

ACORDO COLETIVO que entre si fazem, de um lado **SKAVA-MINAS MINERAÇÃO, CONSTRUÇÕES E TRANSPORTES LTDA.**, doravante denominada EMPRESA, com sede em Nova Lima/MG, na Avenida Regent, nº 185, Alphaville Lagoa dos Ingleses, CEP 34000-000, inscrita no CNPJ sob o nº 03.353.341/0001-39, representada na forma de seu Contrato Social, e o outro lado **O SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA EXTRAÇÃO DO FERRO E METAIS BÁSICOS DO OURO E METAIS PRECIOSOS E DE MINERAIS NÃO METÁLICOS DE MARABÁ, PARAUAPEBAS, CURIONÓPOLIS E ELDORADO DOS CARAJÁS – METABASE CARAJÁS**, legalmente constituído na forma de seu estatuto e inscrito no CNPJ/MF sob o nº 05.332.557/0001-62, com sede na Rua Cinco, nº 198, Cidade Nova, Parauapebas, Pará, CEP 68515-000, neste ato representado pelo seu presidente Sr. Raimundo Nonato Alves de Amorim, inscrito do CPF/MF sob o nº 147.611.573-72 e, doravante denominado de “**SINDICATO METABASE CARAJÁS**”, nos termos que se seguem:

Cláusula 1ª – PISO SALARIAL: nenhum empregado receberá, mensalmente, importância inferior ao seguinte piso:

FUNÇÃO	SALÁRIO
Piso Salarial trabalhadores	R\$ 1.700,00

§ 1º – Data-Base: A data-base anual para negociações coletivas de trabalho será todo dia 1º de junho de cada ano. Este acordo terá vigência de 01 de junho de 2023 a 31 de maio de 2024.

§ 2º – Reajuste Salarial: Reajuste de 5% (cinco por cento) sobre o salário base, a partir de 01/06/2023, utilizando como base para este reajuste os salários relativos ao mês de junho de 2022.

Cláusula 2ª - ABRANGÊNCIA: O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos **TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA EXTRAÇÃO DO FERRO E METAIS BÁSICOS DO OURO E METAIS PRECIOSOS E DE MINERAIS NÃO METÁLICOS**, da empresa **SKAVA-MINAS MINERAÇÃO, CONSTRUÇÕES E TRANSPORTES LTDA.**, nos municípios **MARABÁ, PARAUAPEBAS, CURIONÓPOLIS E ELDORADO DOS CARAJÁS**.

Cláusula 3ª - ADIANTAMENTO: A empresa concede a todos os seus empregados, mensalmente, adiantamento salarial de 30%, até o dia 20 (vinte) de cada mês, calculado sobre o salário base do empregado, descontado no mês correspondente.

A) Terão direito ao adiantamento os empregados que efetivamente trabalharem mais de 15 (quinze) dias no mês.

Cláusula 4ª – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO, CESTA BÁSICA E REFEIÇÃO: A empresa poderá conceder refeição aos seus empregados, sendo descontado R\$1,00 (Hum real) na folha de pagamento. O fornecimento de alimentação não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se aplicando, outrossim, o princípio da habitualidade, como também não obriga a sua manutenção em períodos posteriores.

§ 1º - A empresa fornecerá a todos os empregados, mediante depósito em cartão eletrônico, auxílio alimentação, no valor total de **R\$ 600,00 (seiscentos reais)**, observando-se as seguintes condições:

- O empregado afastado do trabalho não terá direito ao Auxílio Alimentação; salvo o empregado afastado por acidente de trabalho e doença do trabalho;
- A cada dia de falta injustificada, sem apresentação do atestado médico e aprovação do médico do trabalho da empresa, o empregado perderá o valor correspondente à metade do valor mensal, definido para auxílio alimentação e cesta básica, e, no caso de 2 (duas) ou mais faltas injustificadas

no mês de apuração, perderá o direito de receber o auxílio alimentação na totalidade;

- c) O período de apuração das faltas, afastamentos e admissões para pagamento do auxílio alimentação será do dia 21 do mês anterior ao dia 20 do mês atual. Se apresentação do atestado médico for posterior, deve haver ressarcimento.
- d) O Visa Vale Alimentação será devido aos empregados cujo contrato de trabalho estiver vigente na integralidade do período apurado, ou seja, do dia 21 do mês anterior ao dia 20 do mês atual. Serão excluídos do crédito de Visa Vale os empregados que forem, no decorrer do mês apurado, demitidos com ou sem justa causa.

