

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ESPECÍFICO 2023/2025

**VALE S.A.**, CNPJ n. 33.592.510/0001-54, com sede na cidade do Rio de Janeiro/RJ, na Praia de Botafogo, 186, CEP 22250-145, por seus representantes legais ao final assinados, doravante denominada simplesmente “EMPRESA”; e

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE EXTRAÇÃO DE FERRO E METAIS BÁSICOS, DO OURO E METAIS PRECIOSOS E DE MINERAIS NÃO METÁLICOS DE MARABÁ, PARAUPEBAS, CURIONÓPOLIS, CANAÃ DOS CARAJÁS E ELDORADO DOS CARAJÁS (PA)**, inscrito no CNPJ (MF) sob o nº 05.322.557/0001-62, com sede na Rua Cinco, nº 198, Bairro Cidade Nova, CEP: 68.515-000, nesta cidade de Parauapebas (PA), neste ato representado pelo seu Diretor Presidente e doravante designado apenas **SINDICATO**.

No dia 18 de abril de 2023, entre a **EMPRESA** e o **SINDICATO** restou justo e acertado o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, que abrange os trabalhadores, empregados da VALE S.A., representados por este **SINDICATO** referente a data base de 1º de abril de 2023, estabelecendo em seu conteúdo cláusulas que foram devidamente aprovadas em Assembleia Geral dos empregados da **EMPRESA**, realizada especialmente para esta finalidade, ficando estabelecidas as seguintes condições:

### 1. VIGÊNCIA E DATA-BASE

**1.1.** As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01/04/2023 a 31/03/2025 e a data-base para renovação do acordo em 01/04/2025.

### 2. ABRANGÊNCIA

**2.1.** O presente Acordo Coletivo de Trabalho é aplicável exclusivamente os empregados da **EMPRESA** que compõem a categoria profissional do SINDICATO na(s) localidade(s) de Sossego com abrangência territorial em Canaã dos Carajás/PA.

### 3. ADICIONAL NOTURNO

**3.1.** O empregado sujeito a horário noturno, assim considerado o que for prestado entre 22h (vinte e duas horas) de um dia e 5h (cinco horas) do dia seguinte, perceberá, sobre o valor da hora normal (valor horário do seu salário-base), para cada hora de serviço prestado exclusivamente no horário citado, um adicional noturno nos percentuais abaixo definidos:

**3.1.1.** Para empregados admitidos até 31 de março de 2022 e que trabalham em jornadas de trabalho diárias de 8 (oito) ou mais horas o adicional será de 65% (sessenta e cinco por cento) composto por:

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

- b) 45% (quarenta e cinco por cento) para o pagamento dos 7'30" (sete minutos e trinta segundos) de cada período de 60 (sessenta) minutos efetivamente trabalhados, decorrentes da redução da hora noturna, prevista no § 1º do artigo 73 da CLT.
- c) a carga horária semanal do empregado sujeito a horário noturno nas condições acima será de no máximo 42h30min para jornadas fixas, e para as jornadas em turnos de revezamento deverão ser observados os limites máximos fixados em lei ou em dispositivos específicos dos acordos coletivos celebrados entre as partes.

**3.1.2.** Para os empregados que não se enquadram no item 3.1.1 e para os empregados admitidos a partir de 01 de abril de 2022 (em qualquer jornada) o adicional noturno será de 45% (quarenta e cinco por cento) composto por:

- a) 20% (vinte por cento) pelo trabalho noturno a que se refere o artigo 73 da CLT;
- b) 25% (vinte e cinco por cento) para o pagamento dos 7'30" (sete minutos e trinta segundos) de cada período de 60 (sessenta) minutos efetivamente trabalhados decorrentes da redução da hora noturna, prevista no §1º do artigo 73 da CLT.

**3.2.** Quando parte da jornada normal for realizada no período noturno (22h às 5h) e parte no período diurno (antes das 22h ou depois das 5h), o adicional noturno será pago exclusivamente no período noturno.

**3.3.** Não serão pagos adicionais noturnos fora dos limites previstos em lei e no presente Acordo Coletivo.

**3.3.1.** Quando o empregado cumprir integralmente a jornada noturna e em sequência realizar horas extras, fica acordado que, as horas extras realizadas após o período noturno (de 5h em diante) serão remuneradas com o percentual legal de adicional noturno.

**3.4.** As condições previstas nesta cláusula, por serem mais benéficas para os empregados, substituem integralmente as disposições do artigo 73 da CLT, que não podem ser pleiteadas de forma cumulativa. Desta forma, eventual pleito individual ou coletivo em relação à aplicação do artigo 73, se deferido em qualquer instância, implicará na inaplicabilidade das condições pactuadas nessa cláusula.

#### **4. HORAS EXTRAS**

**4.1.** Para empregados admitidos até 31/01/23, o pagamento das horas extras será feito com os seguintes percentuais:

- a) 50% (cinquenta por cento) para as duas primeiras horas trabalhadas;
- b) 110% (cento e dez por cento) para as horas extras trabalhadas a partir da terceira, em prorrogação da jornada normal de trabalho;

c) 120% (cento e vinte por cento) para as horas extras trabalhadas em dia de repouso semanal, feriado, ou dia que não seja de expediente normal do empregado (sábado, para o pessoal de horário administrativo, ou dia de folga, para o pessoal em rodízio);

**4.2.** Para os empregados admitidos a partir de 01/02/2023, o pagamento das horas extras será feito com os seguintes percentuais:

d) 50% (cinquenta por cento) para as duas primeiras horas trabalhadas;

e) 110% (cem por cento) para as horas extras trabalhadas a partir da terceira em prorrogação da jornada normal de trabalho;

f) 100% (cem 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 de turno fixo e/ou revezamento);

**4.3.** 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 3 (três) horas extraordinárias, caso a duração do trabalho seja inferior a esse número, respeitando-se os percentuais definidos nesta cláusula.

## 5. FÉRIAS

**5.1.** Com antecedência mínima de 30 (trinta) dias solicitado via Gestor e/ou 15 dias via empregado, fica facultado a solicitação do empréstimo de férias, nos moldes abaixo:

a) Para os empregados que recebem salário-base mensal de até R\$ 6.954,22 (seis mil, novecentos e cinquenta e quatro reais e vinte e dois centavos), o empréstimo será de 40% (quarenta por cento) do salário-base;

b) Para os empregados que recebem salário-base mensal superior R\$ R\$ 6.954,22 (seis mil, novecentos e cinquenta e quatro reais e vinte e dois centavos), o empréstimo será de 20% (vinte por cento) do salário-base.

**5.2.** O empréstimo de férias será pago pela **EMPRESA** em uma única parcela, no contracheque mensal do mês de início das férias.

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

**5.4.** O empréstimo de férias poderá ser descontado dos empregados, através de débito no contracheque, de duas formas:

a) uma única parcela dentro do prazo de até 9 (nove) meses após o retorno de férias, onde o empregado escolherá em qual mês será realizado o desconto;

- b) ou em 9 (nove) parcelas mensais iguais, a partir do mês subsequente ao retorno das férias.

**5.5.** O parcelamento das férias é uma faculdade reservada ao empregado, de acordo com o seu interesse pessoal, desde que seja requerida à **EMPRESA** com antecedência mínima de 35 (trinta e cinco) dias respeitada as seguintes modalidades:

- a) Divisão das férias em até 3 parcelas, sendo que uma delas não pode ser inferior a 14 dias e as seguintes não podem ser inferiores a 5 dias (os períodos precisam somar 30 dias) ou,
- b) Caso opte pelo abono pecuniário (venda de 10 dias), poderá dividir as férias em 2 parcelas, sendo que uma delas não pode ser inferior a 14 dias e a outra não pode ser inferior a 5 dias (os 2 períodos precisam somar 20 dias).

**5.6.** A comunicação das férias, prevista no artigo 135 da CLT, será realizada por escrito, podendo ser utilizados todos os meios eletrônicos e telefônicos para tal fim (tais como exemplos SMS e WhatsApp), devendo a EMPRESA arquivar as evidências da comunicação enviada.

## **6. PASSAGEM DE TREM**

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

**6.2.** As passagens serão limitadas a 16 (dezesesseis) unidades anuais na CLASSE EXECUTIVA ou em classe econômica quando estiver esgotado o número de vagas na executiva, para utilização no período de vigência do presente acordo.

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

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

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

## **7. AUXÍLIO LANCHE**

**7.1.** A Empresa fornecerá créditos mensais em cartão eletrônico, a título de auxílio-lanche, no valor de:

- a) R\$ 173,76 (cento e setenta e três reais e setenta e seis centavos) para EMPREGADOS em turno de revezamento de 8h;
- b) R\$ 162,90 (cento e sessenta e dois reais e noventa centavos) para EMPREGADOS em turno fixo de 11h.

**7.2.** O crédito acima previsto será devido a partir do mês de assinatura do presente acordo coletivo.

**7.3.** O crédito a que se refere este benefício será depositado antecipadamente até o último dia do mês anterior ao mês de utilização e será baseado na quantidade média de dias a serem trabalhados.

**7.4.** Este valor será depositado apenas para EMPREGADOS em turnos de 8h em revezamento e 11h fixo.

**7.5.** Caso o EMPREGADO deixe de laborar nestas jornadas, qualquer que seja a razão, as condições previstas nesta cláusula deixam de ser aplicáveis e ele deixará de fazer jus ao valor de auxílio-lanche.

**7.6.** Não haverá participação do EMPREGADO no custo deste benefício, cuja finalidade é de auxílio-lanche.

**7.7.** Os EMPREGADOS que tenham sido pré-avisados da rescisão contratual até a data de assinatura deste instrumento, cujo período de aviso prévio tenha sido indenizado, não farão jus ao benefício previsto nesta cláusula.

**7.8.** O auxílio 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) instituídas pela Lei 6321/76.

**7.9.** Fica mantido o fornecimento de lanche pelo serviço de alimentação aos EMPREGADOS que trabalham em turno único todas as vezes que realizarem horas extras, a partir da primeira hora.

**7.10.** No período compreendido entre 01/04/2024 e 31/03/2025 os valores dos créditos mensais em cartão eletrônico passarão a ser:

- a) R\$ 182,40 (cento e oitenta e dois reais e quarenta centavos) para EMPREGADOS em turno de revezamento de 8h
- b) R\$ 171,00 (cento e setenta e um reais) para EMPREGADOS em jornada diária de 11h.

## **8. PRÊMIO ASSIDUIDADE**

### **8.1. Considerações:**

- a) A assiduidade é uma questão importante para a EMPRESA e que a ausência do EMPREGADO ao posto de trabalho afeta a utilização de equipamentos, a distribuição das tarefas entre os demais EMPREGADOS e a saúde e segurança dos trabalhadores envolvidos no processo produtivo;
- b) A melhoria das taxas de assiduidade traz vantagens operacionais, financeiras e de segurança do trabalho.

