jornada os empregados enquadrados no GS 32 e acima.

#### **SEXTA - HORAS EXTRAS**

As horas extras, quando não compensadas, serão remuneradas com 60% (sessenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal, ressalvadas as situações mais favoráveis já praticadas. As horas extras excedentes de 2 (duas) por dia, nos termos do artigo 61 da CLT, serão pagas com adicional de 100% (cem por cento).

§ 1º - **BANCO DE HORAS** – fica instituído o banco de horas exclusivamente aos empregados ocupantes de funções administrativas.

- a) O banco de horas mencionado no parágrafo acima terá vigência de 12 (doze) meses e a apuração dos saldos se dará semestralmente, para efeito de pagamento e início de novo ciclo de apuração.
- b) O ciclo de apuração do banco de horas terá a mesma vigência do Acordo Coletivo.

§ 2º **DOBRA DE JORNADA**- Nos casos de "dobra de jornada" por necessidade imperiosa em turno ininterrupto de revezamento, 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.

§ 3º - **TREINAMENTOS** – Não serão remuneradas as horas de treinamento realizadas fora da jornada normal de trabalho até o limite de 04 horas mensais por empregado, desde que os treinamentos sejam realizados fora da unidade e não sejam caracterizados como legais. Aquelas realizadas dentro do limite de 5 (cinco) a 8 (oito) horas mensais por empregado serão remuneradas como normal independentemente do tipo de treinamento. As demais horas de treinamento quando realizadas e não compensadas, deverão ser pagas como horas extras na forma deste Acordo Coletivo. A convocação para treinamento deverá ocorrer no mínimo com 24 horas de antecedência e os treinamentos não podem coincidir com os dias de folga e continuidade ao turno noturno.

§ 4º - **MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA** - Não será considerado trabalho extraordinário os 10 (dez) minutos anteriores ao início da

jornada, relativos ao comparecimento do empregado ao trabalho e preparação para início dos trabalhos, bem como os 10 (dez) minutos posteriores ao término da jornada, relativos ao encerramento do expediente.

**§ 5º - NECESSIDADE IMPERIOSA** - A Empresa fica desobrigada de observar o limite de duas horas extras diárias, folgas, domingos e dias compensados em razão de necessidade imperiosa e possível parada de processo produtivo.

**§ 6º - TRANSPORTE** – Para as ocasiões em que houver convocação de realização de horas extras, a empresa concederá transporte aos empregados.

#### **SÉTIMA - FÉRIAS / CONCESSÃO**

O início das férias não poderá coincidir com os sábados, domingos, feriados, dias já compensados, repouso, folgas e durante dois dias que antecedam a folga.

**§ 1º** - Quando a Empresa cancelar a concessão das férias já comunicadas ressarcirá as despesas irreversíveis para viagem ou gozo de férias, feitas pelo empregado antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas.

**§ 2º** - Quando a Empresa conceder licença remunerada por mais de 30 (trinta) dias e em decorrência prejudicar o direito às férias dos empregados, 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.

#### **OITAVA – RETORNO DE FÉRIAS**

Tem garantia de emprego ou salário por 30 (trinta) dias os empregados que retornarem das férias.

#### **NONA - PAGAMENTO DE SALÁRIO**

Os salários dos trabalhadores da empresa acordante, serão pagos no último dia do mês trabalhado, ressalvado a superveniência de motivos imperiosos que impossibilitem o pagamento naquela data.

**Parágrafo Único** - Até o dia 15 (quinze) de cada mês, a empresa acordante pagará uma antecipação de 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal para os empregados horistas e 50% (cinquenta por cento) para os mensalistas. O percentual acima será pago proporcionalmente ao número de dias trabalhados na quinzena do período correspondente, ressalvada a superveniência de motivos imperiosos, que impossibilitem o adiantamento naquela data.

#### **DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO**

Todos os empregados que exercem atividade em horário noturno perceberão adicional no percentual de 30% (trinta por cento) sobre o período.

