

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2018/2019**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** MG000053/2019  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 09/01/2019  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR070084/2018  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46211.000033/2019-93  
**DATA DO PROTOCOLO:** 03/01/2019

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

VALE S.A., CNPJ n. 33.592.510/0001-54, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). ANDRE COELHO TEIXEIRA e por seu Gerente, Sr(a). RAFAEL GRASSI PINT  
 E

SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS DE MINAS GERAIS, CNPJ n. 65.178.451/0001-69, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). NILSON DA SILVA R  
 celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de novembro de 2018 a 31 de outubro de 2019 e a data-base da categoria em 01º d

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Técnicos Industriais**, com abrangência territorial

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL E FAIXAS SALARIAIS**

Fica estabelecido o Piso Salarial de R\$ 1.596,99 (um mil, quinhentos e noventa e seis reais e noventa e nove centavos).

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

Além do reajuste linear previsto na Cláusula Primeira do presente Acordo Coletivo, a EMPRESA analisará possíveis reajustes salariais individualmente, para adequar ou permitir a e

- O ponto mínimo e o ponto máximo da uma faixa salarial não poderá diferenciar mais do que 20% (vinte por cento) em relação ao ponto médio da faixa.
- A EMPRESA se obriga a corrigir os salários dos empregados que estejam abaixo da faixa salarial do cargo (excluído os supervisores, gerentes, gerentes executivos, especialistas té coletivo foi assinado pelas PARTES.
- A EMPRESA não poderá reduzir o salário dos empregados que estejam acima da faixa salarial do cargo, contudo, em razão da condição pessoal de tais empregados, eles não pode salarial formulados por outros empregados.
- Eventuais pedidos de equiparação salarial deverão observar os limites ditados pelo artigo 461 da CLT e os estabelecidos nesta negociação coletiva.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

A EMPRESA reajustará, a partir do mês de assinatura deste acordo, em 6,0% (seis por cento) os salários-base de seus empregados vigentes em 31 de outubro de 2018.

**OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁL****CLÁUSULA QUINTA - DATA DE PAGAMENTO**

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

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

**GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS  
13º SALÁRIO****CLÁUSULA SEXTA - 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:

No mês de novembro de 2018, a EMPRESA pagará a diferença entre o já adiantado e 50% (cinquenta por cento) do salário desse mês. Em dezembro de 2018, será paga a parcela fina

**ADICIONAL DE HORA-EXTRA****CLÁUSULA SÉTIMA - HORAS EXTRAS**

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

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

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) vezes 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 01.11.2018.

## ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO

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 de serviço prestado no horário citado, um adicional noturno nos percentuais abaixo definidos:

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 lei de 1964;
- 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 de acordo com a legislação em vigor.

A partir de 01/12/2018, para empregados que trabalham em jornadas de trabalho diárias 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 lei de 1964;
- c) Para os empregados que recebem adicional de 65% (sessenta e cinco por cento) e que a partir de 01/12/2018 passarem a receber adicional de 45% (quarenta e cinco por cento), haverá um reajuste salarial de 3,5% (três vírgula cinco por cento) no salário-base;
- d) Os empregados com contrato vigente em 01 de novembro de 2018 que laboram em turnos ininterruptos de 8 (oito) ou mais horas diárias de jornada e que forem transferidos para jornadas de 6 (seis) horas diárias, passarão a receber o adicional previsto no item a) acima e, em contrapartida, receberão o reajuste mínimo de 3,5% (três vírgula cinco por cento) superior ao referido percentual.

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 sobre o período noturno.

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 pagas com o adicional noturno.

Os maquinistas de viagem que trabalham sob escala, continuarão a receber o adicional de 65% (sessenta e cinco por cento) independente da jornada diária de trabalho.

Os exames médicos periódicos dos empregados sujeitos a trabalho noturno incluirão avaliação sobre eventuais reflexos para a saúde em decorrência de questões relacionadas à jornada. O empregado receberá acompanhamento específico para melhor adaptação à jornada proporcionando melhoria de sua qualidade de vida.

## ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

### CLÁUSULA NONA - ADICIONAL INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

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

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

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

Com o objetivo de facilitar o acesso dos trabalhadores aos equipamentos de proteção individual (EPI), a EMPRESA poderá implantar máquinas automáticas de fornecimento de EPI's (sem a retirada pessoalmente o equipamento necessário para a sua atividade).

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

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

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

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

O pagamento de adicional de periculosidade é devido quando o contato com o agente nocivo se dá de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, se dá por ocasião de atividades de caráter excepcional.

Para quantificação do tempo "extremamente reduzido", previsto na Súmula 364 do TST e no item acima, fica ajustado o limite médio de 20 (vinte) minutos diários, sendo que, caso ultrapassado devido .

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

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

(\*) Os atuais empregados que deixem a área de risco (e consequentemente deixarem de receber o adicional respectivo) mas que posteriormente retornarem à área de risco, voltarão a receber o adicional de periculosidade.

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

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

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA - CARTÃO ALIMENTAÇÃO – CONVÊNIO

A partir do mês de assinatura do presente acordo e até outubro/2019, a EMPRESA fornecerá créditos mensais em cartão eletrônico, a título de Cartão Alimentação, no valor mensal de

Excepcionalmente, no prazo de 10 (dez) dias úteis contados a partir da assinatura deste acordo, será feito um crédito extra no Cartão Alimentação no valor de R\$ 745,00 (setecentos e quarenta e cinco reais e trinta e cinco centavos) até o dia 30 de novembro de 2018;

Não farão jus ao crédito extra, os empregados que vierem a ser contratados a partir de 01 de dezembro de 2018;

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

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

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.

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).

## AUXÍLIO EDUCAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 de 1º ano de graduação), nos termos do PGS 003058.

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 de afastamento e até o empregado receber alta da Medicina do Trabalho e retornar às atividades laborais;

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 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.

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.

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

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

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

Exclusivamente para os empregados com salário-base igual ou menor a R\$ 3.449,51 (três mil e quatrocentos e quarenta e nove reais e cinquenta e um centavos) a empresa reembolsará as despesas com curso superior em 90% (noventa por cento).

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REEMBOLSO DE CURSO SUPLETIVO

A empresa reembolsará as despesas incorridas por seus empregados em matrículas e mensalidades de cursos supletivos relacionados ao ensino fundamental e médio, mediante a devolução de uma repetência.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PLANO DE SAÚDE

#### Regime de Credenciamento

##### 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 será de 1% (um por cento) até três (três) vezes o salário-base mensal.

##### 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).

Para os empregados que recebem salário base igual ou menor a R\$ 3.449,51 (três mil quatrocentos e quarenta e nove reais e cinquenta e um centavos), o percentual de participação da empresa será de 65% (sessenta e cinco por cento).

##### 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).

A empresa providenciará atendimento domiciliar na necessidade de tratamento fisioterápico aos beneficiários do Plano de Saúde que comprovarem incapacidade de locomoção, mediante autorização da empresa.

##### 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).

Para os empregados que recebem salário base igual ou menor a R\$ 3.449,51 (três mil quatrocentos e quarenta e nove reais e cinquenta e um centavos), o percentual de participação de (oitenta por cento).

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.

Os tratamentos nas especialidades de ortodontia e implantodontia serão mantidos no curso desse acordo coletivo exclusivamente para os empregados e dependentes que iniciaram o trabalho sob as condições expressas no Acordo Coletivo 2016-2017.

#### 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 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.

#### Tratamentos / Diagnósticos Especializados

As despesas relativas a procedimentos de litotripsia extracorpórea e ultra-sônica (tratamento de cálculo renal), tomografia computadorizada, hemodinâmica, ressonância magnética, que participam 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 na

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

#### Tratamento Fonoaudiológico

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\$ 3.449,51 (três mil quatrocentos e quarenta e nove reais e cinquenta e um centavos) de participação da empresa no regime de credenciamento, será de 85% (oitenta e cinco por cento)
- b) regime de internação: 99% (noventa e nove por cento).

