

PAUTA PARA ACORDO 2025/2026

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PROSPECÇÃO, PESQUISA, EXTRAÇÃO, BENEFICIAMENTO, OPERAÇÕES PORTUÁRIAS DE MOVIMENTAÇÃO, ESTOCAGEM E EMBARQUE DE MINÉRIOS NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO- SINDIMINA-RJ, entidade sindical de primeiro grau, inscrita no CNPJ/MF sob n. 32.319.881/0001-02, com sede à Praça Quinze de novembro, nº 38-A - 5º. Andar - CEP n. 20010-010 - Centro - Rio de Janeiro-RJ, neste ato representada por Iran da Cunha Santos – Presidente, CPF: Nº 611.015.677/91.

E

NEW WAVE TECH S/A, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ/MF sob n. 27.383.117/0001-58, 27.383.117/0002-39 e 27.383.117/0003-10, a primeira com sede à Rua Lauro Muller n. 116 - sala 4405 - CEP n. 22290-160 - Botafogo - Rio de Janeiro-RJ, a segunda com sede à Av. Mascarenhas de Moraes n. 2231 - Lote 8 - Quadra 24D - CEP n. 25230-030 - Chácaras Rio-Petrópolis - Duque de Caxias-RJ, a terceira com sede à Av. Mascarenhas de Moraes n. 2034 - Lotes 9 e 11 - Quadra 25C - CEP n. 25230-030 - Chácaras Rio-Petrópolis - Duque de Caxias-RJ e suas coligadas **WAVE ALUMINIUM BRASIL S/A**, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ/MF sob n. 33.564.013/0001-42, com sede à Rua Lauro Muller n. 116 - sala 4405 - CEP n. 22290-160 - Botafogo - Rio de Janeiro-RJ, **WAVE NICKEL BRASIL S/A** pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ/MF sob n. 42.099.568/0001-51, com sede à Rua Lauro Muller n. 116 - sala 4405 - CEP n. 22290-160 - Botafogo - Rio de Janeiro-RJ e **NEW WAVE BRASIL S/A**, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ/MF sob n. 51.138.361/0001-30, com sede à Rua Lauro Muller n. 116 - sala 4405 - CEP n. 22290-160 - Botafogo - Rio de Janeiro-RJ, neste ato representadas por _____, Dir. _____, CPF nº: e _____ Dir. _____, CPF nº:.

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

1. VIGÊNCIA E DATA BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º. de julho de 2025 a 30 de junho de 2026 e a data base da categoria em 1º. de julho.

2. ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho aplicável no âmbito das Empresas acordantes, abrangerá a categoria dos trabalhadores nas indústrias de prospecção, pesquisa e extração de minérios com abrangência territorial nas cidades de Duque de Caxias e Rio de Janeiro-RJ.

3. PISO SALARIAL

Fica estabelecido que o Piso salarial a partir de 1º. de julho de 2025 na vigência do presente instrumento coletivo será de **R\$ 1.980,00 (um mil novecentos e oitenta reais) mensais.**

4. REAJUSTE SALARIAL

As empresas reajustarão, a partir do dia 1º de julho de 2025 os salários-base de seus empregados com contrato de trabalho vigentes em 30 de junho de 2025, em 100% do INPC

do período entre 1º julho de 2024 até 30 de junho de 2025 e mais 7 % (sete por cento) de ganho real.

5. AUXÍLIO REFEIÇÃO

As Empresas concederão o valor de **R\$ 1.120,00 (um mil cento e vinte reais)** mensais, para auxiliar nos gastos com refeição.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Para fazer jus ao benefício desta cláusula, o empregado terá descontado mensalmente em sua remuneração, a importância de R\$ 2,50 (dois reais e cinquenta centavos), a título de coparticipação;

PARÁGRAFO SEGUNDO - O auxílio previsto nesta cláusula não se aplica aos períodos de suspensão do contrato de trabalho;

PARÁGRAFO TERCEIRO - O auxílio refeição aqui tratado, não possui cunho salarial para nenhum fim ou efeito e, assim sendo, não integra a remuneração e seus reflexos.

6. AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As Empresas concederão o valor de **R\$ 544,00 (quinhentos e quarenta e quatro reais)** mensais. Vale destacar que para gastos com alimentação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Para fazer jus ao benefício mencionado nesta cláusula, o empregado terá descontado mensalmente em sua remuneração, a importância de R\$ 2,50 (dois reais e cinquenta centavos), a título de coparticipação;

PARÁGRAFO SEGUNDO - O benefício previsto nesta cláusula, não abrange os períodos de eventuais suspensões do contrato de trabalho, com exceção do período de férias, licença maternidade ou licença remunerada por decisão da Empresa;

PARÁGRAFO TERCEIRO - As Empresas concederão o valor de **R\$ 544,00 (quinhentos e quarenta e quatro reais)** em dezembro 2025 a título de 13º do auxílio alimentação, Vale destacar que é para gastos com alimentação.

PARÁGRAFO QUARTO - O benefício previsto nesta cláusula, não possui cunho salarial para nenhum fim ou efeito e, assim sendo, não integra a remuneração e seus reflexos

7. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS - EXERCÍCIO 2025

As empresas e o SINDIMINA RJ, implantarão até o mês de OUTUBRO de 2025 o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados das empresas, nos termos da Lei nº 10.101/2000, para o exercício social de 2025, podendo ser semestral, de natureza indenizatória da parcela e piso de três salários.

8. ASSISTENCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA

As Empresas se comprometem a manter plano de assistência médica e odontológica em benefício de seus empregados e dependentes legais a partir da efetivação em seu contrato de trabalho e ao longo da vigência do presente instrumento coletivo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O presente benefício é concedido nos termos do parágrafo 2º. alínea IV do art. 458 da CLT, não possuindo cunho salarial para nenhum fim ou efeito.

PARÁGRAFO SEGUNDO - **As empresas se comprometem rever a substituição do Plano odontológica (devido a não atender as demandas) em benefício de seus empregados e dependentes legais a partir da efetivação em seu contrato de trabalho e ao longo da vigência do presente instrumento coletivo.**

9. SEGURO DE VIDA EM GRUPO

As Empresas manterão apólice de seguro de vida em grupo, com previsão de auxílio funeral, sem ônus para seus empregados.

PARÁGRAFO ÚNICO - O presente benefício é concedido nos termos do parágrafo 2º. alínea V do art. 458 da CLT, não possuindo cunho salarial para nenhum fim ou efeito.

10. TERCEIRA - HORAS EXTRAS

3.1 Para os empregados com contrato de trabalho vigentes em 30 de junho de 2025 o pagamento das horas extras será feito com os seguintes percentuais:

- a) 50% (cinquenta por cento) para as duas primeiras horas trabalhadas;
- b) 110% (cento e dez por cento) para as horas extras trabalhadas a partir da terceira em prorrogação da jornada normal de trabalho;
- c) 120% (cento e vinte por cento) para as horas extras trabalhadas em dia de repouso semanal, feriado, ou dia que não seja de expediente normal do EMPREGADO (sábado, para o pessoal de horário administrativo, ou dia de folga, para o pessoal em rodízio).

11. PLANO DE PREVIDÊNCIA PRIVADA

As empresas implantarão plano de Previdência Privada entidade de Previdência Complementar patrocinada pelas Empresas do Grupo NEW WAVE BRASIL, proporcionará aos seus empregados planos de Previdência Complementar, básicos e suplementar, este último de caráter opcional, conforme atos e normas editadas pelos seus órgãos de administração no que se refere à adesão, aos benefícios e às demais regras estabelecidas no Estatuto do plano.

12. JORNADA DE TRABALHO SEMANAL PADRÃO

A jornada de trabalho a ser praticada nas Empresas será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais de segundas às sextas-feiras, admitindo-se compensação de sábados diluída ao longo da semana.

PARÁGRAFO ÚNICO - É admitido o controle alternativo de jornada de trabalho pela via eletrônica, bem como a isenção com relação às atividades e cargos previstos no art. 62 da CLT.