- c) As áreas de difícil acesso demandam transporte de trabalhadores e as ausências ao trabalho geram ociosidade do transporte e dificuldades de reposição dos empregados faltantes;
- d) Nos termos do artigo 58, § 2º da CLT, após a modificação introduzida pela lei 13.467/2017, o pagamento das horas in itinere deixou de ser uma obrigação legal.

Para incentivar a assiduidade ao trabalho, especialmente dos EMPREGADOS de áreas de difícil acesso que utilizam o transporte fornecido pela empresa, as PARTES ajustam o pagamento de um PRÊMIO ASSIDUIDADE regido pelo artigo 457, § 2º da CLT e pela presente cláusula.

**8.2. Abrangência:** O PRÊMIO ASSIDUIDADE será pago exclusivamente aos EMPREGADOS em trabalho presencial, nas unidades onde eram pagas horas in itinere. Não abrangendo os EMPREGADOS que não trabalham em áreas de difícil acesso ou que exercem cargos de gestão, tais como Diretores, Gerentes, Gerentes Executivos e Especialistas Técnicos e Coordenadores.

**8.3. Periodicidade semestral:** Durante a vigência deste acordo, o PRÊMIO ASSIDUIDADE será pago de forma antecipada, no início do semestre e ao longo dos seis meses posteriores ao pagamento, a EMPRESA analisará o efetivo comparecimento do empregado ao trabalho, para efeitos de possíveis descontos.

**8.4. Valor:** Os valores integrais do PRÊMIO ASSIDUIDADE, caso não haja nenhuma falta durante o semestre, serão os seguintes, acrescidos de 10%.

- a) Mina do Sossego, Canaã dos Carajás/PA – Valor equivalente a 54 (cinquenta e quatro minutos) minutos por dia de trabalho.
- b) Matriciais lotados em Sossego, Canaã dos Carajás/PA que atendem a mina do Salobo, Marabá/PA – Valor equivalente a 117 (cento e dezessete) minutos por dia de trabalho.

**8.5. Faltas ao trabalho:** Caso tenham ocorridos faltas durante o semestre, serão realizados descontos no PRÊMIO ASSIDUIDADE, observados os parâmetros abaixo:

- a) Desconto de 5% do valor do prêmio para cada falta injustificada;
- b) Desconto de 1% do valor do prêmio para cada falta justificada;
- c) A falta durante a semana, implicará na perda do valor do PRÊMIO ASSIDUIDADE relativo a um dia de descanso semanal remunerado.

**8.5.1.** Serão considerados dias trabalhados e não afetarão o valor do PRÊMIO ASSIDUIDADE as ausências justificadas decorrente de:

- a) O treinamento;
- b) Designação temporária de trabalho em outras unidades;
- c) Atividades externas;
- d) Viagens a trabalho;
- e) Férias, folgas, compensação de jornada e troca de escalas;
- f) Outros eventos aprovados pelo gestor imediato.

**8.5.2.** Não caracterizarão falta ao trabalho nem caracterizarão dia trabalhado as licenças médicas com mais de 15 (quinze) dias. As ausências previstas no artigo 473 da CLT, as licenças maternidade e paternidade, bem como, as licenças decorrentes de acidente do trabalho. Nesses casos, o pagamento do PRÊMIO ASSIDUIDADE será proporcional aos dias efetivamente trabalhados.

**8.5.3.** Os EMPREGADOS em trabalho presencial dispensados do registro de ponto, em razão da flexibilidade de sua jornada, receberão o valor integral do PRÊMIO ASSIDUIDADE, salvo quando houver apontamento de falta pelo gestor, observado os demais itens da presente cláusula.

**8.6. Teletrabalho.** Fica garantido aos empregados em regime híbrido (parcialmente em teletrabalho e parcialmente presencial) o pagamento do PRÊMIO ASSIDUIDADE de forma proporcional ao número de dias em que o EMPREGADO comparecer ao trabalho presencial.

**8.7. Apuração.** Ao final de cada semestre será feita a apuração e ajuste do valor do PRÊMIO ASSIDUIDADE, considerando o valor integral adiantado pela empresa no início do semestre e o valor que deveria ter sido efetivamente pago em decorrência de eventuais faltas do EMPREGADO ao trabalho.

**8.7.1.** Valores pagos a maior serão deduzidos dos próximos adiantamentos do PRÊMIO ASSIDUIDADE ou de outras parcelas salariais.

**8.7.2.** Nos termos da legislação atual, a assiduidade será aferida no momento e no local efetiva ocupação do posto de trabalho do EMPREGADO.

**8.7.3.** O pagamento do PRÊMIO ASSIDUIDADE dos EMPREGADOS admitidos ou transferidos para áreas de difícil acesso ao longo do semestre será feito no semestre subsequente, de forma proporcional ao período trabalhado.

**8.7.4.** Relativamente aos EMPREGADOS transferidos ou para áreas que não fazem jus ao adicional de assiduidade, a regularização do pagamento será feita no semestre seguinte de forma proporcional a permanência de cada área.

**8.7.5.** Relativamente aos EMPREGADOS desligados durante o semestre, o valor adiantado será regularizado por ocasião do pagamento das verbas rescisórias.

**8.7.6.** Os EMPREGADOS que eventualmente obtiverem ou venham a obter decisão judicial que lhes garanta o pagamento de horas in itinere não farão jus ao pagamento do PRÊMIO ASSIDUIDADE, assegurada a empresa, a possibilidade de compensação.

**8.7.7.** No caso de mudança na legislação vigente que implique na volta da obrigatoriedade do pagamento das horas in itinere, a EMPRESA e o SINDICATO renegociaram a matéria.

## **9. INOVAÇÃO**

**9.1.** Visando prestigiar e reconhecer os trabalhos inventivos, patenteáveis ou não, desenvolvidos com os recursos por ela disponibilizados, as Partes adotam, em caráter exclusivo, excepcional e prevalente no âmbito legal, um pagamento a ser concedido aos empregados autores de invenções, modelos de utilidade e desenhos industriais, nos termos das Normas e Diretrizes de Propriedade Intelectual (NFN-0002 e PGS-003588) e Normas e Diretrizes de Excelência Operacional (PNR-0028 e PGS-002271).

**9.2.** Ajustam as partes que os valores relativos aos Encontros Anuais de Melhoria Contínua envolvendo a categoria Círculos de Controle da Qualidade (CCQ's) e da categoria Kaizen (soluções de problemas e melhorias pontuais) serão pagos em dinheiro, observados os critérios e valores definidos em Normas e Diretrizes de Excelência Operacional (PNR-0028 e PGS-002271) e regulamentos internos devidamente comunicados aos empregados.

**9.3.** Os demais projetos avaliados e não considerados para pagamento, ainda que porventura venham a ser incorporados à rotina e/ou operações da empresa, não serão passíveis de remuneração adicional, já que estão compreendidos como parte da função ou obrigação do empregado no desempenho de suas atividades para a consecução do escopo de seu contrato de trabalho, o que inclui a participação nos programas de melhoria contínua oferecidos na empresa.

**9.4.** Adicionalmente, se a contribuição do empregado for passível de proteção de acordo com a legislação de propriedade industrial no Brasil ou no exterior (patente de invenção ou de modelo de utilidade, e/ou desenho industrial) será realizado o pagamento de indenização, nos seguintes valores mutuamente acordados entre as partes por meio deste instrumento:

- a. U\$D 1.000,00, após o protocolo do primeiro pedido de patente de invenção ou modelo de utilidade perante o Instituto Nacional da Propriedade Industrial (INPI) ou autoridade internacional;
- b. U\$D 500,00, a serem pagos em razão da primeira concessão da patente de invenção ou modelo de utilidade, caso venha a ser concedida pelo INPI ou autoridade internacional;
- c. U\$D 1.000,00, pagamento em valor único, para o desenho industrial a ser pago em razão do depósito do pedido de registro de desenho industrial perante o INPI ou autoridade internacional.

**9.4.1.** Os pagamentos de que tratam esta cláusula serão efetuados em moeda corrente nacional mediante a aplicação da taxa PTAX divulgada pelo SISBACEN na data do pagamento.

**9.5.** Caso a contribuição tenha sido desenvolvida por mais de um empregado, fica acordado que os valores definidos na cláusula 9.4 serão divididos entre eles em partes iguais.



**9.6.** Os valores pagos a título de indenização definida na cláusula 9.4 não integram a remuneração dos empregados, tampouco são base de cálculo para fins previdenciários ou para cálculo de verbas rescisórias.

**9.7.** Caso o registro de propriedade industrial ou registro de software seja licenciado pela empresa, será paga uma indenização adicional aos empregados-inventores, correspondente ao percentual de 5% (cinco por cento) dos ganhos econômicos recebidos pela Vale S.A. pelo licenciamento do registro de propriedade industrial ou registro de software. Tal indenização está limitada ao valor total de R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais) por ano para cada registro de propriedade industrial ou registro de software, a qual será dividida em partes iguais entre os empregados-inventores do registro de propriedade industrial ou registro de software. Os empregados-inventores terão direito ao recebimento de seus valores após o recebimento dos ganhos econômicos oriundos do licenciamento do registro de propriedade industrial ou registro de software pela empresa.

**9.8.** Os empregados-inventores que não tiverem o seu registro de propriedade industrial ou registro de software licenciado para terceiros, seja por decisão estratégica da empresa ou qualquer outro motivo que impeça o licenciamento do registro de propriedade industrial ou registro de software, não farão jus à indenização adicional definida na cláusula 9.7 acima ou qualquer outro pagamento adicional além dos expressamente previstos na cláusula 9.4.

**9.9.** Eventuais discussões sobre contribuições de empregados-inventores, com registros de propriedade industrial ou não, serão submetidas à Resolução de Conflitos prevista nos Acordos Coletivos Específicos ou submetidas à arbitragem de árbitro associado à ABAPI (Associação Brasileira dos Agentes da Propriedade Industrial) a ser escolhido de comum acordo entre Empresa e Sindicato, devendo a Empresa antecipar os custos da arbitragem que, ao final, serão suportados pela Parte sucumbente no objeto da arbitragem.

**9.10.** Em qualquer hipótese, os valores de indenização, inclusive em decorrência de decisões judiciais e/ou arbitrais, com base na aplicação da Lei da Propriedade Industrial (LPI) nº 9.279/96 não poderão exceder aos valores indicados nas Cláusulas 9.4 e 9.7 do presente Acordo, ainda que as contribuições dos empregados-inventores em discussão não tenham sido objeto dos programas previstos nesta cláusula 9 e seus parágrafos.