§ 2º - Será fornecida, ainda, **cesta básica, no valor de R\$ R\$ 100,00 (cem reais)** mediante o depósito no cartão eletrônico previsto no parágrafo primeiro desta cláusula, a partir da assinatura deste documento, nos termos das seguintes condições:

- a) Para ter direito a cesta básica, o empregado terá que trabalhar o período completo de apontamento do ponto, ou seja, trabalhar efetivamente do dia 21 de um mês ao dia 20 do próximo mês;
- b) Terão direito a cesta básica os empregados admitidos até o dia 15 de cada mês. Após será creditado no mês seguinte.
- c) Empregado afastado do trabalho por motivo de doença, terá direito a cesta básica por um período máximo de 6 (seis) meses, salvo afastamento por acidente do trabalho, que terá direito enquanto estiver afastado.

§ 3º - O benefício refeição, auxílio alimentação e cesta básica integram o Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT e não têm natureza salarial, não constituindo base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se aplicando, outrossim, o princípio da habitualidade, como também não obrigam a sua manutenção em períodos posteriores.

§ 4º - Na totalidade do período em que o empregado estiver em Licença Remunerada, ou em processo de mobilização (aguardando em casa), o auxílio alimentação e a cesta básica não serão devidos e, portanto, não serão pagos ou fornecidos.

Cláusula 5ª – PRÊMIO DE SEGURANÇA: A empresa pagará mensalmente um prêmio aos seus empregados na vigência do presente Acordo Coletivo, nos termos abaixo identificados. O prêmio terá como beneficiários todos os colaboradores e será pago no valor de R\$ 100,00 (cem reais), em razão de desempenho superior do funcionário ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades, especialmente no caso de ausência de acidentes; ausência de falta ao trabalho sem justificativa, correta utilização e conservação dos equipamentos de trabalho; respeito às normas de segurança; cumprimento das normas e prazos estipulados pela empresa; respeito aos colegas de trabalho; zelo pelas instalações patrimoniais da empresa, observado o “Programa de Premiação por Desempenho” que ora se institui, cujos critérios estão dispostos a seguir:

§ 1º - A premiação de cada beneficiário será realizada utilizando critérios pessoais e coletivos e o pagamento do mesmo será processado junto ao pagamento da remuneração mensal, no contracheque, nos seguintes termos:

- a) 50% (cinquenta por cento) do valor do prêmio, ou seja, R\$50,00 (cinquenta reais), será pago utilizando o **critério coletivo**, qual seja, a não ocorrência qualquer tipo de acidente, seja com danos materiais ou pessoais, envolvendo a empresa e seus funcionários. Caso ocorra um ou mais acidentes, todos os empregados perderão 50% do valor do prêmio.
- b) 50% (cinquenta por cento) do valor do prêmio, ou seja, R\$50,00 (cinquenta reais), serão pagos utilizando o **critério individual**, nos termos das condições abaixo especificadas:
 - 1. A cada falta injustificada, o empregado perderá metade do prêmio;
 - 2. O empregado que não utilizar, no mínimo, duas ferramentas proativas (REC, Diálogos e etc) por mês, perderá 30% do prêmio;

