

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ESPECÍFICO 2023/2025

**SALOBO METAIS S/A.**, CNPJ n. 33.931.478/0001-94, 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 EM EMPRESAS FERROVIÁRIAS DOS ESTADOS DO MARANHÃO, PARÁ E TOCANTINS - STEFEM**, inscrito no CNPJ (MF) sob o nº 12.510.954.0001-23, com sede na Avenida Colares Moreira, nº 1, Edifício Golden Tower, Loja 12, Jardim Renascença, CEP: 65.075-441, nesta cidade de São Luís (MA), neste ato representado pelos seus diretores abaixo assinados, doravante designado **SINDICATO**.

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE EXTRAÇÃO DE FERRO E METAIS BÁSICOS, DO OURO E METAIS PRECIOSOS E DE MINERAIS NÃO METÁLICOS DE MARABÁ, PARAUAPEBAS, CURIONÓPOLIS E ELDORADO DOS CARAJÁS (PA)**, 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**.

Celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho específicas, conforme previsto nas cláusulas abaixo:

### CLÁUSULA PRIMEIRA – 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.

### CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

**2.1.** O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange todos os empregados da **EMPRESA** representados pelo **SINDICATOS** acordantes, lotados no Estado do Maranhão e nas cidades ao longo da Estrada de Ferro Carajás no Estado do Pará e que estejam com contratos de trabalhos vigentes na data de assinatura deste acordo, não abrangendo prestadores de serviços, estagiários e jovens aprendizes.

### CLÁUSULA TERCEIRA – AUXÍLIO CRECHE / MATERNAL

**3.1.** 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\$ 1.714,52 (um mil setecentos e quatorze reais e cinquenta e dois centavos) para São Luís - MA e R\$ 1.143,00 (um mil e cento e quarenta três reais) para as demais localidades, 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

**3.2.** Caso seja de seu interesse, a **EMPREGADA** poderá optar, em substituição ao benefício previsto na Cláusula **3.1.**, 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 **3.1.** supra.

**3.3.** A manutenção do benefício previsto no item **3.3.** está condicionada à avaliação periódica da **EMPRESA**.

**3.4.** A **EMPREGADA** deverá apresentar mensalmente as notas fiscais que comprovam a despesa com creche ou os recibos de pagamento salarial à babá.

**3.5.** 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.

**3.6.** A **EMPRESA** estabelece a modalidade de desconto em Folha de Pagamento do excedente dos limites de reembolso estabelecidos no item **3.1.** para empregadas (os) que residem e utilizam a creche no Núcleo Urbano de Carajás para seus dependentes legais, reconhecidos pela **EMPRESA**.

#### **CLÁUSULA QUARTA – AUXÍLIO LANCHE**

**4.1.** No período compreendido entre 01/04/2023 a 31/03/2024, a Empresa fornecerá créditos mensais em cartão eletrônico, a título de auxílio-lanche, no valor de:

- a) R\$ 260,64 (duzentos e sessenta reais e sessenta e quatro centavos) para EMPREGADOS Maquinistas e Inspetores em jornada diária de 6h;
- b) R\$ 162,90 (cento e sessenta e dois reais e noventa centavos) para EMPREGADOS em jornada diária de 11h25min.
- c) R\$ 217,20 (duzentos e dezessete reais e vinte centavos) para EMPREGADOS em jornada 7 x 5 x 2.

**4.2.** No período compreendido entre 01/04/2024 a 31/03/2025, a Empresa fornecerá créditos mensais em cartão eletrônico, a título de auxílio-lanche, no valor de:

- a) R\$ 273,60 (duzentos e setenta e três e sessenta centavos) para EMPREGADOS Maquinistas e Inspetores em jornada diária de 6h;
- b) R\$ 171,00 (cento e setenta e um reais) para EMPREGADOS em jornada diária de 11h25min.
- c) R\$ 228,00 (duzentos e vinte e oito reais) para EMPREGADOS em jornada 7 x 5 x 2.

**4.3.** 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.

**4.4.** Este valor será depositado apenas para **EMPREGADOS** em turnos de 6h em revezamento, 11h25min fixo e em jornada 7 x 5 x 2.

**4.5.** 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 do auxílio-lanche.

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

**4.7.** 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.

**4.8.** 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 6.321/76.

#### **CLÁUSULA QUINTA – PASSAGEM DE TREM**

**5.1.** A **EMPRESA** continuará a disponibilizar, sem qualquer ônus, a seus **EMPREGADOS** e dependentes, mediante solicitação destes, 24 (vinte e quatro) solicitações de passagens no trem de passageiro da EFC, por ano, na classe executiva, ou em classe econômica, quando estiver esgotado o número de vagas na executiva ou por opção do próprio empregado, para utilização no período de vigência do presente acordo.

**5.2.** Os dependentes dos **EMPREGADOS** são aqueles cadastrados na **EMPRESA** para fins de Assistência Médica Supletiva.

**5.3.** Buscando incentivar a viagem em família, a emissão de passagens terá como critério o “grupo familiar”, ou seja, contar-se-á uma viagem por cada emissão de solicitação de passagens, independentemente do número de usuários.

#### **CLÁUSULA SEXTA – PRÊMIO ASSIDUIDADE**

**6.1. Considerações.** Considerando que:

- 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 dificuldade de reposição dos empregados faltantes;
- d) Nos termos do artigo 58, § 2º, da CLT, após modificação introduzida pela Lei 13.467/2017, o pagamento de horas *in itinere* deixou de ser uma obrigação legal.
- e) 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.

**6.2. Abrangência:** O PRÊMIO ASSIDUIDADE será pago exclusivamente aos EMPREGADOS em trabalho presencial nas unidades onde eram pagas as 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.

**6.3. 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.

**6.4. Valor:** O PRÊMIO ASSIDUIDADE, cujo cálculo se dá em função dos dias de percurso residência-empresa-residência, caso não haja nenhuma falta durante o semestre, serão os seguintes, acrescidos de 10%:

- a) Pátio KM 5 do Ramal Ferroviário Serra Sul, Canaã dos Carajás/PA – Valor equivalente a 80 (oitenta) minutos por dia de trabalho.
- b) CCP Serra Sul, Canaã dos Carajás/PA – Valor equivalente a 80 (oitenta) minutos por dia de trabalho.
- c) Pátio Administrativo de Serra Leste, Curionópolis – Valor equivalente a 70 (setenta) minutos por dia de trabalho.
- d) Pátio Carajás, Parauapebas/PA – Valor equivalente a 46 (quarenta e seis) minutos por dia de trabalho.

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

- a) Desconto de 5% (cinco por cento) do valor do prêmio para cada falta injustificada;
- b) Desconto de 1% (um por cento) 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.

**6.5.1.** Serão considerados dias trabalhados e não afetarão o valor do Prêmio Assiduidade as ausências justificadas decorrentes de:

- a) Treinamento;
- b) Designação temporária de trabalho em outras unidades;
- c) Atividades externas;
- d) Viagens a trabalho;
- e) Férias, folgas, compensações de jornada e trocas de escala.
- f) Outros eventos aprovados pelo gestor imediato.

**6.5.2.** 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 de Assiduidade será proporcional aos dias efetivamente trabalhados.

**6.5.3.** Os EMPREGADOS em trabalho presencial dispensados de 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, observados os demais itens da presente cláusula.

**6.6. 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.

**6.7. Apuração.** Ao final de cada semestre será feito 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.

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

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

**6.7.3.** 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.

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

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

**6.7.6.** Os EMPREGADOS que eventualmente obtiveram 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.

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

## **CLÁUSULA SÉTIMA – REEMBOLSO EDUCACIONAL**

**7.1.** 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 vigente.

**7.2.** 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.

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

**7.3.1.** 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.

**7.3.2.** Para os **EMPREGADOS** admitidos depois 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 **7.3.1**, tendo em vista as necessidades da área e o desempenho dos seus subordinados.

