

## Acordo Coletivo de Trabalho 2009/2011

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. Graça Aranha, 26, Castelo, CEP – 20.030-900, inscrita no CNPJ (MF) sob o n.º 33.592.510/0001-54, doravante designada apenas EMPRESA;

E, outro lado os:

**SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE MINAS GERAIS**, inscrito no CNPJ (MF) sob o n.º 65.173.451/0001-69, com sede na cidade de Belo Horizonte – MG, na av. Álvares Cabral, n.º 1.600 / 2º andar, CEP 30.170-001, bairro Santo Agostinho;

Neste ato representado pelos seus Diretores e doravante designado apenas SINDICATO.

No dia 13 de novembro de 2009, 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 2009, estabelecendo em seu conteúdo cláusulas que foram devidamente aprovadas em Assembléia Geral dos empregados da EMPRESA, realizada especialmente para esta finalidade, ficando estabelecidas as seguintes condições:

### 1. REAJUSTE

A Empresa reajustará a partir de novembro de 2009, em 7% (sete por cento) os salários-base de seus empregados vigentes em 31 de outubro de 2009.

### 2. ABONO

- 2.1. A empresa pagará aos seus empregados com contrato de trabalho vigente em 31 de outubro de 2009, por mera liberalidade, um Abono Salarial desvinculado do salário no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais).
- 2.2. O pagamento será feito no prazo de 10 (dez) dias contados a partir da assinatura do presente acordo, devendo o acerto ser feito no primeiro pagamento mensal subsequente.
- 2.3. O Abono Salarial, excepcional e exclusivo pago na vigência do Acordo Coletivo 2009/2011, não integra a remuneração para nenhum efeito e não constitui precedente para qualquer outra concessão de mesma natureza.



### 3. CARTÃO ALIMENTAÇÃO – CONVÊNIO

3.1. Nos meses de novembro/2009 a outubro/2010, a Empresa fornecerá 12 (doze) créditos mensais em cartão eletrônico, a título de Cartão Alimentação, no valor de R\$ 320,00 (trezentos e vinte reais).

3.2. Excepcionalmente, no mês de novembro/2009, o valor do crédito do cartão alimentação será de R\$ 640,00 (seiscentos e quarenta reais), a ser pago no prazo de 10 (dez) dias contados a partir da assinatura do presente acordo.

a) R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais), no dia 01/11/09;

b) R\$ 420,00 (quatrocentos e vinte reais) no prazo de até 10 (dez) dias contados a partir da assinatura do presente acordo.

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

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

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

### 4. PISO SALARIAL

4.1 Fica estabelecido o Piso Salarial de R\$ 930,00 (novecentos e trinta reais)

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

O empregado sujeito a horário noturno, assim considerado o que for prestado entre 22h00 (vinte e duas) horas de um dia e 5h00 (cinco) horas do dia seguinte, perceberá, sobre o valor da hora normal (valor horário do seu salário-

base), para cada hora de serviço prestado no horário citado, um adicional de 60% (sessenta por cento) correspondente a:

- a) 20% (vinte por cento) pelo trabalho noturno a que se refere o artigo 73 da CLT;
- b) 40% (quarenta por cento) para o pagamento dos 7'30" (sete minutos e trinta segundos) de cada período de 60 (sessenta) minutos efetivamente trabalhados, decorrentes da redução da hora noturna, prevista no § 1º do artigo 73 da CLT.

## 7. HORAS EXTRAS

7.1. 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 ou dia de folga, pelos empregados no exercício do cargo de maquinista.

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

7.3. Para os efeitos da presente cláusula apenas serão consideradas as horas trabalhadas além da duração normal do trabalho a partir de 01.11.2009.

## 8. ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

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

- a) Nos mês de novembro de 2009 a empresa pagará a diferença entre o já adiantado e 50% (cinquenta por cento) do salário desse mês. Em dezembro de 2009, será paga a parcela final do décimo terceiro salário.



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

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

### **9.1. Da empregada gestante**

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

### **9.2. 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.

## **10. ASSISTÊNCIA MÉDICA SUPLETIVA**

### **10.1. Regime de Livre Escolha**

#### **10.1.1. Despesas com tratamento psicológico e psicoterápico**

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

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

#### **10.1.2. Despesas com aquisição de lentes corretivas**

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

#### **10.1.3. Despesas com armação de óculos**



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

#### **10.1.4. Despesas com material descartável para usuários de tratamento de diabetes**

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

#### **10.1.5. Despesas com vacinas**

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

#### **10.1.6. Reembolso de despesas médicas**

- a. Na hipótese de grande risco, o percentual de participação da empresa será mantido em 70% (setenta por cento); e
- b) Na hipótese de tratamento odontológico, o percentual será mantido em 50% (cinquenta por cento), limitado o reembolso aos valores de tabela específica elaborada pela empresa, que tem como referência a tabela da Associação Brasileira de Odontologia.