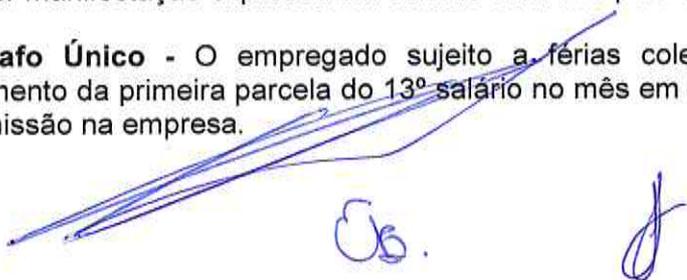
- a) Para o pagamento do adicional noturno, a empresa observará todos os casos de jornada noturna, inclusive os que tem jornada de trabalho terminando após às 5h da manhã;

**Parágrafo Único** – O adicional noturno será pago, independentemente da compensação das horas extras.

#### **DÉCIMA PRIMEIRA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO**

Os empregados sempre receberão a primeira parcela do 13º salário juntamente com as férias, salvo se houver manifestação expressa em sentido contrário pelo empregado.

**Parágrafo Único** - O empregado sujeito a férias coletivas poderá optar pelo recebimento da primeira parcela do 13º salário no mês em que completar aniversário de admissão na empresa.



## **DÉCIMA SEGUNDA – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Fica assegurado ao empregado substituto, nas substituições superiores a 30 (trinta) dias consecutivos, mesmo quando eventuais, o direito de receber salário e adicionais que forem devidos no período, iguais aos do empregado substituído, excetuando-se os casos de substituição por desligamento do ocupante anterior do cargo, onde a referência para pagamento será a faixa inicial do cargo, conforme definido em política salarial da empresa.

**Parágrafo Único** - Aplica-se o disposto no "caput" desta cláusula para os empregados ocupantes do nível GS 33 e abaixo, e nas hipóteses de substituições sucessivas, desde que a soma dos períodos ultrapasse a 31 (trinta e um) dias consecutivos, sendo vedado o rodízio de substitutos.

## **DÉCIMA TERCEIRA –PROMOÇÕES**

As promoções de empregado para o cargo de maior nível ao exercido demandará um período experimental de no máximo 45 (Quarenta e cinco) dias. Após esse prazo, se o empregado permanecer na nova função, deverá ser registrado o aumento salarial se devido na folha de pagamento, de acordo com a política do plano de cargos e salários da Empresa.

**Parágrafo Único** - A promoção para o cargo de liderança demandará um período experimental de no máximo 180 (cento e oitenta) dias.

## **DÉCIMA QUARTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

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

**Parágrafo Único** - 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 da dispensa.

## **DÉCIMA QUINTA – CARTA DE DISPENSA**

A Empresa obriga-se, ao dispensar o empregado por justa causa, a entregar-lhe comunicação escrita em que conste o motivo da dispensa descrita de acordo com as alíneas do artigo 482 da CLT.

## **DÉCIMA SEXTA- EMPREGADO ESTUDANTE - ABONO DE FALTAS**

Serão abonadas as faltas do empregado estudante, para prestação de exames, desde que esteja regularmente matriculado em curso regular, ministrado por estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido, pré-avisada a empresa com o mínimo de 24 (vinte e quatro) horas de antecedência e com posterior comprovação e desde que o horário dos exames seja coincidente com o horário de trabalho.

**Parágrafo Único** - O empregado deverá programar previamente com a empresa as datas para realização dos exames supletivos.

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

A Empresa arcará com a importância correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor mensal do prêmio do seguro de vida em grupo.

## **DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento do empregado, a seguradora contratada pela empresa arcará com as despesas funerárias.

**§ 1º:** Se o serviço funerário da seguradora não for acionado na ocasião da morte do empregado, a família do segurado poderá solicitar o reembolso que será limitado ao valor de R\$: 3.278,40, para o pagamento das despesas funerárias;

§ 2º: Durante os 12 (doze) primeiros meses após o falecimento do empregado, se solicitado, a seguradora fornecerá a família do segurado um cartão alimentação (cesta básica) correspondente ao valor de R\$: 150,00 (cento e cinquenta reais);

§ 3º: A empresa manterá a assistência médica nos termos da UNIMED, sem qualquer ônus para os dependentes no período de 5 (cinco) anos, a contar da data de falecimento do empregado.