**9.11.** Na hipótese de qualquer invenção ou modelo de utilidade ser considerado como invenção comum, nos termos do artigo 91 da Lei nº 9.279/96, fica entendido que os pagamentos previstos nesta cláusula 9 e demais parágrafos atendem ao critério de “justa remuneração” previsto no art. 91, §2º, da Lei nº 9.279/96.

**9.12.** As partes compreendem que o pagamento de justa remuneração de que trata o artigo 91, §2º, da Lei nº 9.279/96 requer o reconhecimento, pelo órgão competente em Propriedade Intelectual, de que o invento ou modelo de utilidade preenche os requisitos legais de patenteabilidade.

## **10 - AUXÍLIO CRECHE / MATERNAL**

**10.1.** Adicionalmente às disposições legais de proteção à mulher e à maternidade a EMPRESA concederá às suas EMPREGADAS o reembolso creche, observados os seguintes limites máximos:

- a)** R\$ 1.143,00 (um mil cento e quarenta e três reais), no caso de atendimento a filho com idade até o 36º mês de vida;

b) R\$903,55 (novecentos e três reais e cinquenta e cinco centavos), no caso de atendimento ao filho com idade entre o 37º e o 72º mês de vida.”

**10.2.** Os valores previstos no item 10.1 dessa cláusula deverão ser reajustados pelo índice de reajuste aplicado aos benefícios, por ocasião do Acordo Coletivo Geral.

**10.3.** Caso seja de seu interesse, a EMPREGADA poderá optar, em substituição ao benefício previsto na Cláusula 10.1, por requerer o reembolso de despesas decorrentes de contratação de uma babá, desde que devidamente comprovada com a apresentação da CTPS e observados os mesmos limites previstos nas alíneas “a” e “b” da cláusula 10.1 supra.

**10.4.** A manutenção do benefício previsto no item 10.3 está condicionada à avaliação periódica da EMPRESA.

**10.5.** A empregada deverá apresentar mensalmente as notas fiscais que comprovam a despesa com creche ou os recibos de pagamento salarial à Babá.

**10.6.** 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.

**10.7** A EMPRESA estabelece a modalidade de desconto em Folha de Pagamento do excedente dos limites de reembolso estabelecidos no item 10.1 alíneas “a” e “b” para empregadas (os) que residem e utilizam a creche em Canaã dos Carajás para seus dependentes legais, reconhecidos pela EMPRESA.

## **11. REEMBOLSO EDUCACIONAL**

**11.1.** A 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 do PGS 003058.

**11.2.** Para os empregados afastados por auxílio-doença, o reembolso educacional previsto nesta cláusula será mantido pelo período de 6 (seis) meses contados a partir da data de início do afastamento. O reembolso será reestabelecido quando o empregado receber alta da Medicina do Trabalho e retornar às atividades laborais;

**11.3.** A partir da vigência deste acordo, fica acordado entre as partes que para a concessão de novos reembolsos educacionais para cursos superiores deverão ser observados também os dispositivos abaixo:

**11.3.1.** Os atuais empregados que já possuíam contrato vigente em 05/12/2019 têm direito ao benefício desde que observados os pré-requisitos abaixo:

- a) O curso deverá estar relacionado com a área de atuação do empregado na **EMPRESA**;
- b) O empregado não poderá ter concluído curso superior anteriormente;
- c) O empregado deverá ter, no mínimo, 5 (cinco) anos completos de trabalho na **EMPRESA**.

- d) O reembolso de despesas de curso de nível superior é um benefício único e só se aplicará ao primeiro curso superior que o empregado se matricular.

**11.3.2.** Para os empregados admitidos a partir de 05/12/2019, bem como para os empregados com contrato vigente em 05/12/2019, caberá ao gestor imediato avaliar e decidir sobre o deferimento de pedidos de reembolso educacional, podendo inclusive flexibilizar os critérios no item 11.3.1, tendo em vista as necessidades da área e o desempenho dos seus subordinados.

**11.4.** O reembolso previsto nesta cláusula não abrange os cursos de tecnólogo, sendo assegurado apenas para aqueles que já tenham iniciado o curso e obtido a aprovação pela **EMPRESA** até 05/12/2019.

**11.5.** Fica assegurado que nenhum benefício relativo a curso superior já iniciado será descontinuado.

**11.6.** O benefício previsto nesta cláusula está limitado a uma repetência do empregado.

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

**11.8.** Exclusivamente para os EMPREGADOS com salário-base igual ou menor a R\$4.282,89 (quatro mil, duzentos e oitenta e dois reais e oitenta e nove centavos), a EMPRESA reembolsará os cursos de graduação em nível superior em 85% (oitenta e cinco por cento) para os pedidos apresentados até 31/12/2022 e em 70% (sessenta por cento) para os pedidos (novos cursos) a partir de 01/01/2023.

**11.9.** A partir de 01/01/2023, o benefício previsto nesta cláusula terá como limite superior o valor de R\$ 1.818,00 (um mil, oitocentos e dezoito reais) por mês

## 12. REEMBOLSO DE CURSO SUPLETIVO

**12.1.** 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.

## 13. PARTICIPAÇÃO EM PROVAS

**13.1.** 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.

**13.2.** 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.

## 14. ADIANTAMENTO DE AUXÍLIO-DOENÇA

**14.1.** Condicionado à emissão de parecer de médico da EMPRESA, evidenciando potencial recebimento do benefício previdenciário “auxílio-doença”, a **EMPRESA** providenciará o adiantamento dos respectivos valores, através dos dados fornecidos pela VALIA, a partir da folha de pagamento do mês da emissão do citado parecer, observado o período de fechamento da referida folha.

**14.2.** Quando do recebimento do primeiro pagamento do benefício pelo INSS, o empregado deverá quitar os valores adiantados pela Patrocinadora, no prazo de 2 (dois) dias úteis. Caso o empregado não realize o pagamento fica desde já autorizado o desconto dos valores recebidos pelo empregado em qualquer evento de pagamento, fixo ou variável, a ser feito pela **EMPRESA**.

**14.3.** Os empregados afastados por motivos de saúde, e que retornarem ao trabalho com alta médica dada pelo INSS, deverão ser submetidos ao exame médico ocupacional de retorno ao trabalho, nos termos da NR 7, item 7.4.1.

**14.3.1.** Caso o médico do trabalho da **EMPRESA** não concorde com a alta médica dada pelo INSS, por considerar que o empregado está inapto para o trabalho, e haja recurso administrativo contra a alta médica, a **EMPRESA** deverá dispensar o empregado de suas atividades laborais sem prejuízo do salário base mensal, que será mantido na forma de adiantamentos salariais.

**14.3.2.** Os adiantamentos salariais deixarão de ser pagos nas seguintes situações:

- (I) deferimento ou restabelecimento do benefício previdenciário;
- (II) realização de novo exame ocupacional que constate a aptidão para o trabalho;
- (III) ausência do empregado à convocação feita pela **EMPRESA** para realização de exames ocupacionais;
- (IV) suspensão do contrato de trabalho por qualquer motivo não relacionado ao estado de saúde do empregado.

**14.3.3.** O adiantamento será feito pela **EMPRESA** através da Folha de Pagamentos com a rubrica “adiantamento ref. recurso INSS”, após a comunicação feita pela Medicina do Trabalho.

**14.3.4.** No caso de procedência do recurso administrativo restabelecendo o benefício previdenciário com pagamentos retroativos, o EMPREGADO deverá pagar à **EMPRESA**, no prazo de 2 (dois) dias úteis o valor integral que lhe foi adiantado até então. Caso o empregado não realize o pagamento fica desde já autorizado o desconto dos valores recebidos pelo empregado em qualquer evento de pagamento, fixo ou variável, a ser feito pela **EMPRESA**.

## 15 - ANÁLISE DEMISSIONAL

**15.1.** A EMPRESA se compromete a fazer com que a área de Recursos Humanos seja consultada previamente nos casos de demissões, sejam sem ou com justa causa.

## **16. GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO**

**16.1.** Da empregada mãe:

**16.1.1.** A EMPRESA garantirá à empregada mãe, gestante ou adotiva, 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.

**16.2.** Do empregado pai:

**16.2.1.** 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.

## **17. ALEITAMENTO MATERNO**

**17.1.** 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.

**17.2.** Quando a saúde do filho exigir, o período de 6 (seis) meses poderá ser prorrogado mediante avaliação de profissional credenciado pelo Plano de Saúde.

## **18. TRANSFERÊNCIA PROVISÓRIA DA GESTANTE**

**18.1.** 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 exigirem, desde que haja prévia comprovação desta necessidade através de laudo médico encaminhado previamente à EMPRESA.

## **19. TURNO FIXO DE 11 HORAS**

**19.1.** A EMPRESA poderá implementar, nas unidades representadas por este SINDICATO, jornada de 11 (onze) horas diárias de trabalho efetivo, desde que observadas as seguintes garantias para os empregados:

- a) Não será adotada escala que submeta o empregado ao trabalho na jornada ora negociada por mais de 03 dias consecutivos. Desta forma poderão ser adotadas as jornadas:

- I. 1x1 (01 dia de folga após cada 01 dia de trabalho de 11h); ou
  - II. 2X2 (02 dias de folga após 02 dias de trabalho de 11h);
  - III. 3X3 (03 dias de folga após 03 dias de trabalho de 11h).
- b)** A jornada normal de trabalho semanal, observada a média mensal, ficará limitada a 41 (quarenta e uma) horas semanais.
- c)** Eventualmente as horas que ultrapassarem os limites máximos previstos na letra “b” acima, e que não forem compensadas, serão remuneradas com o adicional de 120% (cento e vinte por cento) em relação à hora normal para os empregados admitidos até 31/01/2022, e de 100% (cem por cento) para os empregados admitidos a partir de 01/02/2023.
- d)** Haverá intervalo de descanso e alimentação, não computável na jornada de, no mínimo, 75 (setenta e cinco) minutos/dia.
- e)** A jornada diária dos empregados que trabalhem no turno fixo de 11 (onze) horas, nas áreas que migraram para o turno fixo de 11 horas antes de 31/03/2023 (Ger. Operação Usina do Sossego; Ger. Manutenção Elétrica Sossego; Ger. Manutenção Usina Alta Tensão Sossego; Ger. Man. Equip. Lav. Peq. Porte Sossego; Ger. Combustíveis Met. Básicos; Gerência PCM Confiabilidade Sossego; Ger. Seg. M. Amb, Risco Emerg. Sossego; Ger. Amarz. Estoque CMD Amer. Sul; Coord. Geociências; Sup. Operação Despacho Mina; Sup. Drenagem Mina) poderá ser dilatada em 30 (trinta) minutos, passando a ser de 11 (onze) horas e 30 (trinta) minutos;
- I. O acréscimo de 30 (trinta) minutos, conforme letra (e), será destinado unicamente para a troca de turno, estando, portanto, o empregado fora de seu posto de trabalho;
  - II. O acréscimo de jornada de 30 minutos será pago integralmente a todos os empregados lotados nas áreas citadas na letra “e)”, como hora normal, mesmo que a troca de turno seja feita em período inferior a 30 (trinta) minutos;
  - III. O acréscimo de jornada e o pagamento dos 30 minutos não se aplica aos empregados lotados nas áreas que migrarem para o turno de 11h a partir de 01/04/2023. Para os empregados lotados nessas áreas, eventuais extensões de jornada serão apuradas e pagas conforme letra “b)” do item 19.1 e demais disposições contidas neste acordo.

**19.2.** A EMPRESA se compromete a manter a prática de pagar em dobro a jornada trabalhada em feriado para aqueles EMPREGADOS sujeitos ao regime de turno fixo de 11h.

**19.3.** Na hipótese de descontinuidade ou não renovação do presente Acordo, a EMPRESA poderá implementar turnos fixos de 8 horas ou qualquer outra jornada de trabalho que se enquadre na legislação trabalhista, independentemente de qualquer negociação coletiva neste sentido.

## 20. REGISTRO DE FREQUÊNCIA

**20.1.** A **EMPRESA** poderá adotar Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, nos termos da Portaria/MTP n. 671, de 8 de novembro de 2021, do Ministério do Trabalho e Emprego

**20.2.** O sistema alternativo poderá ser na forma eletrônica, conforme previsto nos artigos 73, 74 e 75 da Portaria supramencionada.

**20.3.** A **EMPRESA** declara que o sistema eletrônico de controle de frequência a ser adotado:

- a) Não permitirá alterar ou apagar unilateralmente os dados armazenados na memória de registro de ponto, sendo esses dados invioláveis.
- b) Não haverá restrições quanto a marcações de ponto e tampouco funcionalidade que permita registro automático de ponto.
- c) Manterá uma central de dados, gerida pelo Departamento de Tecnologia da Informação da **EMPRESA**, que possibilitará consultas, extração eletrônica ou impressa de dados, com identificação individual de cada empregado, para fins de fiscalização.

**20.4.** A **EMPRESA** renova o compromisso de assegurar ao(s) **SINDICATO(S)** o acompanhamento do registro de frequência, feito através do sistema alternativo de registro eletrônico, fornecendo o espelho de ponto de um ou mais empregados sujeitos ao controle de jornada, no prazo de 3 (três) dias úteis a partir da solicitação.

**20.5.** A **EMPRESA** adotará mecanismos para permitir que a consulta eletrônica possa ser feita, individualmente, pelo maior número possível de empregados e garantirá o fornecimento de cópia impressa do espelho de ponto sempre que houver solicitação do empregado neste sentido.

**20.6.** Também será disponibilizado ao empregado informação de registro de frequência que ocasione a alteração de sua remuneração.

**20.7.** Ajustam as partes, ainda, que a abrangência do controle de frequência da **EMPRESA** está prevista na NFN-0012 e até que haja previsão em acordo coletivo regional específico, os empregados que ocupam cargos que demandam formação de nível superior ficam isentos de registro de frequência.

**20.8.** É obrigatória a concessão dos intervalos para descanso ou refeição, observando o disposto no caput e § 1º do art. 71, da CLT e nas demais cláusulas deste instrumento coletivo.

**20.8.1.** Os intervalos deverão ser pré-assinalados no cartão de ponto ou registro de frequência, conforme previsto no artigo 74, § 2º, da CLT.

**20.8.2.** Na ausência de marcação de ponto presume-se que o intervalo de descanso ou refeição foi usufruído conforme previsto na pré-assinalação.

**20.8.3.** Eventual labor no período destinado à refeição e descanso deverá ser obrigatoriamente registrado no sistema de frequência, a fim de possibilitar o pagamento do correspondente tempo do intervalo consumido em serviço, acrescido do respectivo adicional de trabalho extraordinário.

**20.9.** Quando o empregado viajar para outra unidade da **EMPRESA**, diferente do seu local de trabalho, deverá observar os horários de funcionamento praticados pelos demais colegas de trabalho da unidade de destino.

## **21. TELETRABALHO**

**21.1.** O teletrabalho é regido pelos artigos 62, inciso III e 75-A e seguintes da CLT e pelas normas complementares adiante ajustadas.

**21.2.** O teletrabalho decorre do mútuo consentimento entre EMPREGADO e EMPRESA e poderá ocorrer nas seguintes modalidades:

- a)** Regime de Teletrabalho;
- b)** Teletrabalho eventual.

**21.3.** O Regime de Teletrabalho é aquele previamente ajustado entre EMPREGADO e EMPRESA para que o trabalho seja realizado fora das dependências da **EMPRESA**, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação, pelo menos 01 (uma) vez por semana.

**21.3.1.** O regime de teletrabalho deverá obrigatoriamente ser formalizado através de aditivo contratual escrito;

**21.3.2.** O comparecimento esporádico ou em dias predeterminados às dependências do empregador para a realização de atividades específicas não descaracteriza o regime de teletrabalho;

**21.3.3.** O empregado em regime de teletrabalho continuará a receber o cartão alimentação;

**21.3.4.** A concessão do Vale Refeição para empregados em teletrabalho será definida por regulamento interno;

**21.3.5.** Para ser elegível ao regime de teletrabalho, o empregado deverá arcar com condições materiais e de segurança básicas, incluindo o fornecimento e manutenção de mesa e cadeira ergonômicas, rede elétrica e de internet, água, ambiente iluminado e arejado;

**21.3.6.** Com o objetivo de auxiliar nas adequações do local de teletrabalho, a EMPRESA pagará um AUXÍLIO-ERGONOMIA aos trabalhadores (inclusive aprendizes e estagiários) que estiverem em regime de teletrabalho e que consistirá em um pagamento único, preferencialmente ao início do teletrabalho, observados os critérios/valores previstos em norma interna e as disposições abaixo:

- a)** Tendo em vista a sua finalidade de investimento nas condições para o trabalho o AUXÍLIO ERGONOMIA não tem natureza salarial e não sofrerá encargos.
- b)** Por se tratar de pagamento único, o empregado que já tiver recebido o AUXÍLIO ERGONOMIA e voltar ao trabalho presencial, não fará jus a novo pagamento do auxílio se, eventualmente, retornar ao teletrabalho.
- c)** A Vale disponibilizará uma avaliação ergonômica online para apoiar o teletrabalhador na adequação do ambiente de trabalho.



- d) Em relação aos Empregados que já receberam itens ergonômicos custeados pela **EMPRESA** (por exemplo, cadeiras) o valor do Auxílio Instalação poderá ser inferior nos termos da norma interna.

**21.3.7.** Não haverá controle e registro de ponto por se tratar de exceção à jornada regular de trabalho, devendo o Empregado observar as durações máximas de trabalho previstas em lei e nos dias em que o empregado estiver nas dependências da **EMPRESA** estará sujeito à modalidade de ponto por exceção ou isenção de controle de jornada, conforme o caso.

**21.4.** O Teletrabalho Eventual é aquele que ocorre de forma não programada quando o empregado, cujo regime de trabalho é presencial, executa suas atividades fora do estabelecimento empresarial por necessidades pontuais e esporádicas da EMPRESA ou do EMPREGADO, ou em decorrência de situações emergenciais, tais como paralisação de transporte público, bloqueio de vias de acesso, condições climáticas etc., devidamente autorizado pelo gestor imediato.

**21.4.1.** A prática do teletrabalho meramente eventual não gera o direito ao recebimento do Auxílio Ergonomia.

**21.5.** O EMPREGADO em regime de teletrabalho, ou em teletrabalho eventual, deve sempre buscar condições seguras e adequadas de trabalho e estar ciente de que eventuais acidentes, inclusive de natureza doméstica, decorrentes de riscos do ambiente por ele eleito, não constituem acidentes de trabalho ou doença profissional.

**21.6.** O empregado deverá evitar trabalhar em locais que coloquem em risco as informações da **EMPRESA**, responsabilizando-se por divulgações indevidas a que der causa.

**21.7.** O empregado em teletrabalho que unilateralmente optar por trabalhar remotamente em outra cidade, região ou estado diferente da sua lotação física continuará vinculado aos acordos coletivos, regulamentos e procedimentos da base onde ele é lotado e onde ocorrerão as reuniões presenciais, acaso necessárias. O deslocamento entre a local de teletrabalho escolhido pelo empregado e o local de trabalho presencial, quando necessário, será de responsabilidade do empregado.

## **22. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO / 8 HORAS**

**22.1.** A EMPRESA poderá implementar, no complexo de Sossego, no Estado do Pará, jornadas de turno ininterrupto de revezamento na escala 6 x 2 (seis dias de trabalho x dois dias de folga) conforme discriminado a seguir:

- a) Jornada diária de no máximo 08 horas de trabalho efetivo;
- b) Jornada semanal média conforme escala de turno de trabalho;

**22.2.** Em virtude do art. 7º, XIII, da Constituição Federal, autorizar a jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, as partes decidem que as horas compreendidas entre a média semanal da escala de trabalho à 44o horas semanais, poderão ser assim utilizadas:

- a) Para o tempo despendido no deslocamento entre o local de registro de frequência e o posto de trabalho e vice-versa; e
- b) Para participação do empregado em treinamentos diversos, diálogos diários de segurança, reuniões de gestão participativa, CCQs, CIPA e demais programas da empresa, devendo ser utilizadas na sequência de jornada do empregado, podendo ser acumuladas num período mensal, a critério da EMPRESA.

**22.3.** A EMPRESA fica autorizada a adotar o turno especial para garantia do cumprimento do intervalo de 1h de alimentação/descanso, sem que acarrete paralisação das atividades das minas da EMPRESA abrangidas por este acordo, nas seguintes condições:

- a) Jornada de 08 (oito) horas, com intervalo de 02 (duas) horas para descanso e refeição;
- b) Início do turno especial 10hs as 20hs, já incluso o horário de descanso;
- c) A turma que laborará no turno especial será composta por empregados da escala estabelecida no item 22.1 deste instrumento, mediante rodízio pré-definido;
- d) Serão escalados com prioridade no turno especial os empregados que possuem alguma restrição médica ao labor nas outras escalas.

**22.4.** Para situações específicas e pelo tempo que considerar necessário, a EMPRESA poderá implementar jornadas de turno de revezamento semanal na escala 4 x 2 (quatro dias de trabalho x dois dias de folga) e/ou na escala 5 x 2 (cinco dias de trabalho x dois dias de folga).

**22.5.** A EMPRESA se compromete a manter a prática de pagar em dobro a jornada trabalhada em feriado para aqueles EMPREGADOS sujeitos ao regime de turnos de revezamento em escala de 8 (oito) horas diárias de trabalho.

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

## **23. REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO**

**23.1** Mediante a solicitação do empregado e aprovação da chefia imediata, o empregado poderá solicitar a redução de sua jornada de trabalho com redução de salário e será condicionado à assistência do **SINDICATO**.

**23.1.1.** O acordo poderá ser feito para redução da jornada diária de 08 horas para 6 horas diárias com a redução salarial de 25% (vinte e cinco por cento).

**23.1.2.** O ajuste para redução de jornada trabalho será implementado pela **EMPRESA** no prazo de máximo de 30 (trinta) dias, contados a partir do primeiro dia útil do mês subsequente ao recebimento do “de acordo” do **SINDICATO**

## 24. REGIME DE COMPENSAÇÃO

**24.1.** Fica estabelecido o regime de compensação de horas, nos termos do artigo 59 da CLT, observadas as condições negociadas entre as partes no presente acordo coletivo de trabalho.

**24.2.** A jornadas normais de trabalho poderão sofrer acréscimos ou reduções que serão compensadas em um outro dia com o correspondente acréscimo ou redução ao horário a ser trabalhado.

**24.3.** Poderá haver banco de horas positivo e banco de horas negativo, a saber:

- a) Banco de Horas Positivo, ocorre quando o EMPREGADO acumula horas extras que resultarão em folgas ou pagamentos futuros e poderá ser utilizado por solicitação do empregado e aprovação da **EMPRESA**, ou por solicitação da **EMPRESA**.
- b) Banco de Horas Negativo, como regra, ocorre quando o EMPREGADO possui ausências ou atrasos que poderão resultar em futuro aumento da carga horária ou dedução dos valores correspondentes à carga horária não trabalhada e só será utilizado por solicitação do EMPREGADO com aprovação da EMPRESA.
- c) A partir de 01/03/2023, o Banco de Horas Negativo, por interesse da EMPRESA, de forma excepcional, poderá ocorrer em paradas não programadas, em decorrência de caso fortuito, força maior e atos de terceiros, desde que o empregado seja cientificado pelo Gestor com 24h (vinte e quatro horas) de antecedência mínima, e limitado a 7 (sete) jornadas de trabalho por ano. O retorno ao trabalho deverá ser comunicado ao empregado no dia anterior ao retorno.

**24.4.** A antecipação de horas de trabalho, no caso do banco de horas positivo, será feita observando-se o limite máximo de prorrogação de 2 (duas) horas diárias além da jornada normal diária trabalhada.

**24.5.** No caso do banco de horas negativo, a compensação futura será processada utilizando as primeiras horas extras que forem realizadas, não havendo nenhuma restrição a essa compensação.

**24.6.** O prazo máximo para compensação é de 12 (doze) meses, devendo, contudo, ser antecipado o pagamento ou desconto nas seguintes situações:

- a) Atingimento do teto: Sempre que o banco de horas positivo atingir 24 (vinte e quatro) horas acumuladas, ocorrerá o pagamento das horas que excederem ao teto ora estabelecido.
- b) Férias: No primeiro evento de pagamento após o retorno de férias deverão ser pagas as horas acumuladas até o mês que antecedeu as férias. Quando as férias forem divididas o pagamento deverá ser feito no último dos períodos programados.
- c) Término do contrato de trabalho: O saldo de horas, positivo ou negativo, apurado ao término do contrato de trabalho deverá ser considerado para efeito de acréscimo ou dedução aos valores relativos às verbas rescisórias.

**24.7.** Todas as horas compensadas não serão consideradas horas extras e observarão a proporção "hora por hora".

**24.8.** Todas as horas não compensadas serão consideradas horas extras e deverão ser quitadas com os acréscimos dos adicionais correspondentes, previstos em lei ou acordos coletivos de trabalho.

**24.9.** Não serão considerados para efeito de pagamento de horas extras ou descontos salariais os períodos inferiores a 10 (dez) minutos no início e 10 (dez) minutos no término da jornada de trabalho.

**24.10.** No caso do banco de horas negativo, caso não ocorra a compensação no prazo de 1 (um) ano, as horas serão abonadas pela **EMPRESA** e não serão descontadas do empregado.

## **25. COMPENSAÇÃO DOS DIAS ÚTEIS/FERIADOS**

**25.1.** 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 subsequentes aos dias compensados, a fim de evitar o labor normal dos empregados nestes dias.

## **26. LICENÇA A MÃE DE FILHO ADOTIVO**

**26.1.** Nos termos da Lei 10.421, de 15 de abril de 2002, a **EMPRESA** concederá uma licença maternidade de 120 (cento e vinte dias) à sua empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança até 8 (oito) anos.

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

## **27. ATESTADO MÉDICO**

**27.1.** O empregado, nos casos de afastamentos por doença, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas do início do seu afastamento, deverá apresentar o respectivo atestado à medicina do Trabalho da sua Unidade, sendo facultado fazê-lo pessoalmente, por meios eletrônicos ou por qualquer pessoa devidamente autorizada.

**27.2.** O empregado deverá comparecer à medicina do trabalho antes de retornar as suas atividades laborais, para a decisão sobre a licença remunerada para tratamento de saúde.

**27.3.** 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 (quinze) dias.

## **28. SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO**

**28.1.** 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:

- i. Adoção de medidas de proteção coletiva, sempre que tecnicamente viáveis;

- ii. Rigorosa fiscalização quanto ao adequado uso de equipamentos de proteção individual / EPI;
- iii. Realização de campanhas conscientizadoras e esclarecedoras sobre saúde, segurança e higiene do trabalho;
- iv. Inclusão, quando da realização dos exames periódicos, de exames complementares específicos para a prevenção/deteccção 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;
- c) de doenças obstrutivas coronarianas para empregados com idade superior a 40 (quarenta) anos.

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

**28.2.** 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.

**28.3.** 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.

**28.4.** 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.

**28.5.** 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.

**28.6.** 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, das condições, data, local e número de participantes.

**28.7.** A EMPRESA, mediante solicitação dos SINDICATOS, marcará reuniões específicas para apresentar o andamento da implementação das NR's 10, 22 e 29.

**28.8.** 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**.

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

**28.9.** 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 de a **EMPRESA** não estar mais operando, as referidas informações serão disponibilizadas diretamente para os trabalhadores.

**28.10.** 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.

**28.11.** A **EMPRESA** se compromete a manter a realização de seminários periódicos sobre temas ligados a Saúde e Segurança do Trabalho com a participação dos **SINDICATOS**.

## **29. INSALUBRIDADE / PERICULOSIDADE**

**29.1.** **EMPRESA** e **SINDICATOS** promoverão ações para conscientizar os trabalhadores sobre a importância do uso dos equipamentos de proteção individual.

**29.2.** Considerando que todos são responsáveis por zelar pela saúde e segurança das atividades laborais as partes reafirmam:

- a) A obrigação da **EMPRESA** de disponibilizar todos os equipamentos de proteção individual (EPIs) necessários e implementar as medidas que eliminem ou reduzam os riscos laborais.
- b) A obrigação dos empregados de utilizar e zelar pelos EPIs e requisitar à **EMPRESA** a substituição dos referidos equipamentos em caso de danos, extravios ou informar a ausência dos equipamentos nos postos de fornecimento.

**29.3.** Com o objetivo de facilitar o acesso dos trabalhadores aos equipamentos de proteção individual (EPI), a **EMPRESA** poderá implantar máquinas automáticas de fornecimento de EPIs (Vending Machines), que possibilitarão que o empregado retire pessoalmente o equipamento necessário para a sua atividade.

- a) O funcionamento do sistema é semelhante ao de uma máquina de venda de refrigerantes e tem um estoque de produtos pré-selecionados, tais como óculos protetores, protetor auricular, luvas, filtros e protetor facial
- b) Para retirar o produto será necessário apenas usar o crachá de identificação.

**29.4.** A **EMPRESA** também poderá implantar sistemas de controle e registro de entrega de EPI's.

**29.5.** Fica dispensada a assinatura do empregado em registros de fornecimento de EPIs.

**29.6.** Caso o empregado ou o **SINDICATO** notifique a **EMPRESA** a respeito de ausência de EPIs, deverá a EMPRESA, no prazo de 24 horas, verificar a pertinência da reclamação e tomar as providências necessárias.

**29.7.** O pagamento de adicional de periculosidade é indevido quando o contato com o agente nocivo se dá de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido.

**29.8.** Para quantificação do tempo “extremamente reduzido”, previsto na Súmula 364 do TST e no item acima, fica ajustado o limite médio de 20 (vinte) minutos diários, sendo que, caso ultrapassado esse limite, o pagamento do adicional será devido.

**29.8.1.** A limitação prevista neste item não se aplica aos empregados que ocupem cargos de eletricitistas e técnicos eletroeletrônicos se estiverem expostos ao risco.

**29.9.** Os empregados que atualmente recebem o adicional de periculosidade, excepcionalmente e somente enquanto continuarem a trabalhar em áreas onde existe a efetiva exposição, continuarão a receber o adicional de periculosidade, mesmo que a exposição seja inferior aos valores acordados no presente instrumento, não podendo, em face da condição pessoal, serem utilizados como paradigma para pedidos de adicional de periculosidade por parte de outros trabalhadores.

**29.9.1.** Os atuais empregados que deixem a área de risco (e conseqüentemente deixarem de receber o adicional respectivo) mas que posteriormente retornarem à área de risco, voltarão a receber o adicional nos moldes originalmente pagos.

**29.10.** Não havendo ou sendo eliminada a exposição à periculosidade ou insalubridade a **EMPRESA** poderá, a qualquer momento, eliminar o pagamento do respectivo adicional.

**29.11.** O empregado poderá solicitar à **EMPRESA** a listagem dos EPI's que já lhe foram fornecidos e a **EMPRESA** terá o prazo de 10 (dez) dias úteis para a realizar a entrega.

## **30. UNIFORME**

**30.1.** A **EMPRESA** 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.

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

## 31. SINDICAIS

**31.1.** A **EMPRESA** se compromete, durante a vigência do presente Acordo, a observar a Instrução NFN-0012 no que diz respeito à liberação de dirigentes sindicais.

**31.2.** 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.

**31.3.** 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.

**31.4.** A **EMPRESA** reafirma seu compromisso de manter absoluta isenção no que é pertinente ao direito de associação do empregado ao **SINDICATO** de seu interesse.

## 32. QUADRO DE AVISOS

**32.1.** Fica facultado ao **SINDICATO** 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.

## 33. REUNIÕES DE ACOMPANHAMENTO E CONDIÇÕES DE TRABALHO

**33.1** - A fim de aferir, avaliar e analisar o cumprimento dos Acordos Coletivos de Trabalho, assinados pela **EMPRESA** e o **SINDICATO**, as partes 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.

**33.2.** O **SINDICATO** poderá solicitar à **EMPRESA**, sempre que julgar necessário, reuniões para discutir as condições de trabalho (agentes insalubres e perigosos) nas diversas localidades da **EMPRESA**.

**33.3.** A **EMPRESA** e o **SINDICATO** signatário reunir-se-ão 2 (duas) vezes durante a vigência do presente acordo para avaliação de questões relativas a empresas prestadoras de serviços, mediante convocação de qualquer uma das partes.

**33.4.** 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.

## 34. IMPLANTAÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS.

**34.1.** Também com finalidade de evitar conflitos a **EMPRESA** se compromete a informar antecipadamente ao **SINDICATO** sobre eventuais projetos de implantação de novas tecnologias que



impliquem na reestruturação de processos produtivos que possam resultar em possível eliminação de setores atualmente existentes.

**34.1.1.** Caso haja a eliminação de setores em decorrência da implantação de novas tecnologias, a **EMPRESA** envidará esforços para evitar demissões e realocar empregados em outros setores ou funções.

## **35. EMPREGADOS AFASTADOS**

**35.1** A **EMPRESA** mediante solicitação do **SINDICATO** encaminhará listagens separadas indicando os empregados de sua base sindical afastados por auxílio-doença e auxílio acidentário do trabalho.

## **36. REPASSE AOS SINDICATOS**

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

**36.2.** 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.

**36.3.** 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.

**36.4.** A **EMPRESA** enviará listagem com nomes e valores individualizados daqueles empregados cujo desconto mencionado no item 36.2 não foi possível de se efetuar.

## **37. JORNADA DE TRABALHO / REGISTRO DE PONTO POR EXCEÇÃO**

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

**37.2.** Fica também assegurada a redução da jornada de trabalho de 44 para a média de jornada semanal conforme escala de trabalho de cada unidade para os trabalhadores dos demais regimes de trabalho, sendo que quando da remuneração de eventual serviço extraordinário, considerará o divisor de 200 horas/mês para o cálculo do salário hora.

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

**37.3.1.** A duração normal do trabalho de cada empregado do horário administrativo será de 08 (oito) horas diárias ou 40 (quarenta horas semanais), exceto quando houver compensação de dias próximos a feriados com expediente dispensados.

**37.3.2.** O intervalo para repouso e alimentação é de 01 (uma) hora.

**37.3.2.1.** O empregado que permanecer na empresa durante o período que lhe é reservado para alimentação e repouso para realizar tarefas de seu interesse particular ou para se alimentar, terá assinalado, para os fins previstos no §2º, do art. 74, da CLT, o intervalo de 01 (uma) hora.

**37.4.** A EMPRESA adotará os critérios de registro de frequência a que se refere o art. 74, da CLT, facultada pela Portaria/MTP n. 671, de 8 de novembro de 2021, do Ministério do Trabalho e Emprego (atualmente denominado Ministério da Economia), para todos os seus empregados abrangidos por este acordo:

**37.4.1.** A EMPRESA mantém a disposição de todos os seus empregados um sistema informatizado, de fácil manuseio e entendimento, que possibilita registros e consulta das exceções de frequência, tais como horas extras, faltas, atrasos, saídas antecipadas e licenças. Caberá aos empregados, mediante orientação da empresa, procederem ao registro das exceções de frequência citadas com a aposição das justificativas necessárias, ficando as mesmas sujeitas à aprovação do seu gestor imediato.

**37.4.2.** Neste caso, não havendo manifestação do gestor imediato, as horas extras apontadas pelo empregado serão automaticamente aprovadas.

**37.4.3.** Os lançamentos de horas extras acaso reprovados pelo gestor imediato deverão ser encaminhados ao departamento de Recursos Humanos o qual deliberará a respeito após ouvir a justificativa do empregado.

**37.4.4.** Havendo lançamento indevido de horas extras pelo empregado, verificado o dolo através de apuração interna, o empregado deverá ressarcir a EMPRESA do valor recebido indevidamente, através do desconto em folha de pagamento bem como, estará sujeito a aplicação das medidas legais cabíveis.

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

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

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

**37.5.** As PARTES acordantes ratificam que, os empregados Técnicos de Formação Superior e Supervisores abrangidos pelo disposto no item 37.4.7 continuam não sujeitos a qualquer controle de jornada em razão do desempenho de funções de elevada confiança na EMPRESA, e do livre arbítrio para distribuir a jornada em horários diferenciados, se necessário.

### **38. ATENDIMENTO SAÚDE MENOR EM PROCESSO DE ADOÇÃO, POSSE E/OU GUARDA**

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

**Parágrafo Único:** Para os empregados residentes em Canaã dos Carajás, os menores nesta condição poderão também estudar na Escola de Canaã dos Carajás

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

**38.3.** O Protocolo de Guarda Provisória citada no item 38.1 garantirá a manutenção deste benefício pelo prazo de 12 (doze) meses, a partir da data de emissão, o qual será suspenso automaticamente após este prazo até que o empregado apresente a guarda definitiva do menor em adoção.

### **39. TRANSPORTE DE DESMOBILIZAÇÃO**

**39.1.** Na desmobilização do empregado residente em Canaã dos Carajás, contratado fora da região, a EMPRESA providenciará o transporte da mudança e fornecerá passagem para o empregado demitido voluntária ou involuntariamente ou transferido e seus dependentes cadastrados na Assistência Médica Supletiva - AMS, que residam com o mesmo, de acordo com a base familiar constante no contrato individual.

**39.2.** A passagem corresponderá a do meio de transporte utilizado pelo empregado na sua mobilização e não poderá ser convertida em dinheiro.

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

**39.4.** 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.

**39.5.** A EMPRESA atualizará os valores contratuais referentes ao seguro de mudança, garantindo o pagamento integral do seguro do veículo, segundo cotação da tabela FIPE ou valor de mercado, caso não exista cotação do veículo na mesma.

**39.6.** A EMPRESA viabilizará o transporte da mudança do empregado solteiro, em caso de desmobilização, desde que ele tenha sido admitido fora de abrangência do empreendimento das Minas de Sossego.

**39.7.** O empregado que solicitar demissão, dentro do período de um ano, contado da data de sua admissão, não terá direito ao benefício da desmobilização.

**39.8.** O empregado desligado por justa causa não terá direito ao benefício de desmobilização.

**39.9.** O prazo para desmobilização do empregado e seus dependentes cadastrados na A.M.S que residam com o mesmo e para a realização da sua mudança é de até 30 dias após a data do seu desligamento.

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

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

**39.12.** Os dependentes de empregados falecidos, que residirem em Canã dos Carajás, em virtude do benefício moradia concedido ao empregado, terão o prazo improrrogável de 30 (trinta) dias, após o falecimento, para efetuarem a desmobilização. A EMPRESA viabilizará o transporte da mudança destes dependentes, desde que o empregado falecido tenha sido admitido fora de Canã dos Carajás.

**39.13.** A desobediência do prazo estabelecido no item 39.9 da presente cláusula, por parte do empregado, ensejará a desobrigação da EMPRESA em viabilizar a desmobilização do empregado e seus dependentes que fizerem jus a tal benefício.

#### **40. BENEFÍCIO MORADIA**

**40.1.** A EMPRESA a fim de viabilizar o trabalho na Região, concederá aos empregados, conforme norma EPS 2152 vigente, casas de sua propriedade para o trabalho, cedidas por meio de contrato de comodato, não se configurando, portanto, em nenhuma hipótese salário utilidade.

**40.2.** O contrato de comodato a que se refere a cláusula acima dispõe sobre direitos e deveres do comodatário quanto ao uso da residência cedida ao empregado em comodato para o trabalho.

**40.3.** O empregado que reside no em Canaã dos Carajás que passe a ter o seu Contrato de Trabalho suspenso ou interrompido, terá direito a permanecer no imóvel pelo período de até 24 (vinte e quatro) meses, contado do início da suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, findo o qual o imóvel deverá ser desocupado e devolvido a EMPRESA, obrigando-se a empresa a, cessada a interrupção ou suspensão do contrato de trabalho, restabelecer o imóvel de acordo com as regras vigentes, caso o empregado volte a prestar serviços regulares na condição de elegível para moradia no Canaã do Carajás.

**Parágrafo Primeiro:** A concessão de 24 (vinte e quatro) meses para permanência no imóvel será aplicada para os casos analisados a partir da assinatura do presente acordo.

**Parágrafo Segundo:** Em caso de aposentadoria (por invalidez ou tempo de contribuição) 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.

**Parágrafo Terceiro:** Aos residentes que porventura tiverem o contrato de trabalho rescindido, a entrega do imóvel deverá ocorrer no prazo máximo e improrrogável de 30 (trinta) dias, após a data de rescisão contratual, desconsiderando para tanto, a projeção do aviso prévio, nos moldes determinados no contrato de comodato do imóvel firmado entre empregado e a EMPRESA.

**Parágrafo Quarto:** Os empregados elegíveis terão o prazo improrrogável de até 30 (trinta) dias a contar da data da rescisão do contrato de trabalho, para requerer sua desmobilização.

**40.4.** A desmobilização a que se refere esta cláusula ficará sob a responsabilidade da EMPRESA, salvo nos casos previstos do parágrafo quarto do item 40.3.

## 41. TRANSPORTE DE FALECIMENTO

**41.1.** A EMPRESA fornecerá, gratuitamente, transporte de ida e volta em território nacional, ao empregado e seus dependentes legais que estejam cadastrados no sistema de Assistência Médica Supletiva – AMS, desde que residam com o empregado no Município de Canaã dos Carajás, para comparecerem ao sepultamento de seu genitor(a), sogro(a), filho(a) ou irmã(o), irmã(o) do empregado e/ou do cônjuge, não residentes Canaã dos Carajás, devendo o parentesco ser comprovado por meio de documento idôneo a ser apresentado à área de Recursos Humanos da EMPRESA, tais como Certidão de Óbito, de Nascimento, de Casamento ou qualquer outro documento oficial.

**Parágrafo único:** A EMPRESA praticará o reembolso destas passagens aéreas quando o empregado e seus dependentes legais viajarem antes do falecimento, desde que as circunstâncias indiquem a possibilidade da ocorrência fatal, exigindo que o empregado, por necessidade emergencial, utilize dos próprios recursos para comparecer, juntamente com seus familiares, ao local referido na cláusula acima, sendo certo que o reembolso

mencionado neste parágrafo só será realizado com a efetiva ocorrência do falecimento e sepultamento mencionado nesta cláusula e seus itens.

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

**41.3.** Nos dias em que não houver voos ou vagas nos mesmos, a EMPRESA fornecerá transporte para apanhar o empregado e seus dependentes, cadastrados no sistema de Assistência Médica Supletiva - AMS, conforme previsto nesta cláusula, para levar até o aeroporto mais próximo onde houver voo ou vaga, ou para levar até o local do sepultamento, quando este for mais rápido do que o transporte aéreo regular, podendo ser utilizado também quando do retorno do empregado e seus dependentes cadastrados no AMS o transporte ferroviário desde que acordado com o empregado e que o evento ocorra no trecho compreendido entre Parauapebas e São Luis/MA.

**41.4.** 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.

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

**41.6.** Não estando os beneficiários em sua residência no Município de Canaã dos Carajás, quando da concessão do benefício, as passagens serão do local onde se encontrarem para o aeroporto mais próximo do local do sepultamento, limitado ao território nacional.

## 42. EDUCAÇÃO/MENSALIDADE DEPENDENTES

**42.1.** Aos empregados residentes em Canã dos Carajás, salvo os que permanecerem residindo em Canã dos Carajás, por força de decisão judicial, a EMPRESA estabelece um programa de participação destes nas mensalidades escolares para seus dependentes legais, reconhecidos pela EMPRESA, exclusivamente matriculados na entidade educacional localizada em Canã dos Carajás, onde arcarão com um percentual para pagamento, a ser descontado em folha. O valor do desconto será realizado sobre o valor unitário do Quadro de Quantidades e Preços (QQP) do contrato firmado entre a EMPRESA e a Entidade Educacional prestadora de serviços, conforme tabela abaixo:

Salário	Menor que R\$ 4.100,00	Acima de R\$ 4.101,00	Gerentes
Coparticipação	5%	10%	20%

## 43. TRATAMENTO DE SAÚDE FORA DE DOMICÍLIO - TFD

**43.1** 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, assegurado aos empregados a manutenção dos critérios para tratamento de saúde fora do município onde está localizada a mina de Sossego, de acordo com Instrução Interna Específica vigente.

**43.2.** Para os empregados com contrato de trabalho suspenso, em especial os empregados aposentados por invalidez, as normas observadas deverão estar em consonância com as diretrizes da Valia, inclusive no que tange ao recadastramento na condição de aposentado e coparticipação, sob pena de cancelamento do benefício.

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

**43.4.** A **EMPRESA** reembolsará as despesas decorrentes de alimentação realizada fora do hotel credenciado.

**43.5.** Todas as despesas relacionadas aos itens 43.3 e 43.4 deverão obedecer aos limites diários estabelecidos na Instrução de Viagens. Para ser reembolsado, o empregado deverá apresentar os recibos e/ou notas fiscais que comprovem as suas despesas durante a viagem.

**43.6.** O uso indevido ou a omissão de informações serão considerados como falta grave sujeitando o empregado à suspensão do benefício e ainda ao ressarcimento à **EMPRESA** do valor por ele desembolsado, através do desconto em folha de pagamento para o empregado com contrato de trabalho ativo e para os empregados com contrato de trabalho suspenso, o depósito deverá ser feito na conta corrente da **EMPRESA**, a ser informada pelo RH da **EMPRESA** e à aplicação das penalidades previstas no Código de Conduta Ética e Regimento Disciplinar interno.

**43.7.** Considerando que os Hospital Yutaka Takeda (Núcleo Urbano de Carajás) e 05 de Outubro (Canã dos Carajás) são referência médica para toda a região, a **EMPRESA** garantirá aos empregados a utilização dos hospitais como entidade credenciada para todos os efeitos pertinentes a AMS.

**43.8.** A **EMPRESA** credenciará as Clínicas e Hospitais em Canã dos Carajás, no seu regime de AMS, desde que atendam aos requisitos estabelecidos pelo sistema.

**43.9.** A **EMPRESA** manterá atendimentos médicos especializados nos Hospital Yutaka Takeda e 05 de Outubro, ainda que periódicos, em alergia, dermatologia e otorrinolaringologia, pela sua excelência médica e reconhecimento nacional.

**43.10.** Não haverá atendimento gratuito nos Hospitais Yutaka Takeda e 5 de Outubro, sendo que todos os empregados da EMPRESA serão atendidos de acordo com as regras do plano de saúde AMS.

## 44. RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

**44.1.** Visando prestigiar a solução direta e extrajudicial dos conflitos coletivos dos empregados ativos, as PARTES convencionam que, antes de procurar órgãos externos para resolução de conflitos, buscarão esgotar todas as possibilidades de resolverem as pendências trabalhistas através da negociação.

**44.2.** Os eventuais pleitos decorrentes da relação de emprego deverão ser apresentados pelos empregados ativos ao SINDICATO que buscará a solução mais rápida e efetiva através da negociação direta com a EMPRESA.

**44.3.** Com a finalidade de aferir o fiel cumprimento dos acordos coletivos, da legislação vigente e das condições de trabalho, o SINDICATO terá a prerrogativa de solicitar o agendamento de reuniões para análise conjunta das situações apresentadas pelos empregados ativos, podendo as PARTES deliberar conjuntamente pela realização de inspeções in loco e pelo levantamento de informações e documentos necessários à apuração dos fatos e do direito.

**44.4.** As PARTES terão o prazo de 30 (trinta) dias corridos, contados a partir da apresentação do pleito, para buscar uma composição amigável, prorrogáveis por mais 30 (trinta) dias pela Empresa, de acordo com a complexidade das situações apresentadas pelo SINDICATO.

**44.5.** Transcorrido o prazo previsto no item 44.4 supra sem acordo entre as PARTES envolvidas, o Empregado ou o SINDICATO, caso entendam ser pertinente, poderão ajuizar ação judicial, como parte ou substituto processual, na Justiça do Trabalho.

**44.6.** O SINDICATO e os empregados ativos por ele representados não ajuizarão ações individuais ou coletivas sem antes negociar uma solução amigável com a EMPRESA.

**44.6.1.** Findadas as discussões, com acordo entre as PARTES, o SINDICATO ou Empregado ativo com a anuência do SINDICATO poderão firmar com a EMPRESA o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas especificadas no termo, conforme previsto no art. 507-B da CLT.

**44.7.** As despesas do procedimento amigável correrão por conta exclusiva da EMPRESA, salvo quando comprovado que o empregado tenha agido de má-fé para induzir a EMPRESA e o SINDICATO a erro, encaminhando pleito baseado em documentos ou depoimentos falsos.

**44.7.1.** As PARTES poderão ajustar honorários, limitados a 5% (cinco por cento), para cobrir despesas advocatícias, cálculos contábeis e outras despesas administrativas com a resolução dos conflitos.

**44.8.** O procedimento estabelecido na presente cláusula não obsta que as PARTES busquem na Justiça do Trabalho a homologação de acordo extrajudicial, previsto no artigo 652, letra f, e artigo 855-B e seguintes da CLT, bem como, não implicará em medidas retaliatórias contra os empregados que exercerem o direito previsto nesta cláusula.

**44.9.** Visando incentivar e prestigiar a pacificação das relações trabalhistas por meio do mecanismo de resolução amigável dos conflitos coletivos previsto na presente Cláusula, as PARTES estabelecem



que haverá um crédito extra, nominado de BÔNUS ALIMENTAÇÃO, que será depositado no Cartão Alimentação com o objetivo de reforçar a alimentação do empregado.

**44.9.1** O bônus será pago com uma forma de incentivo à resolução pacífica dos conflitos e não implicará em quitação de direitos e obrigações.

**44.10.** O Bônus Alimentação será pago quando os conflitos coletivos de trabalho forem resolvidos de forma direta, nos termos e condições abaixo:

- a)** Valor: R\$347,00 (trezentos e quarenta e sete reais) por semestre, sem coparticipação dos empregados
- b)** Periodicidade: Semestral.
- c)** Forma de pagamento: Depósito no Cartão Alimentação, sem encargos para o trabalhador (mas a empresa não poderá aproveitar os benefícios do PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador).
- d)** Data do pagamento: Até o final do mês subsequente aos meses de fechamento do semestre (julho e janeiro).
- e)** Condição: As ações coletivas relativas aos empregados ativos, a partir de janeiro de 2021, deverão ser resolvidas de forma direta entre as PARTES, sem necessidade de ajuizamento de processos judiciais, obtendo-se a resolução dos conflitos dos empregados, de forma rápida e com baixo custo.
- f)** Verificação: No último dia de cada semestre civil será verificado se há ações coletivas em curso, ajuizadas a partir do ano 2021 e se elas foram resolvidas diretamente entre as PARTES nos termos da presente cláusula. Caso haja ações judiciais coletivas em curso o bônus somente voltará a ser pago a partir do semestre subsequente ao da resolução do conflito coletivo.
- g)** Elegíveis: Todos os empregados representados pelo SINDICATO que estiverem ativos no último dia de cada semestre civil. Para efeito desta cláusula, não são considerados ativos os empregados desligados, ainda que em curso do aviso prévio indenizado. Também não serão elegíveis Diretores, Gerentes, Especialistas Técnicos, Coordenadores, Supervisores, Líderes de Projetos, jovens aprendizes com jornada de até 4 (quatro) horas diárias e os Estagiários.

**44.11.** Excepcionalmente, as PARTES ajustaram que o quórum de aprovação da presente Cláusula é de 2/3 (dois terços) dos empregados presentes na assembleia.

**44.12.** Tendo em vista o caráter original e experimental da presente cláusula de resolução de conflitos coletivos, fica facultado às PARTES rescindi-la a qualquer momento mediante comunicação escrita à outra PARTE com antecedência prévia de 30 (trinta) dias.

**44.13.** Visando a facilitação da resolução amigável de conflitos coletivos de trabalho, eventuais pleitos poderão ser submetidos pelas PARTES à mediação e arbitragem de câmara privada de resolução de conflitos sediada nos estados do Rio de Janeiro, Minas Gerais, São Paulo ou Brasília.

**44.13.1.** É facultado a qualquer das PARTES acionar uma Câmara Privada de Mediação e Arbitragem sendo igualmente facultado à PARTE acionada aceitar ou não a continuidade da mediação ou arbitragem.

**44.13.2.** As custas com o procedimento de mediação ou arbitragem de conflitos coletivos serão suportadas exclusivamente pela EMPRESA, exceto em relação aos empregados representados pelo SINDICATO que se enquadrem na condição de hipersuficientes, os quais arcarão de forma proporcional com a metade das custas.

**44.14.** A presente cláusula prevalece sobre a Cláusula 17 do Acordo Coletivo de Trabalho firmado entre as partes em 22/11/2022.

## **45. TRANSPORTE DE EMPREGADOS**

**45.1.** A EMPRESA como forma de beneficiar seus empregados, em caráter espontâneo e liberal, 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 operações da mina de Sossego, para irem aos locais de trabalho e deles retornarem.