**7.4.** 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.

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

**7.6.** O benefício previsto nesta cláusula está limitado a uma repetência do EMPREGADO.

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

**7.8.** 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 31/07/2023 e em 60% (sessenta por cento) para os pedidos (novos cursos) apresentados a partir de 01/08/2023.

## **CLÁUSULA OITAVA – PARTICIPAÇÃO EM PROVAS**

**8.1.** 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.

**8.2.** 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.

## **CLÁUSULA NONA – REEMBOLSO DE CURSO SUPLETIVO**

**9.1.** A **EMPRESA** reembolsará as despesas incorridas por seus **EMPREGADOS** em matrículas e mensalidades de cursos supletivos relacionados ao ensino fundamental e médio, mediante a devida comprovação, limitando-se o reembolso a ocorrência de uma repetência.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - EDUCAÇÃO/MENSALIDADE DEPENDENTES**

**10.1.** Aos empregados residentes no Núcleo Urbano de Carajás, salvo os que permanecerem residindo no Núcleo Urbano de 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 no Núcleo Urbano de 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:

CURSOS	Faixas Salariais (Salário Base)			
	Até R\$ 1.760,00	De R\$ 1.761 a R\$ 3.040,00	Acima de R\$ 3.041,00	A partir de Gerentes
BERÇARIO E MATERNAL I, II e III	Mensalidade Integral	Mensalidade Integral	Mensalidade Integral	Mensalidade Integral
EDUCAÇÃO INFANTIL	20% da mensalidade	25% da mensalidade	30% da mensalidade	35% da mensalidade
ENSINO FUNDAMENTAL I	Gratuito	Gratuito	Gratuito	Gratuito
ENSINO FUNDAMENTAL II	Gratuito	Gratuito	Gratuito	Gratuito
ENSINO MÉDIO	20% da mensalidade	25% da mensalidade	30% da mensalidade	35% da mensalidade

**10.2.** 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%

#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – ADICIONAL NOTURNO.

**11.1.** 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:

**11.1.1.** 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.

**11.1.2.** Para os empregados que não se enquadram no item 11.1.1 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.

**11.2.** 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.

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

**11.3.1.** 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.

**11.4.** Os maquinistas de viagem (Categoria C) que tenham sido admitidos até 31 de março de 2022 que trabalham sob escala, continuarão a receber o adicional de 65% (sessenta e cinco por cento) independente da jornada diária de trabalho.

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

**11.6.** 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.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – HORAS EXTRAS.**

12.1. Para empregados admitidos até 31/03/2023, 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);
- d) 120% (cento e vinte por cento) para as horas extras realizadas no sábado, domingo, em dia de repouso semanal, feriado ou dia de folga, pelos empregados no exercício do cargo de maquinista de viagem com jornada diária de 6 (seis) horas.

12.2. Para os empregados que vierem a ser admitidos a partir de 01/04/2023, o pagamento das horas extras será feito com os seguintes percentuais:

- a) 50% (cinquenta por cento) para as duas primeiras horas trabalhadas;
- b) 100% (cem por cento) para as horas extras trabalhadas a partir da terceira em prorrogação da jornada normal de trabalho;
- c) 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 em rodízio);

12.3. 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.

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TURNO DE REVEZAMENTO DE 6 HORAS.**

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

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

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

- a) O tempo despendido no deslocamento entre o local de registro de frequência e o posto de trabalho, vice-versa;
- b) O tempo despendido em treinamentos ou reuniões eventuais.
- c) Na hipótese de se utilizar a compensação prevista no item b desta cláusula, fica fixado a limitação de um máximo de duas horas por mês e mesmo assim estas horas serão pagas aos empregados como horas normais, isto é, sem acréscimo.

**13.3.1.** Ao cômputo ora estabelecido fica admitida a compensação intersemanal no prazo máximo de 30 (trinta) dias.

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

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

**13.3.4.** As regras definidas nesta Cláusula têm aplicação genérica, não obrigam as partes à adoção do sistema de turnos ininterruptos de revezamento de 06 (seis) horas, mas deverão ser obrigatoriamente respeitadas pela **EMPRESA** nas unidades ou setores enquanto esta alternativa for efetivamente adotada e até que haja previsão em acordo coletivo regional específico.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – TURNO FIXO DE 11h25 MINUTOS**

**14.1.** A **EMPRESA** poderá implementar, nas unidades representadas por este **SINDICATO**, jornada de turno fixo de 11 (onze) horas e 25 (vinte e cinco) minutos diários de trabalho, sendo 11 horas de trabalho efetivo e 25 minutos destinados a trocas de turnos e deslocamentos internos, para os empregados que laboram na área do Complexo Portuário de São Luís – MA, na Pelotização de São Luís, no Complexo de Oficinas de Manutenção da Ferrovia em São Luís – MA, Centro de Controle Operacional – COI em São Luís – MA, Operações dos Pátios Ferroviários da EFC e Abastecimento de Combustíveis, desde que observadas as seguintes garantias para os empregados:

- a) A **EMPRESA** não poderá utilizar a jornada prevista nesta cláusula para o sistema de turnos ininterruptos em revezamento de horários, mas somente para o sistema de turnos fixos;

- b) A jornada normal de trabalho semanal, observada a média mensal, ficará limitada a 40 (quarenta) 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 31/03/2023, e de 100% (cem por cento) para os empregados admitidos a partir de 01/04/2023.
- d) Haverá intervalo para descanso e alimentação, não computável na jornada de, no mínimo, 75 (setenta e cinco) minutos/dia;
- e) Em homenagem aos princípios da negociação coletiva e da estabilidade econômica, não será concedido qualquer adicional de acréscimo de jornada.

**14.2.** Não será adotada escala que submeta o empregado ao trabalho na jornada ora negociada por mais de 02 dias consecutivos. Desta forma somente poderá ser adotada a jornada de 2X2 (02 dias de folga após 02 dias de trabalho de 11h).

**14.4.** As condições estipuladas neste acordo representam uma alternativa de gestão que possa conciliar os interesses da **EMPRESA** e dos empregados representados por este sindicato que laborem exclusivamente sob regime de jornadas fixas ininterruptas nas instalações na área do Complexo Portuário de São Luís – MA, na Pelotização de São Luís, no Complexo de Oficinas de Manutenção da Ferrovia em São Luís – MA, Operações dos Pátios Ferroviários da EFC e Abastecimento de Combustíveis, com exceção das equipes que trabalham nas equipagens dos trens de viagem.

**14.4.** 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 11h25.

**14.5.** 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.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO NAS MÁQUINAS DE LINHA**

**15.1.** A **EMPRESA** continuará praticando o regime de turno para o pessoal da OPERAÇÃO e MANUTENÇÃO DE MÁQUINAS DE LINHA, ao longo da Estrada de Ferro Carajás, com a compensação e regime adiante estabelecido:

**15.1.1.** Turno de 07 (sete) sete dias de trabalho por 02 de deslocamento, por 05 (cinco) dias de folga, devendo pelo menos em duas semanas por mês coincidir a folga com o sábado e domingo.

**15.1.2.** A jornada diária de trabalho obedecerá ao seguinte ciclo de revezamento:

Primeira Turma: Trabalho (7 dias) Das 07h às 17h com uma hora de intervalo para as refeições X deslocamento (1 dia) X Folga (5 dias) X deslocamento (1 dia) X trabalho (7 dias) das 18h às 04h com uma hora de intervalo para as refeições.

