

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2010/2011**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PA000471/2011  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 25/07/2011  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR029249/2011  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46222.006419/2011-22  
**DATA DO PROTOCOLO:** 08/07/2011

**Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/internet/mediador>.**

**TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)**

**Processo nº:** 46222.009865/2011-99 **e Registro nº:** PA000752/2011

SIND TRAB EXT FERRO MET BAS MARABA CURIONOP PARAUAPEBAS, CNPJ n. 05.322.557/0001-62, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RAIMUNDO NONATO ALVES DE AMORIM;

E

SALOBO METAIS S/A, CNPJ n. 33.931.478/0001-94, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr (a). PAULO HENRIQUE DE GODOY;

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

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de setembro de 2010 a 31 de outubro de 2011 e a data-base da categoria em 1º de novembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Categoria Profissional dos Trabalhadores na Indústria da Extração de Ferro e Metais Básicos do Plano da CNTI**, com abrangência territorial em **Marabá/PA**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO****PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Fica estabelecido o Piso Salarial de R\$ 930,00 (novecentos e trinta reais) no período de 01/09/2010 a 31/10/2010.

Apartir de 1 de novembro de 2010, o piso salarial passará a ter o valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais), e será considerado como base de cálculo para pagamento do adicional de insalubridade.

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE**

A Empresa reajustará, a partir de novembro de 2010, em 7% (sete por cento) os salários-base de seus empregados vigentes em 31 de outubro de 2010.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - DATA DE PAGAMENTO**

A Empresa efetuará o pagamento de seus empregados da seguinte forma:

a) No dia 15 (quinze) de cada mês, será efetuado o adiantamento quinzenal, observado todos os demais critérios regulamentares para o processamento do mesmo;

b) Até o primeiro dia útil do mês subsequente ao vencido, será efetuado o pagamento complementar do mês.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

### **13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA SEXTA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

Fica mantida a prática atual de adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário por ocasião das férias, conforme abaixo:

a) Nos mês de novembro de 2010 a empresa pagará a diferença entre o já adiantado e 50% (cinquenta por cento) do salário desse mês. Em dezembro de 2010, será paga a parcela final do décimo terceiro salário.

## **OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - ABONO**

A empresa pagará aos seus empregados com contrato de trabalho vigente em 31 de

outubro de 2010, por mera liberalidade, um Abono Salarial desvinculado do salário no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais).

O pagamento será feito em 01 de Novembro de 2010, devendo o acerto ser feito no primeiro pagamento mensal subsequente.

O Abono Salarial, excepcional e exclusivo pago na vigência do Acordo Coletivo não integra a remuneração para nenhum efeito e não constitui precedente para qualquer outra concessão de mesma natureza.

#### CLÁUSULA OITAVA - GRATIFICAÇÃO DE PERMANÊNCIA EM ÁREA REMOTA

A empresa considerando as condições diferenciadas de trabalho em áreas remotas e com vistas a estabelecer uma situação mais semelhante entre os empregados que trabalham nestas áreas e os demais, mantém a Gratificação de Permanência em Área Remota, equivalente a 2 (dois) salários durante a vigência deste acordo, conforme critérios abaixo estabelecidos:

Farão jus a este benefício os empregados da **empresa** contratados ou transferidos para trabalharem, em área remota como Parauapebas e que atenderem às seguintes condições:

- Para a primeira Gratificação que será paga na folha de pagamento de novembro/2010, será para todos empregados admitidos ou transferidos até 31 de maio de 2010 e que não estejam com o contrato de trabalho suspenso na data do pagamento.

- Para a segunda Gratificação que será paga na folha de pagamento de junho/2010, será para todos empregados admitidos ou transferidos até 31 de dezembro de 2010 e que não estejam com o contrato de trabalho suspenso na data do pagamento.

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

I – Empregado, em gozo de benefício auxílio doença acidentário;

II – Empregada em licença maternidade;

III – Empregado que retornar ao trabalho, no período de 31 de janeiro de 2010 a 31 de maio de 2010 (primeira gratificação), ou 01 de junho de 2010 até 31 de outubro de 2010 (segunda gratificação);

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

Não receberão também a referida Gratificação de Permanência em Área Remota:

- O empregado que for transferido para localidade diversa das mencionadas no item 7.2, não consideradas como área remota pela VALE;
- O empregado que estiver no exercício de cargo de gestão, assim qualificados os cargos de diretor, gerente geral, gerente, coordenador e supervisor.

Nos casos de transferência do empregado para localidade funcional não considerada como área remota, pedido de demissão ou demissão com ou sem justa causa, até a data do pagamento da referida gratificação, o empregado não fará jus a qualquer pagamento integral ou proporcional da mesma.

O empregado que vier transferido de uma outra área considerada remota, fará jus ao prêmio, nas mesmas condições estabelecidas no item 7.2, desde que o tempo total em áreas remotas seja superior a 6 meses.

Esta gratificação terá sua duração vinculada à vigência atribuída ao presente acordo coletivo de trabalho.

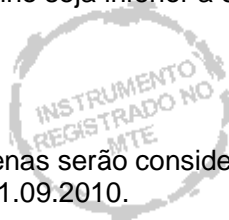
## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS**

O pagamento das horas extras será feito com os seguintes percentuais:

- a) 50% (cinquenta por cento), para as duas primeiras horas trabalhadas;
- b) 110% (cento e dez por cento), para as horas extras trabalhadas a partir da terceira;
- c) 120% (cento e vinte por cento) para as horas extras trabalhadas em dia de repouso semanal, feriado, ou dia que não seja de expediente normal do empregado (sábado, para o pessoal de horário administrativo, ou dia de folga, para o pessoal em rodízio);
- d) 120% (cento e vinte por cento) para as horas extras realizadas no sábado, domingo, em dia de repouso semanal, feriado ou dia de folga, pelos empregados no exercício do cargo de maquinista.

Caso seja solicitado o comparecimento do empregado em horário não contíguo com seu horário normal de trabalho, estando ele em sua residência, fica garantido o pagamento de 03 (três) horas extraordinárias, caso a duração do trabalho seja inferior a esse número, respeitando-se os percentuais definidos nesta cláusula.



Para os efeitos da presente cláusula apenas serão consideradas as horas trabalhadas além da duração normal do trabalho a partir de 01.09.2010.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO**

O empregado sujeito a horário noturno, assim considerado o que for prestado entre 22h00 (vinte e duas) horas de um dia e 5h00 (cinco) horas do dia seguinte, perceberá, sobre o valor da hora normal (valor horário do seu salário-base), para cada hora de serviço prestado no horário citado, um adicional de 60% (sessenta por cento) correspondente a:

- a) 20% (vinte por cento) pelo trabalho noturno a que se refere o artigo 73 da CLT;
  
- b) 40% (quarenta 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.

