

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO  
ESPECÍFICO DE CANAÃ DOS CARAJÁS, QUE  
ENTRE SI FAZEM A VALE S/A E O SINDICATO  
METABASE CARAJÁS, PARA O PERÍODO DE  
2015/2017, NA FORMA ABAIXO:**

Pelo presente instrumento, de um lado, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE EXTRAÇÃO DE FERRO E METAIS BÁSICOS, DO OURO E METAIS PRECIOSOS E DE MINERAIS NÃO METÁLICOS DE MARABÁ, PARAUAPEBAS, CURIONÓPOLIS E ELDORADO DOS CARAJÁS (PA)**, entidade sindical regularmente constituída, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 05.322.557/0001-62, com sede na Rua Iguará, nº 148, Núcleo Urbano de Carajás, CEP: 68.516-000, nesta cidade de Parauapebas (PA), neste ato representado por seu Presidente **RAIMUNDO NONATO ALVES DE AMORIM**, brasileiro, portador da Carteira de Identidade nº 4.318.638 - SPP/PA, inscrito no CPF/MF sob o nº 147.611.573-72 SS/PA, e **ANTONIO CARLOS SILVA SANTOS**, brasileiro, portador da Carteira de Identidade nº 440847 - SSP/MA, inscrito no CPF/MF sob o nº 238.205.783-15, doravante designado de **SINDICATO METABASE CARAJÁS**, e, de outro lado, a **VALE S/A**, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 33.592.510/0001-54, com sede na Av. Graça Aranha, 26, Centro, na cidade do Rio de Janeiro (RJ), CEP: 20.030-900, neste ato representado na forma de seu Estatuto Social pelos procuradores **NEWTON CARVALHO MENEZES FILHO**, brasileiro, portador da Carteira de Identidade nº RG: 00.616.929-56, inscrito no CPF/MF sob o nº CPF: 065.796.475-15 e **MARIO SILVEIRA BARRETO JUNIOR**, brasileiro, portador da Carteira de Identidade nº 12.479.610 - SSP/SP, inscrito no CPF/MF sob o nº 010.760.288-10, doravante designada apenas **VALE**; em conjunto denominados **PARTES**, resolvem nos termos do art. 611 e seguintes, da CLT, celebrar o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, vigente no período de **01.04.2015** a **31.03.2017**, 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 Carajás**, que trabalhem nas Minas 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, reconhecidos pela **VALE**, desde que residam com o empregado em Carajás, Parauapebas ou Canaã do 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

**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:** Caso 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 Carajás, Parauapebas ou Canaã dos 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 legais, reconhecidos pela VALE, 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, POSSE E/OU 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 no Colégio de Carajás e de Canaã.

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 ou Canaã dos Carajás, a VALE estabelece um programa de participação destes empregados nas mensalidades escolares para seus dependentes legais, reconhecidos pela VALE, exclusivamente matriculados na entidade educacional localizada no Núcleo Urbano de Carajás e Canaã dos Carajás, onde arcarão com um percentual para pagamento, a ser descontado em folha, conforme tabelas abaixo:

Tabela de Participação nas mensalidades escolares dos empregados residentes em Carajás

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
BERÇARIO E MATERNAL I, II e III (4 Meses a 3 anos)	Mensalidade Integral	Mensalidade Integral	Mensalidade Integral	Mensalidade Integral
EDUCAÇÃO INFANTIL (4 e 5 anos)	20% da mensalidade	25% da mensalidade	30% da mensalidade	35% da mensalidade
ENSINO FUNDAMENTAL I	Gratuito	Gratuito	Gratuito	Gratuito
ENSINO FUNDAMENTAL II	Gratuito	Gratuito	Gratuito	Gratuito
ENSINO MÉDIO	20% da mensalidade	25% da mensalidade	30% da mensalidade	35% da mensalidade

Tabela de Participação nas mensalidades escolares dos empregados residentes em Canaã dos Carajás

	Valores Salariais					
	Até R\$ 3.354,00	De R\$ 3.355,00 até R\$ 5.876,00	De R\$ 5.877,00 até R\$ 7.020,00	De R\$ 7.021,00 até R\$ 12.999,00	A partir de R\$ 13.000,00	A partir Gerentes
Até 01 filho	10% da mensalidade	15% da mensalidade	20% da mensalidade	25% da mensalidade	30% da mensalidade	35% da mensalidade
A partir do segundo filho	5% da mensalidade	7,5% da mensalidade	10% da mensalidade	12,5% da mensalidade	15% da mensalidade	17,5% da mensalidade

## 05 - CRECHE/MATERNAL OU AUXILIO BABÁ

5.1 - A VALE concederá às suas empregadas o reembolso creche com início de vigência 30 (trinta) dias antes do retorno da empregada ao trabalho, para adaptação da criança à creche, para tanto, obedecerão os seguintes limites máximos de reembolso:

- a) R\$ 800,00 (oitocentos reais), no caso de atendimento a filho com idade até o 36º mês de vida;
- b) R\$ 632,40 (seiscentos e trinta e dois reais e quarenta centavos), no caso de atendimento a filho, do 37º ao 72º mês de vida.