3. O Check-List deverá ser feito antes do início das atividades com os equipamentos, devendo ser preenchido corretamente, de forma legível e sem rasuras. A cada Check-List não preenchido ou preenchido incorretamente, o funcionário perderá 20% do prêmio;
4. O uso do EPI é obrigatório dentro das dependências das Minas e da empresa. A cada ocorrência que for constatada a falta de qualquer um dos EPI's ou uso incorreto, o funcionário perderá 50% do prêmio;
5. Em caso de acidente que gere custos para empresa, o funcionário perderá 100% do prêmio. A classificação do acidente será realizada conforme o Procedimento para tratamento de Acidentes (PS 11), e serão aplicadas as penalidades descritas neste procedimento;
6. Para cada falta ou mesmo não assinatura no DSS (Diálogo de Segurança e saúde), o funcionário perderá 20% do prêmio;
7. Para cada dia de trabalho sem o uniforme completo dentro da área de trabalho, o funcionário perderá 10% do prêmio;
8. Deverão ser respeitados os limites de velocidade, de acordo com as sinalizações da Mina. A cada excesso de velocidade constatado, o funcionário perderá 30% do prêmio;
9. A cada vez que for constatada a permanência em marcha lenta, ou seja, manter o equipamento parado com motor em funcionamento, sem estar em operação (carga e descarga por exemplo), o que é proibido, o funcionário perderá 20% do prêmio;
10. Se bascular o caminhão, em qualquer situação, sem a orientação do manobreiro, o funcionário perderá 30% do prêmio;
11. Se mantiver praças de alimentação de moegas ou pilhas sem leiras de proteção, o funcionário perderá 20% do prêmio;
12. O funcionário, que descumprir qualquer tipo de procedimento ou regra da empresa ou de sua contratante, perderá 100% do prêmio;
13. O funcionário deve analisar os riscos das atividades e cumprir as medidas de prevenção e proteção adequadas, caso essa regra não seja observada ocorrerá perda de 20% do prêmio;
14. O funcionário que não fizer, testar e violar bloqueios de máquinas e equipamentos, perderá 20% do prêmio;
15. Se for constatada realização de atividades sem habilitação ou autorização, o funcionário perderá 30% do prêmio;
16. Se for constatada embriaguez ou uso de drogas durante o horário de trabalho o funcionário perderá 100% do prêmio;
17. A realização de trabalho em altura sem cinto de segurança apropriado acarretará a perda de 50% do prêmio;
18. Constatando-se a realização de atividades com ferramentas, máquinas e equipamentos improvisados, o funcionário perderá 50% do prêmio;
19. Constatando-se a utilização de aparelhos celulares durante a condução de equipamentos, ou em locais não permitidos, o empregado perderá 100% do valor do prêmio;
20. O beneficiário que, no mês, não cometer nenhuma das infrações acima relacionadas, receberá 100% (cem por cento) do prêmio individual, ou seja, R\$50,00 (cinquenta reais),

§2º - O prêmio de segurança será pago proporcionalmente aos dias trabalhados no mês.

§3º - A apuração das circunstâncias acima mencionadas será realizada do dia 21 do mês anterior ao dia 20 do mês atual e o pagamento do prêmio será efetuado na folha de pagamento do mês atual.

§4º - Os responsáveis pelo controle de cada critério de desempenho deverão entregar os registros realizados mensalmente, até o dia 24 de cada mês, para a equipe de Segurança do Trabalho que, por seu turno, deverá lançar todos os dados no Sistema Informatizado e encaminhar, até o dia 24 de cada mês, para o Departamento Pessoal – Recursos Humanos, que será responsável pelo pagamento do prêmio no valor a que cada beneficiário terá direito.



§5º - O prêmio será devido aos empregados cujo contrato de trabalho estiver vigente na integralidade do período apurado, ou seja, do dia 21 do mês anterior ao dia 20 do mês atual. Serão excluídos do pagamento do prêmio os empregados que forem no decorrer do mês apurado, demitidos com ou sem justa causa.

§6º - As importâncias, habituais, pagas a título de prêmios não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

§7º - Na totalidade do período em que o empregado estiver em licença remunerada, ou em processo de mobilização (aguardando em casa), o prêmio não será devido e, portanto, não será pago.