#### **DÉCIMA NONA – SERVIÇO MÉDICO E ODONTOLÓGICO**

Fica a Empresa autorizada pelo empregado a descontar em folha de pagamento de seus empregados, o valor correspondente ao plano odontológico e a coparticipação decorrente do plano de assistência médica oferecido pela Empresa.

§ 1º: A vigência do valor do plano de saúde é de 01 (um) ano, e será corrigido conforme IGP-M do período de abril de um ano a março do outro e não poderá sob nenhuma hipótese ultrapassar o valor da correção aplicada à categoria.

§ 2º: Os empregados terão direito a optar pela adesão aos planos no período compreendido a um ano, denominado campanhas de adesão / upgrade ou down grade

§ 3º: Não poderão ocorrer limitações de consultas (limitações de acordo com a política do plano).

#### **VIGÉSIMA – FORNECIMENTO DE LANCHE**

A Empresa fornecerá lanche gratuito aos seus empregados para prestação de serviço extraordinário além da jornada normal, desde que a prestação do serviço ocorra por período igual ou superior a 01 (uma) hora.

#### **VIGÉSIMA PRIMEIRA – UNIFORMES**

A Empresa se compromete a fornecer 4 (quatro) uniformes por ano, nos casos das funções de blaster, projetado e jumbeiros poderá ser elevado para 5 (cinco).

#### **VIGÉSIMA SEGUNDA – ÓCULOS DE SEGURANÇA**

A Empresa fornecerá óculos de segurança com grau, mediante apresentação de receita aprovada pelo médico do trabalho da Empresa.

#### **VIGÉSIMA TERCEIRA – REMANEJAMENTO DE FUNÇÃO - GESTANTE**

Em casos excepcionais, a critério 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.

#### **VIGÉSIMA QUARTA – GARANTIA À EMPREGADA GESTANTE**

A empregada gestante tem garantia de emprego ou salário por 120 (cento e vinte dias), exceto nos casos de contrato por prazo determinado, rescisão por justa causa, pedido de demissão ou acordo entre as partes.

§ 1º - Se rescindido o contrato de trabalho de uma gestante cuja concepção se deu antes do rompimento do contrato, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de 90 (noventa) dias, a partir da notificação da dispensa. Nos casos de gestação atípica, não revelada, esse prazo deverá ser estendido para 120 (cento e vinte) dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico do INSS (SUS).

§ 2º - A empregada gestante não poderá ser demitida, a não ser por mútuo acordo entre empregada e empregador com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional



## **VIGÉSIMA QUINTA – PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL**

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

- a) Para fins de obtenção de auxílio doença, a partir da data de apresentação do atestado médico por parte do empregado, a Empresa se compromete a entregar o requerimento de benefício em até 48 horas úteis.
- b) Para fins de obtenção de aposentadoria especial: 15 (quinze) dias.

**§ 1º** - 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 nocivos, físicos ou biológicos definidos nos Anexos do Decreto 3.048/99, para fins de requerimento de aposentadoria especial) quando contratar, para trabalho em seu estabelecimento, outras empresas prestadoras de serviço, empreiteiras ou terceirizadas, cujo trabalho tenha duração igual ou superior a 06 meses, fornecerá 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.

**§ 2º** - Os formulários informativos para a concessão de benefício de aposentadoria especial ou com a conversão de tempo de serviço especial, consistente no formulário para fins de requerimento de aposentadoria especial e no laudo técnico e demais informações contratuais exigidas pelo INSS (PPP), deverão ser entregues ao interessado, quando solicitado por este, ou, independentemente do pedido do interessado, por ocasião da data da homologação da rescisão contratual.

## **VIGÉSIMA SEXTA- COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

O empregado que conte com mais de 90 (noventa) dias de trabalho na empresa, e for afastado por auxílio doença previdenciário (B31) ou acidentário (B91) pago pela Previdência Social, fará jus do 16º ao 120º (décimo sexto ao centésimo vigésimo) dia a uma complementação salarial correspondente à diferença entre o efetivamente recebido pela Previdência Social e o seu salário nominal, mais as médias dos últimos 5 (cinco) meses das diferenças de adicionais, desconsiderando férias, limitado este, ao teto do salário do benefício previdenciário.