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

#### **10.1.7. Tratamento Fonoaudiológico**

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

#### **10.1.8. Dependente Portador de Necessidades Especiais**



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

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

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

#### **10.1.9. Terapia Ocupacional**

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

#### **10.1.10. Mamografia Digital**

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

### **10.2. Regime de Credenciamento**

#### **10.2.1 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.

#### **10.2.2. Despesas de Pequeno Risco**

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

#### **10.2.3. Credenciamento de clínicas fisioterápicas**

10.2.3.1. Será mantido o credenciamento de clínicas para realização de tratamento fisioterápico, observados os critérios hoje praticados, e com a

participação da empresa em 65% (sessenta e cinco por cento) das despesas efetuadas;

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

#### **10.2.4. Atendimento Odontológico**

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

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

#### **10.2.5. Transplante de Órgãos**

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

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

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

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

#### **10.2.6. Tratamentos / Diagnósticos Especializados**

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

10.2.6.2. Nas despesas relativas a procedimentos de quimioterapia e radioterapia, no tratamento de câncer, e hemodiálise, todas no regime

de credenciamento, a participação da empresa será de 99% (noventa e nove por cento).

#### **10.2.7. Tratamento Fonoaudiológico**

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

- a) regime ambulatorial: 65% (sessenta e cinco por cento);
- b) regime de internação: 99% (noventa e nove por cento).

#### **10.2.8. Despesas com tratamento psiquiátrico**

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

#### **10.2.9. Despesas com tratamento psicológico / psiquiátrico**

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

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

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

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

- a) O percentual previsto para o regime de livre escolha no ACT ou;
- b) O percentual previsto para o regime de credenciamento calculado sobre os valores praticados na tabela do credenciamento, ou seja, o valor que a empresa pagaria caso existisse o credenciamento.

#### **10.3. Tratamento de Saúde/Cônjuge**

A empresa considerará o cônjuge e, nos termos de seu regulamento, o (a) companheiro(a), inclusive do mesmo sexo, como dependente do



empregado para efeitos de assistência médica supletiva, independentemente da data de admissão do mesmo na empresa e da renda percebida.

#### **10.4. Medicamentos Genéricos**

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

#### **10.5. Medicamentos Especiais**

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

#### **10.6. AIDS**

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

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

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

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

#### **10.8. Assistência Médica Supletiva / Desconto do Débito**

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

#### **10.9. Assistência Médica Supletiva – Anistia dos Débitos Pós Óbito**

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

#### **10.10. Assistência Médica Supletiva / Livre Escolha**



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

#### **10.11. Operação Correção de Miopia / Astigmatismo**

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

#### **10.12. Manutenção de AMS – Acidente do Trabalho**

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

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

#### **10.13. Aposentados por Invalidez**

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

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

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

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

### **11. 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.

### **12. FÉRIAS**

- 12.1. No prazo de 30 (trinta) dias antes do início das férias, fica facultado aos empregados a solicitação do empréstimo de férias a ser creditado por ocasião da regularização das férias, nos moldes abaixo:
- a) Para os empregados que recebem salário-base mensal de até R\$ 3.494,23 (três mil quatrocentos e noventa e quatro reais e vinte três centavos), o empréstimo será de 40% (quarenta por cento) do salário-base;
  - b) Para os empregados que recebem salário-base mensal superior R\$ 3.494,23 (três mil quatrocentos e noventa e quatro reais e vinte três centavos), o empréstimo será de 20% (vinte por cento) do salário-base.
- 12.2. O empréstimo de férias deverá ser pago em uma única parcela, através de débito no contracheque no prazo de até 9 (nove) meses após o retorno de férias, ou em 9 (nove) parcelas mensais iguais, a partir deste mesmo evento.
- 12.3. Desde que observado o prazo limite estipulado no item anterior, a data de pagamento poderá ser definida pelos próprios empregados.
- 12.4. Quando houver divisão do período de férias, o empréstimo de férias só poderá ser requisitado no segundo período.
- 12.5. O início das férias não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal.

### 13. ATESTADO MÉDICO

- 13.1. O empregado, nos casos de afastamento por doença, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, deverá comunicar esse evento à empresa. Após seu retorno ao trabalho, deverá apresentar-se com o atestado para exame e análise do médico da empresa, ou por ela autorizado, a quem caberá a decisão sobre a licença remunerada para tratamento de saúde.
- 13.2. A empresa não anotará na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado a licença médica, cujo período de afastamento não for superior a 15 dias.