#### Despesas com tratamento psiquiátrico

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

#### Despesas com tratamento psicológico / psiquiátrico

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

- a) R\$ 1.615,39 (um mil, seiscentos e quinze reais e trinta e nove centavos) no tratamento clínico, por beneficiário;
- b) R\$ 3.230,79 (três mil, duzentos e trinta reais e setenta e nove centavos) no tratamento em regime de internação, por beneficiário.

#### 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.

### **Regime de livre escolha**

#### 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\$ 1.615,39 (um mil, seiscentos e quinze reais e trinta e nove centavos) no tratamento clínico, por beneficiário;
- b) R\$ 3.230,79 (três mil, duzentos e trinta reais e setenta e nove centavos) no tratamento em regime de internação, por beneficiário.

#### 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 de reembolso vigente na operadora;
- c) Na hipótese de tratamento odontológico o reembolso será mantido em 50% (cinquenta por cento), da tabela odontológica vigente.

#### Tratamento Fonoaudiológico

A empresa reembolsará 40% (quarenta por cento) das despesas com tratamento fonoaudiológico, observado o limite máximo semestral de R\$ 904,98 (novecentos e quatro reais e nove

#### 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 0031

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.

O reembolso é limitado ao valor equivalente a R\$ 2.231,81 (dois mil, duzentos e trinta e um reais e oitenta e um centavos) por mês, por dependente.

#### 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 credenciado pelo Plano de Saúde e aprovados pela empresa.

#### 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.

#### 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 empresa e da renda percebida.

#### Plano de Saúde / Desconto do Débito

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 Plano de Saúde – Anistia dos Débitos Pós Óbito

#### 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.

#### 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 regime de credenciamento ou livre escolha, conforme o caso.

#### 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.

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

#### 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 o benefício 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 benefício pago pela VALIA.

#### Alimentação do acompanhante nas despesas de internação

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

#### 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.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - BENEFÍCIOS COMPLEMENTARES DIVERSOS**

#### 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 reembolso de R\$ 345,10 (trezentos e quarenta e cinco reais e dez centavos) por beneficiário do Plano de Saúde.

#### 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\$ 345,10 (trezentos e quarenta e cinco reais e dez centavos) por beneficiário do Plano de Saúde.

#### 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 (será limitado a R\$ 203,74 (duzentos e três reais e setenta e quatro centavos) por mês por beneficiário do Plano de Saúde.

#### Despesas com vacinas

A empresa reembolsará 40% (quarenta por cento) das despesas com vacinas utilizadas para prevenção de doenças infectocontagiosas, devidamente registradas no Ministério da Saúde (duzentos e noventa e cinco reais e cinquenta e quatro centavos), por vacina, por beneficiário do Plano de Saúde.

#### 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 Regulamento.

Para os empregados que recebem salário base igual ou menor a R\$ 3.449,51 (três mil e quatrocentos e quarenta e nove reais e cinquenta e um centavos), o percentual de participação será de 100%.

#### 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 será de 100%.

#### AIDS

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.

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

#### 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.

### **AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADIANTAMENTO DE AUXÍLIO-DOENÇA**

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

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

#### **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

##### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 PG 3.928,34 (três mil novecentos e vinte e oito reais e trinta e quatro centavos), por empregado / dependente.

#### **AUXÍLIO CRECHE**

##### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CRECHE / MATERNAL**

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

#### **SEGURO DE VIDA**

##### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 D

### **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

##### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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.

### **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABII TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA**

##### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 q  
laudo médico emitido ou aprovado pelo médico do trabalho da empresa.

#### **FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO**

##### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - IMPLANTAÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS**

Também com finalidade de evitar conflitos a EMPRESA se compromete a informar antecipadamente ao SINDICATO sobre eventuais projetos de implantação de novas tecnologias que i  
possam resultar em possível eliminação de setores atualmente existentes.

a) 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

##### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DOCUMENTOS E COMUNICAÇÕES ELETRÔNICAS.**

Para facilitar a comunicação entre as partes e diminuir a burocracia interna, poderão ser adotados meios eletrônicos para recebimento e entrega de documentos e para comunicações d

- a) Declarações para cadastro de informações do empregado e de seus dependentes;
- b) Prestações de contas de viagem e despesas realizadas pelo empregado em viagens a trabalho;
- c) Documentos, formulários e/ou declarações relacionados a reembolsos;
- d) Documentos, formulários e/ou declarações que autorizem pagamentos ou descontos do empregado em folha de pagamento;
- e) Documentos, formulários e/ou declarações de candidatos necessários ao processo de admissão ou de desligamento do empregado;
- f) Documentos, formulários e/ou declarações relacionados a solicitação de benefícios.