5.2 - Caso seja de seu interesse, a empregada poderá optar, em substituição ao benefício previsto na Cláusula 5.1, por requerer o reembolso de despesas decorrentes de contratação de Babá, desde que devidamente comprovada com a apresentação da CTPS, recibo de pagamento mensal, bem como, o comprovante de recolhimento do INSS e observados os mesmos limites previstos nas alíneas "a" e "b" do item 5.1 *supra*.

5.3 - A manutenção do benefício previsto no item 5.2 está condicionada à avaliação periódica da VALE.

5.4 - A empregada deverá apresentar mensalmente as notas fiscais que comprovam a despesa com creche ou os recibos de pagamento salarial à Babá, bem como, comprovante de recolhimento do INSS.

5.5 - O reembolso creche/maternal ou Auxilio Babá continuará sendo estendido, nas mesmas condições, ao empregado divorciado, separado ou pai-solteiro que tenha guarda do(s) filho(s) por decisão judicial, bem como ao empregado viúvo.

5.6 - Os benefícios desta cláusula são individualizados por dependente não sendo possível utilizar valores residuais (saldo entre o valor gasto e o teto) de um beneficiário para cobrir os valores não cobertos (que ultrapassem o teto) relativos a outro beneficiário.

5.7 - A empresa estabelece a modalidade de desconto em FOPAG do excedente dos limites de reembolso estabelecidos no item 5.1 para empregadas (os) que residem e utilizam a creche do Núcleo Urbano de Carajás, para seus dependentes legais, reconhecidos pela VALE.

## 06 - TRATAMENTO DE SAÚDE:

6.1 - 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, Parauapebas e Canaã dos Carajás de acordo com Instrução Interna Específica vigente.

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

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

6.4 - Todas as despesas relacionadas aos itens "6.2 e 6.3" 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.

6.5 - 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.

6.6 - Considerando que os Hospitais 05 de Outubro e Yutaka Takeda são referências médicas para toda a região, a VALE garantirá aos empregados a utilização dos hospitais como entidades credenciadas para todos os efeitos pertinentes a AMS.

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

6.8 - 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.

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

6.10 - A VALE manterá atendimentos médicos especializados nos Hospitais 05 de Outubro e Yutaka Takeda, ainda que periódicos, em alergia, dermatologia e otorrinolaringologia, pela sua excelência médica e reconhecimento nacional.

6.11 - A VALE fornecerá vale-transporte a seus empregados e dependentes que residam em Carajás, quando da necessidade de atendimento hospitalar em Parauapebas, e fornecerá vale-transporte aos residentes em Parauapebas, quando da necessidade de atendimento hospitalar em Carajás.

6.11.1 - Havendo paralisação do fornecimento de vale-transporte pela empresa concessionária do serviço público, a VALE não estará obrigada ao cumprimento do disposto no item 6.11, até que o fornecimento seja devidamente restabelecido. Não haverá conversão do fornecimento de vale-transporte em dinheiro, em hipótese alguma, em razão da vedação da Lei 7418/1985 e Decreto 95.247/1987.

6.12 - Não haverá atendimento gratuito nos Hospitais 05 de Outubro e Yutaka Takeda, sendo que todos os empregados da VALE serão atendidos de acordo com as regras do plano de saúde AMS.

## 7 - BENEFÍCIO MORADIA/AFASTADOS:

7.1 - Ao empregado que resida ou vier a residir em Carajás e Canaã dos Carajás e que esteja ou venha a ter o seu contrato de trabalho suspenso ou interrompido, terá direito de permanecer no imóvel por um período de até 12 (doze) meses, contado do início da suspensão ou interrupção do

contrato de trabalho, findo o qual o imóvel deverá ser desocupado e devolvido a VALE, obrigando-se a empresa a, cessada a interrupção ou suspensão do contrato de trabalho, após este período, restabelecer o imóvel, de acordo com as regras vigentes, caso este volte a prestar serviços regulares em Carajás ou Canaã dos Carajás.

**Parágrafo único:** Em caso de aposentadoria do empregado, o mesmo deverá devolver o imóvel à VALE em um prazo máximo e improrrogável de 30 (trinta) dias, após a suspensão do contrato por aposentadoria.

7.2 - A desmobilização a que se refere esta cláusula ficará sob a responsabilidade da Vale.