### 14. AUXÍLIO FUNERAL

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



## 15. 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.

## 16. CRECHE / MATERNAL

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

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

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

## 17. 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.

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

## 18. REEMBOLSO EDUCACIONAL

18.1. 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 da Instrução INS-0036;



- 18.2. O benefício previsto nesta cláusula está limitado a uma repetência do empregado;
- 18.3. Através deste instrumento, a empresa mantém o reembolso dos cursos de nível médio em 90% (noventa por cento).
- 18.4. Exclusivamente para os empregados com salário-base de até R\$1.514,70 (um mil, quinhentos e quatorze reais e setenta centavos), a empresa mantém o reembolso dos cursos graduação em nível superior em 75%(setenta e cinco por cento).

## **19. PARTICIPAÇÃO EM PROVAS**

- 19.1. 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.
- 19.2. 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.

## **20. 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.

## **21. 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.

## **22. REPASSE AOS SINDICATOS**

- 22.1. 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.
- 22.2. 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.

- 22.3. 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.
- 22.4 A empresa enviará listagem com nomes e valores individualizados daqueles empregados cujo desconto mencionado no **item 22.2** não foi possível de se efetuar.

### **23. ADIANTAMENTO DE AUXÍLIO-DOENÇA**

- 23.1. 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.
- 23.2. Quando do recebimento do primeiro pagamento do benefício pelo INSS, o empregado deverá quitar os valores adiantados pela VALIA.

### **24. 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.

### **25. TURNO DE REVEZAMENTO / 6 HORAS**

- 25.1. 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.
- 25.2. 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.
- 25.3. 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; e
- b) O tempo despendido em treinamentos ou reuniões eventuais.
- c) Na hipótese de se utilizar a compensação prevista no **item b** desta cláusula, fica fixado a limitação de um máximo de duas horas por mês e mesmo assim estas horas serão pagas aos empregados como horas normais, isso é, sem acréscimo.

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

25.3.2. Os treinamentos e reuniões eventuais não poderão ser programados em escalas antecipadas de trabalho.

25.3.3. 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.

25.3.4. 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.

## 26. SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO

26.1. 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; e
- c) de doenças obstrutivas coronarianas para empregados com idade superior a 40 (quarenta) anos.

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

26.2. 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.

26.3. 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.

26.4. 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.

26.5. 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.

26.6. 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.

26.7. 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.

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

## 27. LICENÇA A MÃE DE FILHO ADOTIVO

27.1. Nos termos da Lei 10.421, de 15 de abril de 2002, a empresa concederá uma licença maternidade à sua empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança até 8 (oito) anos, nos prazos e condições abaixo:

- a) criança até 1 (um) ano de idade: 120 (cento e vinte) dias;
- b) criança a partir de 01 (um) e até 4 (quatro) anos de idade: 60 (sessenta) dias;
- c) criança a partir de 4 (quatro) e até 8 (oito) anos de idade: 30 (trinta) dias.

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

## 28. 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.

## 29. CLÁUSULAS SINDICAIS

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

29.2. 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.

## 30. REUNIÕES DE ACOMPANHAMENTO / TERCEIRIZAÇÃO



- 30.1. A empresa e os Sindicatos signatários reunir-se-ão 8 (oito) 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.
- 30.2. A empresa envidará esforços para implantar o SESMT Compartilhado em seus diversos estabelecimentos.
- 30.3. 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.

### 31. 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.

### 32. RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

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

### 33. ABRANGÊNCIA

Aos empregados responsáveis pela gestão da companhia, ocupantes dos cargos de direção e gerencial, tais como, Diretores, Gerentes Gerais e Gerentes, não se aplicam as cláusulas 1ª, 2ª, 35.2 e 35.3 o presente Acordo Coletivo de Trabalho.

### 34. VIGÊNCIA NORMATIVA

34.1 O presente Acordo terá vigência de 01/11/2009 a 31/10/2011.

34.2 As cláusulas do presente Acordo Coletivo terão vigência restrita até o termo fixado no item 34.1, quando perderão eficácia.

### 35. DISPOSIÇÕES CCNDICIONADAS À CELEBRAÇÃO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO COM VIGÊNCIA DE DOIS ANOS



A concessão das vantagens, garantias e benefícios previstos nesta Cláusula deve ser interpretada de forma restritiva e indissociável da condição inequívoca de celebração de acordo coletivo de trabalho pelo prazo de 2 (dois) anos:

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

A empresa reafirma sua crença na recuperação e na estabilidade da economia e assume o compromisso de, sem prejuízo da data-base (01 de novembro), convidar os sindicatos signatários para renegociação deste Acordo se, em qualquer momento entre novembro de 2009 e outubro de 2011, a inflação medida pelo INPC / IBGE, acumulada no período de vigência do presente Acordo, ultrapassar o índice de reajuste acumulado para dois anos previsto nas cláusulas 1ª e 35.2, ou seja, 14,49% (quatorze vírgula quarenta nove por cento).