**Parágrafo Único** - Caso, por algum motivo, não seja concedido o benefício, não será devida qualquer complementação.

## **VIGÉSIMA SÉTIMA- RETORNO EMPREGADO INSS**

A Empresa se obriga a dar garantia de emprego ou indenizar até 150 (cento e cinquenta) dias, contados da data do retorno quando da alta médica, ao empregado afastado por doença e que retornar ao serviço após o gozo de benefício previdenciário por prazo superior a 45 (quarenta e cinco) dias, incluídos os 15 (quinze) primeiros dias pagos pela empresa.

**§ 1º** - 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.

**§ 2º** - Igual garantia aos empregados que não tenham carência necessária para benefícios da Previdência Social em caso de doença devidamente caracterizada por médico da empresa ou de órgão competente da Previdência Social e que resulte afastamento do serviço por prazo superior a 45 (quarenta e cinco) dias.

**§ 3º** - Enquanto persistir o recurso, a Empresa pagará ao empregado afastado, o valor de 75% (setenta e cinco por cento) do salário nominal vigente. Caso o empregado tenha seu recurso julgado procedente devolverá em uma única parcela o valor pago

Os.

J

pela empresa, imediatamente ao recebimento do INSS. O empregado beneficiado por esta cláusula, deverá mensalmente comprovar junto ao Sindicato o andamento do recurso impetrado e tendo sido o recurso deferido e havendo oposição do beneficiário em realizar o ressarcimento do montante recebido, o referido benefício ficará indisponível para este colaborador enquanto não houver sido quitado o débito com a empresa. Caso o recurso tenha sido indeferido, a empresa arcará com o ônus da cláusula.

#### **VIGÉSIMA OITAVA – GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Aos empregados que contem com um mínimo de 05 (cinco) anos de empresa e que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses de aquisição do direito à aposentadoria integral, ou seja, após 35 anos de contribuição para a Previdência Social, ou 14, 19, 24, ou 34 anos, nos casos de aposentadoria especial, fica assegurado o emprego ou os salários durante o período que faltar para a aquisição do direito, desde que não seja infringida regra de ouro e que a performance do empregado seja mantida dentro da normalidade.

§ 1º - 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", salvo se todo o período de trabalho gerador do direito à aposentadoria tiver sido cumprido na mesma empresa.

§ 2º - A comunicação à Empresa deverá ocorrer no máximo em 45 (quarenta e cinco) dias após o empregado completar 14, 19, 24, ou 34 anos de contribuição previdenciária, conforme o caso.

§ 3º - Caso o empregado dependa de documentação para a comprovação do tempo de serviço, terá 90 (noventa) dias de prazo, a partir da comunicação efetuada à Empresa.

§ 4º - Não tendo o empregado cumprido o disposto nos Parágrafos 1º, 2º e 3º, mas comprovando após sua dispensa estar nas condições previstas nesta Cláusula, a Empresa poderá optar por reintegrá-lo ou ficará obrigada a reembolsá-lo mensalmente pelo mesmo valor que ele pagar à Previdência Social durante o período que faltar para completar o tempo de contribuição previsto no "caput" e que permanecer como contribuinte autônomo ou voluntário, e que será, de no máximo, de 12 (doze) meses.

§ 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.

§ 7º - As condições desta Cláusula prevalecem enquanto forem mantidas as atuais condições de aposentadoria por tempo de serviço.

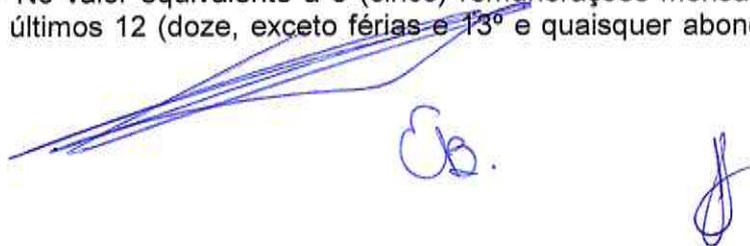
#### **VIGÉSIMA NONA - ABONO POR APOSENTADORIA**