13. BANCO DE HORAS

Fica acordada a compensação de eventuais horas extras, com a flexibilização da jornada de trabalho, observados os limites impostos pelo art. 59 da CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O acerto das horas lançadas no Banco de Horas a débito ou a crédito será realizado a cada 180 (cento e oitenta) dias, sendo quitado nos meses de abril e outubro, correspondente à apuração dos 6(seis) meses imediatamente anteriores;

PARÁGRAFO SEGUNDO - A compensação de jornada de que trata a presente cláusula será de 1(uma) hora de descanso para cada hora trabalhada no caso de crédito e de 1(uma) hora trabalhada para cada hora não trabalhada no caso de débito. As horas negativas não serão zeradas até que seja efetuada a devida compensação;

PARÁGRAFO TERCEIRO - Não havendo possibilidade de compensação de horas no período limite aqui previsto, as horas não compensadas serão pagas com os devidos acréscimos legais, correspondente aos dias trabalhados.

14. TELETRABALHO

As Empresas poderão adotar políticas de flexibilização do local de trabalho, visando a melhoria e produtividade do trabalho. As políticas aqui previstas, poderão ser aplicadas em áreas específicas das Empresas ou de forma individual conforma sua necessidade.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os empregados quando trabalharem fora das instalações das Empresas poderão ser isentos de controle de horário e jornada;

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os equipamentos necessários para o trabalho remoto serão fornecidos pelas Empresas, quando for o caso, sem ônus ao empregado e sem natureza salarial para nenhum fim ou efeito.

15. GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

As Empresas abonarão faltas do empregado ao serviço em virtude de prestação de exames vestibulares, desde que, pré-avisadas com 72(setenta e duas) horas de antecedência com comprovação posterior.

16. AUXÍLIO CRECHE/ AUXÍLIO BABÁ

A Empregada que tiver filho ou filha com até 72 (setenta e dois) meses de idade fará jus ao reembolso das despesas com creche até o valor limite mensal de R\$ 850,00 (oitocentos e cinquenta reais), mediante a comprovação de pagamento a terceiros, pessoa jurídica.

O valor aqui informado será devido para cada filho(a) que se encontre na idade limite.

Desfrutará do mesmo benefício descrito acima a empregada que comprovar manter contrato de trabalho com empregada doméstica (babá), devendo comprovar, além da condição do parágrafo primeiro, o contrato de trabalho firmado mediante cópia da CTPS, comprovante de pagamento de salário e recolhimento do INSS em favor da respectiva empregada doméstica.

Fica extensivo aos empregados na condição de pais viúvos, empregados que possuem a guarda legal exclusiva e empregados em relações homoafetivas o benefício do auxílio creche/babá, mediante a comprovação específica e da documentação descrita abaixo.

A documentação específica para pais viúvos trata-se da apresentação da certidão de óbito da mãe da criança, para guarda legal exclusiva o respectivo termo judicial de guarda ou sentença e para relações homoafetivas a certidão/escritura lavrada em cartório de registro civil ou sentença judicial.

Em caso de casais de empregados, em que ambos tenham vínculo de trabalho com a empresa será concedido a apenas a um deles o benefício supracitado.

O reembolso objeto desta cláusula tem natureza indenizatória e não integra o salário contribuição para fins de incidência de INSS, FGTS e IRPF.

17. DIAS PONTES

As empresas analisarão a COMPENSAÇÃO DOS DIAS DE PONTES, CARNAVAL, VÉSPERA DE NATAL E ANO NOVO A compensação na vigência deste ACT será feita de acordo com a necessidade da das empresas Caberá aos Gestores de cada uma das empresas, designar os empregados que deverão trabalhar nos dias de Carnaval; dias entre um feriado e outro, ou entre um feriado e o dia já compensado (dias pontes); véspera de Natal e de Ano Novo, conforme necessidade do trabalho e à critério das empresas poderá compensar os dias úteis

imediatamente anteriores ou posteriores a feriados oficiais, mediante a prorrogação de jornada de trabalho em dias antecedentes ou subseqüentes aos dias compensados, a fim de evitar o labor normal dos empregados nestes dias.