Cláusula 6ª – PRÊMIO CONSERVAÇÃO: A empresa pagará aos **motoristas de caminhão e operadores de máquina** um prêmio mensal, em razão de desempenho superior do funcionário ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades, especialmente pela conservação e correta utilização dos equipamentos, no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais), no período de vigência do presente Acordo Coletivo.

I – O Prêmio de cada beneficiário será realizado utilizando critérios pessoais conforme descritos abaixo:

- a) Limpeza e conservação do veículo/equipamento: quando essa regra for descumprida o beneficiário perderá 1/3 do valor total do prêmio;
- b) Avarias em Geral: quando forem constatadas avarias devido ao mau uso, imperícia ou negligência do condutor, o beneficiário perderá 100% do valor do prêmio;
- c) Corte de Pneu sem recuperação: quando forem constatados corte de pneu, mediante dolo ou culpa por negligência ou imprudência, do trabalhador, no período de apuração da gratificação, sem recuperação, o beneficiário perderá 100% do prêmio;
- d) Corte de Pneu com recuperação: quando forem constatados corte de pneu mediante dolo ou culpa por negligência ou imprudência, do trabalhador no período de apuração do prêmio, com recuperação, o beneficiário perderá 50%;
- e) Durante o gozo de férias, no mês de início do gozo o beneficiário não terá direito ao valor do prêmio;
- f) Em caso de afastamentos por doença, o empregado receberá do prêmio proporcional aos dias trabalhados no mês, sendo assim, os dias de atestados não serão considerados para pagamento do prêmio. sendo assim, os dias de atestados não serão considerados para pagamento do prêmio;
- d) A apuração das circunstâncias, acima mencionadas, será realizada do dia 21 do mês anterior ao dia 21 do mês atual e o pagamento do prêmio será efetuado na folha de pagamento do mês atual. Se apresentação do atestado médico for posterior ao dia 20, deve haver ressarcimento.
- g) Os responsáveis pelo controle de cada critério deverão entregar os registros realizados mensalmente, até o dia 23 de cada mês, para a equipe de Recursos Humanos que, será responsável pelo pagamento do prêmio no valor a que cada beneficiário terá direito.
- h) O prêmio será devido aos empregados cujo contrato de trabalho estiver vigente na integralidade do período apurado, ou seja, do dia 21 do mês anterior ao dia 20 do mês atual.
- i) Serão excluídos do pagamento do prêmio os empregados que forem no decorrer do mês apurado, demitidos com ou sem justa causa.

§1º - O prêmio será pago proporcionalmente aos dias trabalhados no mês.

§2º - O prêmio será devido aos empregados cujo contrato de trabalho estiver vigente na integralidade do período apurado, ou seja, do dia 21 do mês anterior ao dia 20 do mês atual. Serão excluídos do pagamento do prêmio os empregados que forem no decorrer do mês apurado, demitidos com ou sem justa causa. Se apresentação do atestado médico for posterior ao dia 20, deve haver ressarcimento.

§3º - As importâncias, habituais, pagas a título de prêmios não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

§5º - Na totalidade do período em que o empregado estiver em licença remunerada, ou em processo de mobilização (aguardando em casa), o prêmio não será devido e, portanto, não será pago.

§6º - A perda do prêmio assiduidade referente as alíneas c) e d) fica condicionado apuração do dolo ou culpa, mediante procedimento administrativo, garantindo o contraditório e ampla defesa.

§7º- A empregadora comunicara ao Sindicato o procedimento administrativo previsto no parágrafo §6º, com cópia da abertura e conclusão.

Cláusula 7ª – JORNADA DE TRABALHO: As jornadas de trabalho serão as seguintes:

- a) 6 horas diárias em turnos ininterruptos, em escalas de revezamento, e 36 (trinta e seis) horas semanais. É parte integrante desta cláusula o quadro de escalas de trabalho homologado pelas partes.
- b) 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Cláusula 8ª – JORNADAS DE TRABALHO ESPECIAIS: Fica facultado e permitido à empresa o estabelecimento das seguintes jornadas especiais para os empregados vinculados a este instrumento coletivo:

I - Turnos de trabalho, para as atividades ininterruptas em escalas de revezamento, com duração de 8 (oito) horas diárias.

