

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ESPECÍFICO 2023/2024

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES 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 Rua Miquerinos, nº 1, Loteamento Boa Vista, Quadra 32, Jardim Renascença, CEP: 65.075-038, nesta cidade de São Luís (MA), neste ato representado pelos seus diretores abaixo assinados, doravante designado SINDICATO.

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

1ª 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 31/03/2024 e a data-base para renovação do acordo em 01/04/2024.

2ª CLÁUSULA SEGUNDA — ABRANGÊNCIA

2.1. O presente Acordo Coletivo de Trabalho é aplicável exclusivamente aos empregados da **EMPRESA** que compõem a categoria profissional do **SINDICATO STEFEM** com abrangência territorial nos Estados do Maranhão e Pará.

3ª 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\$ 1.735,26 (um mil setecentos e trinta e cinco reais e vinte e seis centavos) para São Luís - MA e R\$ 1.150,09 (um mil e cento e cinquenta reais e nove centavos) para as demais localidades, no caso de atendimento a filho com idade até o 36º mês de vida;
- b) R\$ 914,71 (novecentos e catorze reais e setenta e um centavos) no caso de atendimento ao filho com idade entre o 37º ao 72º mês de vida.

3.2. Os valores previstos no item 3.1. dessa cláusula deverão ser reajustados pelo índice de reajuste aplicado aos benefícios, por ocasião do Acordo Coletivo Geral.

3.3. 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.

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

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

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

3.7. 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**.

4º CLÁUSULA QUARTA - AUXÍLIO LANCHE

- 4.1. A Empresa fornecerá créditos mensais em cartão eletrônico, a título de auxílio-lanche, no valor de:
- a) R\$ 252,65 (duzentos e cinquenta e dois reais e sessenta e cinco centavos) para EMPREGADOS em jornada diária de 6h;
 - b) R\$ 157,85 (cento e cinquenta e sete reais e oitenta e cinco centavos) para EMPREGADOS em jornada diária de 11h25min.
 - c) R\$ 210,54 (Duzentos e dez reais e cinquenta e quatro centavos) para EMPREGADOS em jornada 7 x 5 x 2 ou que trabalhem em home office.
- 4.2. O crédito acima previsto será devido a partir do mês de Abril de 2023.
- 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. 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.
- 4.5. Não haverá participação do EMPREGADO no custo deste benefício, cuja finalidade é de auxílio-lanche.
- 4.6. 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.
- 4.7. 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.

5ª CLÁUSULA QUINTA — PASSAGEM DE TREM

- 5.1. A **EMPRESA** continuará a disponibilizar, sem qualquer ônus, a seus EMPREGADOS, 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. Aos seus aposentados e dependentes legais a empresa disponibilizará a cortesia de 6 passagens anuais.
- 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.

6ª 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, por dia de trabalho - 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.

6.4.1. Para os empregados **contratados até Março/2021**, elegíveis ao **Prêmio Assiduidade e cuja jornada de trabalho foi alterada para o turno de 11h25**, fica estabelecido que haverá o pagamento de valor na forma a seguir descrita, observado o que dispõe o item 6.5:

- a) Para os empregados que saíram do turno de **8h para o turno de 11h25**, será considerado um acréscimo em 45% sobre minutagem prevista para efeito de pagamento do Prêmio;
- b) Para os empregados que saíram do turno de **6h para o turno de 11h25**, será considerado um acréscimo em 78% na minutagem prevista para efeito de pagamento do Prêmio;

6.4.2. Sobrevindo retorno de empregado elegível ao prêmio ao turno de 6h (seis horas) ou 8h (oito horas), não será devido qualquer acréscimo aludido no item **6.4.1**, retornando-se o pagamento na forma do item 6.4.

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.

7ª 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\$ 4.066,32 (Quatro mil e sessenta e seis reais e trinta e dois centavos) a **EMPRESA** reembolsará os cursos de graduação em nível superior em 85% (oitenta e cinco por cento).

8ª 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.

9ª 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.

10ª 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\$ 1.936,00	De R\$ 1.936 a R\$ 3.344,00	Acima de R\$ 3.345,00	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 Canãa dos Carajás, salvo os que permanecerem residindo em Canãa 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 Canãa 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\$ 4.510,00	Acima de R\$ 4.511,00	Gerentes
Coparticipação	5%	10%	20%

11ª 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, receberá, 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 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 EMPREGADOS que trabalham em jornadas de trabalho de 6 (seis horas diárias, em regime de revezamento ininterrupto, o adicional 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 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.

12ª CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA — HORAS EXTRAS

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

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

12.2. Caso seja solicitado o comparecimento do EMPREGADO em horário não contínuo com o 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.

12.3. Para os efeitos da presente cláusula apenas serão consideradas as horas trabalhadas além da duração normal do trabalho a partir de 01/08/2021.

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

12.5. Em caso de acionamento no período de descanso, a jornada extraordinária será iniciada no

momento do acionamento.f

13ª 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 independente da tarefa produtiva ou improdutiva (passe ferroviário ou rodoviário).