Segunda Turma: Trabalho (7 dias) Das 18h às 04h com uma hora de intervalo para as refeições X deslocamento (1 dia) X Folga (5 dias) X deslocamento (1 dia) X trabalho (7 dias) das 07h às 17h com uma hora de intervalo para as refeições.

Terceira Turma: Trabalho (7 dias) Das 07h às 17h com uma hora de intervalo para as refeições X deslocamento (1 dia) X Folga (5 dias) X deslocamento (1 dia) X trabalho (7 dias) Das 18h às 04h com uma hora de intervalo para as refeições.

Quarta Turma: Trabalho (7 dias) das 18h às 04h com uma hora de intervalo para as refeições X deslocamento (1 dia) X Folga (5 dias) X deslocamento (1 dia) X trabalho (7 dias) Das 07h às 17h com uma hora de intervalo para as refeições.

Quinta Turma: Trabalho (7 dias) das 07h às 17h com uma hora de intervalo para as refeições X deslocamento (1 dia) X Folga (5 dias) X deslocamento (1 dia).

Sexta Turma: Trabalho (7 dias) das 07h às 17h com uma hora de intervalo para as refeições X deslocamento (1 dia) X Folga (5 dias) X deslocamento (1 dia).

Sétima Turma: Trabalho (7 dias) das 05h às 15h com uma hora de intervalo para as refeições X deslocamento (1 dia) X Folga (5 dias) X deslocamento (1 dia).

Oitava Turma: Trabalho (7 dias) Das 13h às 23h com uma hora de intervalo para as refeições X deslocamento (1 dia) X Folga (5 dias) X deslocamento (1 dia) X trabalho (7 dias) das 22h às 08h com uma hora de intervalo para as refeições.

Nona Turma: Trabalho (7 dias) Das 22h às 08h com uma hora de intervalo para as refeições X deslocamento (1 dia) X Folga (5 dias) X deslocamento (1 dia) X trabalho (7 dias) das 13h às 23h com uma hora de intervalo para as refeições.

Décima Turma: Trabalho (7 dias) das 20h às 06h com uma hora de intervalo para as refeições X deslocamento (1 dia) X Folga (5 dias) X deslocamento (1 dia).

Décima Primeira Turma: Trabalho (7 dias) das 20h às 06h com uma hora de intervalo para as refeições X deslocamento (1 dia) X Folga (5 dias) X deslocamento (1 dia).

Décima Segunda Turma: Turno de 05 (cinco) dias de trabalho x 02 (dois) dias de descanso, no horário de 07h as 16h, com uma hora de intervalo para refeições, para os empregados que trabalham nas máquinas de manutenção de via e que residem na localidade das suas regionais.

**15.1.3.** Fica estabelecido que a alteração das referidas sequências de escala, quando necessária, poderá ocorrer, desde que observada a antecedência mínima de 12 (doze) horas do horário estipulado para o início do labor, mediante comunicação direta ao empregado.

**15.2.** As horas de deslocamento (02 dias - residência / hotel ou alojamento e vice-versa) serão remuneradas como hora normal sem acréscimo de adicionais, não sendo o tempo gasto em viagens nesses deslocamentos computadas na jornada de trabalho dos empregados para nenhum efeito legal por não serem consideradas como de efetivo trabalho.

**15.3.** Nos deslocamentos efetuados pelo pessoal de operação de máquinas de linha, do hotel ou alojamento para o local de início dos serviços e vice-versa, serão remuneradas como hora normal sem acréscimo de adicionais, não sendo o tempo gasto em viagens nesses deslocamentos computadas na jornada de trabalho dos empregados para nenhum efeito legal por não serem consideradas como de efetivo trabalho.

**15.4.** No primeiro dia da escala será ajustado o início da jornada de forma a cumprir o interstício mínimo legal a contar da chegada do meio de transporte utilizado para deslocamento.

**15.5.** As viagens serão realizadas no trem de passageiros ou de ônibus público, mediante negociação com o gerente da área a qual o empregado esteja ligado.

**15.6.** O empregado fará jus à diária a partir do momento que iniciar sua viagem para fora da sua cidade sede, cessando o direito no momento de chegada a sua sede, obedecendo as normas de diárias da **EMPRESA**.

**15.7.** As horas efetivamente trabalhadas em feriados e dias de folga serão pagas, obedecendo ao feriado da cidade onde o empregado estiver lotado.

**15.8.** Quando o empregado residir na mesma localidade de prestação de serviço, os 2 (dois) dias de deslocamentos, serão utilizados como folga.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO MANUTENÇÃO DE CARROS DE PASSAGEIRO- SLS**

**16.1.** A **EMPRESA** poderá praticar o regime de turno ininterrupto de revezamento para os empregados na Manutenção de Carros de Passageiros em São Luís – MA com no máximo de 40h de jornada média semanal e jornada diária de 08 (oito) horas.

**16.1.2.** As jornadas de trabalho seguirão os seguintes horários, sempre obedecendo intervalo para refeições de 01 (uma) hora.

SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SÁB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SÁB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SÁB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SÁB	DOM	SEG	TER	QUA
09	7-6	7-6	7-6	7-6	FS	FS	7-6	7-6	7-6	4B	FS	09	FS	09	7-6	7-6	7-6	7-6	FS	FS	7-6	7-6	7-6	4B	FS	09	FS	09	7-6	7-6
7-6	7-6	7-6	4B	FS	09	FS	09	7-6	7-6	7-6	7-6	FS	FS	7-6	7-6	7-6	4B	FS	09	FS	09	7-6	7-6	7-6	7-6	FS	FS	7-6	7-6	7-6

**16.1.3.** A escala de trabalho poderá ser alterada caso necessário para o bom andamento das atividades, desde que não ultrapasse a carga horária estipulada no item **16.1.** deste acordo.

**16.2.** 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 de revezamento em jornada diária de 8 (oito) horas.

**16.3.** 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 nos itens anteriores.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - REGISTRO DE FREQUÊNCIA.**

**17.1.** 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 Previdência.

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

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

- Não permitirá alterar ou apagar unilateralmente os dados armazenados na memória de registro de ponto, sendo esses dados invioláveis.
- Não haverá restrições quanto a marcações de ponto e tampouco funcionalidade que permita registro automático de ponto.
- 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.

**17.4.** 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.

**17.5.** 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.

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

**17.7.** Ajustam as partes, ainda, que a abrangência do controle de frequência da EMPRESA está prevista na NFN-0012 vigente e os empregados que ocupam cargos que demandam formação de nível superior ficam isentos de registro de frequência.

**17.8.** É obrigatória a concessão dos intervalos para descanso ou refeição previstos no caput e § 1º do art. 71, da CLT.

**17.9.** O intervalo será de no mínimo 60 (sessenta) minutos quando o trabalho diário for superior a 6 (seis) horas e de 15 (quinze) minutos quando o trabalho diário for de até 6(seis) horas, sendo faculdade dos empregados registrar ou não o início e término do intervalo.

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

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

**17.9.3.** 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.

**17.10.** 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.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO / REGISTRO DE PONTO POR EXCEÇÃO**

**18.1.** Fica mantida a redução da jornada de 44 (quarenta e quatro) para 40 (quarenta) horas semanais para os empregados representados pelo **SINDICATO**, durante o período de vigência do presente Acordo.

**18.1.1.** A duração normal do trabalho de cada empregado do horário administrativo será de 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta horas) semanais.

**18.1.2.** A **EMPRESA** poderá compensar os dias de trabalho em que o expediente for liberado para compensação, acrescentando até 15 (quinze) minutos na entrada e até 15 minutos na saída dos ônibus para o pessoal administrativo, visando repor as horas efetivamente não trabalhadas, informando o **SINDICATO**.