II – Turnos de 12 (doze) horas trabalhadas por dia, por 36 (trinta e seis) horas de descanso.

§ 1º Fica facultado e permitido à empresa o estabelecimento da seguinte jornada especial para os empregados vinculados a este instrumento coletivo, que trabalharão em regime de compensação de jornada, previamente ajustado pela tabela de horários abaixo indicada:

- a) Horário administrativo;
- b) Turno ininterrupto de revezamento na escala 12 x 36;
- c) Turno (6x1) – (5x2) neste turno o colaborador trabalha uma semana no horário das 07:00 às 16:00 (01:00 hora de intervalo) de segunda a sábado, na próxima semana o colaborador trabalha de 16:00 as 01:00 (01:00hora de intervalo) de segunda a sexta, e assim sucessivamente.

§ 2º - O retorno à jornada normal de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais não implica em alteração salarial.

Cláusula 9ª – INTERVALO DE REFEIÇÃO: O horário de intervalo para refeição/lanche e descanso é de 15 (quinze) minutos para turnos ininterruptos de revezamento de 06 (seis) horas e 01 (uma) hora para turnos iguais ou superiores a 8 (oito) horas.

§ 1º- Os cartões de ponto devem ter o intervalo para refeição e descanso pré-assinalado, atendendo ao comando legal do art. 74, § 2º da CLT, não sendo obrigatória a efetiva marcação diária pelo empregado.

§ 2º- Fica desde já autorizada a realização do intervalo intrajornada de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas, conforme determinação do art.611-A paragrafo III.

§ 3º - Fica ajustada e autorizada a prorrogação da jornada desse empregado que gozar de 30 minutos de intervalo intrajornada, em 0:30 minutos diários, que serão pagos com adicional de 50% de hora extra.

Cláusula 10ª - COMPENSAÇÃO DE JORNADA / BANCO DE HORAS: O banco de horas na forma da Lei nº 9.601/98, terá regulamentação mínima adiante estipulada:

§ 1º - As partes estabelecem a jornada flexível de trabalho visando à formação do banco de horas, com compensação de horas extras, nos termos da escala de trabalho anexa e entregue a todos os empregados que trabalham em turno ininterrupto, de modo a permitir que a empresa ajuste o potencial da mão-de-obra à demanda do mercado consumidor.

§ 2º - Os empregados que possuem jornada de 8 horas, compensarão as horas extras nos termos acordados entre as partes.

§ 3º - As folgas geradas a maior pela escala de revezamento poderão ser compensadas com horas de treinamento a critério da empresa.

§ 4º - O sistema de flexibilização não prejudicará o direito dos empregados quanto aos intervalos intrajornada.

§ 5º - A remuneração efetiva dos empregados, durante a vigência desse Acordo Coletivo de Trabalho permanecerá sobre 44 (quarenta e quatro) ou 36 (trinta e seis horas) horas semanais, salvo faltas ou atrasos injustificados.

§ 6º - O critério de conversão face o trabalho prestado além da 44ª (quadragesima quarta) hora semanal será na proporção de uma hora de trabalho por uma hora de compensação.

§ 7º - Ocorrendo horas não trabalhadas do empregado, concedidas por liberalidade da empresa, estas serão compensadas, no banco de horas, na sua totalidade, desde que o empregador comunique 24 horas de antecedência.

§ 8º - As horas compensadas não terão reflexo no repouso semanal remunerado, nas férias, no aviso prévio, no décimo terceiro salário e nem em qualquer outra verba salarial.

§ 9º - Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, sem que tenha havido a total compensação das horas crédito do empregado, estas serão quitadas, em destaque, no termo de rescisão de contrato de trabalho.

§ 10º - O prazo para compensação das horas acumuladas será de 01 (hum) ano, a contar da primeira hora incluída no mesmo, sendo definida a data de compensação pela empresa.