Excepcionalmente, quando solicitado pela empresa, no prazo de 2 dias úteis, o empregado deverá apresentar o documento original para conferência, sob pena de ser este desconsidera

#### **ASSÉDIO MORAL**

##### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RESPEITO E VALORIZAÇÃO DO EMPREGADO: PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL**

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

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 p  
Denúncias.

#### **ESTABILIDADE GERAL**

##### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO**

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

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 tér

## OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ALEITAMENTO MATERNO

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

- Dois intervalos diários de 30 (trinta) minutos;
- Uma hora antes do início da jornada de trabalho;
- Uma hora de acréscimo no intervalo para refeição;
- Uma hora antes do término da jornada de trabalho.

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PARTICIPAÇÃO EM PROVAS

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 exame (quarenta e oito) horas de antecedência.

O empregado será liberado de suas atividades nos dias em que estiver, comprovadamente, realizando provas de exame vestibular / ENEM para ingresso em estabelecimento de ensino antecedência de 7 (sete) dias corridos do início dos dias de exame.

## JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 su normal dos empregados nestes dias.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - REGISTRO DE FREQUENCIA

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.

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

A Vale declara que o sistema eletrônico de controle de frequência a ser adotado:

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

A EMPRESA renova o compromisso de assegurar ao(s) SINDICATO(S) o acompanhamento do registro de frequência, feito através do sistema alternativo de registro eletrônico, fornece sujeitos ao controle de jornada, no prazo de 3 (três) dias úteis a partir da solicitação.

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 solicitação do empregado neste sentido.

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

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 superior ficam isentos de registro de frequência.

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

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, ser término do intervalo.

- Os intervalos deverão ser pré-assinalados no cartão de ponto ou registro de frequência, conforme previsto no artigo 74, § 2º, da CLT.
- Na ausência de marcação de ponto presume-se que o intervalo de descanso ou refeição foi usufruído conforme previsto na pré-assinalação.
- 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 respectivo adicional de trabalho extraordinário.

## TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TURNO DE REVEZAMENTO / 6 HORAS

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 diários de trabalho.

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 semestral. 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 e acrescidas.

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

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

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 correspondente tempo do intervalo consumido em serviço, acrescido do adicional de horas extras.

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 observadas em setores enquanto esta alternativa for efetivamente adotada e até que haja previsão em acordo coletivo regional específico.

## **FÉRIAS E LICENÇAS LICENÇA ADOÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LICENÇA A MÃE DE FILHO ADOTIVO**

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 o exercício do poder familiar.

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS**

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\$ 5.602,50 (cinco mil, seiscentos e dois reais e cinquenta centavos), o empréstimo será de 40% (quarenta por cento) do salário-base mensal.
  - b) Para os empregados que recebem salário-base mensal superior R\$ 5.602,50 (cinco mil, seiscentos e dois reais e cinquenta centavos), o empréstimo será de 20% (vinte por cento) do salário-base mensal.
- O empréstimo de férias será pago pela empresa em uma única parcela, no contracheque mensal do mês de início das férias.

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

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.

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 antes do início das férias.

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

A comunicação das férias, prevista no artigo 135 da CLT, será realizada por escrito, podendo ser utilizados todos os meios eletrônicos e telefônicos para tal fim (tais como SMS e WhatsApp), desde que a comunicação seja enviada.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADO MÉDICO**

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, pessoalmente, por meios eletrônicos ou por qualquer pessoa devidamente autorizada.

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.

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.

## **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO**

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 da

- . 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.