**18.2.** A **EMPRESA**, independentemente de negociação com o sindicato da categoria, poderá alterar a jornada de trabalho do empregado, desde que essa alteração não implique em aumento da carga horária.

**18.3.** 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.

**18.4.** A **EMPRESA** manterá 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 Previdência, para todos os seus empregados abrangidos por este acordo:

**18.4.1.** A **EMPRESA** manterá 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 o lançamento das justificativas necessárias, ficando as mesmas sujeitas à aprovação do seu gestor imediato.

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

**18.4.3.** Os lançamentos de horas extras acaso reprovados pelo gestor imediato deverão ser encaminhados à Gerência de Recursos Humanos a qual deliberará a respeito após ouvir a justificativa do empregado.

**18.4.4.** 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.

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

**18.4.6.** 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.

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA – REGISTRO DE FREQUÊNCIA DOS MAQUINISTAS DE VIAGEM**

**19.1.** A **EMPRESA** manterá o registro das atividades realizadas pelos maquinistas de viagens no sistema denominado EQUIPFER ou outro que vier substituí-lo. As informações das atividades realizadas serão utilizadas para apuração da frequência e dos adicionais vinculados ao registro de frequência do empregado.

**19.1.1.** A **EMPRESA** disponibilizará aos maquinistas os recursos necessários para permitir o registro, o acompanhamento e a fiscalização dos registros destas atividades, tais como:

- a) Acesso ao sistema através de senha individual e intransferível;
- b) Autorização e consulta dos registros de sua matrícula;
- c) Acesso ao sistema por equipamentos telemáticos móveis;
- d) Capacitação dos maquinistas para a operacionalização do sistema;
- e) Não haverá limitação da quantidade de acessos, pelos empregados, das consultas realizadas no sistema.

**19.2.** Os registros realizados pelo próprio empregado serão de sua responsabilidade, devendo refletir a verdade das atividades realizadas e estarão sujeitas a fiscalização interna no sistema.

**19.3.** Diariamente o empregado fará o lançamento e a conferência dos seus dados de frequência no sistema.

- a) Havendo discordância em relação às informações presentes no sistema, caberá ao empregado informar ao seu supervisor para a realização do acerto dos dados, de forma a garantir a correta apuração dos eventos de frequência do empregado.
- b) A conferência dos registros deverá ser realizada pelo empregado antes da data de fechamento da frequência do período.
- c) Uma vez submetido ao sistema de frequência os registros das atividades realizadas não mais poderão ser alterados.

**19.4.** O empregado, ao verificar o demonstrativo mensal dos registros de frequência ou o seu contracheque, terá o direito de discordar desses lançamentos, bastando, para isso, manifestar-se junto ao seu gestor imediato ou junto à Gerência de Recursos Humanos, no prazo de até 90 (noventa) dias, para obter as respectivas correções dos lançamentos, se for o caso.

**19.5.** As **PARTES** mantem as negociações anteriores, no sentido de que os registros feitos no sistema EQUIPFER e disponíveis para consulta de forma on-line substituem integralmente a caderneta preenchida manualmente pelo empregado (Folha de Ponto Categoria "C") prevista no Art. 239, §4º da CLT, podendo a qualquer tempo serem impressos se necessário para efeitos de fiscalização.

**19.6.** A **EMPRESA** poderá informar ao **SINDICATO**, mediante expressa solicitação deste, até o dia 10 (dez) do mês subsequente o volume de horas extras realizadas pelos empregados da categoria C, assim como o número de ocorrências de mudanças de escala e a quantidade de horas de passe.

**19.7.** Considerando a dinâmica e a realidade da função dos Maquinistas de Viagem com jornada diária de 6 (seis) horas, inclusive quando ocorrer extensão da jornada, fica estabelecido o intervalo de refeição e descanso de 30 (trinta) minutos para os Maquinistas com jornada diária de 6 horas, em consonância com o artigo 611-A, inciso III, da CLT.

**19.8.** Considerando que as PARTES reconhecem as peculiaridades e a especificidades da Jornada dos Maquinistas de Viagem com jornada diária de 6 horas, bem como a hipótese de que o intervalo de 30 (trinta) minutos não seja efetivamente usufruído, os **EMPREGADOS** receberão o pagamento de 30 (trinta) minutos por jornada trabalhada, acrescidos de 50% (cinquenta por cento) desse tempo, a título de **“adicional de intervalo intrajornada”**, com natureza salarial, a partir de 01/04/2023.

**19.9.** Buscando estabelecer uma condição mais favorável aos **EMPREGADOS**, o pagamento do item anterior será realizado em todas as jornadas trabalhadas ou em regime de prontidão realizados, inclusive quando a jornada ou prontidão não for superior a 6 (seis) horas, como forma de contrapartida, nos termos do artigo 611-A, §4, da CLT e do enunciado da Súmula nº 446 do TST.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - REGIME DE COMPENSAÇÃO**

**20.1.** 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.

**20.2.** 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.

**20.3.** 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
- 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 01/04/2023, 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.

**20.4.** 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 já trabalhada.

**20.5.** 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.

**20.6.** 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.

**20.7.** Todas as horas compensadas não serão consideradas horas extras e observarão a proporção “hora por hora”.

**20.8.** 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.

**20.9.** 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.

**20.10.** 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – ESCALAS DA CATEGORIA C**

**21.1.** A **EMPRESA** se compromete a fornecer a escala mensal de trabalho dos maquinistas de viagem em até 03 (dias) antes do início desta.

**21.2.** A referida escala poderá sofrer alterações por necessidade de serviço, desde que feitas com a antecedência mínima de 14 (quatorze) horas do horário estipulado para início do labor, mediante comunicação direta ao empregado.

**21.3.** O maquinista de viagem que, por necessidade de serviço, viajar de sua sede para qualquer localidade ao longo da Estrada de Ferro Carajás - EFC, e tiver que retornar à sua sede na mesma jornada de trabalho, sendo esta igual ou superior a 10 (dez) horas, não poderá ter alterado o seu próximo horário de labor já escalado na sede.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ABERTURA DO PONTO DA CATEGORIA C**

**22.1.** A **EMPRESA**, em todos os locais de descanso fora da sede, exceto nas operações do trem de passageiros, procederá à anotação da abertura do ponto dos empregados da Categoria C, até 02 (duas) horas depois do seu descanso regulamentar, independentemente da programação da viagem de retorno à sua sede de origem.

**22.1.1.** O tempo computado entre o início programado da viagem e a hora efetiva do início do retorno à sede será pago como horas de prontidão, mas que não integrarão a jornada de trabalho do empregado para nenhum efeito.

**22.2.** O regime de prontidão na sede não poderá exceder o limite de 04 (quatro) horas em cada jornada. O regime de prontidão fora da sede não poderá exceder o limite de 12 (doze) horas em cada jornada.

**22.3.** Em razão da implementação dos novos parâmetros de prontidão na sede, os Maquinistas de Viagem com jornada diária de 6 horas, a partir de 01/04/2023, receberão como contrapartida, nos termos do artigo 611-A, §4, da CLT, o percentual de 3% (três por cento) sobre o salário-base, a título de vantagem pessoal, sob a rubrica denominada "Gratificação de Prontidão".

**22.4.** Excepcionalmente, para os atuais Maquinistas de Viagem com jornada diária de 6 horas e para os empregados que já exerciam a função de Maquinista de Pátio e Help até 31/03/2023, caso venham a ser promovidos a Maquinista de Viagem durante a vigência do atual contrato de trabalho, não se aplica o regime de prontidão na sede.

**22.5.** As PARTES declaram e reconhecem que a "vantagem pessoal" (Gratificação de Prontidão) prevista nesta Cláusula não se incorpora em caráter definitivo ao contrato de trabalho do empregado elegível, que perdurará enquanto o empregado permanecer na função de Maquinista de Viagem com jornada diária de 6h no regime de prontidão estabelecido no item 22.2.

