

Acordo Coletivo de Trabalho 2013/2015

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 o:

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS FERROVIÁRIAS DOS ESTADOS DO MARANHÃO, PARÁ E TOCANTINS, inscrito no CNPJ (MF) sob o n.º 12.510.954.0001-23, com sede na cidade de São Luís - MA, na rua Cândido Ribeiro, n.º 324, CEP 65.015-090, Centro;

Neste ato representado pelo seu Diretor e doravante designado apenas SINDICATO.

No dia 07 de novembro de 2013, 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 2013, 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 2013, em 6,0% (seis por cento) os salários-base de seus empregados vigentes em 31 de outubro de 2013.

2. ABONO

2.1. A empresa pagará aos seus empregados com contrato de trabalho vigente em 31 de outubro de 2013, por mera liberalidade, um Abono desvinculado do salário no valor de R\$ 700,00 (setecentos reais).

2.2. O pagamento será realizado no prazo de 10 (dez) dias úteis contados a partir da assinatura do presente acordo, devendo o acerto ser feito no primeiro pagamento mensal subsequente.

2.3. O Abono, excepcional e exclusivo pago na vigência do Acordo Coletivo 2013/2015, não tem natureza salarial, 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/2013 a outubro/2014, a Empresa fornecerá 12 (doze) créditos mensais em cartão eletrônico, a título de Cartão Alimentação, no valor de R\$ 570,00 (quinhentos e setenta reais).

3.2. Excepcionalmente, no mês de novembro/2013, o valor do crédito do cartão alimentação será de R\$ 1.140,00 (hum mil e cento e quarenta reais).

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

3.4. A participação do empregado fica limitada a 5% (cinco por cento) 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) instituídas pela Lei 6321/76.

4. PISO SALARIAL

4.1 Fica estabelecido o Piso Salarial de R\$ 1.325,00 (hum mil trezentos e vinte e cinco 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

6.1. 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 65% (sessenta e cinco por cento) correspondente a:

- a) 20% (vinte por cento) pelo trabalho noturno a que se refere o artigo 73 da CLT;
- b) 45% (quarenta e cinco por cento) para o pagamento dos 7 ' 30 " (sete minutos e trinta segundos) de cada período de 60 (sessenta) minutos efetivamente trabalhados, decorrentes da redução da hora noturna, prevista no § 1º do artigo 73 da CLT.

c) a carga horária semanal do empregado sujeito a horário noturno nas condições acima será de no máximo 42h30min para jornadas fixas, e para as jornadas em turnos de revezamento deverão ser observados os limites máximos fixados em lei ou em dispositivos específicos dos acordos coletivos celebrados entre as partes.

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

7. CONTROLE DE FREQUÊNCIA

7.1 A Vale poderá adotar Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, nos termos da Portaria 373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho e Emprego.

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

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

a) não permitirá alterar ou apagar unilateralmente os dados armazenados na memória de registro de ponto, sendo esses dados invioláveis.

b) não haverá restrições quanto a marcações de ponto e tampouco funcionalidade que permita registro automático de ponto.

c) manterá uma central de dados, gerida pelo Departamento de Tecnologia da Informação da Vale, que possibilitará consultas, extração eletrônica ou impressa de dados, com identificação individual de cada empregado, para fins de fiscalização.

7.4 A Empresa renova o compromisso de assegurar ao(s) Sindicatos o acompanhamento do registro de frequência, feito através do sistema alternativo de registro eletrônico, fornecendo o espelho de ponto de um ou mais empregados sujeitos ao controle de jornada, no prazo de 3 (três) dias úteis a partir da solicitação.

7.5 A Empresa adotará mecanismos para permitir que a consulta eletrônica possa ser feita, individualmente, pelo maior número possível de empregados e garantirá o fornecimento de cópia impressa do espelho de ponto sempre que houver solicitação do empregado neste sentido.

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

7.7 Ajustam as partes, ainda, que a abrangência do controle de frequência da Vale está prevista na INS 0064, e até que haja previsão em acordo coletivo regional específico, os empregados que ocupam cargos que demandam formação de nível superior ficam isentos de registro de frequência.

8. HORAS EXTRAS

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

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

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

Para os efeitos da presente cláusula apenas serão consideradas as horas trabalhadas além da duração normal do trabalho a partir de 01.11.2013.

9. ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

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

- a) No mês de novembro de 2013, a empresa pagará a diferença entre o já adiantado e 50% (cinquenta por cento) do salário desse mês. Em dezembro de 2013, será paga a parcela final do décimo terceiro salário.
- b) No mês de novembro de 2014, a empresa pagará a diferença entre o já adiantado e 50% (cinquenta por cento) do salário desse mês. Em dezembro de 2014, será paga a parcela final do décimo terceiro salário.

10. GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO

10.1. Da empregada mãe

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

10.2. Do empregado pai

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

11. ASSISTÊNCIA MÉDICA SUPLETIVA

11.1. Regime de livre escolha

11.1.1. 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\$ 1.340,27 (hum mil trezentos e quarenta reais e vinte e sete centavos), no tratamento clínico, por beneficiário;
- b) R\$ 2.680,54 (dois mil seiscentos e oitenta reais e cinquenta e quatro centavos), no tratamento em regime de internação, por beneficiário.

11.1.2. 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\$ 286,33 (duzentos e oitenta e seis reais e trinta e três centavos) por ano por beneficiário da AMS e nos termos da respectiva Instrução Interna.

11.1.3. 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\$ 286,33 (duzentos e oitenta e seis reais e trinta e três centavos) por ano por beneficiário da AMS e nos termos da respectiva Instrução Interna.

11.1.4. 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\$ 169,05 (cento e sessenta e nove reais e cinco centavos) por mês por beneficiário da AMS.

11.1.5. 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\$ 245,20 (duzentos e quarenta e cinco reais e vinte centavos), por vacina, por beneficiário da AMS.

11.1.6. 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.**

11.1.7. Tratamento Fonoaudiológico

A empresa reembolsará 40% (quarenta por cento) das despesas com tratamento fonoaudiológico, observado o limite máximo semestral de R\$ 750,85 (setecentos e cinquenta reais e oitenta e cinco centavos), por beneficiário da AMS.

11.1.8. 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 na Instrução INS-0072.

11.1.8.1. 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.

11.1.8.2 O reembolso é limitado ao valor equivalente a R\$ 1.851,71 (hum mil, oitocentos e cinquenta e um reais e setenta e um centavos) por mês, por dependente.

11.1.9. 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.

11.1.10. Mamografia Digital

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

11.2. Regime de Credenciamento

11.2.1 Despesas de Grande Risco.

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

11.2.2. 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).

11.2.2.1 Para os empregados que recebem salário base igual ou menor a R\$ 2.862,00 (dois mil oitocentos e sessenta e dois reais), o percentual de participação da empresa, no regime de credenciamento, será de 85% (oitenta e cinco por cento).

11.2.3. Credenciamento de clínicas fisioterápicas

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

11.2.3.1. 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.

11.2.4. Atendimento Odontológico

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

11.2.4.1 Para os empregados que recebem salário base igual ou menor a R\$ 2.862,00 (dois mil oitocentos e sessenta e dois reais), o percentual de participação da empresa nesse tipo de atendimento, no regime de credenciamento será de 85% (oitenta e cinco por cento), nos procedimentos das seguintes especialidades:

- a) clínica geral odontológica;
- b) odontopediatria;
- c) endodontia;
- d) periodontia;
- e) radiologia oral;
- f) cirurgia oral, e,
- g) ortodontia.

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

11.2.5. 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.

a) R\$ 1.340,27 (hum mil trezentos e quarenta reais e vinte e sete centavos), no tratamento clínico, por beneficiário;

b) R\$ 2.680,54 (dois mil seiscentos e oitenta reais e cinqüenta e quatro centavos), no tratamento em regime de internação, por beneficiário.

11.2.10. 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.

11.3. Tratamento de Saúde/Cônjuge

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

11.4. Medicamentos Genéricos

A empresa cobrirá despesas com os medicamentos abrangidos pela Instrução INS-0072 e também seus respectivos genéricos, conforme os percentuais de participação previstos na referida Instrução.

11.4.1. Para os empregados que recebem salário base igual ou menor a R\$ 2.862,00 (dois mil oitocentos e sessenta e dois reais), o percentual de participação da empresa será de 70% (setenta por cento).

11.5. 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).

11.6. AIDS

11.6.1. 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.

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

11.7. 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.

11.8. 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.

11.9. 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.

11.10. Operação Correção de Miopia / Astigmatismo

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

11.11. 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.

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

11.12. 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) 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 da AMS o equivalente a 20% (vinte por cento) do benefício pago pela VALIA.