Aos empregados que se desligarem da Empresa, por pedido de demissão 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) remunerações mensais percebidas observando as médias dos últimos 12 (doze, exceto férias e 13º e quaisquer abonos) meses, mais o aviso prévio indenizado, e o abono das férias vencidas, 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) remunerações mensais percebidas observando as médias dos últimos 12 (doze, exceto férias e 13º e quaisquer abonos) meses, mais o aviso prévio indenizado, e o abono das férias vencidas, 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) remunerações mensais percebidas as médias dos últimos 12 (doze, exceto férias e 13º e quaisquer abonos) meses, mais o aviso



prévio indenizado, e o abono das férias vencidas, para os empregados que estiverem há mais de 15 (quinze) anos na Empresa.

§ 1º - Esta gratificação não será devida ao empregado que a Empresa demitir por iniciativa própria.

§ 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 demissão 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, e será devido na data da rescisão do contrato de trabalho.

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

### **TRIGÉSIMA – PAGAMENTO DE FÉRIAS NA APOSENTADORIA POR INVALIDEZ**

Nos casos de aposentadoria por invalidez, a empresa pagará a seus empregados, como indenizadas, as férias vencidas e ainda não gozadas, 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.

### **TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA**

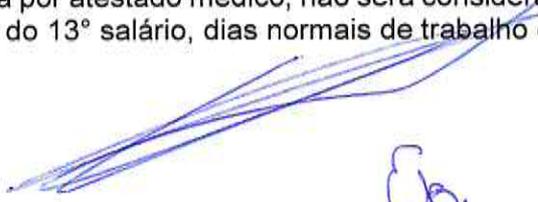
O empregado poderá deixar de comparecer aos serviços, sem prejuízo do salário, nos seguintes casos, devidamente comprovados:

- a) Por 2 (dois) dias em caso de falecimento de sogro, sogra, irmão ou irmã, ascendente ou descendente;
- b) Por 5 (cinco) dias corridos em caso de casamento;
- c) Por 20 (vinte) dias de licença a paternidade, facultado ao interesse do empregado, com o pagamento da média dos adicionais no mês subsequente, desde que não coincida com o período das férias, a partir da data do parto ou dia da internação, da esposa ou companheira, para gozo da licença paternidade de que trata inciso XIX, do art. 7º, c/c o § 1º do art. 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, ambos da Constituição Federal, já estando neste prazo incluso o dia a que se refere o art. 473, III da CLT.

### **TRIGÉSIMA SEGUNDA – ATESTADOS MÉDICOS**

Serão aceitos atestados de qualquer instituição, desde que homologado pelo Médico do Trabalho da empresa.

A ausência ao trabalho do pai ou da mãe para acompanhar seus filhos menores, até 12 (doze) anos ao médico, conforme previsto no Estatuto da Criança e Adolescente, desde que comprovada por atestado médico, não será considerado para efeito de redução de dias férias, pagamento do 13º salário, dias normais de trabalho e repouso semanal remunerado.



Es.



### **TRIGÉSIMA TERCEIRA – FALTAS DOS DIRETORES DO SINDICATO**

Os trabalhadores eleitos para cargos ou funções de direção, representação e fiscalização sindical profissional, a quem ficam reconhecidos os direitos assegurados pelo inciso VIII, art. 8º da CF/88 e parágrafo 3º do art. 543 da CLT, poderão ausentar-se do trabalho para tratar dos assuntos de interesse da categoria, sem prejuízo de salário, desde que solicitado pelo sindicato com antecedência de 48 horas.

§ 1º - As requisições dos diretores do sindicato, feitas pela entidade, não serão consideradas para efeito de redução do período de férias, pagamento do 13º salário e D.S.R.

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

§ 3º - Os dirigentes sindicais eleitos para a diretoria, que deixarão de exercer suas atividades do contrato de trabalho, para que possam desempenhar suas atribuições nos respectivos cargos sindicais, a Empresa assegurará a esses empregados a remuneração correspondente ao período de afastamento para exercício de mandato sindical.

§ 4º - Considerando ainda que no respectivo período os empregados não estarão cumprindo efetivamente os respectivos contratos de trabalho, não haverá a realização de exames médicos ocupacionais durante o período em que o sindicalista permanecer fora das suas atividades a serviço da empresa.