## 08 - DA TRANSAÇÃO DE BENEFÍCIOS:

8.1 - Considerando o cenário econômico mundial atual que afeta diretamente as atividades da VALE, e sendo notória a real necessidade de um ajuste em todos os custos da empresa para continuidade do negócio, as PARTES transacionam não renovar para o exercício de 2015/2017 os benefícios de gratificação de permanência em área remota prevista no Acordo Coletivo de 2013/2015, bem como transacionar os benefícios de mobilidade interna estabelecidos na NFN - 0012, em troca das seguintes vantagens:

8.1.1 - Reajustar em 5% (cinco por cento) a partir de 01/05/15 os salários base de todos os empregados que eram contemplados pelo benefício de gratificação de permanência em área remota previsto no Acordo Coletivo 2013/2015, encerrado em 31/03/15, bem como os salários base dos empregados que eram elegíveis pela NFN - 0012 aos benefícios gratificação de permanência, passagem aérea de férias e passagem de visita à localidade de origem.

**Parágrafo Único** - Os empregados contratados no mês de abril de 2015 também farão jus ao reajuste citado no item 8.1.1.

8.1.2 - Reajustar em 2,5% a partir de 01/05/15 os salários dos empregados que vinham sendo contemplados pelo reembolso do benefício ajuda de custo de moradia na FOPAG de 31.03.2015, previsto pela NFN - 0012, desde que os empregados não venham a residir em casa, república ou alojamento da VALE até o dia 30/06/2015.

8.1.3 - A VALE, também como forma de transacionar o pagamento de gratificação de permanência em área remota, resolve pagar na folha de pagamento de MAIO/15, o valor correspondente a 5/6 (cinco sextos) de 01(um) salário base do empregado, atendidos os seguintes critérios:

8.1.3.1 - Aos empregados contratados ou transferidos para trabalharem de forma definitiva em Carajás, Parauapebas ou Canaã dos Carajás, e que estejam ativos na FOPAG em 30/04/2015.

8.1.3.2 - À exceção ao item anterior, são elegíveis a receber o pagamento citado no item 8.1.3, os empregados que, mesmo afastados de suas funções, estiverem: a) em gozo de benefício auxílio doença acidentário, e b) em gozo de licença maternidade.

8.1.3.3 - Para os empregados admitidos ou transferidos no período de 01 de janeiro de 2015 a 30 de abril de 2015, bem como os empregados que retornarem ao trabalho neste período, o pagamento será proporcional na base *pró-rata temporis*.

8.2 - Sobre o pagamento mencionado nesta Cláusula incidirão os encargos previstos em Lei.

8.3 - Não terão direito ao referido pagamento dos 5/6 (cinco sextos) do salário base os empregados ocupantes de cargos de gestão.

8.4 - O reajuste negociado nesta cláusula irá propiciar a cessação imediata dos benefícios citados para os empregados elegíveis na NFN-0012.

## 09 - TEMPO DE PERMANÊNCIA NAS REPÚBLICAS/ALOJAMENTOS DA VALE APÓS O ENCERRAMENTO DO CONTRATO DE TRABALHO

9.1 - A VALE garantirá aos empregados demitidos, que residem em repúblicas/alajamentos da VALE, moradia até no máximo 48 horas após o pagamento da rescisão de contrato e/ou homologação junto ao SINDICATO METABASE Carajás.

## 10 - TRANSPORTE EMPREGADO/DEPENDENTE ESTUDANTE:

10.1 - A VALE fornecerá vale-transporte para o empregado e/ou dependente legal estudante no deslocamento Núcleo/Parauapebas/Núcleo, exclusivamente para cursos de Ensino Fundamental, Ensino Médio, Cursos Técnicos, Superior, Programa de Educação de Jovens e Adultos, de acordo com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação e Programa Nacional de Qualificação e Certificação - PNQC.

10.1.1 - Havendo paralisação do fornecimento de vale-transporte pela empresa concessionária do serviço público, a VALE não estará obrigada ao cumprimento do disposto no item 10.1, até que o fornecimento seja devidamente restabelecido. Não haverá conversão do fornecimento de vale-transporte em dinheiro, em hipótese alguma, em razão da vedação da Lei 7418/1985 e Decreto 95.247/1987.

10.1.2 - O benefício será concedido mediante comprovação pelo empregado e/ou dependente, da efetiva matrícula em um dos respectivos cursos acima citados, juntamente com a comprovação de aprovação da série do ano anterior em caso de continuidade do benefício.

10.1.3 - O benefício instituído no item 10.1 será suspenso pelo período de 01 (um) semestre letivo, caso o empregado e/ou dependente seja reprovado no ano anterior.

10.1.4 - Decorrido o prazo estabelecido no item 10.1.3, o empregado e/ou dependente poderá requerer novamente o benefício, desde que obedecidos os mesmos critérios do item 10.1. e 10.1.2, conforme o caso.