## **AUXÍLIO HABITAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - BENEFÍCIO MORADIA / AFASTADOS**

Aos empregados que residirem em Carajás, que tiverem seu contrato de trabalho suspenso ou interrompido, será mantido o benefício moradia por um período de até 12 (doze) meses após o início da suspensão ou interrupção, findo o qual o imóvel deverá ser desocupado e devolvido à **empresa**, obrigando-se a empresa a, cessada a interrupção ou suspensão do contrato de trabalho após este período, restabelecer o benefício ao empregado, caso este volte a prestar serviços regulares em Carajás.

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

A desmobilização a que se refere esta cláusula ficará sob a responsabilidade da empresa.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CARTÃO ALIMENTAÇÃO – CONVÊNIO

Nos meses de setembro/2010 a outubro/2010, a Empresa fornecerá 02 (dois) créditos mensais em cartão eletrônico, a título de Cartão Alimentação, no valor de R\$ 320,00 (trezentos e vinte reais).

Excepcionalmente, no mês de novembro/2010, o valor do crédito do cartão alimentação será de R\$ 700,00 (setecentos reais), a ser pago em 01 de Novembro de 2010.

Nos meses de dezembro/2010 a outubro/2011, a Empresa fornecerá 11 (onze) créditos mensais em cartão eletrônico, a título de Cartão Alimentação, no valor de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais).

O valor de créditos a ser percebido pelos empregados, durante a vigência deste Acordo, será proporcional ao número de meses trabalhados.

A participação do empregado fica limitada a 5% do custo do benefício.

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 6321/76.

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - REFEIÇÕES E LANCHES

**A SALOBO METAIS** fornecerá refeição subsidiada nos dias de efetivo trabalho, conforme tabela abaixo:

- Horário: 00hs00 – 09hs00 – Fornecimento de Ceia
- Horário: 08hs00 – 17hs00 – Fornecimento de Almoço
- Horário: 16hs00 – 01hs00 – Fornecimento de Jantar

40.2 - A **SALOBO METAIS** fornecerá um desjejum ao empregado que estiver trabalhando no horário de 08hs00 as 17hs00.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CARTÃO VALE REFEIÇÃO

A **empresa** fornecerá cartão vale refeição aos empregados abrangidos pelo referido Sindicato Metabase Carajás, que tiverem sua lotação funcional no Núcleo Urbano de Carajás ou Parauapebas, no valor de R\$ 15,00 (quinze reais) por dia de efetivo trabalho, a partir de 01 de junho de 2008.

A **empresa** 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.

Este cartão vale refeição terá sua duração vinculada à vigência atribuída ao presente acordo coletivo de trabalho.

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.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TRANSPORTE EMPREGADO / DEPENDENTE ESTUDANTE**

A **empresa** fornecerá passes 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.

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.

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

Decorrido o prazo estabelecido no acima, o empregado e/ou dependente poderá requerer novamente o benefício, desde que obedecidos os mesmos critérios dos parágrafos anteriores, conforme o caso.

São considerados dependentes os relacionados no sistema AMS.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TRANSPORTE FERROVIÁRIO**

A empresa disponibilizará a 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.

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

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

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

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

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.

- As passagens serão concedidas aos aposentados, pensionistas e seus dependentes, cadastrados na empresa, limitadas a 04 (quatro) unidades anuais na CLASSE EXECUTIVA.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TRANSPORTE GRATUITO**

A **SALOBO METAIS** 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 do Salobo, para irem aos locais de trabalho e deles retornarem.

47.2 – A **SALOBO METAIS** fornecerá transporte aos empregados em condições superiores às oferecidas pelo transporte público em geral, através de ônibus confortáveis e seguros (padrão intermunicipal) equipados com poltronas reclináveis, cintos de segurança, dentre outros.

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



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

47.3 – Além do benefício apontado no item anterior, a **SALOBO METAIS** 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.

47.4 – Visando prevenir e superar todo e qualquer eventual litígio relativo ao tempo de transporte entre Parauapebas 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 **SALOBO METAIS S/A** pagará a seus empregados, 02 (duas) horas por dia de trabalho, referentes ao trecho do transporte citado neste parágrafo, como hora normal acrescidas de 50% a título de transação de horas *in itinere* e que corresponde ao tempo gasto no deslocamento (ida e volta) no trecho que compreende entre **Rodoviária do Núcleo Urbano de Carajás / Central de transportes da Mina da Salobo / Rodoviária do Núcleo Urbano de Carajás**, sendo que, tal pagamento feito a título de transação, não representa reconhecimento de procedência de horas *in itinere*, no trecho total ou parcial, razão pela qual não integra a jornada de trabalho dos empregados.

47.4.1. Os pagamento previstos no item anterior será exclusivamente aos seus empregados abrangidos por este acordo, exceto aqueles que não estejam sujeitos ao controle de jornada, notadamente, supervisores, demais ocupantes de quadro técnico de formação superior, gerentes e diretores, desde que residam em Parauapebas e se desloquem para as minas de cobre da Salobo Metais ou que residam nos alojamentos e se desloquem para as minas de cobre da salobo metais, não havendo cumulação de pagamentos



47.4.3. Para efeitos de cálculo serão consideradas as seguintes premissas:

- a) Para apuração do valor mensal será adotada a média mensal de 22 dias de deslocamento dentro de um mês;
- b) Para cálculo do número de meses o período de vigência do contrato igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será considerado como um 01 (um) mês integral e os períodos de 14 dias (ou menos) não serão computados.

47.5 – 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 49.4

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DESMOBILIZAÇÃO DE EMPREGADOS E SEUS DEPENDENTES**

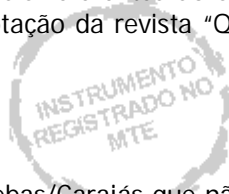
Na desmobilização do empregado residente em Carajás ou Parauapebas, que tenha sido contratado fora da região, a **empresa** providenciará o transporte da mudança e fornecerá passagem para o empregado demitido ou transferido e seus dependentes, que residam com o mesmo.

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

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.

A **empresa** 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.

A **empresa** 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.



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

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

A **empresa** viabilizará o transporte da mudança do empregado solteiro, em caso de desmobilização, desde que o mesmo tenha sido admitido fora de Parauapebas/Carajás.

Os dependentes de empregados falecidos, que residirem em 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 **empresa** viabilizará o transporte da mudança destes dependentes, desde que o empregado falecido tenha sido admitido fora de Parauapebas/Carajás.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PASSAGEM DE FÉRIAS**

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

§ 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.

A **empresa** 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 primeiro parágrafo, 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*.