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

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 1 2 (dois) dias úteis após o acidente, entendido o sábado como dia útil.

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 p

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 se-á em 2 (dois) dias úteis após o acidente, entendido o sábado como dia útil.

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 c intimidade e vida privada, como AIDS e câncer. As respectivas atualizações serão entregues no prazo de 30 (trinta) dias após a atualização desta.

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 P da empresa e mediante prévio entendimento, com a gerência local responsável pela área de Relações Trabalhistas, das condições, data, local e número de participantes.

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

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 jur execução dos serviços ocorrerá após a liberação do local ou atividade pela área de segurança do trabalho da empresa.

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

A empresa, dispo de informações e sempre que solicitado pelas empresas prestadoras de serviços, fornecerá os dados para elaboração do Perfil Profissiográfico Previdenciário, e, referidas informações serão disponibilizadas diretamente para os trabalhadores.

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 conse

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.

## **RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - REPASSE AO SINDICATO**

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 ef

Na hipótese do empregado não possuir consignável suficiente para desconto das mensalidades associativas, as parcelas vencidas sob este título somente poderão ser descontadas no: dobro da referida mensalidade, sem prejuízo da contribuição do próprio mês.

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 assoc respectivo repasse.

A empresa enviará listagem com nomes e valores individualizados daqueles empregados cujo desconto mencionado no segundo parágrafo desta cláusula não foi possível de se efetuar

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - COTA NEGOCIAL**

Fica instituída e considera-se válida a contribuição (cota negocial), referida pelo art. 513, alínea "e", da CLT, expressamente fixada neste acordo, aprovada em assembleia sindical dos tr legítima, nos termos dos arts. 611 e seguintes da CLT, para custeio do Sindicato Profissional, em decorrência da negociação coletiva trabalhista, a ser descontada pela Empresa no cont imediatamente subsequente à data de assinatura deste, ressalvado o direito de oposição individual escrita do trabalhador não filiado ao sindicato profissional, na forma do parágrafo seg

O trabalhador não filiado ao Sindicato Profissional deverá ser informado pela Empresa acerca da realização do desconto da contribuição mencionada no *caput* dessa cláusula, podendo escrito e com identificação de assinatura legíveis, sua expressa oposição, devendo no prazo de 20 (vinte) dias, a contar da ciência da informação supra, apresentar à Empresa o compr aceitação do desconto.

O trabalhador que não exercer o direito de oposição na forma e no prazo previstos no Parágrafo acima citado não terá direito ao respectivo reembolso da presente contribuição (cota ne

Caberá à Empresa a entrega ao empregado do comprovante de recebimento do comprovante de oposição apresentado ao Sindicato no momento de sua entrega.

Fica vedado à Empresa empregadora a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares no sentido de incentivar ou instigar os trabalhadores não filiados e escrito.

Fica vedado ao Sindicato e seus dirigentes a realização de quaisquer manifestações, atos ou condutas similares no sentido de constranger os trabalhadores não filiados ao Sindicato pr escrito.

Caso haja ação judicial com decisão final que implique obrigação de devolver os valores descontados dos empregados, o Sindicato, efetivo beneficiário dos repasses, assume a obrigaç valores que lhe foram atribuídos, sendo que, caso o ônus recaia sobre a Empresa, ela poderá cobrar do Sindicato ou promover a compensação com outros valores que devam ser a ele associativas, devendo a Empresa notificar o Sindicato acerca de ação com o referido objeto eventualmente ajuizada, para intervir na relação processual caso tenha interesse.

O valor da contribuição prevista no *caput* corresponde a 50% (cinquenta por cento) de um único salário-dia vigente do trabalhador; limitado a R\$116,60 (cento e dezesseis reais e sesse

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADOS AFASTADOS**

A empresa mediante solicitação de qualquer das entidades sindicais acima nomeadas, encaminhará listagens separadas indicando os empregados de sua base sindical afastados por a

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 re 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.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - SINDICAIS**

A empresa se compromete, durante a vigência do presente Acordo, a observar a Instrução NFN0012- item 21 Cessão de empregados no que diz respeito à liberação de dirigentes sindi

**Os Sindicatos poderão proceder a uma campanha de sindicalização dos empregados dentro das instalações da empresa, em local e condições previamente ajustadas com Trabalhistas.**

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 T

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

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - REUNIÕES DE ACOMPANHAMENTO / TERCEIRIZAÇÃO**

A empresa e os Sindicatos signatários reunir-se-ão 2 (duas) vezes durante a vigência do presente acordo para avaliação de questões relativas a empresas prestadoras de serviços, ben coletivo de trabalho.