Para suprir referida obrigação legal, a empresa fará o registro sistêmico em prontuário médico, da observação de que o exame médico ocupacional não se realizou na data prevista em face do empregado não estar no exercício de suas atividades ocupacionais.

Ainda, em razão da ausência dos empregados de suas funções na Empresa, toda e qualquer eventual alteração em seus exames ocupacionais no período do afastamento não terão e não poderão ter qualquer relação com o contrato de trabalho, situação esta que os dirigentes ficam cientes e anuentes.

Na hipótese de, por alguma razão, o empregado em atividade sindical procurar o Serviço Médico, este será atendido em uma consulta médica preventiva, não ocupacional, sem a emissão de Atestado de Saúde Ocupacional (ASO).

Em caso de acidente com estes empregados no exercício das atividades sindicais, não haverá a abertura de Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT), por não preencher os requisitos legais da norma.

§ 5º - Parágrafo Quarto: O acesso aos estabelecimentos da empresa dos dirigentes sindicais ficará condicionado à autorização da empresa, que se dará por intermédio da área de Relações Sindicais;

### **TRIGÉSIMA QUARTA - INFORMAÇÃO ADMISSÕES/DEMISSÕES**

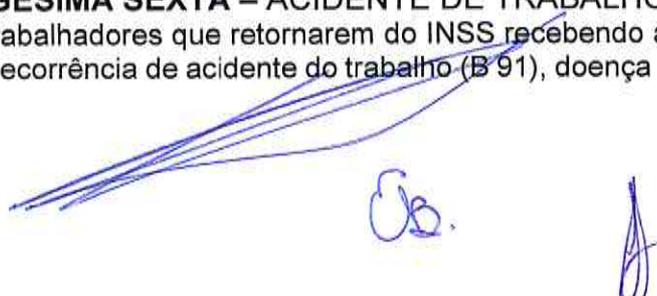
A Empresa informará mensalmente ao Sindicato, as movimentações de admissões e demissões ocorridas na sua base territorial, bem como os afastamentos pela Previdência Social, desde que cientificada do afastamento.

### **TRIGÉSIMA QUINTA –DESCONTO DEFERRAMENTAS**

A Empresa não poderá descontar dos empregados o valor das ferramentas danificadas em serviço, a não ser que comprove o dolo, nos termos do artigo 462 da CLT.

### **TRIGÉSIMA SEXTA – ACIDENTE DE TRABALHO - READAPTAÇÃO**

Os trabalhadores que retornarem do INSS recebendo auxílio-acidente (B 94) ou que ficarem em decorrência de acidente do trabalho (B 91), doença relacionada com o trabalho ou doença



ocupacional com redução da sua capacidade de trabalho parcial e/ou temporariamente, serão remanejados para outras funções condizentes com a sua capacidade de trabalho.

- a) O processo de readaptação e requalificação para nova função existente na Empresa será preferencialmente aquele sugerido pelo médico, indicado pelo próprio trabalhador ou orientado pelo Centro de Reabilitação Profissional do INSS ou instituição credenciada por aquele Instituto;
- b) Os empregados readaptados não poderão servir de paradigma, nos termos da lei.

#### **TRIGÉSIMA SÉTIMA – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO**

De acordo com o regimento interno, a Empresa se compromete a comunicar ao INSS e ao sindicato todo e qualquer acidente, doença profissional, ainda que não haja afastamento previdenciário no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

#### **TRIGÉSIMA OITAVA – RISCO GRAVE E IMINENTE**

Em condição de risco grave ou iminente no local de trabalho, será lícito ao empregado ou ao representante cipeiro da área, ou ainda, à CIPA, em seu conjunto, interromper de imediato as atividades, sem prejuízo de quaisquer direitos, até a eliminação dos riscos.

#### **TRIGÉSIMA NONA – HOMOLOGAÇÕES CONTRATUAIS**

Em comum acordo, fica assegurado, que todas as homologações contratuais serão realizadas no Sindicato dos Trabalhadores durante o período vigente do acordo, cabendo à Empresa o pagamento correspondente à R\$: 120,00 (cento e vinte reais) por rescisão realizada.