10.1.5 - São considerados dependentes legais, reconhecidos pela VALE.

## 11 - TRANSPORTE FERROVIARIO:

11.1 - 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.

11.1.2 - As passagens serão limitadas a 16 (dezesesseis) unidades anuais na CLASSE EXECUTIVA.

11.2 - Estas passagens são intransferíveis e extensivas unicamente, aos dependentes do empregado, reconhecidos pela VALE.

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

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

11.5 - 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.

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

## 12 - TRANSPORTE GRATUITO:

12.1 - 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 nas minas de cobre do Sossego e no Projeto S11D, para irem aos locais de trabalho e deles retornarem.

12.2 - 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, ar condicionado, cintos de segurança, 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 I, as especificações dos ônibus a serem utilizados no transporte dos empregados da VALE em Canaã dos Carajás, Parauapebas e Carajás, podendo ser utilizados veículos similares aos descritos no Anexo I.

12.3 - 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.



12.4 - Visando prevenir e superar todo e qualquer eventual litígio relativo ao tempo de transporte entre Canaã dos Carajás, Parauapebas e Núcleo Urbanos de 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 como hora normal sobre o salário base 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.

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

a) Para os empregados residentes Núcleo Urbano de Carajás, 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.

e) Para os empregados residentes em Carajás(Núcleo), Parauapebas e Canaã dos Carajás. Entre o trevo da PA 160 (entrada do Projeto S11D) até a área da Usina, escritórios TCLD/Pátio e Usina = 80 (oitenta) minutos por dia como hora normal de trabalho.

f) Para os empregados residentes em Carajás(Núcleo), Parauapebas e Canaã dos Carajás. Entre o trevo da PA 160 (entrada do Projeto S11D) até o escritório de apoio à Mina(Canteiro 7) = 100 (cem) minutos por dia como hora normal de trabalho.

**Parágrafo Quarto:** 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

12.4.1 - Tendo a VALE, como forma de prevenir e evitar litígios, realizado o pagamento do quantitativo de minutos e requisitos definidos no item 12.4.. A 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 METABASE Carajás a mais plena, rasa, irrevogável e irretratável quitação quanto a esta obrigação, nada mais podendo requerer a este título.

12.5 - 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.

12.6 - 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 12.4, 12.5 e 12.6.

12.6.1 - O pagamento previsto nos itens "12.4 e 12.5" será exclusivamente aos seus empregados abrangidos por este acordo, ou seja, aqueles que trabalham nas minas de cobre do Sossego e no Projeto S11D, exceto aqueles ocupantes de cargo de gestão (gerentes, diretores e equivalentes) não fazem jus ao pagamento.

12.7 - 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 dos itens "12.4. e 12.5" aos empregados não contemplados no acordo homologado na Ação Civil Pública 00685-45.2008.5.08.0114, notadamente os empregados técnicos de formação superior e supervisores, pagamento que vem sendo realizado desde o Aditivo ao Acordo Coletivo de 2011/2013.

12.7.1. - Por mera liberalidade, a VALE efetuará o pagamento do retroativo da transação das horas *in itinere* aos empregados citados no item "12.7", 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.

12.7.2 - 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 12.7, 12.7.1e 12.7.2.

12.7.3 - As PARTES acordantes ratificam que, os empregados técnicos de formação superior e supervisores abrangidos pelo disposto no item 12.7, continuam não sujeitos a qualquer controle de jornada em razão do desempenho de funções de elevada confiança na VALE, e do livre arbítrio para distribuir a jornada em horários diferenciados, se necessário.

12.8 - Atendendo ao interesse da categoria, que postulou instalação de novos pontos eletrônicos nas áreas operacionais na 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 "12.4" e "12.5".

12.9 - Fica acordado entre as partes que o tempo de permanência na rodoviária (chegada e partida) dos empregados será eliminado ou reduzido dentro de no máximo 60 dias a contar da data de assinatura do presente acordo. O período negociado servirá para a empresa fazer as adequações de transportes. Caso não seja possível, a empresa se compromete a fazer adequações a nova realidade.

12.10 - A VALE viabilizará também transporte no percurso Carajás / Estação de Parauapebas e vice-versa, nos dias em que houver trem de passageiros.

### 13 - DESMOBILIZAÇÃO DE EMPREGADOS E SEUS DEPENDENTES:

13.1 - Na desmobilização do empregado residente em Canaã dos Carajás, Parauapebas e Núcleo Urbano de 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.

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

13.3 - 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.

13.4 - O empregado que solicitar desligamento da empresa antes de completar 02 (dois) anos de trabalho em Canaã dos Carajás, Parauapebas e Núcleo Urbano de Carajás, não fará jus ao benefício de desmobilização (Mudança e Passagens), ficando as despesas por conta do empregado solicitante do desligamento, com exceção dos empregados que residam em imóveis mantidos pela VALE.