§ Único: Considera-se base familiar do empregado o local da sua residência ou domicílio quando de sua contratação, tendo por limite o disposto nos critérios estabelecidos abaixo.

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

§ 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.

A concessão de passagens, seguirá os critérios abaixo especificados:

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

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

§ 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.

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

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

A **empresa** 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 18.4.

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

Aos estudantes universitários e de escolas técnicas (§ Único, do primeiro parágrafo), 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.

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

§ 1º: Na hipótese do marido/companheiro e esposa/companheira serem empregados da **empresa** o disposto no presente se aplica aos mesmos e a seus dependentes uma única vez, não havendo dupla concessão de benefício.

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 empresa, inclusive a dispensa por justa causa.

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

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

## AUXÍLIO EDUCAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - REEMBOLSO EDUCACIONAL

11.1A empresa reembolsará os seus empregados com as despesas incorridas por estes em cursos de ensino fundamental, ensino médio e ensino superior em curso de graduação (a partir da autorização de funcionamento pelo Ministério de Educação), nos termos da Instrução INS-0036;

11.2 O benefício previsto nesta cláusula está limitado a uma repetência do empregado;

11.3 Através deste instrumento, a empresa mantém o reembolso dos cursos de nível médio em 90% (noventa por cento).

11.4 Exclusivamente para os empregados com salário-base de até R\$1.514,70 (um mil, quinhentos e quatorze reais e setenta centavos), a empresa mantém o reembolso dos cursos graduação em nível superior em 75%(setenta e cinco por cento).

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - REEMBOLSO DE CURSO SUPLETIVO

A empresa reembolsará as despesas incorridas por seus empregados em matrícula e mensalidades de cursos supletivos relacionados ao ensino fundamental e médio, mediante a devida comprovação, limitando-se o reembolso a ocorrência de uma repetência

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - EDUCAÇÃO / MENSALIDADE

Aos empregados residentes em Carajás, a **VALE** praticará o reembolso das mensalidades escolares para seus dependentes, conforme tabela abaixo:

#### Tabela de Participação do empregado nas mensalidades escolares

CURSOS	Faixas Salariais (Salário Base)		
	De R\$ 1.631 a		A partir de

	Até R\$ 1.630	R\$ 2.816	Acima de R\$ 2.717	Gerentes Gerais
MATERNAL I e II (2 e 3 anos)	Mensalidade Integral	Mensalidade Integral	Mensalidade Integral	Mensalidade Integral
JARDIM I e II (4 e 5 anos)	20% da mensalidade	25% da mensalidade	30% da mensalidade	35% da mensalidade
JARDIM III (6 anos)	Gratuito	Gratuito	Gratuito	Gratuito
ENSINO FUNDAMENTAL	Gratuito	Gratuito	Gratuito	Gratuito
ENSINO MÉDIO	20% da mensalidade	25% da mensalidade	30% da mensalidade	35% da mensalidade



### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA MÉDICA SUPLETIVA

#### 13.2 Regime de Livre Escolha

##### 13.1.1 Despesas com tratamento psicológico e psicoterápico

A empresa reembolsará 40% (quarenta por cento) das despesas com esse tipo de tratamento observados os limites máximos semestrais de:

- a) R\$ 1.007,51 (um mil e sete reais e cinquenta e um centavos), no tratamento clínico, por beneficiário;
- b) R\$ 2.015,02 (dois mil e quinze reais e dois centavos), no tratamento em regime de internação, por beneficiário.

##### 13.1.2 Despesas com aquisição de lentes corretivas

A empresa reembolsará 50% (cinquenta por cento) das despesas com aquisição de lentes corretivas, observado o limite máximo de R\$ 215,24 (duzentos e quinze reais e vinte e quatro centavos) por ano por beneficiário da AMS e nos termos da respectiva

Instrução Interna.

### **13.1.3 Despesas com armação de óculos**

A empresa reembolsará 50% (cinquenta por cento) das despesas com aquisição de armação de óculos, observado o limite máximo de R\$ 215,24 (duzentos e quinze reais e vinte e quatro centavos) por ano por beneficiário da AMS e nos termos da respectiva Instrução Interna.



### **13.1.4 Despesas com material descartável para usuários de tratamento de diabetes**

A empresa reembolsará, para os portadores de diabetes, 50% (cinquenta por cento) das despesas com aquisição de material descartável utilizado no aparelho medidor de glicemia (seringa, agulha, kit para medição, etc.), observado o limite máximo de reembolso de R\$ 127,08 (cento e vinte e sete reais e oito centavos) por mês por beneficiário da AMS.

### **13.1.5 Despesas com vacinas**

A empresa reembolsará 40% (quarenta por cento) das despesas com vacinas utilizadas para prevenção de doenças infecto-contagiosas, devidamente registradas no Ministério da Saúde, limitado o reembolso ao valor específico de R\$ 184,32 (cento e oitenta e quatro reais e trinta e dois centavos), por vacina, por beneficiário da AMS.

### **13.1.6 Reembolso de despesas médicas**

a. Na hipótese de grande risco, o percentual de participação da empresa será mantido em 70% (setenta por cento); e

b) Na hipótese de tratamento odontológico, o percentual será mantido em 50%

(cinquenta por cento), limitado o reembolso aos valores de tabela específica elaborada pela empresa, que tem como referência a tabela da Associação Brasileira de Odontologia.

b.1) A empresa renovará a extensão do implante dentário para quaisquer dentes da arcada dentária, mantidas as condições do **item b**.



### **13.1.7 Tratamento Fonoaudiológico**

A empresa reembolsará 40% (quarenta por cento) das despesas com tratamento fonoaudiológico, observado o limite máximo semestral de R\$ 564,43 (quinhentos e sessenta e quatro reais e quarenta e três centavos), por beneficiário da AMS.

### **13.1.8 Dependente Portador de Necessidades Especiais**

13.1.8.1 A empresa adotará o reembolso no percentual de 90% (noventa por cento) das despesas com tratamento de dependente portador de necessidades especiais relacionadas na Instrução INS-0027

13.1.8.2 As necessidades especiais de que trata esta cláusula e definidas na Instrução acima citada, deverão ser comprovadas por meio de laudos emitidos por instituições médicas.

13.1.8.3 O reembolso é limitado ao valor equivalente a R\$ 1.210,15 (um mil, duzentos e dez reais e quinze centavos) por mês, por dependente.

### **13.1.9 Terapia Ocupacional**

Serão reembolsadas as despesas com tratamentos de terapia ocupacional nos casos de recuperação após acidente e para dependentes portadores de necessidades especiais, desde que tais tratamentos sejam justificados por profissional credenciado



pela AMS e aprovados pela empresa.