§ 11º - Será emitido mensalmente pela empresa e entregue aos funcionários envolvidos no presente acordo, juntamente com o comprovante de pagamento mensal, EXTRATO INFORMATIVO, da quantidade de horas efetuadas no mês, inclusive as horas acumuladas.

Cláusula 11ª - HORAS EXTRAS: Fica acordado entre as partes que as duas primeiras horas extras realizadas de Segunda a sábado serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) de acréscimo da hora normal, as demais serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento). As horas extras realizadas aos domingos e feriados serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, ficando a empresa autorizada a realizá-las quando necessário.

§ 1º - Dez minutos antes e dez minutos após o horário efetivo de trabalho, registrados em cartões de ponto não serão considerados como tempo à disposição da empresa, para qualquer efeito de direito.

§ ÚNICO - Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de quinze minutos previsto no caput dessa cláusula, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras: práticas religiosas; descanso; lazer; estudo; alimentação; atividades de relacionamento social; higiene pessoal; troca de roupa ou uniforme, já que não existe a obrigatoriedade de realizar a troca na empresa

§ 2º - Excepcionalmente, dada às características climáticas e da obra, poderá ocorrer a prorrogação da jornada de trabalho, de Segunda a Sábado, além do limite de duas horas diárias, sendo desnecessária a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho.

§ 3º - Fica autorizada a prorrogação de jornada de trabalho em ambientes insalubres, sendo desnecessária a licença prévia das autoridade competentes do Ministério do Trabalho, nos termos do disposto no artigo 611-A, XIII da CLT. Contudo as horas extras laboradas em atividades insalubres deverão ser integralmente pagas, não podendo ser incluídas em Banco de Horas.

§ 4º - O período de apuração dos eventos de registros do ponto como horas extras, adicional noturno, faltas, atrasos e perda de Descanso Semanal Remunerado será do dia 21 do mês anterior ao dia 20 do mês atual.

Cláusula 12ª: : Fica desde já autorizada a utilização de registros alternativos para registro das marcações de ponto, conforme Portaria 373 do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego), de 25 de fevereiro de 2011, e a PORTARIA/MTP Nº 671, DE 8 DE NOVEMBRO DE 2021, sendo que a empresa poderá adotar o Registrador Eletrônico de Ponto (REP) nos modelos REP- C – Registro de ponto convencional; REP-A – Conjunto de equipamentos e programas de computador que tem sua utilização destinada ao registro da jornada de trabalho e REP-P – Sistema de registro eletrônico de ponto via programa, que inclui os coletores de marcações, o armazenamento de registro de ponto e o programa de tratamento de ponto, sendo permitida a pré-assinalação do período de repouso.

Fica, também, autorizada a utilização do registro mecânico, que deve espelhar a real jornada praticada pelo trabalhador, registrada por processo mecânico que consigne as marcações de ponto de forma impressa e indelével, em cartão individual, sendo permitida a pré-assinalação do período de repouso

Cláusula 13ª – FÉRIAS: O período de gozo das férias poderá ser dividido em até três períodos, desde que um deles não seja inferior a 14 (quatorze) dias corridos, e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

Cláusula 14ª - TRANSPORTE: A empresa coloca à disposição de seus empregados na Unidade Operacional, transporte gratuito de pontos de embarque determinados pelo cliente.

§ 1º - O tempo despendido pelo empregado, no deslocamento até o local de trabalho, não será computado em sua jornada de trabalho, pois o transporte é um benefício concedido pela empresa aos seus funcionários.

§ 2º - O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno não é computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador, nos termos do § 2º do art. 58 da CLT.

Cláusula 15ª - VALE TRANSPORTE: Os empregados não beneficiados pelo transporte gratuito fornecido pela empresa ou que tenham que se utilizar do transporte público regular, poderão se beneficiar do vale-transporte, desde que cumpram as exigências contidas no art. 9º do Decreto nº 92.180 de 19 de Dezembro de 1985.