13.5 - 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.

13.6 - 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.

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

13.8 - Para os empregados oriundos de Tucuruí, contratados até dezembro de 1990, a VALE efetuará a desmobilização até a sua base familiar, limitada ao trecho Carajás/Belo Horizonte ou distância equivalente.

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

13.10 - Os dependentes de empregados falecidos, que residirem no Núcleo Urbano de Carajás e em Canaã dos Carajás, em virtude do benefício moradia concedido ao empregado, terão o prazo improrrogável de 30 (trinta) dias, após o falecimento, para efetuarem a desmobilização. A VALE viabilizará o transporte da mudança destes dependentes, desde que o empregado falecido tenha sido admitido fora de Parauapebas, Carajás e Canaã dos Carajás.

13.11 - O prazo para desmobilização do empregado e seus dependentes cadastrados na AMS que residam com o mesmo e para a realização da sua mudança é de até 30 dias após a data do seu desligamento.

#### 14 - JORNADA DE TRABALHO:

14.1 - 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.

14.2 - Fica também assegurada a redução da jornada de trabalho de 44 para 41,5 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.

14.2.1 - As PARTES, de comum acordo, decidem que a jornada prevista no item 14.2 obedecera aos seguintes critérios:

- Jornada diária de no máximo 08 horas;
- Jornada semanal média de 41,5 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 41,5 à 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 sequência de jornada do empregado, podendo ser acumuladas num período mensal, a critério da VALE.

14.3 - As PARTES estabelecem as condições especiais de Jornada e controle de jornada administrativa abaixo especificada, que devem ser consideradas em seu conjunto:

14.3.1 - A duração normal do trabalho de cada empregado do horário administrativo será de 8 (oito) horas diárias ou 40 (quarenta horas semanais), exceto quando houver compensação de dias próximos a feriados com expediente dispensados.

14.3.2 - A hora extraordinária será devida a partir da 44ª (Quadragesima Quarta) hora, para os empregados do horário administrativo abrangidos neste Acordo, sendo que, as horas que excedam à 44ª hora, poderão ser compensadas sem acréscimo salarial, pela correspondente diminuição em outro dia do mês, de maneira que não sejam ultrapassados, pela média mensal, os limites estabelecidos no item 13.1.1 desta cláusula e Cláusula 14.1 do presente Acordo, conforme o art. 7º, inciso XIII da CF.

14.3.3 - Caso seja solicitado o comparecimento do empregado em horário não contíguo com seu horário normal, estando ele em sua residência, aplicar-se-á o critério estabelecido no Acordo Coletivo Nacional vigente.

14.3.4 - O intervalo para repouso e alimentação é de 01 (uma) hora.

14.3.4.1 - O empregado que permanecer na empresa durante o período que lhe é reservado para alimentação e repouso para realizar tarefas de seu interesse particular ou para se alimentar, terá assinalado, para os fins previstos no parágrafo segundo do artigo 74 da CLT, o intervalo de 01 (uma) hora, compreendido entre 12h30 às 13h30 para este efeito;

14.4 - A VALE adotará os critérios de registro de frequência a que se refere o artigo 74 da CLT, facultada pela Portaria n.º 373/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, para todos os seus empregados abrangidos por este acordo:

14.4.1 - A VAIE mantém a disposição de todos os seus empregados um sistema informatizado, de fácil manuseio e entendimento, que possibilita registros e consulta das exceções de frequência, tais como horas extras, faltas, atrasos, saídas antecipadas e licenças. Caberá aos empregados, mediante orientação da empresa, procederem ao registro das exceções de frequência citadas, ficando as mesmas sujeitas à aprovação do seu supervisor ou gerente.

14.4.2 - Neste caso, não havendo manifestação do supervisor ou gerente, as horas extras apontadas pelo empregado serão automaticamente aprovadas.

14.4.3 - Os lançamentos de horas extras acaso reprovados pelo supervisor ou gerente deverão ser encaminhados ao departamento de Recursos Humanos que deliberará a respeito após ouvir a justificativa do empregado.

14.4.4 - Havendo registro de exceção realizado pelo empregado, a VALE realizará a distribuição de um documento demonstrativo mensal dos registros das exceções de frequência, como parte integrante do contracheque de pagamento do empregado, onde constarão as exceções incluídas pelos empregados e aprovadas pelo gerente/supervisor para o período de pagamento ou compensação. O empregado será comunicado pela VALE, através de seu contracheque, especificamente no apontamento relativo à frequência, das ocorrências que porventura venham a ocasionar alteração de seu salário normal;

14.4.5 - O empregado, ao receber seu contracheque com o demonstrativo mensal das exceções, de frequência, tem o direito de discordar desses lançamentos, bastando, para isso, manifestar-se junto ao seu supervisor ou gerente, ou junto ao Departamento de Recursos Humanos, no prazo de até 90 (noventa) dias, para obter as respectivas correções dos lançamentos, se for o caso.