### 13.1.10 Mamografia Digital



Será reembolsada a despesa com mamografia digital, desde que tal exame seja justificado por profissional credenciado pela AMS e aprovado pela empresa.

## 13.2 Regime de Credenciamento

### Despesas de Grande Risco.

Nas despesas de grande risco (internação) o percentual de participação da empresa, no regime de credenciamento, será de 99% (noventa e nove por cento), sendo que a participação do empregado por evento (internação) será limitada a 3 (três) vezes o salário-base mensal.

#### 13.2.2 Despesas de Pequeno Risco

Nas despesas de pequeno risco o percentual de participação da empresa, no regime de credenciamento, será de 65% (sessenta e cinco por cento).

#### 13.2.3 Credenciamento de clínicas fisioterápicas

13. 2.3.1 Será mantido o credenciamento de clínicas para realização de tratamento fisioterápico, observados os critérios hoje praticados, e com a participação da empresa em 65% (sessenta e cinco por cento) das despesas efetuadas;

13.2..3.2A empresa providenciará atendimento domiciliar, na necessidade de tratamento fisioterápico, aos beneficiários da AMS que comprovarem incapacidade de locomoção, mediante laudo a ser aprovado por perito médico contratado pela empresa.



### 13.2.4 Atendimento Odontológico



A empresa participará nesse tipo de tratamento em 65% (sessenta e cinco por cento), no regime de credenciamento.

13.2.4.1 A empresa manterá o credenciamento de dentistas com especialidade em implante dentário.

### 13.2.5 Transplante de Órgãos

A empresa, no regime de credenciamento, custeará em 99% (noventa e nove por cento) as despesas hospitalares incorridas pelo doador externo (não empregado ou não dependente do mesmo), por ocasião da doação de órgão a empregado ou a seu dependente.

O custeio previsto nesta cláusula abrange, exclusivamente, os serviços de:

- a) exames preliminares;
- b) diárias e taxas hospitalares, materiais e medicamentos em regime de internação;
- c) honorários de cirurgião, anestesista, auxiliares e instrumentador(a).

A participação financeira da empresa cessará quando da alta hospitalar do doador externo.

### 13.2.6 Tratamentos / Diagnósticos Especializados

13.2.6.1 As despesas relativas a procedimentos de litotripsia extracorpórea e ultra-sônica (tratamento de cálculo renal), tomografia computadorizada, hemodinâmica, ressonância magnética, quando realizadas em regime de credenciamento, terão a participação da empresa estabelecida em 85% (oitenta e cinco por cento), exceto quando realizadas em

regime de internação hospitalar, situação em que a participação da empresa nas despesas será de 99% (noventa e nove por cento).

13.2.6.2 Nas despesas relativas a procedimentos de quimioterapia e radioterapia, no tratamento de câncer, e hemodiálise, todas no regime de credenciamento, a participação da empresa será de 99% (noventa e nove por cento).

### **13.2.7 Tratamento Fonoaudiológico**

13.2.7.1 A empresa renovará o tratamento fonoaudiológico, no regime de credenciamento, observados os seguintes percentuais em relação à participação da Companhia nas despesas efetuadas:

a) regime ambulatorial: 65% (sessenta e cinco por cento);

b) regime de internação: 99% (noventa e nove por cento).

### **13.2.8 Despesas com tratamento psiquiátrico**

A empresa manterá o credenciamento de médicos e instituições especializadas em tratamentos psiquiátricos, clínicos ou ambulatoriais.

### **13.2.9 Despesas com tratamento psicológico / psiquiátrico**

A empresa credenciará psicólogos observados os seguintes limites máximos semestrais de participação:

a) R\$ 1.007,51 (um mil e sete reais e cinquenta e um centavos), no tratamento clínico, por beneficiário;



b) R\$ 2.015,02 (dois mil e quinze reais e dois centavos), no tratamento em regime de internação, por beneficiário.

### **13.2.10 Despesas em localidades sem profissionais e/ou estabelecimentos credenciados**

Nas localidades onde não existirem profissionais ou estabelecimentos credenciados nas especialidades das quais o empregado necessitar, será reembolsado o valor que for maior entre:

a) O percentual previsto para o regime de livre escolha no ACT ou;

b) O percentual previsto para o regime de credenciamento calculado sobre os valores praticados na tabela do credenciamento, ou seja, o valor que a empresa pagaria caso existisse o credenciamento.

### **13.3 Tratamento de Saúde/Cônjuge**

A empresa considerará o cônjuge e, nos termos de seu regulamento, o (a) companheiro (a), inclusive do mesmo sexo, como dependente do empregado para efeitos de assistência médica supletiva, independentemente da data de admissão do mesmo na empresa e da renda percebida.



### **13.4 Medicamentos Genéricos**

A empresa cobrirá despesas com os medicamentos abrangidos pela Instrução INS-0027 e também seus respectivos genéricos.

### **13.5 Medicamentos Especiais**

A empresa tentará adquirir, diretamente de laboratórios, medicamentos não comercializados em farmácias, inclusive aqueles utilizados no tratamento da AIDS. A participação da empresa nessa despesa será de 60% (sessenta por cento).

### **13.6 AIDS**

13.6.1 A empresa assumirá integralmente os custos do exame de detecção do vírus da AIDS, quando solicitado pelo empregado ao médico da empresa e realizado na rede de laboratórios indicados pela empresa.

13.6.2 A empresa manterá a realização de campanhas preventivas contra a AIDS.

### **13.7 Medicamentos para Acidentados do Trabalho e Portadores de Doenças Profissionais**

A empresa dará continuidade às práticas de fornecimento de medicamentos para acidentados do trabalho e portadores de doenças profissionais, a critério de seu corpo médico.

### **13.8 Assistência Médica Supletiva / Desconto do Débito**

A empresa, durante a vigência do presente acordo, observará como limite mensal para o desconto de débitos decorrentes da utilização da AMS, o equivalente a 10% (dez por cento) do salário-base do empregado.

### **13.9 Assistência Médica Supletiva – Anistia dos Débitos Pós Óbito**

A empresa se compromete a anistiar os débitos de AMS pendentes do empregado que vier a falecer.

### **13.10 Assistência Médica Supletiva / Livre Escolha**

Os empregados admitidos a partir de 01.07.88 farão jus ao regime de livre escolha, nos mesmos moldes e limites utilizados para os demais empregados da empresa.

### **13.11 Operação Correção de Miopia / Astigmatismo**

Condicionadas à indicação médica e à aprovação de médico indicado pela empresa, ficam autorizadas as cirurgias oftalmológicas refrativas (miopia e astigmatismo), sem limite mínimo de grau de deficiência visual, observados os limites do regime de credenciamento ou livre escolha, conforme o caso.

### **13.12 Manutenção de AMS – Acidente do Trabalho**

Na eventualidade de acidente do trabalho fatal, a empresa garantirá o benefício da AMS aos dependentes do empregado falecido.

13.12.1 Serão observados as mesmas condições e limites do benefício aplicáveis aos empregados ativos.



### **13.13 Aposentados por Invalidez**

Durante a vigência deste acordo coletivo, a empresa garantirá o benefício da Assistência Médica Supletiva àqueles empregados que no curso do contrato de trabalho obtiveram, ou venham a obter aposentadoria por invalidez, concedida pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.

a) O benefício será assegurado pelo período de até 5 (cinco) anos, considerando a hipótese de renovação desta cláusula em acordos coletivos posteriores;

b) Serão observados as mesmas condições e limites do benefício aplicáveis aos empregados ativos;

c) Para os aposentados participantes da VALIA, durante a vigência do presente acordo, a empresa observará como limite mensal de desconto dos débitos decorrentes da utilização da AMS o equivalente a 20% (vinte por cento) do benefício pago pela VALIA.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TRATAMENTO DE SAÚDE**

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

Considerando que o Hospital Yutaka Takeda é uma referência médica para toda a região, a **empresa** garantirá aos empregados a utilização do hospital como entidade credenciada para todos os efeitos pertinentes a AMS.

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

A **empresa** credenciará as Clínicas e Hospitais em Parauapebas e Curionópolis, no seu regime de AMS, desde que atendam aos requisitos estabelecidos pelo sistema.

A **empresa** manterá o credenciamento do perito odontológico em Parauapebas e Curionópolis, desde que atenda os requisitos estabelecidos pelo sistema AMS.

A **empresa** manterá atendimentos médicos especializados no Hospital Yutaka Takeda, ainda que periódicos, em alergia, dermatologia e otorrinolaringologia, pela sua excelência médica e reconhecimento nacional.

A **empresa** 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.

Ficam ratificados por este instrumento que não haverá atendimento gratuito no Hospital Yutaka Takeda, conforme estabelecido no Acordo Coletivo 2008/2009 (itens 5.8 e 5.9), já tendo sido paga a indenização de R\$ 1.000,00 aos empregados que detinham o benefício de atendimento gratuito, que passaram a ser atendidos de acordo com as regras do plano de saúde AMS, não tendo mais o empregado o que reivindicar sobre este benefício, a que título for, considerando quitada a obrigação com a indenização paga;

## **AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ADIANTAMENTO DE AUXÍLIO-DOENÇA**

Condicionalo à emissão de parecer de médico da empresa, evidenciando potencial recebimento do benefício previdenciário "auxílio-doença", a empresa, através da VALIA, providenciará o adiantamento dos respectivos valores a partir da folha de pagamento do mês da emissão do citado parecer, observado o período de fechamento da referida folha.

Quando do recebimento do primeiro pagamento do benefício pelo INSS, o empregado deverá quitar os valores adiantados pela VALIA.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AUXÍLIO FUNERAL**

Fica mantido o pagamento do auxílio-funeral em caso de falecimento do empregado ou do seu dependente inscrito na empresa para efeitos de Assistência Médica Supletiva, nos termos da Instrução INS-0035/08, considerando um valor único do benefício de R\$ 2.450,08 (dois mil quatrocentos e cinquenta reais e oito centavos), por empregado / dependente.

## **AUXÍLIO MATERNIDADE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ALEITAMENTO MATERNO**

Para amamentar o próprio filho até que ele complete 6 (seis) meses de idade, a empregada poderá optar por:

- a) Dois intervalos diários de 30 (trinta) minutos;
- b) Uma hora antes do início da jornada de trabalho;
- c) Uma hora de acréscimo no intervalo para refeição;
- d) Uma hora antes do término da jornada de trabalho.



Quando a saúde do filho exigir, o período de 6 (seis) meses poderá ser prorrogado mediante avaliação de profissional credenciado pela AMS.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CRECHE / MATERNAL**

A empresa concederá à sua empregada, observada a Instrução INS-0034, o reembolso creche/maternal, nas seguintes condições:

- a) 100% (cem por cento) de reembolso, no caso de atendimento a filho, até o 36º mês de vida;
- b) 60% (sessenta por cento) de reembolso, no caso de atendimento a filho, do 37º ao 72º mês de vida, limitado a R\$ 245,98 (duzentos e quarenta e cinco reais e noventa e oito centavos).

O reembolso creche/maternal continuará sendo estendido, nas mesmas condições, ao empregado divorciado, separado ou pai-solteiro que tenha guarda dos filhos por decisão judicial, bem como ao empregado viúvo.

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SEGURO DE VIDA**

O valor das contribuições relativas ao prêmio de seguro de vida será pago integralmente pela empresa e não constituirá verba salarial, nos termos do § 9º, inciso XXV, do art. 214 do Decreto 3.048/99.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LICENÇA A MAE DE FILHO ADOTIVO**

**28.1. Nos termos da Lei 10.421, de 15 de abril de 2002, a empresa concederá uma licença maternidade à sua empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança até 08 (oito) anos, nos prazos e condições abaixo:**

- a) Criança até 01 (um) ano de idade: 120 (cento e vinte) dias;
- b) Criança a partir de 01 (um) e até 04 (quatro) anos de idade: 60 (sessenta) dias;

c) Criança a partir de 04 (quatro) e até 08 (oito) anos de idade: 30 (trinta) dias.

**28.2. A licença maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PASSAGEM NO FALECIMENTO DE FAMILIAR**

A **empresa** fornecerá, gratuitamente, passagens aéreas, de ida e volta, em território nacional, ao empregado, seu cônjuge e aos filhos com idade de até 07 (sete) anos, inclusive, desde que residam com o empregado em Carajás, Parauapebas ou Curionópolis, para comparecerem ao sepultamento de seu genitor (a), sogro(a), filho(a), irmã(o), cunhado(a), não residentes nestas cidades.

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

Não estando os beneficiários em sua residência em Carajás, Parauapebas ou Curionópolis, 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.

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 **empresa**.

Nos dias em que não houver vôos ou vagas nos mesmos, a **empresa** fornecerá transporte para apanhar o empregado e seus dependentes de até 07 (sete) anos, para levar até o aeroporto mais próximo onde houver vôo ou vaga, ou para levar até o local do sepultamento quando este for mais rápido do que o transporte aéreo regular.

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.

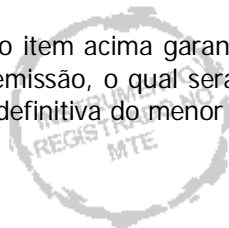
### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - MENOR EM PROCESSO DE ADOÇÃO OU POSSE E GUARDA**

Os menores em processo de adoção ou de guarda judicial, serão atendidos no Hospital Yutaka Takeda, nas mesmas condições dispensadas aos filhos regularmente registrados, desde que o empregado adotante comprove a regular distribuição do pedido perante a justiça competente (protocolo).

Parágrafo único: para os empregados residentes em Carajás, os menores nesta condição poderão também estudar no Colégio de Carajás.

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.

O Protocolo de Guarda Provisória citada no item acima 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.



## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES**

### **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DEMISSÃO DE EMPREGADOS**

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

A **VALE** garantirá aos empregados demitidos, que residam em repúblicas em Carajás, moradia até no máximo a próxima data de saída de transporte interestadual disponível em Carajás / Parauapebas, após o pagamento da rescisão de contrato.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - UNIFORMES**

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.

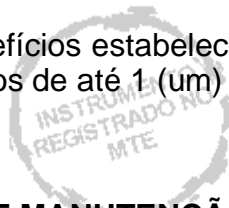
A reposição destes uniformes será gerencialmente tratada conforme a necessidade da área, limitada ao quantitativo de 06 (seis) uniformes por ano para os empregados das áreas operacionais e 03 (três) uniformes por ano para os empregados das áreas administrativas.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES**

## **POLÍTICA PARA DEPENDENTES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - BENEFÍCIOS/DEPENDENTES SEM ECONOMIA PRÓPRIA**

Para efeito de concessão dos benefícios estabelecidos pela empresa, a expressão “sem economia própria” equivale a ganhos de até 1 (um) salário mínimo.



## **POLÍTICAS DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO**

#### **Da empregada gestante**

A empresa garantirá à empregada gestante o emprego ou o salário pelo período de 120 (cento e vinte) dias após o término da licença-maternidade, exceto em caso de justa causa ou término de contrato a prazo.

#### **Do empregado pai**

A empresa garantirá ao empregado que vier a ser pai, o emprego ou o salário por 60 (sessenta dias), contados a partir do nascimento do filho, exceto em casos de justa causa ou término de contrato a prazo.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PARTICIPAÇÃO EM PROVAS**

A empresa analisará todos os pedidos de mudança na escala, para que os empregados que trabalham em regime de revezamento, participem de provas em cursos regulares ou exames de vestibular, desde que solicitado com no mínimo 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

O empregado será liberado de suas atividades nos dias em que estiver, comprovadamente, realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior, cabendo-lhe, porém, comunicar a empresa com antecedência de 7 (sete) dias corridos do início dos dias de exame.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO**

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.

Fica também assegurada a redução da jornada de trabalho de 44 para 41,6 horas semanais para os trabalhadores dos demais regimes de trabalho, sendo que quando da remuneração de eventual serviço extraordinário, considerará o divisor de 220 horas/mês para o cálculo do salário hora.

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

- Jornada diária de no máximo 08 horas;
- Jornada semanal média de 41,6 horas;
- Em virtude do art. 7º, Inciso XIII, da Constituição Federal, estabelecer uma jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, as partes decidem que as horas compreendidas entre 41,6 a 44 hora semanal, poderão ser assim utilizadas:
- Para o tempo despendido no deslocamento entre o local de registro de frequência e o posto de trabalho e vice-versa; e
- Para participação do empregado em treinamentos diversos, diálogos diários de segurança, reuniões de gestão participativa, CCQ's, CIPA, SSO e demais programas da empresa, sendo neste caso, as horas pagas como horas normais, sem acréscimos e devendo ser utilizadas na seqüência de jornada do empregado, podendo ser acumuladas num período mensal, a critério da VALE.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - COMPENSAÇÃO DOS DIAS ÚTEIS/FERIADOS**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA**

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

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

- A empresa ou o empregado poderá optar pela compensação de todas as horas extras eventualmente realizadas pelo empregado, com a redução da jornada em outros dias, até o encerramento do período de apuração de frequência subsequente ao mês em que as horas se realizarem, ou seja, entre os dias 11 (onze) de um mês e 10 (dez) do mês seguinte.

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

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

## **TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - TURNO DE REVEZAMENTO / 6 HORAS**

A empresa se compromete a manter a prática de pagar em dobro ou compensar com folga a jornada trabalhada em feriado para aqueles empregados sujeitos ao regime de turnos ininterruptos de revezamento em escala de 6 (seis) horas diárias de trabalho.

A carga horária a ser considerada para todos os efeitos legais será de 36 (trinta e seis) horas semanais, mesmo que a escala eventualmente adotada pela empresa tenha duração semanal inferior.

Fica facultado à empresa, neste caso, exigir do empregado o cumprimento das horas que completem o período de 36 (trinta e seis) horas, computando-se:

a) O tempo despendido no deslocamento entre o local de registro de frequência e o posto de trabalho, vice-versa; e

b) O tempo despendido em treinamentos ou reuniões eventuais.

c) Na hipótese de se utilizar a compensação prevista no **item b** desta cláusula, fica fixado a limitação de um máximo de duas horas por mês e mesmo assim estas horas serão pagas aos empregados como horas normais, isso é, sem acréscimo.

Ao cômputo ora estabelecido fica admitida a compensação intersemanal no prazo máximo de 30 dias;

Os treinamentos e reuniões eventuais não poderão ser programados em escalas antecipadas de trabalho e somente ocorrerão quando necessário.

O empregado que, por estrita necessidade momentânea do serviço, não puder usufruir o seu descanso legal (art. 71, § 1º da CLT), sem ter o tempo do intervalo gozado ou compensado na duração normal da jornada, receberá o correspondente tempo do intervalo consumido em serviço, acrescido do adicional de horas extras.

As regras definidas nesta Cláusula têm aplicação genérica, não obrigam as partes à adoção do sistema de turnos ininterruptos de revezamento de 06 (seis) horas, mas deverão ser obrigatoriamente respeitadas pela VALE nas unidades ou setores enquanto esta alternativa for efetivamente adotada.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO**

51.1. A **SALOBO METAIS S/A** adotará o regime de turno ininterrupto de revezamento conforme discriminado a seguir:

00hs00 / 09hs00 - Intervalo para Ceia de 01 hora

08hs00 / 17hs00 - Intervalo para Almoço 01 hora

16hs00 / 21hs00 - Intervalo para Jantar 01 hora

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** *Turno ininterrupto com revezamento e com uma compensação pecuniária, não incorporável aos salários, no percentual de 27% (vinte e sete por cento) sobre o salário do empregado, a partir do dia em que estiver enquadrado neste regime.*



**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As jornadas das turmas de trabalho serão de 08 (oito) horas.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** 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 intra-jornada), 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.

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

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A referida compensação não repercutirá na base de cálculo das vantagens previstas em normas regulamentares da **SALOBO METAIS S/A** 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**.

51.3 - Com a implantação do regime previsto nas cláusulas anteriores, a **SALOBO METAIS**, quando da remuneração de eventual serviço extraordinário, considerará o divisor de 220 horas/mês para o cálculo do salário hora.

51.4 - As partes, de comum acordo, decidem que as escalas discriminadas no item 51.1 obedecerão aos seguintes critérios:

- Jornada diária de no máximo 08 horas;
- Jornada semanal média de 38,5 horas;
- Em virtude do art. 7º, Inciso XIII, da Constituição Federal, estabelecer uma jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, as partes decidem que as horas compreendidas entre 38,5 a 44 horas semanais, poderão ser assim utilizadas:

- Para o tempo despendido no deslocamento entre o local de registro de freqüência e o posto de trabalho e vice-versa; e

- Para participação do empregado em treinamentos diversos, diálogos diários de segurança, reuniões de gestão participativa, CCQ's, CIPA, SSO e demais programas da empresa, sendo neste caso, as horas pagas como horas normais, sem acréscimos e devendo ser utilizadas na seqüência de jornada do empregado, podendo ser acumuladas num período mensal, a critério da **SALOBO METAIS S/A**.

51.5 - 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.



## FÉRIAS E LICENÇAS

### LICENÇA MATERNIDADE

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - TRANSFERENCIA PROVISORIA DA GESTANTE

Com base no artigo 392, § 4º, da CLT, à empregada gestante é assegurado o direito de transferência provisória de setor ou função, quando as condições de saúde exigir, desde que haja prévia comprovação desta necessidade através de laudo médico emitido ou aprovado pelo médico do trabalho da empresa.

### OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS

No prazo de 30 (trinta) dias antes do início das férias, fica facultado aos empregados a solicitação do empréstimo de férias a ser creditado por ocasião da regularização das férias, nos moldes abaixo:

a) Para os empregados que recebem salário-base mensal de até R\$ 3.494,23 (três mil quatrocentos e noventa e quatro reais e vinte três centavos), o empréstimo será de 40% (quarenta por cento) do salário-base;

b) Para os empregados que recebem salário-base mensal superior R\$ 3.494,23 (três mil quatrocentos e noventa e quatro reais e vinte três centavos), o empréstimo será de 20% (vinte por cento) do salário-base.



O empréstimo de férias deverá ser pago em uma única parcela, através de débito no contracheque no prazo de até 9 (nove) meses após o retorno de férias, ou em 9 (nove) parcelas mensais iguais, a partir deste mesmo evento.

Desde que observado o prazo limite estipulado no item anterior, a data de pagamento poderá ser definida pelos próprios empregados.

Quando houver divisão do período de férias, o empréstimo de férias só poderá ser requisitado no segundo período.

O início das férias não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

### CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO

A empresa dará cumprimento às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, visando reduzir os efeitos dos eventuais agentes insalubres ou perigosos, especialmente através de:

- . adoção de medidas de proteção coletiva, sempre que tecnicamente viáveis;
  
- . rigorosa fiscalização quanto ao adequado uso de equipamentos de proteção individual / EPI;
  
- . realização de campanhas conscientizadoras e esclarecedoras sobre saúde, segurança e higiene do trabalho;
  
- . inclusão, quando da realização dos exames periódicos, de exames complementares específicos para a prevenção/detecção precoce:
  - a) do câncer de mama para empregados com idade superior a 35 (trinta e cinco) anos;
  
  - b) do câncer de próstata para homens com idade superior a 45 (quarenta e cinco) anos;
  
  - e
  
  - c) de doenças obstrutivas coronarianas para empregados com idade superior a 40 (quarenta) anos.

A empresa fornecerá ao empregado, quando solicitado, cópia dos exames médicos admissional, periódicos e demissional, após a avaliação médica final.

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

A empresa comunicará aos sindicatos o término do mandato da CIPA, com 90 (noventa) dias de antecedência, sem prejuízo da remessa da cópia do ato convocatório das eleições no prazo legal.

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

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

A empresa assegurará aos sindicatos, duas vezes por semestre, acesso às dependências da empresa, para verificação das condições de saúde e segurança do trabalho contidas no PGR ou PPRA, desde que acompanhados de profissionais da empresa e mediante prévio entendimento, com a gerência local responsável pela área de Relações Trabalhistas.

A empresa, mediante solicitação dos sindicatos, marcará reuniões específicas para apresentar o andamento da implementação das NR's 10, 22 e 29.

O empregado poderá deixar de executar atividade por motivo da existência de risco grave e iminente, comunicando ao seu superior hierárquico, que diligenciará as medidas cabíveis junto com a área de segurança do trabalho. O retorno à execução dos serviços ocorrerá após a liberação do local ou atividade pela área de segurança do trabalho da empresa.

O empregado preencherá formulário padrão e o entregará ao seu superior hierárquico na data da constatação do risco, sendo que uma via será enviada ao Sindicato, no prazo de até 7 (sete) dias.

A empresa, dispondo das informações e sempre que solicitado pelas empresas prestadoras de serviços, fornecerá os dados para elaboração do Perfil Profissiográfico Previdenciário, e, na hipótese da empresa não estar mais operando, as referidas informações serão disponibilizadas diretamente para os trabalhadores.

A empresa obriga-se a transportar o empregado, com urgência, para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ATESTADO MÉDICO**

O empregado, nos casos de afastamento por doença, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, deverá comunicar esse evento à empresa. Após seu retorno ao trabalho, deverá apresentar-se com o atestado para exame e análise do médico da empresa, ou por ela autorizado, a quem caberá a decisão sobre a licença remunerada para tratamento de saúde.

A empresa não anotará na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado a licença médica, cujo período de afastamento não for superior a 15 dias.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - SINDICAIS**

A empresa se compromete, durante a vigência do presente Acordo, a observar a Instrução **INS-0011** no que diz respeito à liberação de dirigentes sindicais.

Os Sindicatos poderão proceder a uma campanha de sindicalização dos empregados dentro das instalações da empresa, em local e condições previamente ajustadas com a gerência local responsável pela área de Relações Trabalhistas.

A empresa permitirá o acesso dos dirigentes sindicais aos seus restaurantes industriais, desde que haja prévio entendimento com a gerência local responsável pela área de

Relações Trabalhistas.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - REPASSE AOS SINDICATOS

a. A empresa se compromete a repassar aos sindicatos, desde que obedecidas às formalidades legais, até o 5º (quinto) dia de cada mês, as mensalidades dos empregados associados efetivamente descontadas.

b. Na hipótese do empregado não possuir consignável suficiente para desconto das mensalidades associativas, as parcelas vencidas sob este título, somente poderão ser descontadas nos meses subsequentes, até o valor máximo equivalente ao dobro da referida mensalidade, sem prejuízo da contribuição do próprio mês.

c. A empresa enviará aos sindicatos signatários do presente acordo, até o 5º (quinto) dia útil de cada mês, a relação dos empregados que sofreram desconto relativo à mensalidade associativa e à contribuição confederativa, com o valor total do respectivo repasse.

d. A empresa enviará listagem com nomes e valores individualizados daqueles empregados cujo desconto mencionado no **item b** não foi possível de se efetuar.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS

Fica facultado aos Sindicatos a utilização de um Quadro de Aviso localizado nos restaurantes e vestiários em cada unidade da empresa, para divulgação de comunicados de interesse geral dos empregados, em tamanho de papel ofício, vedados os de conteúdo político-partidário ou ofensivo.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - REUNIÕES DE ACOMPANHAMENTO / TERCEIRIZAÇÃO

A empresa e os Sindicatos signatários reunir-se-ão 4 (quatro) vezes durante a vigência do presente acordo para avaliação de questões relativas a empresas prestadoras de serviços, bem como, outros assuntos relevantes relativos ao acordo coletivo de trabalho.

A empresa envidará esforços para implantar o SESMT Compartilhado em seus diversos estabelecimentos.

Às empresas contratadas para prestar serviços dentro das unidades operacionais da empresa serão fornecidas as informações sobre os eventuais agentes agressivos ensejadores de aposentadoria especial.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADOS AFASTADOS**

A empresa mediante solicitação de qualquer das entidades sindicais acima nomeadas, encaminhará listagens separadas indicando os empregados de sua base sindical afastados por auxílio doença e auxílio acidentário do trabalho.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DISPOSIÇÕES CONDICIONADAS À CELEBRAÇÃO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO COM**

#### **32. DISPOSIÇÕES CONDICIONADAS À CELEBRAÇÃO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO COM VIGÊNCIA DE 14 MESES**

A concessão das vantagens, garantias e benefícios previstos nesta Cláusula deve ser interpretada de forma restritiva e indissociável da condição inequívoca de celebração de acordo coletivo de trabalho pelo prazo de 14 (quatorze) meses:

#### **32.1 GARANTIA DE RENEGOCIAÇÃO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO.**

A empresa reafirma sua crença na recuperação e na estabilidade da economia e assume o compromisso de, sem prejuízo da data-base (01 de novembro), convidar os sindicatos signatários para renegociação deste Acordo se, em qualquer momento entre setembro de 2010 e outubro de 2011, a inflação medida pelo INPC / IBGE, acumulada no período de vigência do presente Acordo, ultrapassar o índice de reajuste acumulado para dois anos previsto nas **cláusulas 4ª e 32.2**, ou seja, 14,49% (quatorze vírgula quarenta nove por cento).

A reunião prevista nesta cláusula deverá ser realizada em até 30 (trinta) dias contados da divulgação pelo IBGE do índice acima mencionado.

#### **32.3. ABONO**

32.3.1 A empresa pagará aos seus empregados com contrato de trabalho vigente em 31 de outubro de 2010, por mera liberalidade, um Abono Salarial desvinculado do salário no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais).

32.3.2 O pagamento será feito em 1º. de novembro de 2010, devendo o acerto ser feito no primeiro pagamento mensal subsequente.

32.3.3 O Abono Salarial, excepcional e exclusivo pago na vigência do Acordo Coletivo, não integra a remuneração para nenhum efeito e não constitui precedente para qualquer outra concessão de mesma natureza.

## **32.5 ATUALIZAÇÃO DE VALORES NOMINAIS**

Os valores definidos em reais nas cláusulas 13.1.1, 13.1.2, 13.1.3, 13.1.4, 13.1.5, 13.1.7, 13.1.8.3, 13.2.9, 24, 15, 17 e 11.4 serão reajustados em 01/11/2010 pelo percentual definido na **Cláusula 32.2.**

## **32.7. PISO SALARIAL**

32.7.1. A partir de 1º. de novembro de 2010 o Piso Salarial passará a ter o valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais)

32.7.2. O Piso Salarial será considerado como base de cálculo para pagamento do adicional de insalubridade.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ACOMPANHAMENTO DO ACORDO

A fim de aferir, avaliar e analisar o cumprimento do presente Acordo Coletivo de Trabalho, a empresa e os Sindicatos estabelecem um programa de reuniões trimestrais entre seus respectivos representantes, por convocação de qualquer das partes. Essa convocação deverá ser feita com o mínimo de 15 (quinze) dias de antecedência, contendo a pauta dos itens que comporão a agenda da reunião

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ABRANGÊNCIAS

Aos empregados responsáveis pela gestão da companhia, ocupantes dos cargos de direção e gerencial, tais como, Diretores, Gerentes Gerais e Gerentes, não se aplicam as **cláusulas 4ª, 7ª, 32.2 e 32.3** o presente Acordo Coletivo de Trabalho

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DISPOSIÇÕES FINAIS

As partes se obrigam a cumprir fielmente o presente Acordo Coletivo.

As Entidades Sindicais e a empresa, 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).

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

O Programa de Participação nos Resultados dos exercícios de 2010 e 2011 será negociado diretamente com as entidades sindicais representativas dos empregados, signatárias do presente acordo, nos termos do artigo 2º, inciso II da Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE CONQUISTAS

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**.

RAIMUNDO NONATO ALVES DE AMORIM  
PRESIDENTE  
SIND TRAB EXT FERRO MET BAS MARABA CURIONOP PARAUPEBAS

PAULO HENRIQUE DE GODOY  
GERENTE  
SALOBO METAIS S/A

## ANEXOS

### ANEXO I - ESPECIFICAÇÕES PARA FROTA DE ÔNIBUS



## ANEXO I



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

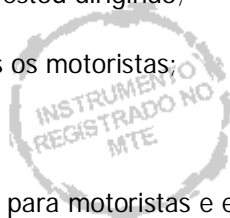
Os ônibus a serem utilizados na prestação dos SERVIÇOS deverão ter as seguintes características, além de atenderem as demais especificações contidas no novo Código do Trânsito Brasileiro:

#### Ônibus Rodoviário

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

#### Melhorias já conquistadas:

- Instalação de alarme de Ré em todos os ônibus;
- Implantação do Programa 0800 – como estou dirigindo;
- Reciclagem prática semestral para todos os motoristas;
- Inspeção semanal dos ônibus;
- Treinamento anual de direção defensiva para motoristas e encarregados;



- Monitoramento da qualidade de passageiros transportados.
- Readequação e criação de novos roteiros em Parauapebas (bairros Liberdade e Altamira)