

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas, Material Elétrico, Siderurgia e Fundição e de Reparação de Veículos e Acessórios de Juiz de Fora e Região, com sede na Rua Floriano Peixoto, 72, Centro, Juiz de Fora/MG – CNPJ: 21.608.153/0001-96, representando os trabalhadores da Nexa Recursos Minerais S.A. Unidade Juiz de Fora, por seu representante legal, João César da Silva – Presidente – CPF: 530.590.006-97 doravante simplesmente “STIM” e Nexa Recursos Minerais S.A., com sede em Juiz de Fora/MG, na rodovia BR 267, Km 119, Bairro Igrejinha, inscrita no CNPJ nº 42.416.651/0008-83, aqui representada por seus procuradores, o Sr. Jose Maximino Tadeu Miras Ferron, portador do CPG/MF sob o n. 926.415.638-00, e a Sra. Desirée Fernandes Almeida Alves, inscrita no CPF nº 401.680.178-81, doravante denominada simplesmente “NEXA JF”, a fim de atender as peculiaridades das condições de trabalho, celebram entre si o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, observadas as cláusulas e condições seguintes:

PRIMEIRA – CORREÇÃO SALARIAL

As partes acordam os seguintes critérios de reajustamento salarial a serem aplicados sobre os salários nominais vigentes em 31/08/2019:

- 1.1) Para os empregados cujos salários, em agosto de 2019, alcançavam até R\$ 6.621,90 (seis mil e seiscentos e vinte um e noventa centavos): 3,28% (três inteiros e vinte e oito centésimos por cento) em 01/01/2020.
- 1.2) Para os empregados cujos salários, em agosto de 2019, eram superiores a R\$ 6.621,90 (seis mil e seiscentos e vinte um e noventa centavos) será concedido um reajuste salarial único no valor fixo de R\$ 217,20 (duzentos e dezessete reais e vinte centavos) em 01/01/2020.
- 1.3) Além dos reajustes previstos nos itens acima, será concedido um abono único no valor de R\$ 1.000,00 (Hum mil reais) a ser pago em 06 de dezembro de 2019, sem incidência de encargos, exclusivamente para esta negociação, a todos os empregados admitidos até 31/08/2019, conforme disciplinado na cláusula segunda abaixo.

Parágrafo Primeiro: Serão compensadas as antecipações salariais legais e espontâneas concedidas no período compreendido entre setembro de 2018 e agosto de 2019, sendo vedadas as compensações de aumentos salariais decorrentes de promoção, devendo ser observada a redação da cancelada Instrução Normativa nº 4/93 do TST.

Parágrafo Segundo: Os índices previstos pelo caput desta cláusula repõem todas as perdas inflacionárias havidas no período compreendido entre 01/09/2018 e 31/08/2019.

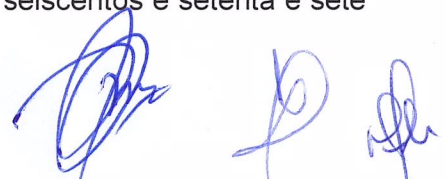
SEGUNDA – ABONO ANUAL INDENIZATÓRIO

As partes reconhecem que o presente abono tem natureza indenizatória, não integrando o salário ou a remuneração para quaisquer efeitos.

Parágrafo Único: O referido abono é devido apenas na vigência do presente instrumento coletivo, não tendo ultratividade e não se integrando ao contrato individual de trabalho dos empregados.

TERCEIRA – PISO SALARIAL

O piso salarial, a partir de 01/01/2020, será de R\$1.677,00 (um mil seiscentos e setenta e sete reais).



QUARTA – ADICIONAL NOTURNO

O trabalho exercido no período compreendido entre as 22h de um dia e as 7h do dia seguinte, será remunerado com um adicional de 24% (vinte e quatro por cento) sobre a hora normal.

QUINTA – PAGAMENTO DE SALÁRIOS E VALES

A empresa concederá aos empregados, a título de “adiantamento salarial”, no dia 15 (quinze) de cada mês, valor correspondente a 40% (quarenta por cento) do salário nominal vigente no mês de competência, respeitadas as condições mais vantajosas já existentes, sendo certo que, coincidindo o dia 15 com feriado bancário, o “adiantamento salarial” será concedido até o último dia útil imediatamente anterior.

Parágrafo Único:

A empresa disponibilizará aos empregados, através do portal DHO, comprovantes de pagamentos dos salários, bem como discriminação de todas as parcelas de proventos e descontos.