18. LICENÇA A MÃE DE FILHO ADOTIVO Nos termos do art. 392 A da CLT, as empresas concederão licença maternidade de 180 (cento e oitenta) dias à sua empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente.

19. - LICENÇAS

Casamento: As empresas concederão licença casamento de 07 (sete) dias corridos, a partir da data do casamento ou do dia imediatamente anterior, a critério do empregado.

Falecimento: as empresas concederão aos empregados o direito à licença de 07 (sete) dias corridos em virtude de falecimento de cônjuge, irmão, ascendentes e descendentes até o 2º (segundo) grau de parentesco (pais, avós, filhos e netos) ou pessoa que, declarada como sua companheira para fins de Plano de Saúde.

Maternidade: As empresas concederão Licença Maternidade de 180 (cento e oitenta) dias corridos, a contar da data da notificação mediante atestado médico, o que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e a ocorrência deste.

Paternidade: As empresas concederão Licença Paternidade de 15 (quinze) dias corridos, a contar da data de nascimento do filho.

20. SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO

1. AS EMPRESAS darão cumprimento às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, visando reduzir os efeitos dos eventuais agentes insalubres ou perigosos, especialmente através de:

- a) Adoção de medidas de proteção coletiva, sempre que tecnicamente viáveis;
- b) Fiscalização rigorosa quanto ao adequado uso de equipamentos de proteção individual/EPI;
- c) Realização de campanhas conscientizadoras e esclarecedoras sobre saúde, segurança e higiene do trabalho;

2. AS EMPRESAS fornecerão ao empregado, quando solicitado, cópia dos exames médicos admissional, periódicos e demissional, após a avaliação médica final.

3. A EMPRESAS se compromete a enviar aos SINDICATO o dimensionamento das CIPAS e cópias das atas das reuniões em 10 (dez) dias após sua ocorrência. No caso de acidente grave ou fatal, a remessa de cópia da ata de reunião se dará em até 2 (dois) dias úteis após o acidente, entendido o sábado como dia útil.

4. AS EMPRESAS comunicarão ao SINDICATO o término do mandato da CIPA, com 90 (noventa) dias de antecedência, sem prejuízo da remessa da cópia do ato convocatório das eleições no prazo legal.

5. AS EMPRESAS remeterão ao SINDICATO cópias das CATs (Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT) por ela emitidas, no prazo de 5 (cinco) dias úteis contados da emissão. No caso de acidente grave ou fatal, a remessa da respectiva CAT dar-se-á em 2 (dois) dias úteis após o acidente, entendido o sábado como dia útil.

6. AS EMPRESAS, conforme a categoria representada fornecerá ao SINDICATO cópia atualizada do PPRA, PCMSO, PGR, PAM e PCE, resguardando, quanto ao PCMSO, os documentos de caráter pessoal do trabalhador, que possam violar a sua intimidade e vida privada, como AIDS e câncer. As respectivas atualizações serão entregues no prazo de 30 (trinta) dias após a atualização desta.

7. AS EMPRESAS fornecerão gratuitamente, quando cabível, a todos os seus trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual-EPI, comprometendo-se os mesmos a usá-los e conservá-los, observadas por ambas as partes as disposições legais vigentes.

É obrigação do trabalhador obedecer às normas de medicina, higiene e segurança do trabalho, sendo que a recusa da utilização dos Equipamentos de Proteção Individual-EPI fornecidos levará à punição compatível, na forma da lei.

21. INSALUBRIDADE

De acordo com o artigo 189 da CLT, a empresa pagará a todos os empregados atuais e futuros que exerçam suas funções em condições insalubres. Os percentuais de insalubridade serão calculados de acordo com o laudo técnico competente para cada função.

De acordo com o artigo 194 da CLT, o direito do empregado ao adicional de insalubridade cessará com a eliminação do risco a sua saúde ou integridade física.

22. PERICULOSIDADE

De acordo com o artigo 193 parágrafo primeiro, da CLT, a empresa pagará adicional de periculosidade sobre o salário nominal do empregado, de acordo com o laudo técnico de cada função.

De acordo com o artigo 194 da CLT, o direito do empregado ao adicional de periculosidade cessará com a eliminação do risco a sua saúde ou integridade física.

23. ACORDO PARA QUITAÇÃO TOTAL DO CONTRATO DE TRABALHO

Os empregados desligados, desde que assistidos pelo SINDICATO, poderão optar por negociar a quitação total do extinto contrato de trabalho e receber em contrapartida uma indenização compensatória de no mínimo 1 (um) e até 2 (dois) salários-base.

Os empregados desligados deverão manifestar interesse pela negociação, perante a EMPRESA e o SINDICATO, no prazo de até 30 (trinta) dias a partir da data da quitação das verbas rescisórias.

Este acordo está condicionado à concordância do EMPREGADO, SINDICATO e EMPRESA. Somente será dispensada a participação sindical nas negociações realizadas entre a EMPRESA e os empregados enquadrados como hipersuficientes ou exercentes de cargos de confiança, nos termos dos itens 17 deste acordo.

24. ADICIONAL DE VIAGEM

Enquanto os empregados estiverem em viagem a trabalho, ficará hospedada em hotel condizente com os padrões praticados pela empresa, sendo depositado em conta corrente adiantamento para cobrir despesas com alimentação e transporte, devendo os comprovantes das respectivas despesas serem apresentados para prestação de contas e se a duração do tempo for superior a 15 dias as empresas pagarão um adicional do salário ao empregado.

25. GYMPASS (WELLHUB)

As empresas fornecerão um plano na plataforma do WELLHUB, para os empregados e seus respectivos dependentes.

26. COTA NEGOCIAL

A empresa mediante a assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho, descontará de todos os seus empregados não associados ao SINDIMINA-RJ, no primeiro mês subsequente a assinatura, a Cota Negocial para custeio das despesas com o Acordo Coletivo de Trabalho 2025/2026, para a Entidade Laboral no correspondente a 50% (cinquenta por cento) de um dia de trabalho de cada empregado.

Os montantes arrecadados na forma acima serão recolhidos até o dia 10 do mês seguinte ao desconto, diretamente em nome do SINDIMINA-RJ, em conta bancária de sua titularidade, banco Itaú, Agência 9108, Conta correte 07782-8 ou PIX 32 319 881 0001 02.

É facultado ao empregado se opor ao desconto previsto nesta cláusula, devendo para tanto, protocolar carta de próprio punho no SINDIMINA-RJ, no prazo máximo de 10 (dez) dias corridos, a contar da data de assinatura do presente instrumento, na Praça Quinze de novembro, 38 A, 5º Andar, Centro RJ.

27. GRATIFICAÇÃO DE BRIGADISTA

As empresas deverão dar treinamento devidamente reconhecido pelo corpo de bombeiros e pagar uma gratificação, pelo desempenho da função de brigadista.

28. GRATIFICAÇÃO/EMPRÉSTIMO DE RETORNO DE FÉRIAS

A empresas garantirão uma gratificação de um terço do valor do salário do empregado no retorno de suas férias.

29. AUTORIZAÇÃO PARA ACORDO

O presente acordo coletivo de trabalho é celebrado nos termos de autorização delegada pela maioria dos empregados existentes no quadro funcional das empresas signatárias presentes na reunião/assembleia realizada no dia 02/09/2024, cuja ata é parte instrumentos para todos os fins e efeitos

30. DISPOSIÇÕES FINAIS

MULTA POR DESCUMPRIMENTO

PAUTA PARA ACORDO 2025/2026

Havendo violação ou descumprimento do disposto no presente instrumento coletivo, será aplicada multa no percentual de 10% (dez por cento) do piso salarial por infração e por empregado, revertendo o valor apurado para a parte prejudicada.

PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

Eventual processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação estará subordinado ao disposto no art. 615 da CLT.

FORO COMPETENTE

Fica eleita a Justiça do Trabalho da 1ª. Região em todas as suas Instancias para dirimir eventuais divergências decorrentes da aplicação do presente instrumento coletivo.

Rio de Janeiro, 16 junho de 2025

Iran da Cunha Santos
Presidente