**45.1.1** Além do conjunto de benefícios previstos no presente Acordo Coletivo, a EMPRESA assegurará as seguintes contrapartidas aos empregados que trabalham nas operações do Sossego e que venham a utilizar o transporte fornecido pela EMPRESA para irem aos locais de trabalho e deles retornarem, as seguintes condições:

- a) As condições do transporte público verificadas no município de Canaã dos Carajás, nos quais há pessoas sendo transportadas em pé e em veículos sem ar refrigerado e sem cinto de segurança não serão padrão praticados pela empresa;
- b) Todos os veículos deverão ter padrão "intermunicipal", possuir poltronas individualizadas e reclináveis para cada trabalhador, além de cintos de segurança;
- c) Todos os veículos deverão ter dispositivos de ar condicionado;
- d) Todos os veículos deverão se submeter a revisão com periodicidade máxima de 1(um) ano;
- e) Todos os veículos deverão ter idade máxima de 10 (dez) anos.
- f) O transporte será gratuito;
- g) A empresa não descontará 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.

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

**Parágrafo Segundo:** Para fins de cumprimento do disposto no Parágrafo Primeiro, ficam fazendo parte integrante do presente acordo como ANEXO I, a especificação dos ônibus a serem utilizados no transporte dos empregados, podendo ser utilizados veículos similares aos descritos no Anexo da especificação dos ônibus.

## **46. VALE-REFEIÇÃO**

**46.1.** Nos termos da Lei nº 6.321/76 e do Decreto nº 5/91, a EMPRESA, durante a vigência do presente acordo, fornecerá vale-refeição, conforme regulamento interno, aos seus empregados, que tiverem sua lotação funcional em Canaã dos Carajás.

## 47. PASSAGEM DE FÉRIAS

**47.1.** Para os empregados contratados ou que vieram transferidos até 30/06/1997, 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.

**Parágrafo Único:** O benefício de passagem nas férias será também concedido aos filhos de empregados contratados ou que vieram transferidos até 30/06/1997, que por estarem fazendo cursos universitários ou ensino profissionalizante previsto na Lei de Diretrizes e Bases da Educação, residam fora dos Municípios de Canaã dos Carajás.

**47.2.** 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 Canaã dos Carajás, excetuado o disposto no item 47.1, em razão e por ocasião do gozo das férias anuais do empregado, passagem rodoviária/fluviária de ida e volta até o local de sua base familiar, de acordo com os critérios estabelecidos nos itens *infra*.

**Parágrafo Único:** Considera-se base familiar do empregado o local da sua residência ou domicílio quando de sua contratação, tendo por limite o disposto no item 47.4.

**47.3.** Fica garantido aos empregados, contratados ou vindo transferidos até 30/06/1997, e seus dependentes devidamente inscritos na AMS, e que tenham adquirido o direito à passagem extra até o dia 31/07/2003, o valor correspondente a 1,5 do preço da passagem em vigor para o ônibus convencional.

**Parágrafo Único:** A partir de 31/07/2003, o benefício passagem extra perdeu sua eficácia, não tendo mais qualquer aplicabilidade, de forma que não poderão os empregados nada pleitear nesse sentido.

**47.4.** A concessão de passagens seguirá os critérios abaixo especificados:

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

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

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

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

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

**47.7.** 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 Canaã dos Carajás, bem como o limite previsto no item 47.4.

**47.8.** 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.

**47.9.** Aos estudantes universitários e de escolas técnicas (Parágrafo Único, do item 47.1), o benefício será o do valor correspondente ao preço de 01 (uma) passagem (ônibus convencional), tomando-se por base sempre o menor custo para a EMPRESA, considerando-se, inclusive, o transporte ferroviário, ainda que esse meio de transporte atenda apenas parcialmente o percurso.

**47.10.** Para os efeitos deste Acordo, consideram-se dependentes legais, reconhecidos pela EMPRESA.

**Parágrafo Primeiro:** 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.

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

**47.12.** A partir de 31/07/2003, os empregados que vierem a ser contratados ou transferidos não farão jus ao benefício estipulado na presente cláusula.

## **48. TEMPO DE PERMANÊNCIA NAS REPÚBLICAS E CASAS DE CANAÃ DOS CARAJÁS APÓS O ENCERRAMENTO DO CONTRATO DE TRABALHO**

**48. 1** A EMPRESA garantirá aos empregados demitidos, que residem em repúblicas em Canaã dos Carajás, moradia até 30 (trinta) dias, após o pagamento da rescisão do contrato e/ou homologação junto ao RH da empresa.

**48. 2.** A EMPRESA garantirá aos empregados demitidos e/ou que pedirem demissão, que residem em casas em Canaã dos Carajás, moradia até no máximo 30 (trinta) dias, após o pagamento da rescisão do contrato e/ou homologação junto ao RH da empresa.

## 49. GARANTIA DE CONQUISTAS

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

## 50. DAS DISPOSIÇÕES FINAIS:

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

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

50.3. Em face aos benefícios gerais deste acordo, que representam efetivo ganho aos empregados em relação a legislação geral, as Partes reconhecem que as concessões e transações ora pactuadas devem ser analisadas de forma conjunta, observados os métodos de interpretação sistemática e integrativa da presente norma, prevalecendo a teoria do conglobamento como regra de interpretação do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

E assim, por estarem justas e acordadas, assinam as partes o presente Acordo Coletivo de Trabalho Específico, relativo ao período de 01/04/2023 a 31/03/2025.

Canaã dos Carajás (PA), 18 de abril de 2023.

### VALE S.A.

João Batista Franceschini R. de Faria  
CPF: 013.485.986 -38

Livia Regina Nobre Loureiro da Silva  
CPF: 879.664.762-00

### SINDICATO METABASE CARAJÁS

Raimundo Nonato Alves de Amorim  
CPF: 512.647.494-49

Edmilson Almeida da Silva  
CPF: 295.387.502-68

## ANEXO I: DA ESPECIFICAÇÃO TÉCNICA DOS ÔNIBUS

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

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

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

A potência mínima dos veículos deverá ser:

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

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

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

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

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

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

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

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

Para todos os tipos de veículos contratados, as poltronas deverão ser reclináveis (salvo localidades discriminadas no memorial descritivo) e possuir encosto de cabeça e capa

protetora do encosto de cabeça. O encosto de cabeça e assento das poltronas serão do tipo estofados;

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

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

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

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

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

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

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

- a) Solução robusta resistente as condições de trabalho da EMPRESA;
- b) Identificação do motorista para liberação da partida do veículo, possibilitando o bloqueio da partida do veículo caso o motorista esteja irregular (ASO vencido, CHN vencida, etc.);
- c) Registro / monitoramento do período de utilização e do hodômetro;
- d) Apuração de horários de chegada e saída de pontos de controles definidos pelo fiscal/gestor da EMPRESA da localidade, tempo e distância de itinerários e entre pontos de embarque/desembarque, permitir inclusão de cronograma padrão em sistema para cruzamento das informações apuradas, possibilitar alteração de local de controle dos horários de entrada e saída por localidade, geração e consolidação de relatórios;
- e) Controle da velocidade nos percursos e em determinados pontos críticos (internos e externos) que serão definidos junto aos fiscais/gestores e Segurança do trabalho da EMPRESA, controle de anomalias (tipo: freadas bruscas), coletar, registrar e processar os dados referentes à operação durante os trajetos percorridos;
- f) Controle com alarme de excesso de velocidade e registro de freadas bruscas;

- g) Sistema de travas roda em 100% da frota;
- h) Capacidade de reduzir o limite de velocidade, com alarme, em caso de chuva;
- i) Capacidade de expansão, se necessário;
- j) Possibilidade de comunicação com Sistemas da EMPRESA, (rádios em carros de mina);
- k) Possibilidade tecnológica de inclusão de sistema para monitoramento dos passageiros ao entrar e sair do veículo;
- l) Capacidade do sistema de detectar, registrar e dificultar violações na unidade embarcada.



## PROTOCOLO DE ASSINATURA(S)

O documento acima foi proposto para assinatura digital na plataforma Portal de Assinaturas Vale. Para verificar as assinaturas clique no link: <https://vale.portaldeassinaturas.com.br/Verificar/CD6A-9089-C69B-92EF> ou vá até o site <https://vale.portaldeassinaturas.com.br> e utilize o código abaixo para verificar se este documento é válido. The above document was proposed for digital signature on the platform Portal de Assinaturas Vale . To check the signatures click on the link: <https://vale.portaldeassinaturas.com.br/Verificar/CD6A-9089-C69B-92EF> or go to the Website <https://vale.portaldeassinaturas.com.br> and use the code below to verify that this document is valid.

**Código para verificação: CD6A-9089-C69B-92EF**



### Hash do Documento

778D59A13FF77BBA93D5EA8C75514EE9215E8BCA79D59B918FD5E5C49756F692

O(s) nome(s) indicado(s) para assinatura, bem como seu(s) status em 27/04/2023 é(são) :

- Raimundo Nonato Alves de Amorim - 147.611.573-72 em 25/04/2023 14:04 UTC-03:00

**Tipo:** Assinatura Eletrônica

**Identificação:** Por email: [raimundo.fevereiro@gmail.com](mailto:raimundo.fevereiro@gmail.com)

### Evidências

**Client Timestamp** Tue Apr 25 2023 14:04:10 GMT-0300 (Horário Padrão de Brasília)

**Geolocation** Latitude: -6.0687275 Longitude: -49.9035717 Accuracy: 1929.071055378822

**IP** 186.232.206.160

**Hash Evidências:**

EE8195CB0862BC1A254047FDEEC8899606F9B84BDEB35B0BEB0DC55925D6BAB0

- João Batista Franceschini R. de Faria - 013.485.986-38 em 24/04/2023 16:57 UTC-03:00

**Tipo:** Assinatura Eletrônica

**Identificação:** Por email: [joao.franceschini@vale.com](mailto:joao.franceschini@vale.com)

### Evidências

**Client Timestamp** Mon Apr 24 2023 16:57:46 GMT-0300 (Horário Padrão de Brasília)

**Geolocation** Latitude: -19.981352075768225 Longitude: -43.941062150622 Accuracy: 150

**IP** 191.35.188.121

**Hash Evidências:**

E112EAF9154CA1A23B83C9682DBC272C1016F0D03E1BCC90C70F723A70DD9BCE

- Edmilson Almeida da Silva - 295.387.502-68 em 24/04/2023 13:30 UTC-03:00

**Tipo:** Assinatura Eletrônica

**Identificação:** Por email: edimilson.almeida@vale.com

## Evidências

**Client Timestamp** Mon Apr 24 2023 13:30:23 GMT-0300 (Horário Padrão de Brasília)

**Geolocation** Latitude: -6.063018170456043 Longitude: -49.91050308623948 Accuracy: 92

**IP** 186.232.206.126

### Hash Evidências:

D99B38BD1BCC85A86D3B7124A0719924F667BC511397C3EEB1B95700F1490BF9

Livia Regina Nobre Loureiro da Silva - 879.664.762-00 **Pendente**

**Tipo:** Assinatura Eletrônica