**22.6.** As PARTES declaram e reconhecem que a "vantagem pessoal" (Gratificação de Prontidão) prevista nesta Cláusula detém natureza personalíssima e exclusiva para os empregados elegíveis às condições previstas no presente instrumento coletivo de trabalho, razão pela qual a "vantagem pessoal" (Gratificação de Prontidão) não é devida a outros empregados que não tenham trabalhado na mesma situação, local e

período, nem poderá ser invocado como elemento de isonomia ou equiparação salarial.

**23.3.** Quando a troca de equipagem do trem ocorrer fora da estação e o empregado for diretamente para a sua residência ou descanso, este deslocamento será pago como hora de passe.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – HORA DE PASSE CATEGORIA C**

**23.1** Esta cláusula é válida somente para os empregados lotados exclusivamente nas áreas operacionais da Estrada de Ferro Carajás e Operação de Trens – Categoria “C”.

**23.2.** Considera-se hora de passe o tempo gasto em viagens do local ou para o local de terminação e início dos mesmos serviços, o qual não será considerado como de trabalho efetivo.

**23.3.** O passe com jornada de até 09 (nove) horas será tratado conforme abaixo:

**23.3.1.** 06 (seis) horas para cumprimento da jornada diária e as 03 (três) horas restantes serão remuneradas como hora normal sem acréscimo de adicionais.

**23.3.2.** Sendo o excedente destas, ou seja, a partir da 10ª hora, pago com um adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal.

**23.4.** As horas de passe realizadas entre às 22h00 de um dia e as 05h00 do dia seguinte serão pagas com o adicional noturno de 65% (sessenta e cinco por cento) da hora normal.

**23.5.** Quando houver dois passes na mesma jornada, toda a jornada será considerada como jornada produtiva.

**23.6.** O empregado que sair de sua sede de passe para outra localidade onde houver possibilidade de descanso (Santa Inês, Alto Alegre, Nova Vida, São Pedro da Água Branca, Marabá e Carajás), e o tirá-lo, não poderá descer de passe para a sua sede. Isso não impossibilitará que o mesmo seja trocado se estiver com uma jornada acima de 09 horas.

**23.7.** O empregado que estiver escalado para viagem e tiver de permanecer aguardando por mais 04 (quatro) horas para início da viagem não estará sujeito à prática da situação do passe. Este item se aplica a todas as localidades na Estrada de Ferro Carajás.

**23.8.** Para empregados cuja jornada seja a administrativa – 40 horas semanais – a primeira hora do passe, a partir da nona, será remunerada com adicional de 100%.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – DIÁRIAS PARA VIAGENS ROTINEIRAS À SERVIÇO**

**24.1.** Esta cláusula é válida somente para os empregados lotados exclusivamente nas áreas operacionais da Estrada de Ferro Carajás - EFC que se utilizem de hospedagem em viagens rotineiras.

**24.2.** A **EMPRESA**, nos casos de não fornecimento de refeição, manterá o pagamento da Diária Operacional para as Viagens Rotineiras à serviço, nos termos a seguir:

**24.2.1.** A critério do empregado, a diária mencionada no item anterior poderá ser substituída por refeições pagas com o cartão alimentação, limitadas ao máximo de duas refeições por dia. O valor do cartão alimentação fica reajustado para R\$ 51,07 (cinquenta e um reais e sete centavos) por refeição a partir de 1º/04/2023.

**24.2.2.** A partir de 1º/04/2024 o valor do cartão alimentação fica reajustado para R\$ 53,63 (cinquenta e três reais e sessenta e três centavos) por refeição.

**24.3.** O valor da diária integral fica reajustado para R\$ 83,97 (oitenta e três reais e noventa e sete centavos) e o valor da meia diária reajustado para R\$ 41,98 (quarenta e um reais e noventa e oito centavos), a partir de 01/04/2023.

**24.5.** A partir de 1º/04/2024 o valor da diária integral fica reajustado para R\$ 88,17 (oitenta e oito reais e dezessete centavos) e o valor da meia diária reajustado para R\$ 44,08 (quarenta e quatro reais e oito centavos).

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - REUNIÕES E TREINAMENTOS PARA TURNOS DE 06H**

**25.1.** A **EMPRESA** considerará como horário de trabalho o tempo despendido pelos empregados em reuniões e/ou treinamentos, realizados no local de trabalho e por iniciativa da empresa.

**25.2.** É garantido aos empregados que trabalham em regime de turno ininterrupto de revezamento, e que sejam convocados para realizarem treinamentos semanais (segunda a sexta-feira), com duração total de 40 (quarenta) horas nas seguintes condições:

**a)** Aos empregados lotados em São Luís, folga compensatória no sábado e folga semanal no domingo subsequente ao treinamento, somente podendo ser escalado a partir de 07h00 da segunda-feira subsequente à folga compensatória;

**b)** Aos empregados das demais localidades, folga semanal no domingo subsequente ao treinamento, folga compensatória na segunda-feira e somente podendo ser escalado a partir de 07h00 da terça-feira subsequente à folga compensatória e garantido o passe de retorno no sábado;

**c)** A folga compensatória corresponderá a até 10 (dez) horas de efetivo treinamento, sendo que destas, resta acordado que até 08 (oito) horas serão compensadas na forma das alíneas "a" e "b" desta cláusula, tendo em vista que as mesmas são consideradas pelas partes como ação de desenvolvimento pessoal do empregado e não de trabalho

efetivo, ficando as 02 (duas) restantes a serem pagas como horas extras ou fazer parte da flexibilização de horas, a critério da empresa e do empregado, conforme regra atual vigente.

**d)** A **EMPRESA** se obriga a informar ao empregado até sexta-feira da semana do treinamento, se ele irá folgar ou cumprir escala.

**e)** Na incapacidade de se praticar a folga de treinamento prevista na letra c, a gerência se obriga a pagar as 10 (dez) horas de treinamento com percentual de 50% (cinquenta por cento). Estas horas não podem ser compensadas.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – DESLOCAMENTOS DE EMPREGADOS NA EFC**

**26.1.** Relativamente aos empregados de manutenção que estão sujeitos a deslocamentos rotineiros ao longo da Estrada de Ferro Carajás – EFC, e consequente recebimento de diárias, a **EMPRESA** se compromete a pagar como hora extra o tempo de retorno contado do encerramento do trabalho dentro dos limites da turma até o pátio, obedecendo aos adicionais de horas extras estabelecidos neste acordo, observado o disposto no item abaixo.

**26.1.1.** A condição referida na cláusula acima, não será aplicada, quando o tempo total computado (horas trabalhadas mais horas de retorno) for igual ou inferior à jornada diária.

**26.2.** Quando por necessidade da **EMPRESA**, o empregado for deslocado em veículo da empresa, diretamente da sua residência para as frentes de trabalho, o tempo que exceder ao deslocamento normal residência/empresa será pago nos mesmos termos dos itens **26.1** e **26.1.1**, sendo dado o mesmo tratamento quando o retorno se der diretamente das frentes de trabalho para a residência do empregado.

**26.3.** O deslocamento do pessoal de manutenção para local diverso da sua sede em finais de semana observará os seguintes critérios:

**26.3.1.** Quando o deslocamento ocorrer fora da jornada normal do empregado este será remunerado como hora normal sem acréscimo de adicionais, havendo ou não acionamentos para execução de trabalhos, não havendo cumulação deste pagamento com o previsto no item **26.3.2**.

