

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ESPECÍFICO 2013/2015 QUE ENTRE SI FAZEM A VALE S/A E O SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE EXTRAÇÃO DE FERRO E METAIS BÁSICOS DE MARABÁ, PARAUAPEBAS, CURIONÓPOLIS E CANAÃ DOS CARAJÁS - PA, DE OUTRO, NA FORMA ABAIXO:**

VALE S/A, inscrita no CNPJ/MF sob o número 33.592.510/0001-54, com sede no Rio de Janeiro, na Av. Graça Aranha, 26, e estabelecimento em Canaã dos Carajás, Estado do Pará, inscrita no CNPJ/MF sob o número 33.592.510/0009-01 doravante designada VALE - DIOC, neste ato representada por seus procuradores, **EUGENIO CARLOS LOPES VICTORASSO**, brasileiro, casado, diretor do Departamento de Operações de Cobre Atlântico Sul, inscrito no CPF/MF sob o nº 327.699.546-87, residente e domiciliado na cidade de Parauapebas - Núcleo Urbano de Carajás (PA), na Rua Tapajós, 35, CEP 68.516-000 e **JOÃO LUIZ MIGLIACCIO**, brasileiro, casado, Gerente de Recursos Humanos Sossego, portador do CPF/MF n.º 172.736.428-78, residente e domiciliado na cidade de Parauapebas - PA, sito a Rua Purus, 19 - Núcleo Urbano - CEP: 68.516-000, e o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE EXTRAÇÃO DE FERRO E METAIS BÁSICOS DE MARABÁ, PARAUAPEBAS, CURIONÓPOLIS E CANAÃ DOS CARAJÁS - PA**, pessoa jurídica de direito privado regularmente inscrito no CNPJ/MF sob o n.º 05.322.557/0001-62, com sede em Parauapebas, na Rua Iguará, 148 - Núcleo Urbano de Carajás, doravante denominado **SINDICATO**, por seus representantes legais, **RAIMUNDO NONATO ALVES DE AMORIM**, portador do CPF/MF n.º 147.611.573-72 e Carteira de Identidade n.º 4.318.638 - SPP/PA, residente e domiciliado na cidade de Parauapebas - PA, sito a Rua Eldorado, 789, Bairro Maranhão, CEP: 68.515-000 e **ANTONIO CARLOS SILVA SANTOS**, portador da Carteira de Identidade nº 440847 - SSP/MA, inscrito no CPF/MF sob o nº 238.205.783-15, residente e domiciliado na cidade de Parauapebas (PA), na Rua Arapiuns, 129, Núcleo Urbano, CEP: 68.516-000, em conformidade com os artigos 611, § 1º e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, resolvem celebrar o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - ESPECÍFICO DE CANAÃ DOS CARAJÁS**, vigente no período de 01.04.2013 a 31.03.2015, as seguintes disposições específicas de interesse dos empregados da VALE lotados na base territorial abrangida pelo **SINDICATO METABASE CARAJÁS**:

**01 - ABRANGÊNCIA:**

1.1 - O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange os empregados da VALE representados pelo Sindicato METABASE, que trabalhem na Mina de Cobre do Sossego e do Projeto S11D, residentes no Núcleo Urbano de Carajás, Canaã dos Carajás e Parauapebas.

**02 - PASSAGEM DE FALECIMENTO:**

2.1 - A VALE fornecerá, gratuitamente, passagens aéreas, de ida e volta, em território nacional, ao empregado e seus dependentes legais que estejam cadastrados no sistema AMS, desde que residam com o empregado em Carajás, Parauapebas ou Canaã dos Carajás, para comparecerem ao sepultamento de seu genitor(a), sogro(a), filho(a), irmã(o) do empregado e/ou do cônjuge, não residentes nestas cidades, devendo o parentesco ser comprovado por meio de documento idôneo a ser apresentado à área de Recursos Humanos do local, tais como Certidão de Óbito, de Nascimento, de Casamento ou qualquer outro documento oficial.

Parágrafo Primeiro: A VALE praticará o reembolso destas passagens aéreas quando o empregado e seus dependentes legais viajarem antes do falecimento, desde que as circunstâncias indiquem a possibilidade da ocorrência fatal, exigindo que o empregado, por necessidade emergencial, utilize dos próprios recursos para comparecer, juntamente com seus familiares, ao local referido no item 2.1, sendo certo que o reembolso mencionado neste parágrafo só será realizado com a efetiva ocorrência do falecimento e sepultamento mencionado nesta cláusula e seus itens.



Parágrafo Segundo: Acaso não reste comprovado o parentesco informado no item "2.1", tal fato será considerado como falta grave sujeitando o empregado ao ressarcimento à Vale do valor por ela desembolsado e à aplicação das penalidades previstas no Código de Conduta Ética e Regimento Disciplinar interno.

2.2 - No caso de ser o casal empregado da VALE, o benefício será concedido a eles próprios e a seus dependentes que se enquadrem na situação acima, uma única vez, não havendo dupla concessão de benefício.

2.3 - Não estando os beneficiários em sua residência em Canaã dos Carajás, Parauapebas ou Carajás, quando da concessão do benefício, as passagens serão do local onde se encontrarem para o aeroporto mais próximo do local do sepultamento, limitado ao território nacional.

2.4 - Será permitido ao empregado utilizar dias excedentes àqueles previstos na licença-luto respectiva, no máximo de 08 (oito), sendo 02 (dois) abonados e 06 (seis) a serem compensados posteriormente a critério da VALE.

2.5 - Nos dias em que não houver voos ou vagas nos mesmos, a VALE fornecerá transporte para apanhar o empregado e seus dependentes cadastrados no sistema AMS, conforme cláusula 2.1, para levar até o aeroporto mais próximo onde houver voo ou vaga, ou para levar até o local do sepultamento, quando este for mais rápido do que o transporte aéreo regular.

2.6 - Quando os beneficiários fizerem uso das passagens aéreas, ficará a cargo do empregado o trecho que compreende aeroporto de destino até o local do sepultamento bem como o trecho de retorno até o aeroporto.

### 03 - MENOR EM PROCESSO DE ADOÇÃO OU POSSE E GUARDA:

3.1 - Os menores em processo de adoção ou de guarda judicial, serão atendidos no Hospital Yutaka Takeda ou 05 de Outubro, nas mesmas condições dispensadas aos filhos regularmente registrados, desde que o empregado adotante comprove, junto à área de Recursos Humanos da empresa, a regular distribuição do pedido perante a justiça competente (protocolo).

Parágrafo Único: para os empregados residentes em Carajás ou Canaã dos Carajás, os menores nesta condição poderão também estudar nos Colégios de Carajás e/ou de Canaã dos Carajás.

3.2 - Nas hipóteses de indeferimento do pedido de adoção ou guarda judicial, o empregado arcará com todas as despesas médicas e escolares decorrentes do uso do benefício concedido na presente cláusula.

3.3 - O Protocolo de Guarda Provisória citada no item 3.1 garantirá a manutenção deste benefício pelo prazo de 12 (doze) meses, a partir da data de emissão, o qual será suspenso automaticamente após este prazo até que o empregado apresente a guarda definitiva do menor em adoção.



#### 04- EDUCAÇÃO/MENSALIDADE:

4.1 - Aos empregados residentes em Carajás e Canaã dos Carajás, a VALE estabelece um programa de participação destes empregados nas mensalidades escolares para seus dependentes matriculados nas entidades educacionais indicadas pela VALE, onde arcarão com um percentual para pagamento, a ser descontado em folha, conforme tabela abaixo:

Tabela de Participação do empregado nas mensalidades escolares

CURSOS	Faixas Salariais (Salário Base)			
	Até R\$ 1.760,00	De R\$ 1.761 a R\$ 3.040,00	Acima de R\$ 3.041,00	A partir de Gerentes Gerais
MATERNAL I e II (2 e 3 anos)	Mensalidade Integral	Mensalidade Integral	Mensalidade Integral	Mensalidade Integral
JARDIM I e II (4 e 5 anos)	20% da mensalidade	25% da mensalidade	30% da mensalidade	35% da mensalidade
JARDIM III (6 anos)	Gratuito	Gratuito	Gratuito	Gratuito
ENSINO FUNDAMENTAL	Gratuito	Gratuito	Gratuito	Gratuito
ENSINO MÉDIO	20% da mensalidade	25% da mensalidade	30% da mensalidade	35% da mensalidade

#### 05 - TRATAMENTO DE SAÚDE - TFD:

5.1 - Além da rede credenciada local, a VALE, nos casos de emergência, garantirá aos empregados assistência médica através de profissionais credenciados em outras localidades do Brasil, assegurado aos empregados a manutenção dos critérios para tratamento de saúde fora de Carajás e Canaã dos Carajás, de acordo com Instrução Interna Específica vigente.

5.2 - A VALE reembolsará as despesas decorrentes com taxi nos trajetos residência/aeroporto/residência, aeroporto/hotel ou hospital/aeroporto, hotel/hospital/hotel, exceto quando não houver programação de transportes de seus prestadores de serviços.

5.3 - A VALE reembolsará as despesas decorrentes de alimentação realizada fora do hotel credenciado.

5.4 Todas as despesas relacionadas aos itens "5.2 e 5.3" deverão obedecer aos limites diários estabelecidos na Instrução de Viagens. Para ser reembolsado, o empregado deverá apresentar os recibos e/ou notas fiscais que comprovem as suas despesas durante a viagem.

5.5 - O uso indevido ou a omissão de informações serão considerados como falta grave sujeitando o empregado ao ressarcimento à Vale do valor por ela desembolsado e à aplicação das penalidades previstas no Código de Conduta Ética e Regimento Disciplinar interno.

5.6 - Considerando que o Hospital 05 de Outubro é uma referência médica para toda a região, a VALE garantirá aos empregados a utilização do hospital como entidade credenciada para todos os efeitos pertinentes a AMS.

5.7 - A VALE garantirá o credenciamento de profissional odontológico contratado pelo SINDICATO, desde que atenda os critérios do sistema de Assistência Médica Supletiva - AMS.

5.8 - A VALE credenciará as Clínicas e Hospitais em Parauapebas e Canaã dos Carajás, no seu regime de AMS, desde que atendam aos requisitos estabelecidos pelo sistema AMS.



5.9 - A VALE manterá o credenciamento do perito odontológico em Parauapebas e Canaã dos Carajás, desde que atenda os requisitos estabelecidos pelo sistema AMS.

5.10 - A VALE manterá atendimentos médicos especializados no Hospital 05 de Outubro, ainda que periódicos, em alergia, dermatologia e otorrinolaringologia, pela sua excelência médica e reconhecimento nacional.

#### 06 - GRATIFICAÇÃO DE PERMANÊNCIA EM ÁREA REMOTA:

6.1 - A VALE, considerando as condições diferenciadas de trabalho em áreas remotas e com vistas a estabelecer uma situação mais semelhante entre os empregados que trabalham nestas áreas e os demais, mantém a Gratificação de Permanência em Área Remota, equivalente a 04 (quatro) salários durante a vigência deste acordo, conforme critérios abaixo estabelecidos:

6.2 - Farão jus a este benefício os empregados contratados ou transferidos para trabalharem em área remota como Canaã dos Carajás, Parauapebas, exceto o disposto no item 6.5 infra, e que atenderem às seguintes condições, conforme a tabela, entendendo-se como data de corte/elegibilidade a data em que o empregado deve estar ativo no sistema, como empregado Vale daquela localidade, e FOPAG Pagamento como a folha de pagamento do mês do benefício:

FOPAG Pagamento	Data Corte/Elegibilidade
Jun/2013	31/05/2013
Nov/2013	31/10/2013
Jun/2014	31/05/2014
Nov/2014	31/10/2014

6.3 - A exceção à cláusula anterior será feita aos empregados que, mesmo afastados das funções, irão receber a gratificação, nas seguintes condições:

6.3.1 - Empregado em gozo de benefício auxílio doença acidentário;

6.3.2 - Empregada em licença maternidade;

6.3.3 - Empregado que retornar ao trabalho, no período de 31 de janeiro de 2013 a 31 de maio de 2013 (primeira gratificação), ou 01 de junho de 2013 até 31 de outubro de 2013 (segunda gratificação); e no período de 31 de janeiro de 2014 a 31 de maio de 2014 (terceira gratificação), ou 01 de junho de 2014 até 31 de outubro de 2014 (quarta gratificação).

6.4 - Sobre a Gratificação mencionada nesta cláusula incidirão todos os encargos previdenciários, trabalhistas e o recolhimento dos impostos legais, sendo paga na folha do mês correspondente.

6.5 - Não terão direito à referida Gratificação de Permanência em Área Remota:

6.5.1 - O empregado que for transferido para localidade diversa das mencionadas no item 6.2, não consideradas como área remota pela VALE;

6.5.2 - O empregado que estiver no exercício de cargo de gestão, assim qualificados os cargos de diretor, gerente geral, gerente, coordenador e supervisor.

Parágrafo Primeiro: Nos casos de transferência do empregado para localidade funcional não considerada como área remota, pedido de demissão ou demissão com ou sem



justa causa, até a data do pagamento da referida gratificação, o empregado não fará jus a qualquer pagamento integral ou proporcional da mesma.

Parágrafo Segundo: O empregado que vier transferido de outra área considerada remota, fará jus ao prêmio, desde que preencha as condições estabelecidas no item 6.2.

Parágrafo Terceiro: Esta gratificação terá sua duração vinculada a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, nos termos do art. 613, II, da CLT.

#### **07 - ANÁLISE PREVIA DEMISSIONAL**

7.1 - A VALE se compromete a fazer com que os órgãos de Recursos Humanos sejam consultados previamente, nos casos de demissões sem justa causa, de maneira a ser analisada a possibilidade de aproveitamento do empregado em outra área e/ou função.

#### **08 - TRANSPORTE FERROVIARIO:**

8.1 - A VALE disponibilizará aos seus empregados, gratuitamente, mediante solicitação destes, passagens de trem ao longo da Estrada de Ferro Carajás - EFC para utilização no período de vigência do presente acordo.

8.1.2 - As passagens serão limitadas a emissão de 16 (dezesseis) unidades anuais na CLASSE EXECUTIVA.

8.2 - Estas passagens são intransferíveis e extensivas unicamente, aos dependentes do empregado cadastrado na VALE para fins de Assistência Médica Supletiva - AMS.

8.3 - Entende-se por unidade, cada requisição de passagem emitida, independentemente do número de dependentes que a utilizarão.

8.4 - A emissão das passagens de trem estará condicionada à disponibilidade de vagas (poltronas) no momento da solicitação.

8.5 - A VALE concederá por mera liberalidade, passagens de trem, gratuitamente, no período de vigência deste Acordo, aos aposentados da VALIA, que saíram da VALE na condição de aposentado.

8.5.1 - As passagens serão concedidas aos aposentados, pensionistas e seus dependentes, cadastrados na VALE, limitadas a 04 (quatro) unidades anuais na Classe Executiva.

#### **09 - TRANSPORTE GRATUITO:**

9.1 - A VALE como forma de beneficiar seus empregados, em caráter espontâneo e liberal, e durante a vigência deste Acordo Coletivo, compromete-se com o fornecimento de transporte gratuito e de qualidade, seguro, eficiente, confortável e pontual, aos seus empregados que trabalham na mina de Cobre do Sossego e no Projeto S11D, para irem aos locais de trabalho e deles retornarem.

9.2 - A VALE fornecerá transporte aos empregados em condições superiores às oferecidas pelo transporte público em geral, através de ônibus confortáveis e seguros (padrão intermunicipal) equipados com poltronas reclináveis, cintos de segurança, ar condicionado, dentre outros.

Parágrafo Primeiro: A VALE manterá contrato com empresa de transporte que efetivamente ofereça aos trabalhadores, ora representados, transporte de qualidade, segurança e eficiência, independentemente da mesma deter ou não a concessão de transporte público.



Parágrafo Segundo: Para fins de cumprimento do disposto no Parágrafo Primeiro, ficam fazendo parte integrante do presente acordo como Anexo IV, as especificações dos ônibus a serem utilizados no transporte dos empregados da VALE no Sossego e S11D, podendo ser utilizados veículos similares aos descritos no Anexo IV.

9.3 - Além do benefício apontado no item anterior, a VALE compromete-se a não descontar, do salário-base do empregado, o percentual de 6% (seis por cento) a título de vale-transporte, conforme autoriza a Lei nº 7.418/85 e Decreto nº 95.247/87.

9.4 - Visando prevenir e superar todo e qualquer eventual litígio relativo ao tempo de transporte entre Parauapebas e Canaã dos Carajás e o local de trabalho, e à eventual insuficiência do transporte público nos horários de trabalho. Fica estabelecido que durante a vigência deste acordo a VALE pagará a seus empregados a título de transação de horas in itinere, referentes ao trecho do transporte citado no parágrafo primeiro, e que corresponde ao tempo gasto no deslocamento (ida e volta) no trecho que compreende conforme abaixo. Sendo que tal pagamento feito a título de transação não representa reconhecimento de procedência de horas in itinere, no trecho total ou parcial, razão pela qual não integra a jornada de trabalho dos empregados.

Parágrafo Primeiro: Considerar para efeito de tempo de deslocamentos a distância entre as localidades listadas:

- a) Para os empregados residentes em Parauapebas e Canaã dos Carajás. Entre o trecho da Rotatória KM 45 (Vila Planalto) /Portaria da Mina do Sossego = 54 (cinquenta e quatro) minutos por dia como hora normal de trabalho.
- b) Para os empregados residentes em Parauapebas e Canaã dos Carajás. Entre o trevo da PA 160 (entrada do Projeto S11D)/Alojamento de apoio da Usina - S11D = 60 (sessenta) minutos por dia como hora normal de trabalho.
- c) Para os empregados residentes em Parauapebas e Canaã dos Carajás. Entre o trevo da PA 160 (entrada do Projeto S11D)/Usina - S11D = 86 (oitenta e seis) minutos por dia como hora normal de trabalho.
- d) Para os empregados que trabalharem na Usina. Alojamento de apoio da Usina/Usina - S11D = 26 (vinte e seis) minutos por dia como hora normal de trabalho.

Parágrafo Segundo - Tendo a VALE, como forma de prevenir e evitar litígios, realizado o pagamento do quantitativo de minutos e requisitos definidos no item 9.4, Paragrafo Primeiro retroativamente a 42 (quarenta e dois) meses contados de 20 de julho de 2010 (data da homologação do acordo na Ação Civil Pública nº 00685-45.2008.5.08.0114), de acordo com o número de meses que cada empregado tenha trabalhado dentro desse lapso temporal, respeitado a coisa julgada em processos trabalhistas e a prescrição bienal, dá o Sindicato a mais plena, rasa, irrevogável e irretratável quitação quanto a esta obrigação, nada mais podendo requer a este título.

9.5 - Os empregados que realizarem atividades matriciais rotineiramente em sites diferentes deverão receber a média da minutagem (ida e volta) entre os sites de horas in itinere, conforme letras a,b,c, abaixo:

- a) Deslocamentos Salobo/Sossego/Salobo - Média de 117 minutos de deslocamento
- b) Deslocamento Núcleo/Sossego/Núcleo - Média de 27 minutos de deslocamento
- c) Deslocamento Núcleo/Salobo/Núcleo - Média de 90 minutos de deslocamento

9.6 - As partes superam as divergências relativas à regularidade do transporte público existente, mediante o estabelecimento dos termos e condições presentes neste acordo e especialmente nesta cláusula, destacando-se que o transporte gratuito oferecido pela empresa nos trajetos acima descritos não caracterizará, em nenhuma hipótese, horas "in itinere" ou salário "in natura", razão pela qual não haverá nenhum pagamento neste sentido, exceto o disposto no item 9.4, 9.5 e 9.6.



9.6.1 - O pagamento previsto no item "9.4" será exclusivamente aos seus empregados abrangidos por este acordo, ou seja, aqueles que trabalham nas minas do Sossego, exceto aqueles ocupantes de cargo de gestão (gerentes, diretores e equivalentes) que não fazem jus ao pagamento.

9.7 - A VALE, como forma de beneficiar seus empregados, em caráter espontâneo e liberal, e durante a vigência deste Acordo Coletivo, manterá o pagamento dos minutos diários constantes do item "9.4" Parágrafo Primeiro, aos empregados técnicos de formação superior e supervisores com contratos de trabalho ativos e não contemplados no acordo homologado na Ação Civil Pública 00685-45.2008.5.08.0114.

9.7.1 - Por mera liberalidade, a VALE efetuará o pagamento do retroativo da transação das horas in itinere aos empregados citados no item "9.7", que será realizado de uma única vez na folha de pagamento do mês de maio de 2013, no importe de 1,2 (um vírgula dois) salários de cada empregado, desde que tenham trabalhado no efetivo desempenho das funções de técnicos de formação superior e supervisores no período de 01/04/2011 a 30/09/2012.

9.8 - Será realizado o pagamento proporcional aos empregados que tenham trabalhado efetivamente a partir do início da vigência do acordo anterior até 30.09.2012, sendo que o período igual ou superior a 15 dias efetivamente trabalhados será considerado como mês integral.

Farão jus ao pagamento inclusive os empregados nessa condição que foram aposentados e os que já não mais estejam nos quadros funcionais da empresa.

9.8.1 - Para efeitos de cálculo serão consideradas as seguintes premissas:

a) Para apuração do valor mensal será adotada a média mensal de 22 dias de deslocamento dentro de um mês;

b) Para cálculo do número de meses o período de vigência do contrato igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será considerado como um 01 (um) mês integral e os períodos de 14 dias (ou menos) não serão computados.

9.9 - Atendendo ao interesse da categoria, que postulou instalação de novos pontos eletrônicos nas áreas operacionais da Mina do Sossego, ficou acordado que a VALE estudará o assunto e tratará com os órgãos envolvidos os locais para instalação de novos pontos eletrônicos ficando garantido o pagamento previsto nos itens "9.4" Parágrafo Primeiro.

## 10 - DESMOBILIZAÇÃO DE EMPREGADOS E SEUS DEPENDENTES:

10.1 - Na desmobilização do empregado residente em Carajás, Parauapebas e Canaã dos Carajás, que tenha sido contratado fora da região, a VALE providenciará o transporte da mudança e fornecerá passagem para o empregado demitido voluntária ou involuntariamente ou transferido e seus dependentes, que residam com o mesmo.

10.2 - A passagem corresponderá a do meio de transporte utilizado pelo empregado na ocasião das férias ou na sua mobilização, prevalecendo a que melhor beneficie o empregado e não poderá ser convertida em dinheiro.

10.3 - O transporte da mudança e a passagem de desmobilização serão para o local de onde o empregado foi mobilizado ou para outro local cuja distância seja menor ou equivalente.



10.4 - A VALE assume o custo do volume a ser transportado até a carga máxima de 40m<sup>3</sup> (quarenta metros cúbicos), além do transporte de um único automóvel particular.

10.5 - A VALE atualizará os valores contratuais referentes ao seguro de mudança, garantindo o pagamento integral do seguro do veículo, segundo cotação da revista "Quatro Rodas" ou valor de mercado, caso não exista cotação do veículo na mesma.

10.6 - O empregado contratado fora de Parauapebas/Carajás e Canaã dos Carajás que não teve mudança paga quando da mobilização e que tenha dependentes em Parauapebas, Carajás ou Canaã dos Carajás, será desmobilizado para uma distância igual, no máximo, à verificada entre Parauapebas, Carajás ou Canaã dos Carajás e a Capital do Estado de sua naturalidade, limitado ao Território Nacional.

10.7 - A VALE viabilizará o transporte da mudança do empregado solteiro, em caso de desmobilização, desde que o mesmo tenha sido admitido fora de Parauapebas, Carajás ou Canaã dos Carajás.

#### 11. ADICIONAL NOTURNO:

11.1 - O empregado sujeito a horário noturno, assim considerado o que for prestado entre 22h00 (vinte e duas) horas de um dia e 5h00 (cinco) horas do dia seguinte, perceberá, sobre o valor da hora normal (valor horário do seu salário-base), para cada hora de serviço prestado no horário citado, um adicional de 65% (sessenta e cinco por cento) correspondente a:

a) 20% (vinte por cento) pelo trabalho noturno a que se refere o artigo 73 da CLT;

b) 45% (quarenta e cinco por cento) para o pagamento dos 7 ' 30 " (sete minutos e trinta segundos) de cada período de 60 (sessenta) minutos efetivamente trabalhados, decorrentes da redução da hora noturna, prevista no § 1º do artigo 73 da CLT.

c) a carga horária semanal do empregado sujeito a horário noturno nas condições acima será de no máximo 38h30min para jornadas fixas, e para as jornadas em turnos de revezamento deverão ser observados os limites máximos fixados em lei ou em dispositivos específicos dos acordos coletivos celebrados entre as partes.

e) os exames médicos periódicos dos empregados sujeitos a trabalho noturno incluirão avaliação sobre eventuais reflexos para a saúde em decorrência de questões relacionadas ao sono e, caso haja indicação do médico do trabalho, o empregado receberá acompanhamento específico para melhor adaptação à jornada proporcionando melhoria de sua qualidade de vida.

#### 12 - JORNADA DE TRABALHO:

12.1 - Fica mantida a redução da jornada de 44 (quarenta e quatro) para 40 (quarenta) horas semanais para os empregados que trabalhem em regime administrativo, enquanto permanecerem nesta condição.

12.2 - Fica também assegurada a redução da jornada de trabalho de 44 para 38,5 horas semanais para os trabalhadores dos demais regimes de trabalho, sendo que quando da remuneração de eventual serviço extraordinário, considerará o divisor de 200 horas/mês para o cálculo do salário hora.

12.2.1 - As partes, de comum acordo, decidem que a jornada prevista no item 12.2 obedecera aos seguintes critérios:

- Jornada diária de no máximo 08 horas;
- Jornada semanal média de 38,5 horas;



• Em virtude do art. 7º, XIII, da Constituição Federal, estabelecer uma jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, as partes decidem que as horas compreendidas entre 38,5 a 44 hora semanal, poderão ser assim utilizadas:

- Para o tempo despendido no deslocamento entre o local de registro de frequência e o posto de trabalho e vice-versa; e
- Para participação do empregado em treinamentos diversos, diálogos diários de segurança, reuniões de gestão participativa, CCQ's, CIPA, SSO e demais programas da empresa, sendo neste caso, as horas pagas como horas normais, sem acréscimos e devendo ser utilizadas na seqüência de jornada do empregado, podendo ser acumuladas num período mensal, a critério da VALE.

### 13 - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA:

13.1 - Fica acordado entre as partes a compensação de horas extras, com a flexibilização da jornada de trabalho, observados os seguintes limites e critérios:

13.1.1 - Cada hora trabalhada em regime de horas extras corresponderá à uma hora de folga.

13.1.2 - A empresa ou o empregado poderá optar, até o encerramento do período de apuração de frequência subsequente ao mês em que as horas se realizarem, pela compensação de todas as horas extras eventualmente realizadas pelo empregado, com a redução da jornada em outros dias. A apuração compreenderá o período entre os dias primeiro e último do mês anterior ao de apuração.

13.1.3 - A compensação a pedido do empregado poderá ser em dia de sua conveniência, desde que não afete as atividades normais da empresa.

13.1.4 - A compensação será sempre feita sem os adicionais devidos pelo trabalho extraordinário.

### 14 - REFEIÇÕES E LANCHES:

14.1 - A VALE fornecerá uma refeição subsidiada nos dias de efetivo trabalho do empregado sendo que, quando o mesmo estiver no horário de 00:00 às 06:00 horas, esta refeição será um lanche reforçado.

14.2 - A VALE fornecerá um desjejum ao empregado que estiver trabalhando no horário de 06:00 às 15:00 horas.

### 15 - CARTÃO VALE REFEIÇÃO:

15.1 - A VALE fornecerá cartão vale refeição aos empregados ativos abrangidos pelo referido SINDICATO METABASE CARAJÁS, que tiverem sua lotação funcional no Núcleo Urbano de Carajás, Canaã dos Carajás ou Parauapebas, no valor de R\$ 20,00 (vinte reais) por dia de efetivo trabalho, ou seja, de segunda-feira a sexta-feira.

15.2 - A VALE fornecerá alimentação, nas mesmas condições acima especificadas, aos empregados que estiverem em treinamento no Núcleo Urbano de Carajás, Canaã dos Carajás ou em Parauapebas, nos respectivos dias de treinamento.

15.3 - Este cartão vale refeição terá sua duração vinculada à vigência atribuída ao presente Acordo Coletivo de Trabalho.

15.4 - O benefício estabelecido nesta cláusula não possui natureza salarial, não integrando o salário para nenhum efeito legal, regendo-se pelas instruções do PAT



(Programa de Alimentação do Trabalhador), instituído pela Lei 6.321/76, com desconto de 5% do valor do benefício.

#### 16 - UNIFORMES:

16.1 - A VALE fornecerá, por ocasião da admissão de empregados, o quantitativo de 06 (seis) uniformes para aqueles que trabalharem nas áreas operacionais, e 05 (cinco) para aqueles que trabalharem nas áreas administrativas.

16.2 - A reposição destes uniformes será gerencialmente tratada conforme a necessidade da área, limitada ao quantitativo de 06 (seis) uniformes por ano para os empregados das áreas operacionais e 03 (três) uniformes por ano para os empregados das áreas administrativas.

#### 17 - PASSAGEM DE FÉRIAS:

17.1 - Para os empregados contratados ou que vieram transferidos até 30.06.97, a VALE concederá a esses empregados e seus respectivos dependentes, o valor correspondente a 1,5 do preço da passagem em vigor para o ônibus convencional.

Parágrafo Único: O benefício de passagem nas férias será também concedido aos filhos de empregados contratados até 30.06.97, que por estarem fazendo cursos universitários ou ensino profissionalizante previsto na Lei de Diretrizes e Bases da Educação, residam fora do Município de Parauapebas e Canaã dos Carajás.

17.2 - A VALE concederá para os empregados contratados ou vindo transferidos até 31.07.2003, bem como aos seus respectivos dependentes que com ele residam no Município de Parauapebas e Canaã dos Carajás, excetuado o disposto no item 16.1, em razão e por ocasião do gozo das férias anuais do empregado, passagem rodoviária/fluviária de ida e volta até o local de sua base familiar, de acordo com os critérios estabelecidos nos itens infra.

Parágrafo Único: Considera-se base familiar do empregado o local da sua residência ou domicílio quando de sua contratação, tendo por limite o disposto no item 16.4.

17.3 - Fica garantido aos empregados, contratados ou vindo transferidos até 30.06.95, e seus dependentes devidamente inscritos na AMS, e que tenham adquirido o direito à passagem extra até o dia 31.07.2003, o valor correspondente a 1,5 do preço da passagem em vigor para o ônibus convencional.

Parágrafo Único: A partir de 31.07.2003, o benefício passagem extra perde sua eficácia, não tendo mais qualquer aplicabilidade, de forma que não poderão os empregados nada pleitear nesse sentido.

17.4 - A concessão de passagens seguirá os critérios abaixo especificados:

17.4.1 - Aos empregados com base familiar nos Estados do Pará, Tocantins ou Amapá, será concedida passagem rodoviária em ônibus convencional, combinada com passagem por via fluvial, de valor limitado ao trecho Carajás/Canaã/Parauapebas/Belém/Macapá/Belém/Carajás/Canaã/Parauapebas com exceção dos empregados com base familiar em Santarém, contratados até 30.06.96, que receberão suas passagens limitadas ao trecho Carajás/Canaã/Parauapebas Santarém / Carajás/Canaã/Parauapebas.

17.4.2 - Aos empregados com base familiar nos demais Estados, será concedida passagem rodoviária em ônibus convencional, de valor limitado ao trecho Carajás/Canaã/Parauapebas/Belo Horizonte/Carajás/Canaã/Parauapebas.



Parágrafo Único: O valor a ser considerado para a passagem por via fluvial, no trecho Belém/Macapá/Belém, será equivalente à metade do preço da cabine dupla, por empregado, acrescido do número de dependentes.

17.5 - As passagens serão concedidas uma única vez para cada período aquisitivo, mesmo nos casos de opção pelo empregado por férias parceladas.

17.6 - O empregado poderá optar em receber as passagens ou o valor das mesmas. No caso de opção pela passagem, deverá o empregado comunicar essa opção à empresa com no mínimo 15 (quinze) dias de antecedência do início do gozo das férias.

17.7 - A VALE concederá a esses empregados e a seus respectivos dependentes, o valor correspondente ao preço da passagem em vigor para o ônibus convencional, observado o local de onde foi mobilizado o empregado ou onde este residia, considerando-se o local mais próximo de Carajás/Canaã/Parauapebas, bem como o limite previsto no item 16.4.

17.8 - O benefício aqui previsto será concedido tomando-se por base sempre o menor custo para a VALE, considerando-se, inclusive, o transporte ferroviário, ainda que esse meio de transporte atenda apenas parcialmente o percurso.

17.9 - Aos estudantes universitários e de escolas técnicas (Parágrafo Único, do item 17.1), o benefício será o do valor correspondente ao preço de 01 (uma) passagem (ônibus convencional), tomando-se por base sempre o menor custo para a VALE, considerando-se, inclusive, o transporte ferroviário, ainda que esse meio de transporte atenda apenas parcialmente o percurso.

17.10 - Para os efeitos deste Acordo, consideram-se dependentes do empregado aqueles devidamente cadastrados no sistema AMS.

Parágrafo Primeiro: Na hipótese do marido/companheiro e esposa/companheira serem empregados da VALE, o disposto no presente se aplica aos mesmos e a seus dependentes uma única vez, não havendo dupla concessão de benefício.

17.11 - O uso indevido ou a omissão de informações serão considerados como falta grave, de forma que, além da perda do benefício, ou cobrança do respectivo valor, caso já tenha sido concedido, esses fatos acarretarão a aplicação das penalidades previstas no Código de Ética e Regimento Disciplinar da VALE, inclusive a dispensa por justa causa.

17.12 - A partir de 31.07.2003, os empregados que vierem a ser contratados ou transferidos não farão jus ao benefício estipulado na presente cláusula.

17.13 - Declara o SINDICATO, por si e pelos seus representados, ter inteiro conhecimento de que com o presente Acordo, as Instruções SUMIC IS 030/95, 036/95 e 018/96 perderam sua eficácia, não tendo mais qualquer aplicabilidade, de forma que não poderão os empregados nada pleitear com base nas citadas normas.

## 18 - TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO:

18.1. A VALE/CANAÃ DOS CARAJÁS manterá regime de turno ininterrupto de revezamento conforme discriminado a seguir:

Parágrafo Primeiro: Turno ininterrupto de revezamento e com uma compensação pecuniária, não incorporável aos salários, no percentual de 18% (dezoito por cento) sobre o salário do empregado, a partir do dia em que estiver enquadrado neste regime.



Parágrafo Segundo: As jornadas das turmas de trabalho seguirão os seguintes horários:

- 00:00h / 06:20h - Intervalo para lanche e descanso de 20 (vinte) minutos;
- 06:10h / 15:15h - Intervalo para almoço e descanso de 01:05h;
- 15:05h / 00:10h - Intervalo para jantar e descanso de 01:05h;

Parágrafo Terceiro: As partes estipulam o turno especial para garantia da realização das refeições estipuladas no parágrafo anterior, sem que acarrete paralisação das atividades das minas da VALE abrangidas por este acordo, nas seguintes condições:

- Jornada de 08 (oito) horas, com intervalo de 02 (duas) horas para descanso;
- Início do turno especial às 10:00 horas e término às 20:00 horas, já incluso o horário de descanso;
- A turma que laborará no turno especial será composta por empregados integrantes das turmas mencionados no Parágrafo Segundo deste instrumento, mediante rodízio pré-definido;
- Fica garantida aos integrantes da turma especial a compensação pecuniária estabelecida no Parágrafo Primeiro deste instrumento.

Parágrafo Quarto: Os empregados sujeitos ao regime de turno de revezamento, que por estrita necessidade momentânea do serviço, não puderem usufruir do seu descanso e alimentação (intervalo intrajornada), sem ter esse tempo de intervalo gozado ou compensado na duração normal da jornada, terão o correspondente tempo do intervalo consumido em serviço tratado como hora extra.

18.2 - A compensação pecuniária referida na Cláusula Primeira, Parágrafo Primeiro, incidirá, exclusivamente, sobre o valor correspondente ao salário em que estiver posicionado o empregado, excluindo, portanto, o cômputo de qualquer outra parcela que lhe seja paga em virtude de lei ou contrato, tenha ou não natureza salarial.

Parágrafo Único: A referida compensação não repercutirá na base de cálculo das vantagens previstas em normas regulamentares da VALE ou em outros atos jurídicos aplicáveis a esta empresa, salvo para os efeitos da gratificação de Natal (13º salário), das férias, da remuneração do repouso semanal e em feriados e do cálculo referente ao FGTS.

18.3 - Com a implantação do regime previsto nas cláusulas anteriores, a VALE/CANAÃ DOS CARAJÁS, quando da remuneração de eventual serviço extraordinário, considerará o divisor de 200 horas/mês para o cálculo do salário hora.

18.4 - As partes, de comum acordo, decidem que as escalas discriminadas no item 18.1 obedecerão aos seguintes critérios:

- Jornada diária de no máximo 08 horas;
- Jornada semanal média de 38,5 horas;
- Em virtude do art. 7º, XIII, da Constituição Federal, estabelecer uma jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, as partes decidem que as horas compreendidas entre 38,5 a 44 hora semanal, poderão ser assim utilizadas:
  - Para o tempo despendido no deslocamento entre o local de registro de frequência e o posto de trabalho e vice-versa; e
  - Para participação do empregado em treinamentos diversos, diálogos diários de segurança, reuniões de gestão participativa, CCQ's, CIPA, SSO e demais programas da empresa, sendo neste caso, as horas pagas como horas normais, sem acréscimos e devendo ser utilizadas na seqüência de jornada do empregado, podendo ser acumuladas num período mensal, a critério da VALE.



18.5 - O pactuado nesta cláusula será aplicável se e enquanto o empregado estiver sujeito ao regime de troca de turnos, em escala de revezamento, conforme previsto nas cláusulas anteriores.

**19 - GARANTIA DE CONQUISTAS:**

19.1 - No caso de divergência ou composição entre as cláusulas deste Acordo e as do Acordo Geral, prevalecerão aquelas que forem mais vantajosas aos empregados da VALE.

**20 - VIGÊNCIA:**

20.1 - O presente acordo coletivo de trabalho terá vigência de 01/04/2013 a 31/03/2015, mantendo a data-base para ABRIL.

**21 - DISPOSIÇÕES FINAIS:**

21.1 - As partes obrigam-se a cumprir fielmente o presente Acordo Coletivo de Trabalho.


21.2 - O SINDICATO, a VALE e os empregados representados, em caso de violação de qualquer dos dispositivos do presente Acordo Coletivo, sujeitar-se-ão à multa, no valor inicial de R\$ 100,00 (cem reais).

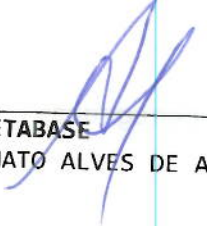
21.3 - Em face aos benefícios gerais deste acordo, que representam efetivo ganho aos empregados em relação à legislação geral, as partes reconhecem que as concessões e transações ora pactuadas devem ser analisadas de forma conjunta, observados os métodos de interpretação sistemática e integrativa da presente norma, prevalecendo a teoria do conglobamento como regra de interpretação do presente Acordo Coletivo de Trabalho. Portanto, as cláusulas propostas não podem ser consideradas de forma isolada, pois fazem parte de uma construção única e indivisível, condicionada à construção da via negocial.

E assim, por estarem justas e acordadas, assinam as partes o presente Acordo Coletivo de Trabalho, relativo ao período de 01/04/2013 a 31/03/2015, em 04 (quatro) vias de igual teor e forma, para um só efeito.

Canaã dos Carajás (PA), 23 de abril de 2013.

  
\_\_\_\_\_  
VALE S/A  
EUGENIO CARLOS LOPES VICTORASSO

  
\_\_\_\_\_  
VALE S/A  
JOÃO LUIS MIGLIACCIO

  
\_\_\_\_\_  
SINDICATO METABASE  
RAIMUNDO NONATO ALVES DE AMORIM

  
\_\_\_\_\_  
SINDICATO METABASE  
ANTONIO CARLOS SILVA SANTOS



## ANEXO I

### Especificações para frota de ônibus – VALE – Carajás/Canaã/Parauapebas

Os ônibus a serem utilizados na prestação dos SERVIÇOS deverão ter as seguintes características, além de atenderem as demais especificações contidas no novo Código do Trânsito Brasileiro:

#### Ônibus Rodoviário

- Ônibus modelo rodoviário, em perfeito estado de conservação, com acesso lateral na dianteira, poltronas reclináveis e estofadas, cortina nas janelas laterais, capacidade mínima de 44 (quarenta e quatro) passageiros sentados, pintura padronizada, equipado com tacógrafo e piso liso, vidros laterais com abertura em sua totalidade.
- As carrocerias dos ônibus deverão ser pintadas de forma padronizada identificando a empresa prestadora dos serviços.
- Os ônibus serão equipados com tacógrafo regulado para velocidade máxima de 80km/hora.
- Os ônibus deverão ser identificados de acordo com as normas e critérios estabelecidos pela VALE.
- Os ônibus não poderão ter poltronas fora do padrão, estando sempre em perfeitas condições de uso.
- Vida útil dos ônibus até 8 (oito) anos – atualmente estamos trafegando com mais 08 (oito) ônibus extras que se encontram fora do padrão exigido, em função do acréscimo de pessoal nas áreas. Esta situação está sendo revista contratualmente e deveremos resolvê-la o mais breve possível.

#### Melhorias já conquistadas:

- Instalação de alarme de Ré em todos os ônibus;
- Implantação do Programa 0800 – como estou dirigindo;
- Reciclagem prática semestral para todos os motoristas;
- Inspeção semanal dos ônibus;
- Treinamento anual de direção defensiva para motoristas e encarregados;
- Monitoramento da qualidade de passageiros transportados;
- Readequação e criação de novos roteiros em Parauapebas (bairros Liberdade e Altamira);
- Nova frota de ônibus e com ar-condicionado.

#### Compromisso assumido pelo Sindicato

- Realizar junto aos empregados campanha para evitar o uso indevido do benefício TRANSPORTE FERROVIÁRIO.