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

### **35.2 REAJUSTE**

Os salários base vigentes em 31.10.2010 serão reajustados em 7% (sete por cento) a partir de 01 de novembro de 2010.

### **35.3. ABONO**

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

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

35.3.3 O Abono Salarial, excepcional e exclusivo pago na vigência do Acordo Coletivo 2009/2011, não integra a remuneração para nenhum efeito e não constitui precedente para qualquer outra concessão de mesma natureza.

### **35.4. BÔNUS POR ACORDO DE DOIS ANOS**

Diante das premissas destacadas no item 35.1 e considerando que a celebração do acordo coletivo de trabalho com vigência de 2 (dois) anos confirma uma relevante evolução no relacionamento da empresa com seus empregados, possibilitando à empresa um melhor planejamento das suas

atividades, a empresa concederá por liberalidade um bônus denominado "BÔNUS POR ACORDO DE DOIS ANOS" no valor de R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais), dividido em duas parcelas, conforme abaixo:

- a) Aos empregados com contrato de trabalho vigente em 31 de outubro de 2009, uma parcela no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), a ser paga no prazo de 10 (dez) dias contados a partir da assinatura do presente acordo, devendo o acerto ser feito no primeiro pagamento mensal subsequente.
- b) Aos empregados com contrato de trabalho vigente em 31 de outubro de 2010, uma parcela no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), a ser paga em 1º de novembro de 2010.
- c) O bônus, ora estabelecido não integra a remuneração para nenhum efeito e não constitui precedente para qualquer outra concessão de mesma natureza.

### **35.5 ATUALIZAÇÃO DE VALORES NOMINAIS**

Os valores definidos em reais nas cláusulas 10.1.1, 10.1.2, 10.1.3, 10.1.4, 10.1.5, 10.1.7, 10.1.8.3, 10.2.9, 12, 14, 16 e 18.4 serão reajustados em 01/11/2010 pelo percentual definido na Cláusula 35.2.

### **35.6 CARTÃO ALIMENTAÇÃO - CONVÊNIO**

Nos meses de novembro/2010 a outubro/2011, a empresa fornecerá 12 (doze) créditos mensais em cartão eletrônico, a título de Cartão Alimentação, no valor de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais).

35.6.1 Excepcionalmente, no mês de novembro/2010, o valor do crédito do cartão alimentação será de R\$ 700,00 (setecentos reais), a ser pago em 1º de novembro de 2010.

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

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

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



### 35.7. PISO SALARIAL

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

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

### 36. PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

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

### 37. VANTAGEM PESSOAL DO EMPREGADO

37.1. O benefício "cartão material escolar" que se prestava a custear despesas com material escolar/uniforme de empregados e dependentes não será renovado pela empresa.

37.2. Em reparação à extinção do "cartão material escolar" será pago, de forma definitiva e exclusivamente aos empregados definidos nesta cláusula, o valor mensal unitário de R\$24,00 (vinte e quatro reais), a título de "Vantagem Pessoal do Empregado".

37.3. Somente farão jus ao pagamento da vantagem pessoal prevista no **item 37.2**, os empregados que apresentarem à empresa, impreterivelmente no período compreendido entre 01.01.2010 a 30.04.2010, comprovante de matrícula nos cursos previstos no **item 37.4**.

37.4. O valor da vantagem pessoal será obtido multiplicando-se o valor unitário definido no **item 37.2** pelo número de pessoas nas condições abaixo:

a) empregados matriculados no ensino fundamental, médio, superior em curso de graduação e superior seqüencial;

b) dependentes matriculados na educação infantil em pré-escolas e nos ensinos fundamental, médio e em curso de graduação e superior seqüencial;

37.5. Consideram-se dependentes, para efeitos dessa cláusula, o filho, o enteado, o menor sob guarda e o cônjuge (ou o companheiro(a)), desde que cadastrados no Sistema AMS.

37.6. Cumpridos os requisitos previstos nesta Cláusula, o valor cabível a cada empregado será pago a partir do mês subsequente ao recebimento da

comprovação de matrícula nos cursos previstos no item 37.4, de forma retroativa a janeiro de 2010.

### 38. DISPOSIÇÕES FINAIS

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

38.1 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

Alexandre Sambade de Oliveira  
CPF: 080.664.437-06

Rafael Grassi Pinto Ferreira  
CPF: 529.151.076-53

#### SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS DE MINAS GERAIS

Nilson da Silva Rocha  
CPF: 127.828.746-91