**26.3.2.** Caso o empregado venha ser convocado para executar tarefas quando do deslocamento previsto no item **26.3.1**, fica garantido o pagamento mínimo de 03 (três) horas extraordinárias caso a duração do trabalho efetivo seja inferior a esse número, obedecendo aos adicionais de horas extras definidos neste acordo coletivo.

**26.3.3.** Caso a atividade para a qual o empregado tenha sido convocado durante o deslocamento se encerre antes da conclusão deste, as horas restantes do deslocamento voltarão a ser pagas na forma do item **26.3.1**.

**26.3.4.** O empregado somente poderá realizar o deslocamento previsto nesta cláusula uma vez por mês, e não poderá ter mais de dois sobreavisos no mês em sua sede. Nenhum empregado poderá ter mais que 02 (dois) finais de semana comprometidos com deslocamento ou sobreaviso.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – TRANSPORTE DE EMPREGADOS**

**27.1.** A **EMPRESA** como forma de beneficiar seus empregados, em caráter espontâneo e liberal, e durante a vigência deste Acordo Coletivo, compromete-se com o fornecimento de transporte gratuito e de qualidade, seguro, eficiente, confortável e pontual, aos seus empregados que trabalham nas operações do ramal ferroviário do Sudeste do Pará e operações ferroviárias de Serra Leste, para irem aos locais de trabalho e deles retornarem.

**27.1.1.** Além do conjunto de benefícios previstos no presente Acordo Coletivo, a **EMPRESA** assegurará aos empregados que trabalham nas operações do ramal ferroviário do Sudeste do Pará e operações ferroviárias de Serra Leste 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 nos municípios de Canaã dos Carajás, Parauapebas e Curionópolis, 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 por este sindicato, 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 III, a especificação dos ônibus a serem utilizados no transporte dos empregados, podendo ser utilizados veículos similares aos descritos no Anexo da especificação dos ônibus.

**27.2.** A **EMPRESA** viabilizará transporte no percurso Núcleo Urbano de Carajás/Estação de Parauapebas e vice-versa, nos dias em que houver trem de passageiros.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – TRANSPORTE DE DESMOBILIZAÇÃO

**28.1.** A **EMPRESA** compromete-se a fornecer o transporte para a mudança dos empregados dispensados por iniciativa da empresa, exceto os dispensados por justa causa nos termos do art. 482, da CLT, que estejam laborando em local diverso de sua mobilização na data da dispensa, desde que solicitado por escrito pelo empregado em um prazo máximo 360 (trezentos e sessenta) dias da data da rescisão, assumindo a **EMPRESA** o custo do volume a ser transportado até a carga máxima de 40 m<sup>3</sup> (quarenta metros cúbicos), podendo este limite ser excedido para o transporte de 01 (um) automóvel particular.

**28.1.1.** A **EMPRESA** fornecerá, ainda, as passagens de retorno ao local da mobilização aos empregados dispensados por iniciativa da empresa e seus dependentes cadastrados na **EMPRESA** para fins de Assistência Médica Supletiva (AMS) e que residam com o mesmo, exceto os dispensados por justa causa pelos fatos constantes no art. 482, da CLT.

**28.2.** Para os empregados desligados que quiserem retornar ao local diferente ao de sua mobilização, o mesmo terá que arcar com a diferença de custo relativo ao transporte da mudança, bem como a (s) diferença (s) de custo(s) relativo à (s) passagens de retorno, pois a **EMPRESA** arcará apenas com os custos para o local da mobilização do empregado de acordo com o disposto nos itens **28.1** e **28.1.1**.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – TRANSPORTE NO FALECIMENTO DE FAMILIARES

**29.1.** Esta cláusula é válida somente para os empregados lotados na Estrada de Ferro Carajás - EFC, e que laborem em áreas consideradas remotas, assim entendidas aquelas áreas remotas definidas para concessão do TFD, conforme a Instrução de Benefícios – PGS 003058 vigente.

**29.2.** A **EMPRESA** fornecerá, gratuitamente, transporte de ida e volta, em território nacional, ao empregado e seus dependentes devidamente cadastrados para fins de Assistência Médica Supletiva - AMS, desde que residam com o empregado em áreas consideradas remotas, para comparecerem ao sepultamento de seu genitor(a), sogro(a), filho(a), irmã(o), cunhado(a), não residentes nas áreas remotas, 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 Primeiro:** 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 no item **29.2**, 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.

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

**29.4.** Não estando os beneficiários na localidade remota que esteja lotado, 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.

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

**29.6.** 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 o transporte ferroviário quando do retorno do empregado e seus dependentes cadastrados na AMS, desde que acordado com o empregado e que o evento ocorra no trecho compreendido pela Estrada de Ferro Carajás – EFC.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA – TRANSPORTE PASSAGEM DE FÉRIAS**

**30.1.** Esta cláusula é válida somente para os empregados lotados na Estrada de Ferro Carajás - EFC, e que residam exclusivamente na Serra dos Carajás.

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

**30.2.1** O benefício de passagem nas férias será também concedido aos filhos de empregados contratados até 30.06.97, que por estarem fazendo cursos universitários ou ensino profissionalizante previsto na Lei de Diretrizes e Bases da Educação, residam fora da Serra dos Carajás. 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.

**30.3.** A **EMPRESA** concederá para os empregados contratados ou vindo transferidos até 31.07.2003, bem como aos seus respectivos dependentes que com ele residam, excetuado o disposto no item **30.2**, em razão e por ocasião do gozo das férias anuais

do empregado, passagem rodoviária ou ferroviária de ida e volta até o local de sua base familiar.

**30.3.1.** Considera-se base familiar do empregado o local da sua residência ou domicílio quando de sua contratação.

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

**30.5.** O empregado poderá optar em receber o valor da passagem em espécie. Quando da solicitação do bilhete de passagem, deverá o empregado comunicar essa opção à empresa com no mínimo 15 (quinze) dias de antecedência do início do gozo das férias.

**30.6.** 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.

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – ATENDIMENTO SAÚDE FORA DOMICÍLIO - TFD**

**31.1.** Além da rede credenciada local, a **EMPRESA**, nos casos de urgência e emergência, garantirá aos empregados assistência médica através de profissionais credenciados em outras localidades do Brasil nos termos da Instrução de Benefícios – PGS 003058 vigente.

**31.2.** As partes, ora acordantes, consideram os hospitais abaixo discriminados como as entidades de referência para análise e declaração do estado de urgência e emergência previsto na cláusula anterior, bem como para indicação do Tratamento Fora do Domicílio (TFD) nas suas respectivas áreas de atuação:

- a) Parauapebas – Hospital Yutaka Takeda e Intensicare (UTI);
- b) Canãa dos Carajás - Hospital 5 de Outubro

- c) Marabá – Hospital CLIMEC;
- d) Imperatriz – Hospital Santa Mônica;

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

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

**31.5.** Todas as despesas relacionadas aos itens **31.3** e **31.4** deverão obedecer aos limites diários estabelecidos na Norma de Viagem vigente. Para ser reembolsado, o empregado deverá apresentar os recibos e/ou notas fiscais que comprovem as suas despesas durante a viagem.

**31.6** 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 ela desembolsado, através de 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.

**31.7.** Não haverá atendimento gratuito, sendo que todos os empregados da **EMPRESA** serão atendidos de acordo com as regras do plano de saúde AMS.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – BENEFÍCIO MORADIA**

**32.1.** 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.

**32.2.** 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.

**32.3.** O empregado que reside no Núcleo Urbano de Carajás e 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 Núcleo Urbano de Carajás e em Canaã dos 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.