SEXTA – FÉRIAS

A empresa observará as seguintes normas, no que diz respeito às férias:

1. O início das férias coletivas não poderá coincidir com os dias 24 (vinte e quatro) ou 31 (trinta e um) de dezembro.
2. Quando se tratar de férias coletivas, com início entre os dias 20 (vinte) e 31 (trinta e um) de dezembro, independentemente dos dias de fruição, os dias 25/12 (vinte e cinco de dezembro) e 01/01 (primeiro de janeiro) não serão computados.
3. O início das férias não poderá coincidir com sextas-feiras, sábados, domingos, feriados ou dias compensados.

SÉTIMA – FÉRIAS PROPORCIONAIS

Fará jus ao recebimento de férias proporcionais todo e qualquer empregado que pedir demissão, independentemente do tempo de serviço.

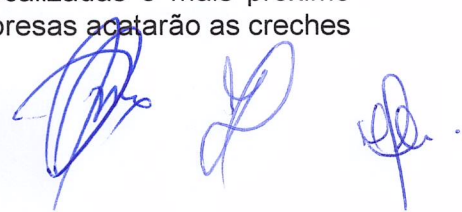
OITAVA – AJUDA DE CUSTO TRANSPORTE

Fica assegurada aos empregados que comprovadamente residirem em municípios da “microregião de Juiz de Fora”, uma ajuda de custo equivalente a 15% (quinze por cento) do total a ser despendido pelos mesmos com transporte coletivo, do município de origem a Juiz de Fora e vice-versa. Tal ajuda será concedida por 25 (vinte e cinco) dias mensais, paga juntamente com o salário mensal e não terá natureza salarial.

NONA – AUXÍLIO CRECHE

A empresa, caso tenha em seu “Quadro de Empregados”, pelo menos, 30 (trinta) mulheres com idade superior a 16 (dezesseis) anos, poderá optar por celebrar os convênios previstos pelo parágrafo 2º do artigo 389 da CLT ou reembolsar, diretamente, às empregadas, as despesas comprovadamente havidas com a guarda, a vigilância e a assistência de filho, inclusive do legalmente adotado, com idade de até 60 (sessenta) meses em creche credenciada, de sua livre escolha. O valor do reembolso corresponderá a 25% (vinte e cinco por cento) do piso salarial vigente.

Parágrafo Primeiro: os convênios serão firmados com creches localizadas o mais próximo possível do local de trabalho ou da residência da empregada. As empresas acatarão as creches credenciadas pelo Sindicato Profissional e AMAC.



Parágrafo Segundo: a empresa ficará dispensada do cumprimento desta cláusula, caso ofereça condições mais favoráveis.

Parágrafo Terceiro: o direito previsto nesta cláusula abrange o empregado do sexo masculino que, comprovadamente, seja o único responsável pela assistência do filho, inclusive do legalmente adotado.

Parágrafo Quarto: o pagamento do auxílio creche, objeto desta cláusula, não integrará, para nenhum efeito, o salário da (o) empregada (o).

DÉCIMA – GARANTIA DE EMPREGO OU INDENIZAÇÃO

A empresa garantirá o emprego ou a indenização:

- a. Pelo prazo de 90 (noventa) dias, a contar da data de retorno, ao empregado que voltar ao trabalho após a cessação ou baixa do serviço militar obrigatório, desde que atendidas as exigências da Lei nº 4.375, de 17/08/64;
- b. Pelo prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, a contar da data de retorno, ao empregado que voltar ao trabalho após o gozo de férias;
- c. Pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias, ao empregado afastado em razão de acidente do trabalho típico, a contar do término da garantia que lhe é assegurada por dispositivo legal, desde que o tempo de afastamento em decorrência do acidente seja superior a 60 (sessenta) dias.

Parágrafo Único: Na hipótese de dispensa sem justa causa do empregado, a empresa pagará complemento ao mesmo considerando o último salário base, cujo valor corresponderá ao número de dias compreendidos entre a data da dispensa e a data do término da garantia.

DÉCIMA PRIMEIRA – ABONO POR APOSENTADORIA

O empregado que se aposentar na vigência do contrato de trabalho fará jus, por ocasião da rescisão contratual, a um abono de valor correspondente ao do seu último salário nominal, sendo devido o pagamento em dobro quando a aposentadoria decorrer de acidente do trabalho ou doença ocupacional, salvo melhores condições existentes.