§1º - A concessão do vale-transporte autorizará o empregador a descontar mensalmente do beneficiário, o valor equivalente a R\$ 1,00 de seu salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens.

§2º - O vale-transporte não tem natureza salarial, nem se incorpora à remuneração do beneficiário para quaisquer efeitos; não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço; não é considerado para efeito de pagamento da Gratificação de Natal e não constitui rendimento tributável do beneficiário.

§3º - No período em que o empregado estiver em licença remunerada, ou em processo de mobilização (aguardando em casa), o vale-transporte não será devido.

Cláusula 16ª - PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE: A empresa fará esforços no sentido de não ter postos de trabalhos insalubres ou perigosos, e não havendo possibilidade de neutralização do efeito dos agentes, por qualquer meio, pagará os adicionais estabelecidos em lei específica.

§único - No período em que o empregado estiver em licença remunerada, ou em processo de mobilização (aguardando em casa), eventuais adicionais de periculosidade ou insalubridade não serão devidos e,

portanto, não serão pagos.

Cláusula 17ª – ATESTADO MÉDICO: O empregado, nos casos de afastamento por doença, deverá comunicar o evento ao Supervisor responsável, imediatamente, entregando o atestado médico com o período do afastamento e a CID, relativa ao problema de saúde, no prazo máximo de 24 (vinte quatro) horas após o seu retorno ao trabalho, observando a regra prevista no parágrafo quarto desta cláusula.

§ 1º - A empresa possui serviço médico próprio, o qual terá a seu cargo o exame médico e o abono das faltas, sendo que, somente encaminhará o segurado à perícia médica da Previdência Social, quando a incapacidade ultrapassar 15 (quinze) dias, em respeito ao § 4º, do art. 60, da Lei 8.213, e, ainda, aos Enunciados do TST 15 e 282.

Cláusula 18ª – UNIFORME: O fornecimento do uniforme é gratuito, sendo exigido seu uso, e será devolvido por ocasião de rescisão contratual, bem como o equipamento de proteção individual.

Cláusula 19ª - SEGURO DE VIDA: A empresa disponibiliza, em favor dos seus empregados, inclusive os afastados, um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em Grupo, regularizado junto a SUSEP, observadas as seguintes coberturas mínimas:

- a) 20 vezes o salário do empregado com prêmio mínimo de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) e máximo de R\$ 240.000,00 (duzentos e quarenta mil reais) em **caso de morte;**
- b) 20 vezes o salário do empregado com prêmio mínimo de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) e máximo de R\$ 240.000,00 (duzentos e quarenta mil reais) em **caso de morte acidental;**
- c) 20 vezes o salário do empregado com prêmio mínimo de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) e máximo de R\$ 240.000,00 (duzentos e quarenta mil reais) em caso de **Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente – IPA**
- d) 20 vezes o salário do empregado com prêmio mínimo de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) e máximo de R\$ 240.000,00 (duzentos e quarenta mil reais) em caso de **Invalidez Funcional Permanente e Total por Doença - IFPD (Antecipação)**

§ 1º: Em caso de morte por acidente, as garantias de Morte / Morte Acidental - MA se acumulam.

§ 2º - Fica convencionado que o fornecimento do Seguro de Vida em Grupo não tem caráter salarial, portanto não integra a remuneração para qualquer fim.

Cláusula 20ª – PLANO DE SAÚDE: A empresa concede plano de saúde individual participativo **a todos os seus empregados e dependente legais**, sendo que cada empregado participará com o percentual de 12,84% (doze vírgula oitenta e quatro por cento), do valor total da mensalidade, que será descontado da sua folha de pagamento. O plano de saúde fornecido pela empresa não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, ou previdenciário, não se aplicando, outrossim, o princípio da habitualidade, como também não obriga a sua manutenção em períodos posteriores.

§ 1º- Ficará a cargo da empresa negociar junto ao fornecedor do plano de saúde os valores de reajustes da mensalidade e coparticipação, comunicando posteriormente aos funcionários.