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, como a escala "6X2, ou Trinta e seis horas trabalhadas por cinquenta e oito de folga.

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.

14ª 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, 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 serão

remuneradas com adicional de 120% (cento e vinte por cento) em relação à hora normal;

- d) Haverá um 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).

14.3. As Partes acordam que, para os empregados das Operações dos Pátios Ferroviários da EFC e Abastecimento de Combustíveis, o “adicional temporário de acréscimo de jornada”, pago no valor de 20% (vinte por cento) sobre o salário base.

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 áreas de Centro de Controle Operacional — COI e 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.

15ª 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 efetuadas pelo pessoal de operação de máquinas de linha, VP, 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.

15.3.1 Os empregados que estiverem na condução de veículos rodoviários a serviço da VP, Renovação e Desguarnecimento de vias, Eletroeletrônica, Manutenção, Socorro Rodoviário e outros será considerado com hora efetiva de 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.

16ª CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO MANUTENÇÃO DE CARROS DE PASSAGEIRO- SLS

16.1. A **EMPRESA** continuará praticando 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, com a compensação pecuniária adiante estabelecida:

16.1.1. Turno ininterrupto com revezamento com no máximo de 40h de jornada média semanal, com uma compensação pecuniária, não incorporável aos salários, no percentual de 18% (dezoito por cento) sobre o salário do empregado, a partir do dia em que estiver enquadrado neste regime.

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	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA
0-9	7-16	7-16	7-16	7-16	FS	FS	7-16	7-16	7-16	4-13	FS	0-9	FS	0-9	7-16	7-16	7-16	7-16	FS	FS	7-16	7-16	7-16	4-13	FS	0-9	FS	0-9	7-16	7-16
7-16	7-16	7-16	4-13	FS	0-9	FS	0-9	7-16	7-16	7-16	7-16	FS	FS	7-16	7-16	7-16	4-13	FS	0-9	FS	0-9	7-16	7-16	7-16	7-16	FS	FS	7-16	7-16	

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 compensação pecuniária referida no item 16.1.1, incidirá, exclusivamente, sobre o valor correspondente ao salário base mensal em que estiver posicionado o empregado, excluindo, portanto, o cômputo de qualquer outra parcela que lhe seja paga em virtude de lei ou contrato, tenha ou não natureza salarial.

16.3. A referida compensação não repercutirá na base de cálculo das vantagens previstas em normas regulamentares da **EMPRESA** ou em outros atos jurídicos aplicáveis, salvo para os efeitos da gratificação de natal (13º salário), das férias, do repouso semanal e em feriados e do cálculo referente ao FGTS.

16.4. 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.

17ª CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - REGISTRO DE FREQUÊNCIA

17.1. A **EMPRESA** poderá adotar Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, nos termos da Portaria 373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, atualmente denominado Ministério do Trabalho e Previdência.

17.2. O sistema alternativo poderá ser na forma eletrônica, conforme previsto nos artigos 2º e 3º da Portaria supramencionada.

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

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

17.4. A **EMPRESA** renova o compromisso de assegurar ao **SINDICATO** 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, 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 facultado aos 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, as quais não poderão ser objeto de flexibilização.

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.

17.11. Todos os locais de trabalho com intervalo intrajornada de 60(sessenta) minutos mantefão áreas de descanso.

18ª 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 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.

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

18.4.2. 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.

19ª 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.

20ª 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 empresa.
- b) Banco de Horas Negativo, 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**.

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 duas".

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.

20.11. O dia do aniversário do empregado, a critério deste, deverá ser incluído como dia sujeito a compensação de jornada, nos termos desta cláusula.

21ª 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 05 (dias) antes do início desta.

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

21.3. O maquinista de viagem/help 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, mesmo que esta escala contemple dois retornos. (escala já programada).

21.4. Toda escala após a sequência de folga, será designada a partir de sete da manhã.

21.5. Toda escala a partir das 15:00 seja com duas continuação

22ª CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ABERTURA DO PONTO DA CATEGORIA C

22.1. A **EMPRESA**, em todos os locais de descanso fora da sede, procederá à anotação da abertura do ponto dos empregados da Categoria C 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 fora da sede não poderá exceder o limite de 12 (doze) horas em cada jornada.

22.3. Quando a troca de equipagem do trem ocorrer fora dos locais regulamentares de descanso do empregado o mesmo devera ir diretamente para a sua residência ou local de descanso {hotéis ou Alojamento}, este deslocamento será pago como hora de passe.

22.4. Todos os locais de troca de equipagem do maquinista serão definidos a cada semestre. Ex Alto alegre KM261 e 266 trens carregados e vazio.

22.5. Quando houver mais de dois empregados na Cabine da locomotiva todos deverão ser considerados como em tarefa produtiva.

22.6. Fica proibida a alteração de tarefas PRODUTIVA/IMPRODUTIVA e vice versa, quando os empregados ja estiverem embarcados em trens, exceto quando todos forem ficar produtivas.

22.7. O empregado que por necessidade da empresa tirar mais de um descanso FORA DA SEDE terão seus descansos seguintes nas 10 horas.

22.8. O EMPREGADO que estiver trabalhando entre semanalmente e mensalmente Fora da sua sede o seu descanso sera nas 10 horas.

22.9. O acionamento devera ser feito com antecedencia minima de 1 hora antes da previsão dos trens.

22.10. A operação de trens devera manter a sequencia de retorno dos maquinistas na mesma sequencia de saida de sua sede exceto quando acordado entre ambos ou caso de necessidades especiais.

23ª CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA — HORA DE PASSE

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 sendo feito **via veículo Rodoviario, Onibus e trem de passageiro**, preferencialmente nessa ordem, 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 0h00 do dia seguinte serão pagas com o adicional noturno de 65% (sessenta e cinco por cento) da hora normal.

23.5. Quando o empregado se deslocar de passe em feriados essas horas serão pagas como trabalho em feriado .

23.6. Quando houver dois passes na mesma jornada, ou o passe entre jornadas, toda a jornada será considerada como jornada produtiva.

23.7. 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), não poderá descer de passe para a sua sede após o descanso. Isso não impossibilitará que o mesmo seja trocado se estiver com uma jornada acima de 09 horas.

23.8. O empregado que estiver escalado para viajar em trem de minério, help, prontidão, ou trem de serviços e tiver de permanecer aguardando ou já em labor em toda EFC por mais de 04 (quatro) horas não estará sujeito à prática da situação do passe e sim auxiliando caso tenha outro empregado mais novo.

23.9. 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%.

24ª 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 e **R\$15,00(quinze reais) do valor da meia diária**, limitadas ao máximo de duas refeições por dia.

24.3. O valor da diária integral fica reajustado para R\$ 82,88 (oitenta e dois reais e oitenta e oito centavos) e o valor da meia diária reajustado para R\$ 41,44 (Quarenta e um reais e quarenta e quatro centavos), a partir de 01 de abril de 2023.

24.4. A partir de 01 de abril de 2024 o valor da diária integral fica reajustado para R\$ 92,83 (noventa e dois reais e oitenta e tres centavos) e o valor da meia diária reajustado para R\$ 46,41(Quarenta e seis reais e quatenta e um reais).

25ª 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 ou bate papos em locais de descanso fora da sede, as modalidades presencias ou online, 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.

26ª CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA — DESLOCAMENTOS

26.1. Relativamente aos empregados de manutenção que estão sujeitos a deslocamentos rotineiros ao longo da Estrada de Ferro Carajás — EFC, e conseqüente 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.

27ª 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.

28ª 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 m³ (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.

29ª 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.

30ª 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.

31ª 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 Intensive Care (UTI);
- b) Canaã 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.

32ª 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.

33ª 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.

34ª 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**.

35ª 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.

36ª 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.

37ª CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA — SINDICAIS

37.1. A **EMPRESA** se compromete, durante a vigência do presente Acordo, a observar a Instrução NFN-0012 vigente 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.

38ª 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.

39ª 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.

40ª CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DEMISSÃO DE EMPREGADOS:

40.1. A **EMPRESA** se compromete a fazer com que a Gerência de Recursos Humanos seja consultada previamente nos casos de demissões sem justa causa, de maneira a ser analisada a possibilidade de aproveitamento do empregado em outra área e/ou função.

40.2. A Empresa se compromete em informar ao STEFEM, no prazo de 10 (dez) dias, todos os funcionarios desligados, sendo socio ou não desta entidade.

41ª 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.

42ª 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.

43ª CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – ATIVIDADES A CÉU ABERTO

43.1. A **EMPRESA** se compromete a reavaliar em 180 (cento e oitenta) dias as atividades a céu aberto ao longo da ferrovia e nos pátios de carga e descarga, em relação ao calor, disponibilizando o relatório ao SINDICATO.

43.2. A **EMPRESA** se compromete a fornecer camisas térmicas com proteção ultravioleta para as equipes que trabalham a céu aberto.

43.3. A **EMPRESA** se compromete a antecipar as diárias, considerando o número de diárias efetivamente devidas do mês anterior, para a equipe da Eletrovia;

43.4.

44ª CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – ADICIONAL DE CONDUÇÃO

44.1 Os empregados que rotineiramente conduzam veículos rodoviários de propriedade da **EMPRESA** receberão adicional de 10% (dez por cento) do salário base.

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

45ª CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – PREVENÇÃO DE ASSÉDIO MORAL

45.1 Como forma de prevenir a ocorrência de assédio moral, os gestores da EMPRESA utilizarão câmeras nos seus uniformes.

46ª CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DISPOSIÇÕES FINAIS

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

46.2 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.

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

46.4 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.

46.5 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 Luis (MA), 10 de fevereiro de 2023.