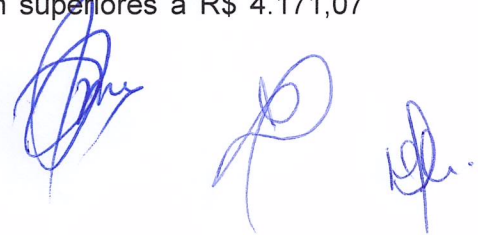
Parágrafo Único: A empresa garantirá, em caso de dispensa sem justa causa, ao empregado que estiver a 12 (doze) meses de sua aposentadoria proporcional ou especial, os recursos correspondentes à continuidade das contribuições previdenciárias, na condição de segurado facultativo. Esta obrigação cessará caso o empregado obtenha novo emprego.

DÉCIMA SEGUNDA – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência não será celebrado nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na empresa, bem como para os casos de admissão de empregados que estejam prestando serviço na mesma função, como mão-de-obra temporária ou de terceirizada.

DÉCIMA TERCEIRA – GARANTIA DE INDENIZAÇÃO

Os empregados que estavam com “aviso prévio de desligamento” entre os dias 01/09/2019 e 31/10/2019, terão direito a uma indenização em valor correspondente ao número de dias compreendidos entre a data de concessão do aviso prévio e o dia 31/10/2019, não sendo abrangidos por esta cláusula os empregados cujos salários sejam superiores a R\$ 4.171,07 (quatro mil e cento e setenta e um reais e sete centavos).



DÉCIMA QUARTA – PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE JORNADA

Os pactos de prorrogação ou compensação de jornada de trabalho serão ajustados sempre mediante acordos coletivos, devendo as empresas pré-avisarem de sua intenção ao Sindicato Profissional, com 8 (oito) dias de antecedência ao processo de divulgação aos empregados.

Parágrafo Primeiro: Fica expressamente vedada a hipótese de acordo individual para implantação de jornada flexível/banco de horas entre a empresa e os empregados, com exceção dos empregados portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

DÉCIMA QUINTA – SALÁRIO-SUBSTITUIÇÃO

Assegura-se ao “empregado substituto” o direito ao recebimento de salário nominal igual ao do “empregado substituído”, excluídas as vantagens pessoais, a partir do vigésimo dia de substituição.

Parágrafo Primeiro: Não se aplicará o disposto nesta cláusula quando o somatório de dias superior a quinze decorrer de períodos descontínuos de substituição.

Parágrafo Segundo: Exclui-se do benefício previsto por esta cláusula o empregado com contrato de trabalho por prazo determinado.

DÉCIMA SEXTA– CONTRATAÇÃO DE TERCEIROS

Nos casos de terceirização, recomenda-se que as “empresas terceirizadas” privilegiem o aproveitamento, no seu Quadro Funcional, dos empregados da empresa que atuavam no setor ou atividades que foram objeto de terceirização, respeitado o prazo de contratação.

DÉCIMA SÉTIMA– ABONO DE FALTA POR ACOMPANHAMENTO MÉDICO E/OU HOSPITALAR

A empresa abonará o repouso remunerado na hipótese de faltas do empregado, até o limite de 3 (três) dias por ano, para fins de acompanhamento médico e/ou hospitalar de filho que esteja sobre a responsabilidade dos pais ou para fins de acompanhamento hospitalar do cônjuge, mediante comprovação, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, antes ou após o acompanhamento

DÉCIMA OITAVA – VALIDADE DA RESCISÃO CONTRATUAL E ASSISTÊNCIA NA RESCISÃO:

A rescisão do contrato de trabalho, seja por pedido de demissão, seja por dispensa sem justa causa, continuará sendo homologada, na vigência do presente Acordo, no Sindicato Profissional.

Parágrafo Primeiro: A empresa informará ao empregado, por escrito, da homologação da rescisão, designando data e horário para tal.

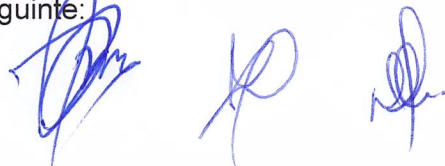
Parágrafo Segundo: O empregado obriga-se à realização dos exames onde a empresa determinar, obedecidas as regras do PCMSO.

Parágrafo Terceiro: Constatada doença ocupacional, a dispensa será suspensa.

Parágrafo Quarto: A empresa informará ao empregado, por escrito, da assistência na rescisão, designando data e horário para tal.

DÉCIMA NONA – LICENÇA REMUNERADA PARA DIRIGENTES SINDICAIS:

A empresa concederá licença remunerada para seus empregados ocupantes de cargo de direção sindical, sem qualquer prejuízo da remuneração na forma seguinte:



1. Durante a vigência deste Acordo, a dois dirigentes sindicais, eleitos para a diretoria, durante o mandato e em caráter integral;

Para os demais (dois) membros, as licenças remuneradas não poderão ultrapassar o total de 06 (seis) dias no mês, podendo ser esses 06 (seis) dias divididos entre os dois membros de forma aleatória, sem cumulação de um mês para o outro.

Parágrafo Primeiro – Os nomes dos dirigentes sindicais que permanecerão em licença remunerada em tempo integral serão informados à Nexa-JF quando da posse da direção sindical e, para os demais dirigentes que gozarão de licença remunerada na forma do item 2 supra, a licença será solicitada pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES, mês a mês, até 05 (cinco) dias antes do mês calendário a que disser respeito, salvo hipóteses excepcionais, casos em que será solicitada com a antecedência de 48 (quarenta e oito) horas.

Parágrafo Segundo - Os dirigentes sindicais eleitos para a diretoria, descritos no item 1, 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.

Parágrafo Terceiro: 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 Nexa - JF, 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.

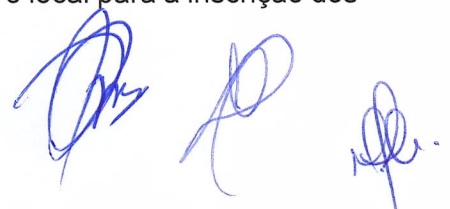
Na hipótese de, por alguma razão, o empregado em atividade sindical procurar o Serviço Médico, este será atendido em uma consulta médica preventiva, não ocupacional, sem a emissão de Atestado de Saúde Ocupacional (ASO).

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.

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;

VIGÉSIMA – PROCESSO ELEITORAL DA CIPA

A empresa comunicará ao Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 35 (trinta e cinco) dias, a realização de eleições para a CIPA, mencionando o período e o local para a inscrição dos candidatos.



Parágrafo Primeiro: No prazo máximo de 10 (dez) dias após a realização das eleições, será enviada ao Sindicato Profissional a ata de eleição.

Parágrafo Segundo: No prazo máximo de 10 (dez) dias após a instalação e posse da CIPA, será encaminhada ao Sindicato Profissional a ata de instalação e posse.

VIGÉSIMA PRIMEIRA – UNIFORMES

Serão fornecidos aos empregados, gratuitamente, uniformes padronizados com o logotipo da empresa, em número de até 2 (duas) unidades ao ano, bem como calçados padronizados, de conformidade com o que estabelecem as Normas Regulamentadoras contidas na Portaria 3.214/78, ressalvados os casos de desgaste ocasionado pela natureza das funções exercidas.

VIGÉSIMA SEGUNDA – APOSENTADORIA ESPECIAL

A empresa fornecerá o formulário próprio do INSS, no ato da rescisão contratual, aos empregados que, durante o pacto laboral e segundo laudo técnico da empresa, estiveram expostos a algum agente agressivo, ensejador do direito à aposentadoria especial conforme legislação previdenciária.

Parágrafo Primeiro: O formulário será fornecido, também, aos empregados que durante o pacto laboral e segundo laudo técnico da empresa, estiveram expostos a algum agente agressivo, com contrato em vigor, quando solicitado, no prazo de até 30 (trinta) dias.

Parágrafo Segundo: Em qualquer das hipóteses acima, o formulário relativo a cada período será fornecido uma única vez, salvo nos casos em que contiver incorreções ou omissões.

VIGÉSIMA TERCEIRA – DIA DO METALÚRGICO

A segunda segunda-feira do mês de novembro será considerada feriado, em comemoração ao “Dia do Metalúrgico”.

VIGÉSIMA QUARTA – GESTANTE: LIBERAÇÃO, REMANEJAMENTO DE FUNÇÃO E GARANTIA DE EMPREGO

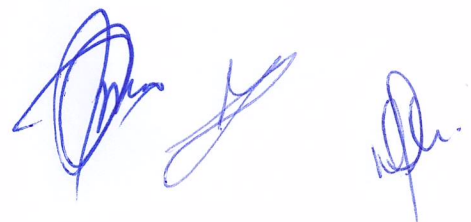
A empresa liberará suas empregadas gestantes, a partir do sétimo mês de gravidez, 30 (trinta) minutos antes do término de cada jornada/turno de trabalho, sem perdas de remuneração, sendo que a época a partir da qual ocorrerá a liberação deverá ser determinada por médico de órgão oficial e nesta qualidade, com a anuência do médico da empresa.

Parágrafo Primeiro: Nos casos de remanejamento de função, por motivo de gravidez, serão respeitadas as regras contidas na Lei nº 9.799/99.

Parágrafo Segundo: A empregada gestante não poderá ser despedida até o 5º (quinto) mês após o parto, a não ser em caso de acordo mútuo entre a empregada e a empresa, com assistência do Sindicato Profissional, não podendo o aviso prévio estar incluso neste prazo, excetuando-se os casos de falta grave comprovada.

VIGÉSIMA QUINTA – HORAS EXTRAS

As horas diárias suplementares de trabalho serão pagas, pela empresa com acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal, exceto nos domingos e feriados, em que serão pagas com o acréscimo de 130% (cento e trinta por cento) sobre o valor da hora normal.



VIGÉSIMA SEXTA – COMPLEMENTAÇÃO DE SALÁRIO

Fica assegurada a complementação de salário, pela empresa, até o limite do salário nominal do empregado afastado por acidente do trabalho, durante o prazo de 12 (doze) meses, excluído o valor da contribuição previdenciária.

VIGÉSIMA SÉTIMA – PRIMEIRA PARCELA DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

O pagamento da primeira parcela do décimo terceiro salário será efetuado juntamente com o gozo de férias pelo empregado, quando esse solicitar, expressamente.

VIGÉSIMA OITAVA – AVISO PRÉVIO

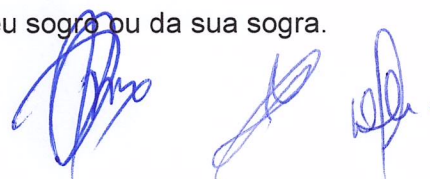
A empresa observará as seguintes disposições, relativamente à concessão do aviso prévio:

- 1) Aos empregados com 50 (cinquenta) anos de idade ou mais e que tenham, no mínimo, 90 (noventa) dias de vínculo empregatício, será garantido aviso prévio de 30 dias. A partir do quarto mês, soma-se 3 (três) dias para cada mês de trabalho até completar 12 meses de contrato de trabalho. Após o 12º (décimo segundo) mês, será garantido aviso prévio de 60 (sessenta) dias.
- 2) Em relação aos demais empregados, exceto aqueles que estejam em cumprimento de contrato de experiência, serão obedecidos os seguintes critérios:
 - a) Para os empregados que possuem menos de 12 (doze) meses de vínculo empregatício, o aviso prévio será de 30 (trinta) dias;
 - b) Para os empregados que possuem mais de 12 (doze) e até 60 (sessenta) meses de vínculo empregatício, o aviso prévio será de 45 (quarenta e cinco) dias;
 - c) Para os empregados que possuem mais de 60 (sessenta) meses de vínculo empregatício, o aviso prévio será de 60 (sessenta) dias ou conforme a legislação, se mais benéfico.
- 3) A liberação pela empresa da obrigação de o empregado prestar a sua atividade profissional durante o aviso prévio será feita por escrito e implicará na dispensa do seu comparecimento ao serviço, sem prejuízo da remuneração.

VIGÉSIMA NONA – AUSÊNCIA AO SERVIÇO

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário:

- 1) Até 3 (três) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em carteira profissional, viva sob sua dependência econômica;
- 2) Até 4 (quatro) dias consecutivos, em virtude de casamento;
- 3) Até 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;
- 4) Nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;
- 5) Pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo (Lei nº 9.853/99);
- 6) Até 02 (dois) dias consecutivos, por motivo de falecimento do seu sogro ou da sua sogra.



TRIGÉSIMA – ATRASO NÃO INCIDENTE EM DSR

Salvo as condições mais favoráveis já existentes, a ocorrência de um atraso ao trabalho, durante a semana, desde que não superior a 60 (sessenta) minutos, não acarretará o desconto do DSR correspondente.

TRIGÉSIMA PRIMEIRA – DISPENSA POR JUSTA CAUSA

No caso de dispensa por justa causa, a empresa obriga-se a comunicá-la ao empregado, por escrito, fazendo menção ao motivo.

TRIGÉSIMA SEGUNDA – CÁLCULO DAS FÉRIAS, DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO E DSR

No cálculo das férias, décimo terceiro salário e DSR serão computadas as parcelas remuneratórias habitualmente pagas, dentre as quais adicional noturno, de insalubridade, de periculosidade e horas extraordinárias.

TRIGÉSIMA TERCEIRA – LANCHE

A empresa obriga-se a fornecer lanche gratuito aos empregados, antes do início da jornada normal de trabalho, bem como, quando convocados para prestação de serviço além da jornada normal, desde que a prestação ocorra por período não inferior a 1 (uma) hora.

Parágrafo Primeiro: o tempo dispendido pelo empregado no lanche, não será considerado como jornada extraordinária e, tampouco, tempo à disposição.

TRIGÉSIMA QUARTA – AUXÍLIO FUNERAL

A empresa pagará aos dependentes dos empregados que falecerem, em razão de acidente do trabalho ou doença profissional, um auxílio funeral no valor de 2 (duas) vezes o salário nominal do falecido. Aos dependentes dos empregados que falecerem em razão de morte natural ou acidental, o equivalente a 1 (um) salário nominal do falecido, juntamente com o saldo de salário e outras verbas trabalhistas remanescentes.

Parágrafo Único: Caso a empresa mantenha apólice de seguro de vida que contemple este auxílio, fica desobrigada do pagamento do auxílio funeral, caso o valor consignado na apólice seja igual ou superior aos valores constantes do *caput* desta cláusula.

TRIGÉSIMA QUINTA – EMPREGADO ESTUDANTE

Sem prejuízo de sua remuneração, fica assegurada ao empregado estudante, matriculado em escola da rede oficial ou reconhecida, a liberação do trabalho pelo tempo compreendido entre 2 (duas) horas antes e 2 (duas) horas após a realização de provas e exames de verificação de aprendizagem, cumprindo-lhe, para tanto, dar ciência do evento à empresa 24 (vinte e quatro) horas antes de sua ocorrência e comprová-lo posteriormente, com a apresentação do atestado passado pelo estabelecimento de ensino.

TRIGÉSIMA SEXTA – ATESTADO MÉDICO: ABONO AUSÊNCIA AO SERVIÇO

Para o abono de ausência ao serviço por doença, terão validade os atestados fornecidos pelo médico ou cirurgião-dentista do Sindicato Profissional e do SUS, em igualdade de condições com o médico ou cirurgião-dentista da empresa. A entrega do atestado deverá respeitar o prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, contado da data de início do afastamento das atividades laborativas.



TRIGÉSIMA SÉTIMA – APRENDIZ

As condições de aprendizagem, além das exigências constantes da Lei nº 10.097/00, observarão as seguintes regras:

- a) A empresa pagará ao aprendiz, na primeira metade da vigência do contrato de aprendizagem, o equivalente a 100% (cem por cento) do salário mínimo/hora e, na segunda metade, o equivalente a 110% (cento e dez por cento) do salário mínimo/hora;
- b) Para viabilizar a prática dos conhecimentos adquiridos durante o curso de formação profissional, fica convencionado que a empresa, por manter contrato com aprendizes em formação na escola SENAI poderá, excepcionalmente, ao final do contrato de aprendizagem, mediante acordo entre o Sindicato Profissional, firmar com o empregado novo contrato de trabalho, por prazo determinado, com duração máxima de 12 (doze) meses, improrrogáveis, em atividade condizente com o aprendizado recebido, inserindo o praticante no cargo que lhe for designado, ficando garantido o pagamento do piso salarial vigente/hora.

TRIGÉSIMA OITAVA – SEGURO DE VIDA EM GRUPO

A empresa fornecerá seguro de vida em grupo corporativo para seus empregados, com subvenção, pela empresa, de 50% (cinquenta por cento) do custo mensal.

TRIGÉSIMA NONA – ATESTADO DE CONDUTA E ACERVO TÉCNICO

A empresa, atendendo solicitação do empregado, poderá atestar a conduta do empregado no período do contrato de trabalho, em vigor ou já extinto.

Parágrafo Único: Desde que solicitada 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.

QUADRAGÉSIMA – QUADRO DE AVISOS

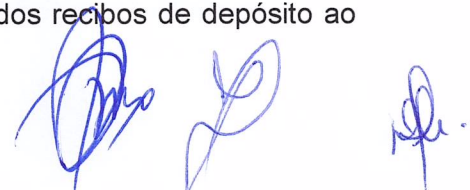
A empresa manterá, junto aos locais de marcação de ponto, quadro no qual serão afixados comunicados do Sindicato Profissional, a ela encaminhados, para tal fim, por ofício devidamente assinado pelo Presidente da entidade ou por seu substituto estatutário, impresso em papel com seu timbre.

Parágrafo Primeiro: Para os fins do que dispõe esta cláusula, é vedada a divulgação, nos comunicados, de matéria político-partidária, religiosa ou ofensiva.

Parágrafo Segundo: O quadro de que se cogita será fechado com vidro, padronizado quanto à forma e tamanho, e fornecido, às suas expensas, pelo Sindicato Profissional.

QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – MENSALIDADE SINDICAL- A empresa obriga-se a descontar em folha e repassar ao Sindicato Profissional, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após efetuar o pagamento mensal de salários, o valor da mensalidade sindical devida pelos empregados associados àquele.