14.4.6 - As PARTES acordantes ratificam que os empregados de nível superior e supervisores, em razão do desempenho de funções de elevada confiança na VALE e do livre arbítrio para, se necessário, distribuir a jornada em horários diferenciados continuarão isentos do controle de jornada.

## 15 - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA:

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

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

15.1.2 - 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.

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

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

## 16 - REFEIÇÕES E LANCHES:

16.1 - A VALE fornecerá uma refeição subsidiada nos dias de efetivo trabalho do empregado sendo que, quando o mesmo estiver no horário de 00h00 às 06h20, esta refeição será um lanche de turno.

16.2 - A VALE fornecerá um desjejum ao empregado que estiver trabalhando no horário de 06h10 às 15h15.

## 17 - CARTÃO VALE REFEIÇÃO:

17.1 - 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, Parauapebas ou Canaã dos Carajás, no valor de R\$ 22,00 (vinte e dois reais) por dia de efetivo trabalho.

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

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

17.4 - 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.

## 18 - UNIFORMES:

18.1 - 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.

18.2 - 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.

## 19 - PASSAGEM DE FÉRIAS:

19.1 - 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.

19.2 - 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, excetuado o disposto no item 19.1, em razão e por ocasião do gozo das férias anuais do empregado, passagem rodoviária/fluvial 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 19.4.

19.3 - Fica garantido aos empregados, contratados ou vindo transferidos até 30.06.95, e seus legais, reconhecidos pela VALE 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.

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

19.4.1 - 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/Belém/Macapá/Belém/Carajás/Canaã, com exceção dos empregados com base familiar em Santarém, contratados até 30.06.96, que receberão suas passagens limitadas ao trecho Carajás / Canaã / Santarém / Carajás / Canaã.

19.4.2 - 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.

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

19.6 - O empregado poderá optar em receber as passagens rodoviárias 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.

19.7 - 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, bem como o limite previsto no item 19.4.

19.8 - 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.

19.9 - Aos estudantes universitários e de escolas técnicas (Parágrafo Único, do item 19.1), 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.

19.10 - Para os efeitos deste Acordo, consideram-se dependentes legais, reconhecidos pela VALE.

**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.

19.11 - 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.

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

19.13 - Declara o SINDICATO METABASE Carajás, 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.

## 20 - TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO:

20.1. 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:** Para a mina do Sossego as jornadas das turmas de trabalho seguirão os seguintes horários:

00h00 / 06h20 - Intervalo para lanche de 20 (vinte) minutos;  
06h10 / 15h15 - Intervalo para refeição e descanso de 01h05  
15h05 / 00h10 - Intervalo para refeição e descanso de 01h05

**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 10h00 horas e término às 20h00 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.

20.2 - A compensação pecuniária referida na Cláusula vinte, 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.

20.3 - 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.

20.4 - As partes, de comum acordo, decidem que as escalas discriminadas no item 20.1 obedecerão aos seguintes critérios:

- Jornada diária de no máximo 08 horas;
- Jornada semanal média de 41,5 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 41,5 à 44 horas semanais, 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 sequência de jornada do empregado, podendo ser acumuladas num período mensal, a critério da VALE.

20.5 - 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.

## 21 - TURNO DE REVEZAMENTO 5x2

**Parágrafo Primeiro:** Ficam acordadas entre as PARTES a criação do turno alternativo de revezamento semanal visando complementação de empregados nos demais turnos de revezamento, de segunda a sexta, com folga no sábado e domingo nos seguintes horários, com o pagamento da compensação pecuniária, não incorporável aos salários do percentual de 18% (dezoito por cento) sobre o valor do salário base do empregado, a partir do dia em que o empregado estiver nesse regime.

- 06hs10 as 15hs15 (01hs05 hora de intervalo para descanso e refeição/almoço)
- 15hs05 as 00hs10 (01hs05 hora de intervalo para descanso e refeição/jantar)

Jornada diária de no máximo 08 horas;  
Jornada semanal média de 40 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 40 à 44 horas semanais, 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 sequência de jornada do empregado, podendo ser acumuladas num período mensal, a critério da VALE.

21.1 - 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.

## 22 - TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO 4x2

**Parágrafo Primeiro:** Ficam acordadas entre as PARTES a criação do turno alternativo de revezamento de segunda a domingo aos empregados que trabalham no Sossego, seguintes horários, com o pagamento da compensação pecuniária, não incorporável aos salários do percentual de 18% (dezoito por cento) sobre o valor do salário base do empregado, a partir do dia em que o empregado estiver nesse regime.

- a) 06hs10 as 15hs15 (01hs05 hora de intervalo para descanso e refeição/almoço)
- b) 15hs05 as 00hs10 (01hs05 hora de intervalo para descanso e refeição/jantar)

Jornada diária de no máximo 08 horas;  
Jornada semanal média de 37,9 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 37,9 à 44 horas semanais, 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, CCQs, CIPA, SSO e demais programas da empresa, sendo neste caso, as horas pagas como horas normais, sem acréscimos e devendo ser utilizadas na sequência de jornada do empregado, podendo ser acumuladas num período mensal, a critério da VALE.

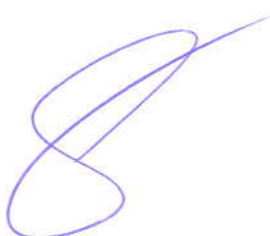
- a) 07hs00 as 15hs00 (01 hora de intervalo para descanso e refeição/almoço)
- b) 15hs00 as 00hs00 (01 hora de intervalo para descanso e refeição/jantar)

Jornada diária de no máximo 08 horas;  
Jornada semanal média de 37,9 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 37,9 à 44 horas semanais, 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, CCQs, CIPA, SSO e demais programas da empresa, sendo neste caso, as horas pagas como horas normais, sem acréscimos e devendo ser utilizadas na sequência de jornada do empregado, podendo ser acumuladas num período mensal, a critério da VALE.

22.1 - 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.

23 - ADICIONAL NOTURNO:



23.1 - 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 de 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;
- c) 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.

#### 24 - GARANTIA DE CONQUISTAS:

24.1 - 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.

#### 25 - VIGÊNCIA:

25.1 - O presente acordo coletivo de trabalho terá vigência de 01/04/2015 a 31/03/2017, mantendo a data-base para ABRIL.

#### 26 - DISPOSIÇÕES FINAIS:

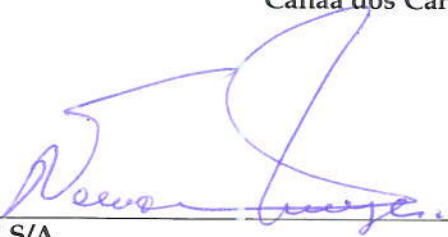
26.1 - As PARTES obrigam-se a cumprir fielmente o presente Acordo Coletivo de Trabalho.

26.2 - O SINDICATO METABASE Carajás, 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).

26.3 - 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.

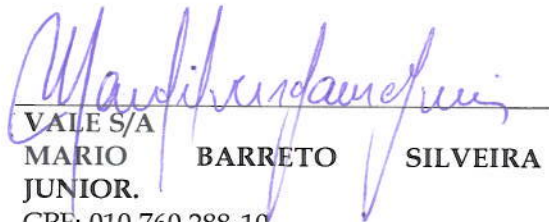
E assim, por estarem justas e acordadas, assinam as partes o presente Acordo Coletivo de Trabalho, relativo ao período de 01/04/2015 a 31/03/2017, em 04 (quatro) vias de igual teor e forma, para um só efeito.

Canaã dos Carajás (PA), 06 de maio de 2015.




---

VALE S/A  
NEWTON CARVALHO MENEZES  
FILHO  
CPF: 065.796.475-15



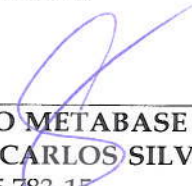
---

VALE S/A  
MARIO BARRETO SILVEIRA  
JUNIOR.  
CPF: 010.760.288-10



---

SINDICATO METABASE  
RAIMUNDO NONATO ALVES DE  
AMORIM  
CPF: 174.611.573-72



---

SINDICATO METABASE  
ANTONIO CARLOS SILVA SANTOS  
CPF: 238.205.783-15

## ANEXO I: DA ESPECIFICAÇÃO TÉCNICA DOS ÔNIBUS

O veículo deverá cumprir com os requisitos de segurança veicular envolvendo os ocupantes, conforme especificações estabelecidas pelo CONTRAN, ABNT e Normas de Segurança da VALE (Anexo IV);

Durante a vigência do contrato, não será permitida a utilização de veículos (carroceria e chassis) com idade superior a 08 (oito) anos de fabricação (vida útil) para ônibus e micro-ônibus e idade superior a 03 (três) anos para vans (vida útil), a não ser que, condição contrária seja determinada pela legislação local. Independente da idade do veículo, haverá uma avaliação periódica, onde o fiscal/gestor do contrato poderá exigir a substituição imediata do equipamento em qualquer caso de anormalidade que comprometa a segurança ou bem estar dos passageiros e/ou qualquer prejuízo aos serviços prestados. Os veículos não poderão exceder o prazo máximo de vida útil durante a vigência do contrato;

Os veículos da contratada deverão ser pintados de forma padronizada para toda a frota, conforme acordo entre o gestor do contrato e a contratada. As exceções também deverão ser acordadas entre as PARTES;

A potência mínima dos veículos deverá ser:

- micro-ônibus: 140 CV;
- ônibus: 200 CV.

Os pneus deverão estar em perfeitas condições, não podendo de forma alguma ser utilizado no eixo dianteiro pneus recauchutados ou reformados;

Os veículos não poderão ter vidros de janelas, pára-brisa ou retrovisores quebrados ou trincados. Além disso, não poderão estar em condições que propiciem dificuldade na visibilidade do motorista. Todos os veículos deverão estar equipados com sistema desembaçador de pára-brisa;

O sistema elétrico do veículo deverá conter um dispositivo de corte rápido de energia.

Na parte dianteira do veículo, ou internamente, deverá ter numeração adesiva e letreiro eletrônico luminoso com as informações de rota conforme definição de cada localidade, instalado de forma a não prejudicar a visão do motorista;

Os veículos deverão ter 01 caixa de recebimento para formulários e avisos, sendo localizada na entrada dos veículos;

Todos os bancos de passageiros deverão ser equipados com cintos de segurança retrátil;

Os sistemas de cinto de segurança e de inclinação das poltronas rodoviárias devem estar em perfeito estado de funcionamento durante as viagens;

Para todos os tipos de veículos contratados, as poltronas deverão ser reclináveis (salvo localidades discriminadas no memorial descritivo) e possuir encosto de cabeça e capa protetora do encosto de cabeça. O encosto de cabeça e assento das poltronas serão do tipo estofados;

Os veículos não poderão ter poltronas rasgadas e apoios de braços danificados;

O acionamento da porta deverá ser realizado no posto do motorista, ao abrigo do manuseio não autorizado, sendo o sistema da abertura controlado pelo motorista;

Os veículos deverão possuir campainha sinalizadora de parada, com luz para o passageiro e som e luz para o motorista em todos os veículos da frota, com o sistema de desliga conjugado com o fechamento da porta de desembarque;

Os veículos deverão possuir cortina nas janelas, sendo que para as janelas de segurança as cortinas devem ser diferenciadas na cor vermelha.

As saídas de emergências deverão ser identificadas de forma a facilitar ao passageiro a sua localização em viagens noturnas;

O piso do corredor central e do acesso à porta deverá ser recoberto com manta de borracha, PVC ou similar, com características antiderrapantes, não devendo absorver água. Não deverão existir tiras metálicas sobre o revestimento, exceto para acabamento. Recomenda-se, ainda, que o material de revestimento, na região dos bancos, seja liso para facilitar a limpeza. Todos os cantos deverão ser protegidos por frisos de alumínio ou borracha, evitando-se rebarbas ou ressaltos que possam prejudicar os passageiros;

Em todos os veículos devem ser instalados equipamentos embarcados, que deverão ser cotados separadamente e serem parte integrante de um Sistema de Gerenciamento de Transporte. Deverão ser observados os itens abaixo, seguindo o padrão exigido pela VALE para atendimento as Normas de Segurança da VALE e outros itens de controle e segurança:

- Solução robusta resistente as condições de trabalho da VALE;
- Identificação do motorista para liberação da partida do veículo, possibilitando o bloqueio da partida do veículo caso o motorista esteja irregular (ASO vencido, CHN vencida, etc.);
- Registro / monitoramento do período de utilização e do hodômetro;
- Apuração de horários de chegada e saída de pontos de controles definidos pelo fiscal/gestor Vale da localidade, tempo e distância de itinerários e entre pontos de embarque/desembarque, permitir inclusão de cronograma padrão em sistema para cruzamento das informações apuradas, possibilitar alteração de local de controle dos horários de entrada e saída por localidade, geração e consolidação de relatórios;
- Controle da velocidade nos percursos e em determinados pontos críticos (internos e externos) que serão definidos junto aos fiscais/gestores e Segurança do trabalho VALE, controle de anomalias (tipo: freadas bruscas), coletar, registrar e processar os dados referentes à operação durante os trajetos percorridos;
- Controle com alarme de excesso de velocidade e registro de freadas bruscas;
- Sistema de travas roda em 100% da frota;
- Capacidade de reduzir o limite de velocidade, com alarme, em caso de chuva;
- Capacidade de expansão, se necessário;
- Possibilidade de comunicação com Sistemas da VALE, (rádios em carros de mina);
- Possibilidade tecnológica de inclusão de sistema para monitoramento dos passageiros ao entrar e sair do veículo;

- Capacidade do sistema de detectar, registrar e dificultar violações na unidade embarcada.