**32.4.** A desmobilização a que se refere esta cláusula ficará sob a responsabilidade da **EMPRESA**, salvo nos casos previstos do parágrafo quarto do item **32.3**.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – TEMPO DE PERMANÊNCIA NAS REPÚBLICAS E CASAS DO NÚCLEO URBANO DE CARAJÁS APÓS O ENCERRAMENTO DO CONTRATO DE TRABALHO**

**33.1.** A **EMPRESA** garantirá aos empregados demitidos, que residem em repúblicas no Núcleo Urbano de Carajás e em Canaã dos Carajás, moradia até 30 (trinta) dias, após o pagamento da rescisão do contrato e/ou homologação junto ao RH da empresa.

**33.2.** A **EMPRESA** garantirá aos empregados demitidos e/ou que pedirem demissão, que residem em casas no Núcleo Urbano de Carajás e 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - EXAME MÉDICO PERIÓDICO**

**34.1.** Os exames médicos periódicos serão realizados dentro da jornada de trabalho do empregado, sendo-lhe concedido o tempo necessário para a integral realização destes.

**34.1.1.** Quando não for possível a realização dos exames médicos periódicos no horário de trabalho do empregado por incompatibilidade deste com o horário de funcionamento do prestador encarregado dos exames médicos, o empregado será

liberado de sua jornada, retornando na jornada seguinte ou conforme orientação médica.

**34.2.** Havendo necessidade de exames complementares para conclusão e liberação do ASO, esses exames complementares serão pagos pela **EMPRESA**.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA: TRABALHO SEGURO E DIREITO DE RECUSA**

**35.1.** A **EMPRESA** realizará campanha educativa da ferramenta “direito de recusa”, disponibilizando aos empregados os formulários de “direito de recusa”.

**35.2.** O Direito de recusa será avaliado sempre por um profissional da área de saúde e segurança, sendo este que autorizará ou não a continuidade do serviço recusado.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS.**

**36.1.** 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – SINDICAIS.**

**37.1.** 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.

**37.2.** 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.

**37.3.** 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.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - REUNIÕES DE ACOMPANHAMENTO E CONDIÇÕES DE TRABALHO.**

**38.1.** 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.

**38.2.** 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**.

**38.3.** 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.

**38.4.** 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - IMPLANTAÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS.**

**39.1.** 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.

**39.1.1.** 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.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – ANÁLISE DEMISSIONAL.**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA:**

**41.1.** A **EMPRESA** manterá a contratação de advogados para assistência jurídica a seus empregados, quando os mesmos forem indiciados em Inquérito Policial e/ou réus em ações criminais, em caso de acidentes ocorridos na Estrada de Ferro Carajás - EFC, quando em condução de locomotivas e/ou veículos de linha.

**41.1.1.** A **EMPRESA** liberará o empregado réu quando intimado judicialmente para audiência, desde que relativa ao acidente disposto no item **41.1**.

**41.2.** A **EMPRESA** continuará prestando a assistência jurídica prevista nesta cláusula na superveniência de desligamento sem justa causa ou aposentadoria do empregado, até o término da ação e o seu arquivamento.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DA VANTAGEM PESSOAL – SUBSTITUIÇÃO DE RUBRICA**

**42.1.** As **PARTES** reconhecem com base no Laudo Técnico de Periculosidade - LTP constante do ANEXO 01, emitido em 05 de abril de 2011, que os empregados abrangidos por este Acordo e listados no ANEXO 02, não mais desempenham atividades descritas como perigosas conforme constatado no referido laudo (maquinista de pátio – inflamáveis; técnico de operações ferroviárias – TOF / oficial de operações ferroviários – OOF - inflamáveis; inspetor de cargas inflamáveis; inspetor de pátio – inflamáveis; controlador de carregamento - POOL; inspetor de tração de viagem – inflamáveis; maquinista de viagem – inflamável).

**42.1.1.** Em que pese os empregados listados no ANEXO 02 não mais desempenharem atividades perigosas, a **EMPRESA**, diante da solicitação do **SINDICATO**, concorda, por mera liberalidade, em manter o pagamento do percentual de 20% (vinte por cento) sobre a remuneração dos empregados constantes do ANEXO 02 a título de VANTAGEM PESSOAL, sem que gere qualquer direito à diferença, indenização e/ou pagamento suplementar, seja a que título for.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO.**

**43.1.** A partir 01 de Fevereiro de 2022 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**.

**43.1.1.** O acordo poderá ser feito para redução da jornada diária de 8 ou 11 horas para 6h diárias com a redução salarial de 25% (vinte e cinco por cento).

**43.1.2.** 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**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO.**

**44.1.** Da empregada mãe.

**44.1.1.** 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.

**44.2.** Do empregado pai.

**44.2.1.** 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.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – FÉRIAS.**

**45.1.** 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\$ 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.

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

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

**45.4.** 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.

**45.5.** 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 30 (trinta) dias solicitado via Gestor e 15 dias solicitado via empregado, 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).

**45.6.** 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.

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

**46.1.** 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.

**46.2.** 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.

**46.3.** A **EMPRESA** não anotarà na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado a licença médica, cujo período de afastamento não for superior a 15 (quinze) dias.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ALEITAMENTO MATERNO.**

**47.1.** 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.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DOS DIAS ÚTEIS/FERIADOS.**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - REPASSE AOS SINDICATOS.**

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

**49.2.** 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.

**49.3.** 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.

**49.4** A **EMPRESA** enviará listagem com nomes e valores individualizados daqueles empregados cujo desconto mencionado no item 49.2 não foi possível de se efetuar.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ADIANTAMENTO DE AUXÍLIO-DOENÇA.**

**50.1.** 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.

**50.2.** 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**.

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

**50.3.1.** Caso o médico do trabalho da **EMPRESA** não concorde com a alta médica ou pelo indeferimento 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.

**50.3.2.** 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.

**50.3.3.** 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.

**50.3.4.** No caso de procedência do recurso administrativo deferindo ou 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**.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO.

**51.1.** 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:

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

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

**51.2.** 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.

**51.3.** 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.

**51.4.** 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.

**51.5.** 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.

**51.6.** 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.

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

**51.8.** 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**.

**51.8.1.** 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.

**51.9.** 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 da empresa não estar mais operando, as referidas informações serão disponibilizadas diretamente para os trabalhadores.

**51.10.** 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.

**51.11.** 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**.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA A MÃE DE FILHO ADOTIVO.**

**52.1.** 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.

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - TRANSFERÊNCIA PROVISÓRIA DA GESTANTE.**

Com base no artigo 392, § 4º, da CLT, à empregada gestante é assegurado o direito de transferência provisória de setor ou função, quando as condições de saúde exigirem, desde que haja prévia comprovação desta necessidade através de laudo médico encaminhado previamente à **EMPRESA**.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - EMPREGADOS AFASTADOS.**

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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA – INOVAÇÃO.**

**55.1.** Visando prestigiar e reconhecer os trabalhos inventivos, patenteáveis ou não, desenvolvidos durante a jornada de trabalho nas dependências da empresa e com os recursos por ela disponibilizados, as Partes adotam em caráter exclusivo e prevalente no âmbito legal, uma premiação a ser concedida aos trabalhadores inventivos, nos termos da Política Gestão Global de Propriedade Intelectual da EMPRESA.

**55.2.** Ajustam as partes que os valores das premiações nos 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 no regulamento interno (PNR-0028).

**55.3.** Os demais projetos avaliados e não premiados, ainda que porventura venham a ser incorporados a rotina da empresa, não serão passíveis de premiação e/ou remuneração adicional.

**55.4.** Adicionalmente, se a contribuição do empregado for passível de patentes (invenções, modelo de utilidade ou desenhos industriais) será pago um prêmio adicional de:

- a) U\$D 1.000,00, após o protocolo do pedido de registro de propriedade industrial perante o INPI
- b) U\$D 500,00, após a concessão do registro de propriedade industrial.

**55.5** Caso a invenção tenha sido desenvolvida por mais de um trabalhador os valores dos prêmios serão divididos entre eles em partes iguais.

**55.6.** Os valores pagos a título de premiação não integram a remuneração dos empregados, tampouco são base de cálculo para fins previdenciários.

**55.7.** Eventuais discussões sobre propriedade intelectual, patenteáveis ou não, serão submetidas à Resolução 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.

**55.8.** Em qualquer hipótese, os valores de indenização (premiação/justa remuneração), inclusive em decorrência de decisões judiciais e/ou arbitrais, com base na aplicação da Lei nº 9.279/96, não poderão exceder aos valores indicados na Cláusula nº 55.4. do presente Acordo, ainda que os projetos/inventos em discussão não tenham sido objeto dos programas de premiação previstos nas Cláusulas nº 55.2 e 55.5.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - INSALUBRIDADE / PERICULOSIDADE.**

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

**56.2.** 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.

**56.3.** Com o objetivo de facilitar o acesso dos trabalhadores aos equipamentos de proteção individual (EPI), a **EMPRESA** poderá implantar máquinas automáticas de fornecimento de EPI's (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.

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

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

**56.6.** 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.

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

**56.8.** 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.

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

**56.9.** 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.

**56.9.1.** 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.

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

**56.11.** 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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA – TELETRABALHO.**

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

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

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

**57.3.** 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.

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

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

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

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

**57.3.5.** 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;

**57.3.6.** 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 EMPRESA 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.

**57.3.7.** 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.

**57.4. 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.

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

**57.5.** 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 do trabalho ou doença profissional.

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

**57.7.** O empregado em teletrabalho que unilateralmente optar por trabalhar remotamente em 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.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DISPOSIÇÕES FINAIS**

**58.1.** As **PARTES** se obrigam a cumprir fielmente o presente Acordo Coletivo.

**58.2.** O presente acordo contém termos e condições ajustados e equilibrados de forma global, de maneira que as suas cláusulas não podem ser consideradas de forma isolada, pois decorrem de uma proposta única e indivisível.

**58.3.** Eventuais questionamentos de terceiros serão defendidos pelo **SINDICATO** e **EMPRESA**, com foco prioritário na manutenção integral do acordo.

**58.3.1.** Sucessivamente, para assegurar o equilíbrio das transações realizadas, fica assegurado a compensação entre os direitos transacionados neste acordo, de maneira que, se porventura uma concessão favorável à empresa for suprimida deverão também ser suprimidas as contrapartidas dadas aos trabalhadores.

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

São Luís (MA), 28 de Abril de 2023.

### **SALOBO METAIS S/A**

João Batista Franceschini R. de Faria  
CPF 013.485.986-38

José Bispo dos Santos Filho  
CPF: 007.641.255-59

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS FERROVIÁRIAS DOS  
ESTADOS DO MARANHÃO, PARÁ E TOCANTINS**

Washington Luís Trindade Nascimento

CPF: 303.454.303-44

Julio Cesar Silva de Menezes

CPF: 291.858.663-34

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE EXTRAÇÃO DE FERRO E  
METAIS BÁSICOS, DO OURO E METAIS PRECIOSOS E DE MINERAIS NÃO  
METÁLICOS DE MARABÁ, PARAUAPEBAS, CURIONÓPOLIS E ELDORADO DOS  
CARAJÁS (PA)**

Raimundo Nonato Alves de Amorim

CPF: 147.611.573 - 72

Edimilson Almeida da Silva

CPF: 295.387.502-68

## 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/7B45-85F1-720B-1BAF> ou vá até o site <https://vale.portaldeassinaturas.com.br:443> 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/7B45-85F1-720B-1BAF> or go to the Website <https://vale.portaldeassinaturas.com.br:443> and use the code below to verify that this document is valid.

Código para verificação: 7B45-85F1-720B-1BAF



### Hash do Documento

F8E7AD70AB2E75AA12827E251A0FF831EE79BE6EC977553BDEC2F27D7F15F75E

O(s) nome(s) indicado(s) para assinatura, bem como seu(s) status em 15/05/2023 é(são) :

- Julio Cesar Silva Meneses - 291.858.663-34 em 13/05/2023 14:51 UTC-03:00

**Tipo:** Assinatura Eletrônica

**Identificação:** Por email: juliomeneses@stefem.org.br

### Evidências

**Client Timestamp** Sat May 13 2023 14:51:57 GMT-0300 (Horário Padrão de Brasília)

**Geolocation** Latitude: -2.5593195 Longitude: -44.2573682 Accuracy: 983.9360365119093

**IP** 189.106.237.51

### Hash Evidências:

9C4A1DAC7F0260848B00E8674BCF03DE11FEFE84FA99C0777A5F7A1314480495

- Raimundo Nonato Alves de Amorim - 147.611.573-72 em 12/05/2023 23:21 UTC-03:00

**Tipo:** Assinatura Eletrônica

**Identificação:** Por email: raimundo.fevereiro@gmail.com

### Evidências

**Client Timestamp** Fri May 12 2023 23:21:46 GMT-0300 (Horário Padrão de Brasília)

**Geolocation** Latitude: -6.0494596 Longitude: -49.8926549 Accuracy: 12.60099983215332

**IP** 186.232.206.160

### Hash Evidências:

FC7269FDDABD944211E7291913C2ABDBD5552A5F157BE4B8F3382E98BE40E280

- João Batista Franceschini R. de Faria - 013.485.986-38 em 12/05/2023 13:13 UTC-03:00

**Tipo:** Assinatura Eletrônica

**Identificação:** Por email: joao.franceschini@vale.com

### Evidências

**Client Timestamp** Fri May 12 2023 13:13:11 GMT-0300 (Horário Padrão de Brasília)

**Geolocation** Latitude: -19.98131187492025 Longitude: -43.94102454878784 Accuracy: 0

**IP** 191.35.189.61

#### Hash Evidências:

C8214B305553C91316A73CB0C8521F066769218F9CDD8C569911691674EE4740

- José Bispo dos Santos Filho - 007.641.255-59 em 12/05/2023 12:33 UTC-03:00

**Tipo:** Assinatura Eletrônica

**Identificação:** Por email: bispo.filho@vale.com

### Evidências

**Client Timestamp** Fri May 12 2023 12:33:33 GMT-0300 (Horário Padrão de Brasília)

**Geolocation** Latitude: -23.598153903817156 Longitude: -46.67640901879443 Accuracy: 0

**IP** 186.232.61.4

#### Hash Evidências:

7581C95C3407308705CBF07AB516CD4EC2A89CA0C58198D8B0EC155B0E93036B

- Edimilson Almeida da Silva - 295.387.502-68 em 12/05/2023 12:25 UTC-03:00

**Tipo:** Assinatura Eletrônica

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

### Evidências

**Client Timestamp** Fri May 12 2023 12:25:07 GMT-0300 (Horário Padrão de Brasília)

**Geolocation** Location not shared by user.

**IP** 132.255.229.41

#### Hash Evidências:

EC63F2167488E9B4315A70192D7380A17DCBE1BA7E8F733D1543E7ADA71BFD75

- washington Luis Trindade Nascimento - 303.454.303-44 em 12/05/2023 11:15 UTC-03:00

**Tipo:** Assinatura Eletrônica

**Identificação:** Por email: washington@stefem.org.br

### Evidências

**Client Timestamp** Fri May 12 2023 11:14:59 GMT-0300 (Horário Padrão de Brasília)

**Geolocation** Location not shared by user.

**IP** 187.180.14.225

#### Hash Evidências:

BA6B14B3C8D641100C233BDABC9C64DCAA39C4FF523CAB93817CDD470F307B7B