Parágrafo Primeiro: O repasse a que se refere o *caput* desta cláusula poderá ser efetuado mediante depósito na conta corrente nº 500184-6 da agência 0126 da Caixa Econômica Federal, operação 003, de titularidade do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas, Material Elétrico, Siderurgia e Fundação e de Reparação de Veículos e Acessórios de Juiz de Fora, caso em que as empresas deverão enviar e-mail dos recibos de depósito ao



Sindicato Profissional ou remeter fotocópias dos mesmos a este, mediante correspondência com aviso de recebimento.

QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – EVENTUAL DESCUMPRIMENTO DO ACORDO

Em caso de eventual prejuízo aos empregados, por infração de qualquer cláusula do presente Acordo, ajustam as partes que o Sindicato Profissional notificará a empresa para que, no prazo de 72 (setenta e duas) horas manifeste-se sobre o ocorrido, ficando desde já definido que a resposta da empresa dar-se-á, no prazo referido, em reunião específica, com a entidade sindical.

Parágrafo Único: Não havendo acordo a empresa pagará multa equivalente a 1 (um) piso salarial, por cada trabalhador prejudicado, pela infração de qualquer cláusula deste Acordo Coletivo de Trabalho, exceto quanto à cláusula décima quinta. O valor pago reverterá a favor do Sindicato Profissional.

QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – FOLHA DE PAGAMENTO: CORREÇÃO

Constatada a ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou adiantamento de salários, a empresa obriga-se a efetuar a devida correção no prazo referente ao próximo pagamento (15 ou 30 do mês) sendo o que for mais próximo a detecção do erro que, se ultrapassado, acarretará pagamento em dobro.

QUADRAGÉSIMA QUARTA – ACIDENTE DO TRABALHO: TRANSPORTE

A empresa obriga-se a garantir o transporte gratuito do empregado, imediatamente após a ocorrência de acidente do trabalho, até o local da efetivação do atendimento médico, bem como para o retorno do empregado à sua residência.

Parágrafo Único: No caso de acidente do trabalho típico, a empresa garantirá o transporte também durante o tratamento, pelo prazo de 12 (doze) meses, quando comprovadamente necessário.

QUADRAGÉSIMA QUINTA – ATRASO NO RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS.

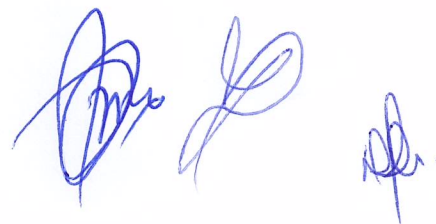
A empresa que deixar de recolher, nos prazos estipulados por lei e por este Acordo as contribuições associativas de seus empregados, que autorizarem expressamente o respectivo desconto, incorrerá em multa de valor idêntico ao valor descontado, revertida a favor do Sindicato Profissional e acrescida de 1% (um por cento) por mês de atraso, sem prejuízo de correção monetária.

QUADRAGÉSIMA SEXTA – GARANTIA DE BENEFÍCIOS

A empresa, que possui assistência à saúde, em razão de sua política de benefícios, manterá este benefício aos dependentes legais do empregado falecido por acidente do trabalho, pelo prazo de 150 (cento e cinquenta) dias, a contar do falecimento.

QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – BENEFÍCIOS: NATUREZA

Os benefícios assegurados por este Acordo, assim como os demais, decorrentes de liberalidade da empresa, não possuem natureza salarial e, portanto, não serão incorporados à remuneração dos empregados.



QUADRAGÉSIMA OITAVA – AUXÍLIO-DOENÇA

A empresa pagará aos seus empregados afastados por doença, quando não tiverem direito à percepção do benefício previdenciário respectivo, por não terem completado o período de carência, o valor do auxílio-doença a que teriam direito.

Parágrafo Primeiro: Fica garantida a remuneração dos empregados acometidos pela Síndrome da Imunodeficiência Adquirida – AIDS, até a concessão do benefício previdenciário.

Parágrafo Segundo: O pagamento de que trata esta cláusula será feito pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias e por uma única vez ao longo do período de carência antes mencionado.

QUADRAGÉSIMA NONA – EXAMES MÉDICOS

A empresa arcará com os custos de exames médicos e laboratoriais de seus empregados, desde que feitos em razão de ordem sua ou de mandamento legal, bem assim com os do exame destinado à prevenção do câncer ginecológico e das mamas, que se obrigam a realizar, anualmente, por sua exclusiva conta.

QUINQUAGÉSIMA – AMAMENTAÇÃO

Será facultado às empregadas acumular, em um só turno de trabalho, os 2 (dois) períodos de amamentação, nos termos da CLT.

QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – CONTATO EMPREGADO/SINDICATO

Em comum acordo com a empresa e em local por ela designado, os diretores do Sindicato Profissional poderão manter contato com os empregados, com o propósito de sindicalização, devendo referida solicitação ser atendida, no mínimo, 2 (duas) vezes por ano.

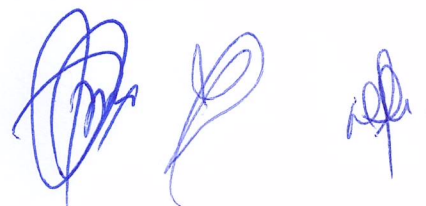
Parágrafo Único: O Sindicato Profissional comunicará à empresa, previamente, por escrito, para que esta designe local, data e horário, desde que durante a jornada de trabalho. A empresa responderá ao pedido no prazo de 8 (oito) dias, contados da data do respectivo protocolo.

QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – DESCONTO ASSISTENCIAL DA CATEGORIA PROFISSIONAL

A empresa obriga-se a descontar de seus empregados associados ou não em favor de sindicato profissional, nos termos do art. 513 "e" da CLT conforme deliberado nas assembleias dos dias 26 e 27/10/2018, que deliberou pela aprovação do acordo coletivo a ser celebrado entre as partes da seguinte forma:

Paragrafo Primeiro: o desconto no valor de R\$ 60,00(setenta reais) será efetuado na folha de pagamento em duas parcelas de R\$ 30,00 (trinta reais), sendo a primeira parcela em janeiro/2020 e a segunda parcela em fevereiro/2020, e deverá ser repassado a entidade profissional em até 10 dias após o referido desconto, mediante depósito na conta corrente nº. 500184-6 da agência 0126 da Caixa Econômica Federal, operação 003 de titularidade do SINDICATO PROFISSIONAL.

Paragrafo Segundo: o trabalhador que não concordar com o desconto ficará assegurado o direito oposição, desde que a manifestação de oposição seja feita direta e pessoalmente ao Sindicato Profissional, em 03(três) vias de igual teor e forma, no prazo de 05(cinco) dias úteis, contados a partir da assinatura do acordo coletivo, inclusiva, sendo que a correspondência deverá constar o nome da empresa a qual o trabalhador é empregado, o sindicato funcionará de segunda a quinta de 08:00 as 11:00 horas e das 13:00 as 18:00 horas e sexta- feira de 08:00 as 11:00 e das 13:00 as 17:00 horas.



QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – PREVALÊNCIA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

O presente Acordo Coletivo de Trabalho prevalece sobre a Convenção Coletiva de Trabalho, desde que celebrados com o Sindicato Profissional.

QUINQUAGÉSIMA QUARTA – VIGÊNCIA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

O presente acordo vigorará pelo prazo de 12 (doze) meses, a partir do dia 01/09/2019.

Parágrafo Único: Ao final do período fixado como de vigência do presente Acordo Coletivo, em não havendo sua renovação, será observada a data base da categoria profissional, 1º de setembro, e as normas constantes da CCT.

QUINQUAGÉSIMA QUINTA – PROCESSOS DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Os processos de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente convenção ficarão subordinados às normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT.

QUINQUAGÉSIMA SEXTA LEGITIMIDADE

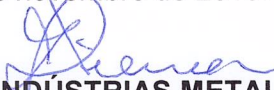
O presente Acordo foi devidamente autorizado em Assembleia Geral Extraordinária dos empregados da empresa convocada pelo SINDICATO, na forma prevista no artigo 612, com essa finalidade, consoante Edital de Convocação e respectiva Ata, que passam a fazer parte integrante deste

QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA – COMUM ACORDO

As partes convencionam que eventual impasse nas negociações será dirimido em Dissídio Coletivo Econômico, desde que haja comum acordo expresso entre as partes.

E, por estarem, justas e acordadas, 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 Empresa, 1 (uma) para o Sindicato e 1 (uma) para registro, sendo que incumbe ao Sindicato transmitir eletronicamente por meio do sistema MEDIADOR do ministério do trabalho.

Juiz de Fora, 22 de novembro de 2019.


**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS,
DE MATERIAL ELÉTRICO, FUNDIÇÃO E DE REPARAÇÃO DE VEÍCULOS E ACESSÓRIOS
DE JUIZ DE FORA**

João César da Silva

NEXA RECURSOS MINERAIS S.A.


Jose Maximino Tadeu Miras Ferron


Desirée Fernandes de Almeida Alves