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

As empresas contratadas para prestar serviços dentro das unidades operacionais da empresa serão fornecidas as informações sobre os eventuais agentes agressivos ensejadores de a

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - RESOLUÇÃO DE CONFLITOS**

As partes convencionam que, antes de procurar órgãos externos para resolução de conflitos, esgotarão todas as possibilidades de resolverem as pendências trabalhistas através da neç Visando prestigiar a solução direta e extrajudicial dos conflitos, fica estabelecido que antes de ajuizar processos judiciais, os eventuais pleitos decorrentes da relação de emprego deveri SINDICATO.

É prerrogativa do SINDICATO solicitar o agendamento de reuniões para análise conjunta das situações apresentadas.

As partes terão 30 (trinta) dias corridos, contados a partir da apresentação do pleito, para buscar uma composição amigável, prorrogáveis por mais 30 (trinta) dias pela Empresa, de aco

Transcorrido o prazo previsto no item acima supra sem acordo entre as partes envolvidas o Empregado ou o SINDICATO, caso entendam ser pertinente, poderão ajuizar reclamação tra do Trabalho.

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

a) Findadas todas as discussões, com acordo entre as partes, o Empregado ativo com a anuência do SINDICATO poderá firmar com a EMPRESA o termo de quitação anual de obrigaç no art. 507-B da CLT.

As despesas do procedimento amigável correrão por conta da EMPRESA, salvo quando comprovado que o empregado, tenha agido de má-fé para induzir a EMPRESA e o SINDICATO depoimentos falsos.

O procedimento estabelecido na presente cláusula não obsta que as partes busquem na Justiça do Trabalho a homologação de acordo extrajudicial, previsto no artigo 652, letra f, e artiç medidas retaliatórias contra os empregados que exercerem o direito previsto nesta cláusula.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ACORDO PARA QUITAÇÃO TOTAL DO CONTRATO DE TRABALHO**

A partir de 01/01/2019, os empregados desligados, desde que assistidos pelo SINDICATO, poderão optar por negociar a quitação total do extinto contrato de trabalho e receberem em c mínimo 1 (um) e até 2 (dois) salários-base.

Os empregados desligados deverão manifestar interesse pela negociação, perante a EMPRESA e o SINDICATO, no prazo de até 30 (trinta) dias a partir da data da quitação das verbas

Este acordo está condicionado à concordância do empregado, do SINDICATO e da EMPRESA.

a) Somente será dispensada a participação sindical nas negociações realizadas entre a EMPRESA e os empregados enquadrados como hipersuficientes ou exercentes de cargos de cc HIPERSUFICIENTES deste acordo.

**OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 ç vedados os de conteúdo político-partidário ou ofensivo.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 empre percebam salário-base mensal igual ou superior a **três vezes** o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social.

Os hipersuficientes e os empregados que exerçam cargos de supervisores, gerentes, gerentes executivos, líderes de projetos, diretores e especialistas técnicos são considerados empr

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 pelo suplente - livremente eleitos pelos empregados para representação da Vale em todo país e no Conselho de Administração da empresa.

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, cor

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

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

**DISPOSIÇÕES GERAIS  
APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 2017/2018 e anteriores, inclusive em relação às expressamente

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ELEGIBILIDADE**

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 ac e jovens aprendizes.

Aos empregados responsáveis pela gestão da EMPRESA, ocupantes dos cargos de direção, gerência ou liderança de projetos, tais como Diretores, Gerentes Executivos, Gerentes e Li SALARIAL deste instrumento.