Cláusula 21ª – AVISO PRÉVIO: O prazo correspondente ao aviso-prévio conta-se a partir do dia seguinte ao da comunicação, que deverá ser formalizada por escrito.

§ 1º - A projeção do aviso prévio pago pela empresa empregadora, nos termos da Lei nº 12.506 de 11.10.2011, ocorrerá após o empregado completar 1 ano de trabalho, quando, ao aviso prévio, serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.



§ 2º - O empregado, por outro lado, sempre cumprirá aviso prévio trabalhado de 30 dias, sem a projeção dos 03 dias a cada ano.

§ 3º - No aviso prévio solicitado pelo empregado, sem o cumprimento do mesmo, será descontada na rescisão o valor referente a 1 (um) mês de salário do empregado.

Cláusula 22ª – A rescisão do contrato de trabalho por acordo entre as partes, nos termos do art, 484-A, da CLT, poderá ser realizada tanto com aviso prévio trabalhado, como por aviso prévio indenizado, sendo que no aviso prévio trabalhado o empregado deverá trabalhar a metade do período, bem como, no aviso prévio indenizado, será indenizado pela metade do período.

Cláusula 23ª - DA AUTORIZAÇÃO COLETIVA EXPRESSA E PRÉVIA DA QUOTA NEGOCIAL: Os empregados da categoria representada pelo Sindicato METABASE Carajás, convocados para Assembleia Geral, realizada dia 10/11/2023 as 15:00hs, nos termos das disposições estatutárias da entidade sindical, por unanimidade, autorizam prévia e expressamente o pagamento de cota negocial aos trabalhadores ativos e que forem contratados durante a vigência deste acordo, beneficiados com a carteira de benefícios

§ 1º O empregado que se opuser, pessoalmente ou por carta registrada e com aviso de recebimento, ao Sindicato, com identificação e com assinatura legível, sua expressa oposição, no prazo de 20 dias, a partir da ciência dada em, assembleia geral, bem como fornecer à Empresa o comprovante de oposição entregue ao Sindicato.

§ 2º Os novos trabalhadores contratados beneficiados pela carteira de benefícios, durante a vigência do acordo, tomarão ciência da "quota negocial" no momento da contratação, podendo se opuser no prazo de 20 dias após assinatura do contrato de trabalho, nos mesmos termos do parágrafo anterior, item 23.2, ou seja, apresentando pessoalmente ou por carta registrada e com aviso de recebimento, ao Sindicato, com identificação e com assinatura legível, sua expressa oposição, bem como fornecer à Empresa o comprovante de oposição entregue ao Sindicato.

§ 3º O valor da cota negocial será equivalente meio-dia de trabalho do empregado.

§ 4º O empregado autoriza a empregadora descontar de sua remuneração o valor descrito no parágrafo terceiro.

§ 5º A Empregadora no prazo de 10 dias, a contar do desconto indicado no parágrafo terceiro, fará o repasse ao Sindicato METABASE Carajás.

Cláusula 24ª – ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL: O dirigente sindical, no exercício de suas funções, desejando manter contato com a empresa, terá garantido o atendimento, pelo representante por ela designado, sendo que o Sindicato comunicará previamente à empresa o assunto que motivar o seu comparecimento à mesma.

Cláusula 25ª - RELACIONAMENTO ENTRE PARTES: Sempre que uma das partes tiver que discutir assuntos relativos às cláusulas do presente instrumento será realizado uma reunião.

Parauapebas, 20 de outubro de 2023.

GUSTAVO DE PAULA SOUZA - DIRETOR - CIC: 890.821.336-87
SKAVA-MINAS MINERAÇÃO, CONSTRUÇÕES E TRANSPORTES LTDA

RAIMUNDO NONATO ALVES DE AMORIM,
O SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA EXTRAÇÃO DO FERRO E METAIS BÁSICOS DO
OURO E METAIS PRECIOSOS E DE MINERAIS NÃO METÁLICOS - METABASE CARAJÁS

Testemunhas: