

Acordo Coletivo de Trabalho 2017/2018

Pelo presente instrumento particular, de um lado:

VALE – VALE S/A, empresa de sociedade anônima com sede na cidade do Rio de Janeiro – RJ, na Av. das Américas, 700, 3º andar, Barra da Tijuca, CEP – 22.640-100, inscrita no CNPJ (MF) sob o n.º 33.592.510/0001-54, doravante designada apenas EMPRESA;

E, outro lado o:

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, PARAUPEBAS, CURIONÓPOLIS E ELDORADO DOS CARAJÁS (PA), entidade sindical regularmente constituída, inscrita no CNPJ/MF sob o n.º 05.322.557/0001-62, com sede na Rua Iguará, nº 148, Núcleo Urbano de Carajás, CEP: 68.516-000, nesta cidade de Parauapebas (PA). Neste ato representado pelos seus Diretores e doravante designados apenas SINDICATO.

No dia 17 de novembro de 2017, entre a EMPRESA e o SINDICATO restou justo e acertado o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, que abrange os trabalhadores, empregados da Vale S/A, representados por este SINDICATO referente a data base de 1º de novembro de 2017, estabelecendo em seu conteúdo cláusulas que foram devidamente aprovadas em Assembleia Geral dos empregados da EMPRESA, realizada especialmente para esta finalidade, ficando estabelecidas as seguintes condições:

1. REAJUSTE

A Empresa reajustará, a partir do mês de assinatura deste acordo, em 2,5% (dois virgula cinco por cento) os salários-base de seus empregados vigentes em 31 de outubro de 2017.

2. INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA

2.1. Como forma de compensação em razão das alterações restritivas no Plano de Saúde, constantes nas cláusulas 11.1.4.2 e 11.1.4.3 deste acordo, que implicaram na descontinuidade das especialidades ortodontia e implantodontia, a empresa pagará aos seus empregados com contrato de trabalho vigente até 31 de outubro de 2017 uma Indenização Compensatória desvinculada do salário no valor de R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais).

2.1.1. Os empregados que tenham sido pre-avisados da rescisão contratual até 31 de outubro de 2017, cujo aviso prévio tenha sido indenizado, não farão jus ao benefício previsto nesta cláusula.

2.2. O pagamento será realizado no prazo de 10 (dez) dias úteis contados a partir da assinatura do presente acordo para os empregados que estejam com contratos ativos na data do pagamento.

2.3. Para empregados em gozo de auxílio doença comum ou acidentário e para as empregadas em licença maternidade, a indenização será feita no primeiro evento de pagamento subsequente ao retorno do empregado ao trabalho.



2.4. A Indenização, excepcional e exclusiva paga na vigência do Acordo Coletivo 2017/2018, não constitui retribuição ao trabalho e, portanto, não tem natureza salarial, não integrando a remuneração para nenhum efeito, inclusive previdenciário, conforme artigo 28, §9º, e.7 da Lei 8.212/91, e não constitui precedente para qualquer outra concessão de mesma natureza.

3. CARTÃO ALIMENTAÇÃO – CONVÊNIO

3.1. A partir do mês de assinatura do presente acordo e até outubro/2018, a Empresa fornecerá créditos mensais em cartão eletrônico, a título de Cartão Alimentação, no valor mensal de R\$ 717,50 (setecentos e dezessete reais e cinquenta centavos).

3.2. Excepcionalmente, no prazo de 10 (dez) dias uteis contados a partir da assinatura deste acordo, será feito um crédito extra no Cartão Alimentação no valor de R\$ 717,50 (setecentos e dezessete reais e cinquenta centavos) a todos os empregados ativos em 30 de novembro de 2017;

3.2.1. Não farão jus ao crédito extra, os empregados que vierem a ser contratados a partir de 01 de dezembro de 2017;

3.3. O valor mensal de créditos a ser percebido pelos empregados, durante a vigência deste Acordo, será proporcional ao período trabalhado.

3.4. A participação do empregado será de 5% (cinco por cento) do custo do benefício.

3.5. 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.

3.6. O benefício estabelecido nesta cláusula não possui natureza salarial, não integrando o salário para nenhum efeito legal, regendo-se pelas instruções do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador) instituídas pela Lei 6321/76.

4. PISO SALARIAL

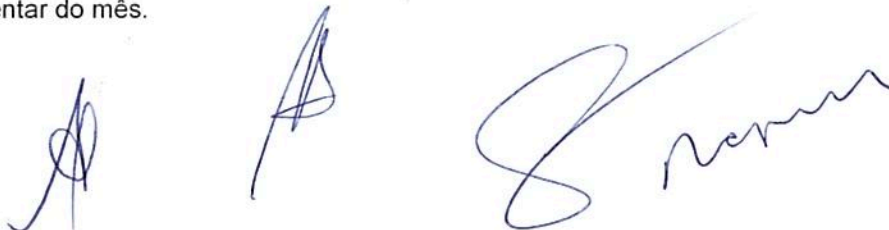
4.1 Fica estabelecido o Piso Salarial de R\$ 1.542,99 (um mil, quinhentos e quarenta e dois reais e noventa e nove centavos).

4.2 O Piso Salarial ora estabelecido será considerado como base de cálculo para pagamento do adicional de insalubridade.

5. DATA DE PAGAMENTO

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

- a) No dia 15 (quinze) de cada mês, será efetuado o adiantamento quinzenal, observado todos os demais critérios regulamentares para o processamento do mesmo.
- b) Até o primeiro dia útil do mês subsequente ao vencido, será efetuado o pagamento complementar do mês.



6. ADICIONAL NOTURNO

3

6.1. 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 no horário citado, um adicional de 65% (sessenta e cinco por cento) correspondente a:

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.

d) 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.

7. REGISTRO DE FREQUÊNCIA

7.1 A Vale 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.

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

7.3 A Vale 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 Vale, que possibilitará consultas, extração eletrônica ou impressa de dados, com identificação individual de cada empregado, para fins de fiscalização.

7.4 A Empresa renova o compromisso de assegurar ao(s) Sindicatos 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.

7.5 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.

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

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

8. HORAS EXTRAS

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

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

Caso seja solicitado o comparecimento do empregado em horário não contíguo com seu horário normal de trabalho, estando ele em sua residência, fica garantido o pagamento de 3 (três) horas extraordinárias, caso a duração do trabalho seja inferior a esse número, respeitando-se os percentuais definidos nesta cláusula.

Para os efeitos da presente cláusula apenas serão consideradas as horas trabalhadas além da duração normal do trabalho a partir de 01.11.2017.

9. ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

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

9.1. No mês de novembro de 2017, a empresa pagará a diferença entre o já adiantado e 50% (cinquenta por cento) do salário desse mês. Em dezembro de 2017, será paga a parcela final do décimo terceiro salário.

10. GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO

10.1. Da empregada mãe

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.

10.2. Do empregado pai



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

11. PLANO DE SAÚDE

11.1. Regime de Credenciamento

11.1.1 Despesas de Grande Risco

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

11.1.2. Despesas de Pequeno Risco

No regime de credenciamento, para as despesas de pequeno risco, o percentual de participação da empresa será de 55% (cinquenta e cinco por cento).

11.1.2.1 Para os empregados que recebem salário base igual ou menor a R\$ 3.332,86 (três mil e trezentos e trinta e dois reais e oitenta e seis centavos), o percentual de participação da empresa, no regime de credenciamento, será de 80% (oitenta por cento).

11.1.3. Tratamento Fisioterápico

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

11.1.3.1. A empresa providenciará atendimento domiciliar na necessidade de tratamento fisioterápico aos beneficiários do Plano de Saúde que comprovarem incapacidade de locomoção, mediante laudo a ser aprovado por perito médico contratado pela empresa.

11.1.4. Atendimento Odontológico

Para as despesas com tratamento odontológico no regime de credenciamento o percentual de participação da empresa será de 55% (cinquenta e cinco por cento).

11.1.4.1. Para os empregados que recebem salário base igual ou menor a R\$ 3.332,86 (três mil e trezentos e trinta e dois reais e oitenta e seis centavos), o percentual de participação da empresa no regime de credenciamento será de 80% (oitenta por cento).

11.1.4.2. Os tratamentos odontológicos estarão disponíveis nas seguintes especialidades, para os procedimentos cobertos pelo plano:

- a) clínica geral odontológica;
- b) odontopediatria;
- c) endodontia;
- d) periodontia;
- e) radiologia oral;



- f) cirurgia oral;
- g) Próteses não relacionadas a implantes.
- h) Estomatologia.

6

11.1.4.3. Os tratamentos nas especialidades de ortodontia e implantodontia serão mantidos no curso desse acordo coletivo exclusivamente para os empregados e dependentes que iniciaram o tratamento até o dia 30 de novembro de 2017, observadas as condições expressas no Acordo Coletivo 2016-2017.

11.1.5. Transplante de Órgãos

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

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

- a) Exames preliminares;
- b) Diárias e taxas hospitalares, materiais e medicamentos em regime de internação;
- c) Honorários de cirurgião, anestesista, auxiliares e instrumentador (a).

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

11.1.6. Tratamentos / Diagnósticos Especializados

11.1.6.1. As despesas relativas a procedimentos de litotripsia extracorpórea e ultra-sônica (tratamento de cálculo renal), tomografia computadorizada, hemodinâmica, ressonância magnética, quando realizadas em regime de credenciamento, terão a participação da empresa estabelecida em 85% (oitenta e cinco por cento), exceto quando realizadas em regime de internação hospitalar, situação em que a participação da empresa nas despesas será de 99% (noventa e nove por cento).

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

11.1.7. Tratamento Fonoaudiológico

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

- a) regime ambulatorial: 65% (sessenta e cinco por cento), excetuando-se os empregados que recebem salário base igual ou menor a R\$ 3.332,86 (três mil e trezentos e trinta e dois reais e oitenta e seis centavos), aonde o percentual de

participação da empresa no regime de credenciamento, será 7 de 85% (oitenta e cinco por cento)

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

11.1.8. Despesas com tratamento psiquiátrico

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

11.1.9. Despesas com tratamento psicológico / psiquiátrico

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

a) R\$ 1.560,76 (um mil, quinhentos e sessenta reais e setenta e seis centavos) no tratamento clínico, por beneficiário;

b) R\$ 3.121,54 (três mil, cento e vinte e um reais e cinquenta e quatro centavos) no tratamento em regime de internação, por beneficiário.

11.1.10. Despesas em localidades sem profissionais e/ou estabelecimentos credenciados

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

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

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

11.2. Regime de livre escolha

11.2.1. Despesas com tratamento psicológico e psicoterápico

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

a) R\$ 1.560,76 (um mil, quinhentos e sessenta reais e setenta e seis centavos) no tratamento clínico, por beneficiário;

b) R\$ 3.121,54 (três mil, cento e vinte e um reais e cinquenta e quatro centavos) no tratamento em regime de internação, por beneficiário.

11.2.2. Reembolso de despesas médicas

O reembolso é previsto para os procedimentos cobertos pelo plano e está sujeito à regulação médica e liberação prévia dos mesmos:



- a) Na hipótese de grande risco, o percentual de reembolso será mantido em 70% (setenta por cento), limitado a 3 (três) vezes a tabela de reembolso vigente na operadora;
- b) Na hipótese de pequeno risco (consultas, exames e honorários) o percentual de reembolso será mantido em 40% (quarenta por cento), limitado o reembolso a 3 (três) vezes a tabela vigente na operadora;
- c) Na hipótese de tratamento odontológico o reembolso será mantido em 50% (cinquenta por cento), da tabela odontológica vigente.

11.2.3. Tratamento Fonoaudiológico

A empresa reembolsará 40% (quarenta por cento) das despesas com tratamento fonoaudiológico, observado o limite máximo semestral de R\$ 874,37 (oitocentos e setenta e quatro reais e trinta e sete centavos), por beneficiário do Plano de Saúde.

11.2.4. Dependente Pessoa com Deficiência (PCD)

A empresa adotará o reembolso no percentual de 90% (noventa por cento) das despesas com tratamento de dependente portador de necessidades especiais relacionadas no PGS 003058.

11.2.4.1. As necessidades especiais de que trata esta cláusula e definidas no PGS acima citado deverão ser comprovadas por meio de laudos emitidos por instituições médicas.

11.2.4.2 O reembolso é limitado ao valor equivalente a R\$ 2.156,34 (dois mil, cento e cinquenta e seis reais e trinta e quatro centavos) por mês, por dependente.

11.2.5. Terapia Ocupacional

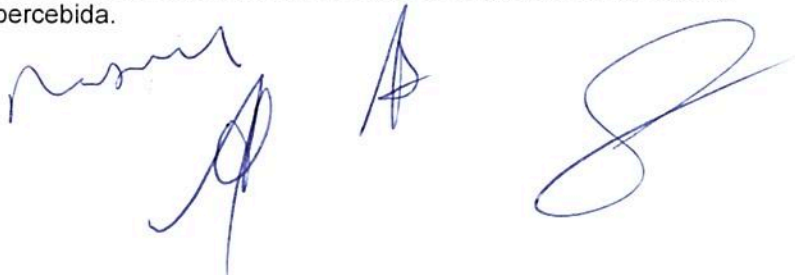
Serão reembolsadas as despesas com tratamentos de terapia ocupacional nos casos de recuperação após acidente e para dependentes portadores de necessidades especiais, desde que tais tratamentos sejam justificados por profissional credenciado pelo Plano de Saúde e aprovados pela empresa.

11.2.6. Mamografia Digital

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

11.3. Tratamento de Saúde/Cônjuge

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



11.4. Plano de Saúde / Desconto do Débito

9

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

11.5. Plano de Saúde – Anistia dos Débitos Pós Óbito

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

11.6. Operação Correção de Miopia / Astigmatismo

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

11.7. Manutenção do Plano de Saúde – Acidente do Trabalho

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

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

11.8. Aposentados por Invalidez

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

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

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

11.9. A empresa se compromete a incluir os gastos com alimentação do acompanhante nas despesas de internação (grande risco) cobertas pelo Plano de Saúde.

11.10. Polissonografia (Estudo do sono)

Condicionados à indicação médica e à aprovação de médico indicado pela empresa, fica autorizado o procedimento de Polissonografia, observados os limites do regime de credenciamento ou livre escolha, conforme o caso.

12. BENEFICIOS COMPLEMENTARES DIVERSOS

12.1. Despesas com aquisição de lentes corretivas



A empresa reembolsará 50% (cinquenta por cento) das despesas com aquisição¹⁰ de lentes corretivas, observado o limite máximo de reembolso de R\$ 333,43 (trezentos e trinta e três reais e quarenta e três centavos) por ano por beneficiário do Plano de Saúde.

12.2. Despesas com armação de óculos

A empresa reembolsará 50% (cinquenta por cento) das despesas com aquisição de armação de óculos, observado o limite máximo de reembolso de R\$ 333,43 (trezentos e trinta e três reais e quarenta e três centavos) por ano por beneficiário do Plano de Saúde.

12.3. Despesas com material descartável para usuários de tratamento de diabetes

A empresa reembolsará, para os portadores de diabetes, 50% (cinquenta por cento) das despesas com aquisição de material descartável utilizado no aparelho medidor de glicemia (seringa, agulha, kit para medição, etc.), observado o limite máximo de reembolso de R\$ 196,85 (cento e noventa e seis reais e oitenta e cinco centavos) por mês por beneficiário do Plano de Saúde.

12.4. Despesas com vacinas

A empresa reembolsará 40% (quarenta por cento) das despesas com vacinas utilizadas para prevenção de doenças infecto-contagiosas, devidamente registradas no Ministério da Saúde, limitado o reembolso ao valor específico de R\$ 285,54 (duzentos e oitenta e cinco reais e cinquenta e quatro centavos), por vacina, por beneficiário do Plano de Saúde.

12.5. Medicamentos

A empresa cobrirá despesas com os medicamentos abrangidos pelo PGS 003058 e também seus respectivos genéricos, conforme os percentuais de participação previstos no referido PGS.

12.5.1. Para os empregados que recebem salário base igual ou menor a R\$ 3.332,86 (três mil e trezentos e trinta e dois reais e oitenta e seis centavos), o percentual de participação da empresa será de 70% (setenta por cento).

12.6. Medicamentos Especiais

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

12.7. AIDS

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

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

12.8. Medicamentos para Acidentados do Trabalho e Portadores de Doenças Profissionais

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



13. RESPEITO E VALORIZAÇÃO DO EMPREGADO: PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL

13.1. O respeito aos empregados no ambiente de trabalho é uma prioridade para a Vale.

13.2. Questões relativas a violação do Código de Ética, assédio moral e sexual ou questões de qualquer outra natureza que representem ações impróprias ou prejudiciais aos empregados poderão ser encaminhadas à Ouvidoria, através do Canal de Denúncias.

14. SEGURO DE VIDA

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

15. FÉRIAS

15.1. No prazo de 45 (quarenta e cinco) dias antes do início das férias, fica facultado aos empregados a solicitação do empréstimo de férias, nos moldes abaixo:

- a) Para os empregados que recebem salário-base mensal de até R\$ 5.413,04 (cinco mil, quatrocentos e treze reais e quatro centavos), o empréstimo será de 40% (quarenta por cento) do salário-base;
- b) Para os empregados que recebem salário-base mensal superior R\$ 5.413,04 (cinco mil, quatrocentos e treze reais e quatro centavos), o empréstimo será de 20% (vinte por cento) do salário-base.

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

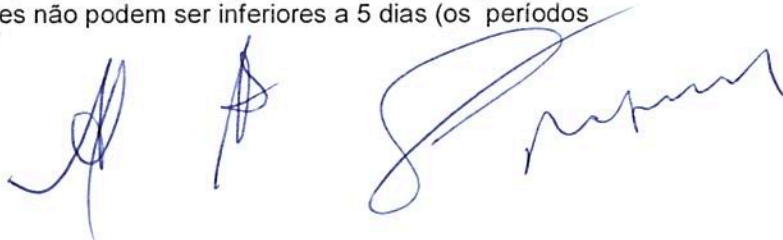
15.3. Quando houver divisão do período de férias, o empréstimo de férias só poderá ser requisitado no último período.

15.4. 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.

15.5. 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 45 (quarenta e cinco) dias respeitada as seguintes modalidades:

- a) Divisão das férias em até 3 parcelas, sendo que uma delas não pode ser inferior a 14 dias e as seguintes não podem ser inferiores a 5 dias (os períodos precisam somar 30 dias) ou,



- b) Caso opte pelo abono pecuniário (venda de 10 dias), poderá dividir as férias¹² 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).

16. ATESTADO MÉDICO

16.1 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.

16.2 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.

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

17. AUXÍLIO FUNERAL

Fica mantido o pagamento do auxílio-funeral em caso de falecimento do empregado ou do seu dependente inscrito na empresa para efeitos de Plano de Saúde, nos termos do PGS 003058 considerando um valor único do benefício de R\$ 3.795,50 (três mil e setecentos e noventa e cinco reais e cinquenta centavos), por empregado / dependente.

18. BENEFÍCIOS/DEPENDENTES SEM ECONOMIA PRÓPRIA

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

19. CRECHE / MATERNAL

Este tema continuará sendo regido através de acordos coletivos regionais específicos.

20. ALEITAMENTO MATERNO

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

- a) Dois intervalos diários de 30 (trinta) minutos;



- b) Uma hora antes do início da jornada de trabalho;
- c) Uma hora de acréscimo no intervalo para refeição;
- d) Uma hora antes do término da jornada de trabalho.

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

21. REEMBOLSO EDUCACIONAL

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.

21.1. 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;

21.2. A partir da vigência deste acordo, fica acordado entre as partes que para a concessão de novos reembolsos educacionais para cursos superiores deverão ser observados os seguintes pré requisitos:

- 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, 3 (três) anos completos de trabalho na empresa.

21.3. 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.

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

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

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

21.7. Exclusivamente para os empregados com salário-base igual ou menor a R\$ 3.332,86 (três mil e trezentos e trinta e dois reais e oitenta e seis centavos) a empresa reembolsará os cursos de graduação em nível superior em 85% (oitenta e cinco por cento).

22. PARTICIPAÇÃO EM PROVAS

22.1. 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.



22.2. 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.

23. REEMBOLSO DE CURSO SUPLETIVO

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

24. COMPENSAÇÃO DOS DIAS ÚTEIS/FERIADOS

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

25. REPASSE AOS SINDICATOS

25.1. 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.

25.2. 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 subseqüentes, até o valor máximo equivalente ao dobro da referida mensalidade, sem prejuízo da contribuição do próprio mês.

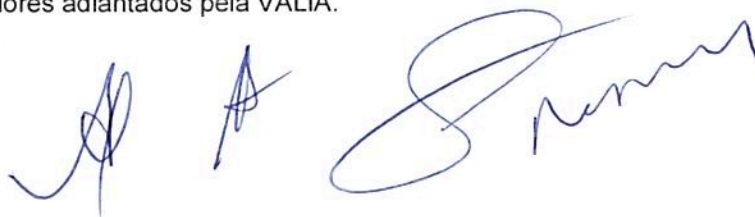
25.3. A empresa enviará aos sindicatos signatários do presente acordo, até o 5º (quinto) dia útil de cada mês, a relação dos empregados que sofreram desconto relativo à mensalidade associativa e à contribuição confederativa, com o valor total do respectivo repasse.

25.4 A empresa enviará listagem com nomes e valores individualizados daqueles empregados cujo desconto mencionado no item 25.2 não foi possível de se efetuar.

26. ADIANTAMENTO DE AUXÍLIO-DOENÇA

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

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



27. QUADRO DE AVISOS

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

28. TURNO DE REVEZAMENTO / 6 HORAS

28.1. 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.

28.2. 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.

28.3. 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 freqüência 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.

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

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

28.3.3. 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.

28.3.4. 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 VALE nas unidades ou setores enquanto esta alternativa for efetivamente adotada e até que haja previsão em acordo coletivo regional específico.



29. SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO

16

29.1. 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;
- . rigorosa fiscalização quanto ao adequado uso de equipamentos de proteção individual / EPI;
- . realização de campanhas conscientizadoras e esclarecedoras sobre saúde, segurança e higiene do trabalho;
- . inclusão, quando da realização dos exames periódicos, de exames complementares específicos para a prevenção/detecção precoce:
 - a) do câncer de mama para empregados com idade superior a 35 (trinta e cinco) anos;
 - b) do câncer de próstata para homens com idade superior a 45 (quarenta e cinco) anos;
 - c) de doenças obstrutivas coronarianas para empregados com idade superior a 40 (quarenta) anos.

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

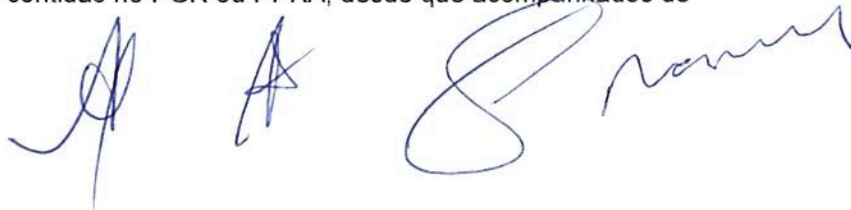
29.2. A empresa se compromete a enviar aos sindicatos o dimensionamento das CIPAS e cópias das atas das reuniões em 10 (dez) dias após sua ocorrência. No caso de acidente grave ou fatal, a remessa de cópia da ata de reunião se dará em até 2 (dois) dias úteis após o acidente, entendido o sábado como dia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

29.3. 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.

29.4. 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.

29.5. 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.

29.6. 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.

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

29.8. 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.

29.8.1. 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.

29.9. 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.

29.10. 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.

29.11 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.

30. REUNIÕES – CONDIÇÕES DE TRABALHO

Os Sindicatos poderão solicitar à empresa, sempre que julgar necessário, reuniões para discutir as condições de trabalho (agentes insalubres e perigosos) nas diversas localidades da empresa.

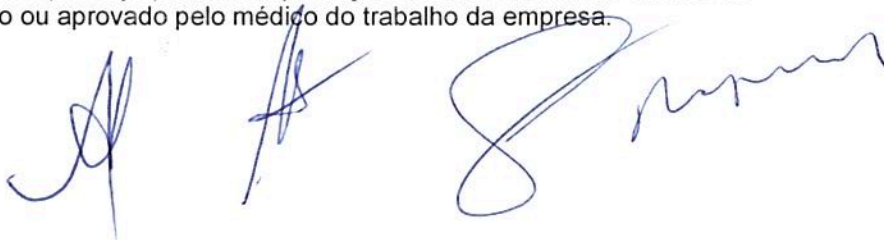
31. LICENÇA A MÃE DE FILHO ADOTIVO

31.1. 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.

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

32. 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 emitido ou aprovado pelo médico do trabalho da empresa.



33. REUNIÕES DE ACOMPANHAMENTO / TERCEIRIZAÇÃO

33.1. 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, bem como, outros assuntos relevantes relativos ao acordo coletivo de trabalho.

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

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

34. 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.

35. ACOMPANHAMENTO DO ACORDO

A fim de aferir, avaliar e analisar o cumprimento do presente Acordo Coletivo de Trabalho, a empresa e os Sindicatos estabelecem um programa de reuniões trimestrais entre seus respectivos representantes, por convocação de qualquer das

partes. Essa convocação deverá ser feita com o mínimo de 15 (quinze) dias de antecedência, contendo a pauta dos itens que comporão a agenda da reunião.

36. SINDICAIS

36.1. 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.

36.2. 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.

36.3. 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.

36.4. A empresa reafirma seu compromisso de manter absoluta isenção no que é pertinente ao direito de associação do empregado ao Sindicato de seu interesse.

37. RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

As partes convencionam que, antes de procurar órgãos externos para resolução de conflitos, esgotarão todas as possibilidades de resolverem estas pendências diretamente, via negociação.



38. ANALISE 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.

39. ABRANGÊNCIA

39.1. O presente acordo abrange todos os empregados da empresa representados pelo sindicato acordante e que estejam com contrato de trabalho vigente na data de assinatura do acordo, não abrangendo prestadores de serviços, estagiários e jovens aprendizes.

39.2. Aos empregados responsáveis pela gestão da empresa, ocupantes dos cargos de direção, gerencia ou liderança de projetos, tais como Diretores, Gerentes Executivos, Gerentes e Líderes de Projetos, não se aplica a cláusula primeira deste instrumento.

40. EMPREGADOS HIPERSUFICIENTES

As partes resolvem limitar o conceito de empregado hipersuficiente, previsto no artigo 444 da CLT, e estabelecem que o enquadramento em tal conceito só ocorrerá para aqueles empregados portadores de diploma de nível superior que percebam salário-base mensal igual ou superior a **três vezes** o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social.

41. REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

Nos termos do artigo 11 da Constituição Federal e artigo 611-A, inciso VII da CLT, as partes acordam que a representação dos trabalhadores, prevista no artigo 510-A, da CLT, será exercida por dois (dois) representantes - um titular e um suplente - livremente eleitos pelos empregados para representação da Vale em todo país e no Conselho de Administração da empresa.

41.1. Fica mantida a composição atual de 2 (dois) representantes, sendo um titular e um suplente, eleitos dentre os empregados ativos com pelo menos 60 (sessenta) meses de serviços, contínuos ou descontínuos, prestados à empresa.

41.2. Os mandatos dos representantes serão de 2 (dois) anos, sendo que, os atuais representantes permanecerão no cargo até abril de 2019.

41.3. A eleição para representação dos trabalhadores será convocada por Junta Eleitoral, formada por representantes sindicais e da empresa, nos termos do PGR 3364.

42. VIGÊNCIA NORMATIVA

42.1 O presente Acordo terá vigência a partir de 1º de novembro de 2017 a 31 de outubro de 2018.

42.2 As cláusulas do presente Acordo Coletivo terão vigência restrita até o termo fixado no item 42.1, quando perderão eficácia.

43. DOS INSTRUMENTOS ANTERIORES

O presente Acordo Coletivo de Trabalho é fruto do amplo debate entre as partes e substitui integralmente o Acordo Coletivo de Trabalho 2016/2017 e anteriores, inclusive em relação às disposições não mencionadas ou renovadas expressamente.

DISPOSIÇÕES FINAIS

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

44.1 As Entidades Sindicais e a empresa, em caso de violação de qualquer dos dispositivos do presente Acordo Coletivo, sujeitar-se-ão à multa, no valor inicial de R\$ 100,00 (cem reais).

VALE S/A

Mário Silveira Barreto Junior
CPF: 010.760.288-10




Rafael Grassi Pinto Ferreira
CPF: 529.151.076-53

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 EL Dorado DOS CARAJÁS (PA)



Raimundo Nonato Alves Amorim
CPF: 147.611.573-72



Antônio Carlos Silva Santos
CPF: 238.205.783-15