Aos empregados aposentados por invalidez é assegurada, unicamente, a aplicação da Cláusula 13 – Plano de Saúde, do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

**OUTRAS DISPOSIÇÕES****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DISPOSIÇÕES FINAIS**

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

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 decorrer

As disposições deste acordo não se aplicam aos processos ajuizados até 1º de novembro de 2018.

Eventuais questionamentos de terceiros serão defendidos pelo Sindicato e Empresa, com foco prioritário na manutenção integral do acordo.

a) Sucessivamente, para assegurar o equilíbrio das transações realizadas, fica assegurado a compensação entre os direitos transacionados neste acordo, de maneira que, se p suprimida deverão também ser suprimidas as contrapartidas dadas aos trabalhadores.

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).

**ANDRE COELHO TEIXEIRA  
GERENTE  
VALE S.A.**

**RAFAEL GRASSI PINTO FERREIRA  
GERENTE  
VALE S.A.**

**NILSON DA SILVA ROCHA  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS DE MINAS GERAIS**

**ANEXOS  
ANEXO I - RELAÇÃO DE CURSOS PARA REEMBOLSO**

Relação dos Cursos para Reembolso por Área	
Áreas de atuação	Cursos correlatos
GERAL (aplicáveis a todas as áreas da empresa)	Administração Engenharia de Minas, Civil, Elétrica, Mecânica, Eletrônica, Metalúrgica, Ambiental e Produção.
AUDITORIA/OUVIDORIA	Ciências Contábeis Ciências Econômicas/ Economia Engenharia e Ciências da Computação e suas variantes Direito
CONTROLADORIA, FINANÇAS e GESTÃO ECONÔMICA	Ciências Econômicas/ Economia Ciências Contábeis Direito Comércio Exterior
COMUNICAÇÃO	Comunicação social - Jornalismo Comunicação social - Publicidade e Propaganda Relações Públicas Marketing Relações Internacionais
COMERCIAL / MARKETING	Ciências Econômicas/ Economia Relações Internacionais Comércio Exterior Marketing e Vendas
ENERGIA	Engenharia de Energia, Bioenergética
PROJETO e ENGENHARIA	Engenharia de Automação, Telecomunicação
TI/TA	Engenharia e Ciências Computação/Informação e suas variantes Automação, Matemática, Telecomunicação
JURÍDICA	Direito Relações Internacionais
MARÍTIMOS	Engenharia Naval, Engenharia Oceânica Oceanografia
MEIO AMBIENTE	Biologia Geologia Geografia Engenharia Florestal Engenharia Agrônoma e afins Oceanografia e afins Engenharia de Agrimensura Engenharia Química e afins Engenharia Bioenergética e afins
OPERAÇÕES (operação, manutenção, processos, planejamento, logística)	Engenharia de Automação e afins Geologia e afins Engenharia de Manutenção, Engenharia de Transporte Engenharia de Materiais Engenharia de Telecomunicações Engenharia Química Engenharia Ferroviária Engenharia Portuária
PESQUISA E DESENVOLVIMENTO	Biologia Geologia Geografia Engenharias
RECURSOS HUMANOS	Psicologia Pedagogia Serviço Social
RELAÇÕES INSTITUCIONAIS/COMUNITÁRIAS	Ciências Econômicas/ Economia Relações Internacionais Psicologia Serviço Social Comunicação social - Jornalismo Relações Públicas Ciências Políticas
SAÚDE E SEGURANÇA	Enfermagem Serviço Social
SERVIÇOS	Ciências Contábeis Ciências Econômicas/ Economia
SUPRIMENTOS	Ciências Contábeis Ciências Econômicas/ Economia Comércio Exterior Engenharia de Materiais

**ANEXO II - PGS003058**[Anexo \(PDF\)](#)**ANEXO III - NFN0012- ITEM 19 APURAÇÃO DE FREQUENCIA**[Anexo \(PDF\)](#)**ANEXO IV - NFN0012- ITEM 21 CESSAO DE EMPREGADOS**[Anexo \(PDF\)](#)**ANEXO V - ATA ASSEMBLÉIA**[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.