#### **QUADRAGÉSIMA – QUITAÇÃO ANUAL DO CONTRATO DE TRABALHO**

A empresa realizará a quitação anual dos contratos de trabalho de seus empregados ativos, observando o disposto no Art. 507-B da CLT.

§ 1º- O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

§ 2º- A quitação se dará de acordo com a data de aniversário de cada contrato de trabalho, sendo facultado às partes ajustarem entre si o planejamento para execução das quitações, conforme a volumetria de demandas.

§ 3º- Afim de atender ao requisito de validade, as quitações serão realizadas mediante a participação do sindicato.

Parágrafo Quarto - Para cada termo de quitação anual do contrato de trabalho homologado pela entidade sindical, a empresa fará uma contribuição pecuniária no valor de R\$70,00 (setenta reais).

#### **QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – SINDICALIZAÇÃO**

A empresa durante 05 (cinco) dias consecutivos e desde que solicitado pelo Sindicato dos Trabalhadores, permitirá que a realização da campanha de sindicalização dentro de suas dependências, disponibilizando local e condições para este fim, mediante prévio entendimento entre as partes. Os períodos 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.

#### **QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – RELACIONAMENTO SINDICATO EMPRESA**

A empresa se compromete a receber os diretores do sindicato da categoria profissional e seus assessores, mantendo o nível de responsabilidade e cordialidade existente.

#### **QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – MULTA**

Fica estipulada uma multa correspondente a 20% (vinte por cento) do Salário nominal de cada trabalhador por mês de inadimplência, a ser paga pela parte que descumprir qualquer cláusula do presente acordo coletivo, que contenha obrigação de fazer, em favor do empregado prejudicado.

#### **QUADRAGÉSIMA QUARTA- 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 deste acordo, prevalecendo nestes casos, apenas a situação mais favorável ao trabalhador.

#### **QUADRAGÉSIMA QUINTA- PRORROGAÇÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

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

#### **QUADRAGÉSIMA SEXTA – ABRANGÊNCIA**

O presente acordo coletivo de trabalho abrange os trabalhadores da NEXA RECURSOS MINERAIS S.A. – Unidade de Vazante, lotados no seu estabelecimento situado no município de Vazante – MG, pertencentes à categoria representada pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Vazante, excluindo-se os empregados ocupantes de cargos de Gerente Geral, Diretoria, Superintendentes e Presidente e/ou abrangidos por acordos específicos.

#### **QUADRAGÉSIMA SÉTIMA –VIGÊNCIA**

O presente acordo terá vigência de 2 (dois) anos, iniciando-se em 1º de outubro de 2019 e com término em 30 de setembro de 2021, tanto para as cláusulas denominadas **ECONÔMICAS**, quanto para as **SOCIAIS**.

#### **QUADRAGÉSIMA OITAVA– CONVENÇÃO COLETIVA FIEMG**

A empresa fica desde já, desobrigada de cumprir a Convenção Coletiva de Trabalho e Termos Aditivos que vierem a ser firmados entre o Sindicato ora acordante e a FIEMG, acordo judicial ou extrajudicial, bem como, sentença normativa decorrente de dissídio coletivo instaurado pelo sindicato acordante contra a FIEMG ou vice-versa, relativamente ao período ora acordado.

#### **QUADRAGÉSIMA NONA – COMPETÊNCIA**

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências na aplicação do presente acordo.

E por estarem justas e acordadas, assinam as partes o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, em 2 (duas) vias de igual teor, para que produza seus efeitos legais retroativamente a 1º de outubro 2019, promovendo-se posterior registro eletrônico no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho.

Vazante, 27 de janeiro de 2020.

  
**Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias  
Metalúrgicas, Mecânicas e de Material  
Elétrico de Vazante**  
EDGARD NUNES DA SILVA  
CPF nº: 634.712.216-20

  
**NEXA RECURSOS MINERAIS S.A.**  
FERNANDO DE MENDONÇA GURGEL  
CPF nº: 731.080.227-68

  
**NEXA RECURSOS MINERAIS S.A.**  
VANOR SEVERINO RIBEIRO  
CPF nº: 573.586.306-10