11.13 – A empresa se compromete a incluir os gastos com alimentação do acompanhante nas despesas de internação (grande risco) cobertas pela AMS.

11.14. Polissonografia (Estudo do sono)

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

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

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

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

13. 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.

14. FÉRIAS

14.1. 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\$ 4.648,31 (quatro mil seiscentos e quarenta e oito reais e trinta e um centavos), o empréstimo será de 40% (quarenta por cento) do salário-base;
- b) Para os empregados que recebem salário-base mensal superior R\$ 4.648,31 (quatro mil seiscentos e quarenta e oito reais e trinta e um centavos), o empréstimo será de 20% (vinte por cento) do salário-base.

- 14.2. 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.
- 14.3. Desde que observado o prazo limite estipulado no item anterior, a data de pagamento poderá ser definida pelos próprios empregados.
- 14.4. Quando houver divisão do período de férias, o empréstimo de férias só poderá ser requisitado no segundo período.
- 14.5. O início das férias não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal.
- 14.6. O parcelamento das férias em dois períodos é uma faculdade reservada ao empregado maior de 18 anos, de acordo com o seu interesse pessoal, desde que seja requerida à empresa com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias, respeitada as seguintes modalidades: 10/20 dias; 15/15 dias; 20/10 dias.
- 14.7. O empregado com mais de cinquenta anos de idade poderá solicitar à empresa o parcelamento das férias previsto no item anterior, observadas as seguintes condições protetivas:
- a) O Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) do exame periódico do respectivo empregado, realizado dentro do prazo de 12 (doze) meses antecedentes ao pedido de férias, tenha considerado o empregado "apto" ao trabalho, sem restrições;
 - b) O empregado expressamente requeira à Medicina do Trabalho a autorização para parcelamento das férias;
 - c) A Medicina do Trabalho forneça o "Formulário de Liberação Médica - Parcelamento de Férias", com conclusão favorável ao parcelamento das férias;
 - d) Seja disponibilizado aos Sindicatos, caso solicitado, relatório sobre os empregados que fracionaram as férias em dois períodos durante a vigência do acordo coletivo.

15. ATESTADO MÉDICO

- 15.1. 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.
- 15.2. A empresa não anotarà na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado a licença médica, cujo período de afastamento não for superior a 15 (quinze) dias.

16. 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-0072, considerando um valor único do benefício de R\$ 3.259,29 (três mil duzentos e cinquenta e nove reais e vinte e nove centavos), por empregado / dependente.

17. 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.

18. CRECHE / MATERNAL

A empresa concederá à sua empregada, observada a Instrução INS-0072 e até que haja previsão em acordo coletivo regional específico, 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\$ 327,22 (trezentos e vinte e sete reais e vinte e dois 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.

19. 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.

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

20. REEMBOLSO EDUCACIONAL

A empresa reembolsará os seus empregados com as despesas incorridas por estes em cursos de ensino fundamental, ensino médio e ensino superior em curso de graduação (a partir da autorização de funcionamento pelo Ministério de Educação), nos termos da Instrução INS-0072.

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

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

20.3. Exclusivamente para os empregados com salário-base igual ou menor a R\$2.862,00 (dois mil oitocentos e sessenta e dois reais), a empresa reembolsará os cursos de graduação em nível superior em 85% (oitenta e cinco por cento).

21. PARTICIPAÇÃO EM PROVAS

21.1. 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.

21.2. 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.

22. 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.

23. 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.

24. REPASSE AOS SINDICATOS

24.1. 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.

24.2. 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.

24.3. 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.

24.4 A empresa enviará listagem com nomes e valores individualizados daqueles empregados cujo desconto mencionado no item 24.2 não foi possível de se efetuar.

25. ADIANTAMENTO DE AUXÍLIO-DOENÇA

25.1. 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.

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

26. 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.

27. TURNO DE REVEZAMENTO / 6 HORAS

27.1. 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.

27.2. 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.

27.3. 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, isto é sem acréscimo.
- 27.3.1. Ao cômputo ora estabelecido fica admitida a compensação intersemanal no prazo máximo de 30 (trinta) dias.
- 27.3.2. Os treinamentos e reuniões eventuais não poderão ser programados em escalas antecipadas de trabalho e somente ocorrerão quando necessário.
- 27.3.3. 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.
- 27.3.4. As regras definidas nesta Cláusula têm aplicação genérica, não obrigam as partes à adoção do sistema de turnos ininterruptos de revezamento de 06 (seis) horas, mas deverão ser obrigatoriamente respeitadas pela VALE nas unidades ou setores enquanto esta alternativa for efetivamente adotada e até que haja previsão em acordo coletivo regional específico.

28. SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO

28.1. 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.

- 28.1.1. A empresa fornecerá ao empregado, quando solicitado, cópia dos exames médicos admissional, periódicos e demissional, após a avaliação médica final.
- 28.2. 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.
- 28.3. 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.
- 28.4. 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.
- 28.5. 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.
- 28.6. 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.
- 28.7. A empresa, mediante solicitação dos sindicatos, marcará reuniões específicas para apresentar o andamento da implementação das NR's 10, 22 e 29.
- 28.8. O empregado poderá deixar de executar atividade por motivo da existência de risco grave e iminente, comunicando ao seu superior hierárquico, que diligenciará as medidas cabíveis junto com a área de segurança do trabalho. O retorno à execução dos serviços ocorrerá após a liberação do local ou atividade pela área de segurança do trabalho da empresa.
- 28.8.1. O empregado preencherá formulário padrão e o entregará ao seu superior hierárquico na data da constatação do risco, sendo que uma via será enviada aos Sindicatos, no prazo de até 7 (sete) dias.
- 28.9. A empresa, dispondo das informações e sempre que solicitado pelas empresas prestadoras de serviços, fornecerá os dados para elaboração do Perfil Profissiográfico Previdenciário, e, na hipótese da empresa não estar mais operando, as referidas informações serão disponibilizadas diretamente para os trabalhadores.
- 28.10. A empresa obriga-se a transportar o empregado, com urgência, para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste.

28.11 A empresa se compromete a manter a realização de seminários periódicos sobre temas ligados a Saúde e Segurança do Trabalho com a participação dos sindicatos.

29. 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) nos diversas localidades da empresa.

30. LICENÇA A MÃE DE FILHO ADOTIVO

30.1. Nos termos da Lei 10.421, de 15 de abril de 2002, a empresa concederá uma licença maternidade de 120 (cento e vinte dias) à sua empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.

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

31. 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.

32. REUNIÕES DE ACOMPANHAMENTO / TERCEIRIZAÇÃO

32.1. A empresa e os Sindicatos signatários reunir-se-ão 4 (quatro) 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.

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

32.3. 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.

33. 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 auxílio doença e auxílio acidentário do trabalho.

34. 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.

35. SINDICAIS

35.1. 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.

35.2. 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.

35.3. A empresa permitirá o acesso dos dirigentes sindicais aos seus restaurantes industriais, desde que haja prévio entendimento com a gerência local responsável pela área de Relações Trabalhistas.

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

36. RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

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

37. VALE CULTURA

37.1. A empresa concederá, a partir de novembro de 2013, mediante aceitação do empregado, o vale cultura no valor mensal de R\$ 50,00 (cinquenta reais), como forma de possibilitar aos seus empregados o acesso a atividades e bens materiais de cunho artístico, cultural ou informativo, na forma da Lei 12.761, de 27 de dezembro de 2012 e Decreto 8.084 de 26 de agosto de 2013.

37.2. Os empregados que recebam até 5 (cinco) salários mínimos federais não terão qualquer participação no custeio do benefício acima e para os que recebam valores superiores, os limites de participações serão aqueles expressamente definidos na Lei 12.761, de 27 de dezembro de 2012 e Decreto 8.084 de 26 de agosto de 2013.

37.3. O benefício será implementado em até 120 dias da data de assinatura do presente acordo, sendo garantido ao empregado os valores retroativos a 1 de novembro de 2013, os quais serão creditados no primeiro mês de concessão, com os respectivos descontos, se for o caso.

38. ANÁLISE DEMISSIONAL

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

39. ABRANGÊNCIA

Aos empregados responsáveis pela gestão da companhia, ocupantes dos cargos de direção, gerência, ou liderança de projetos, tais como Diretores, Gerentes Gerais, Gerentes e Líderes de Projeto, não se aplicam as cláusulas 1ª, 2ª, 41.2, 41.3 e 41.4 do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

40. VIGÊNCIA NORMATIVA

40.1 O presente Acordo terá vigência de 01/11/2013 a 31/10/2015.

40.2 As cláusulas do presente Acordo Coletivo terão vigência restrita até o termo fixado no item 40.1, quando perderão eficácia.

41. DISPOSIÇÕES CONDICIONADAS 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:

41.1 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 2013 e outubro de 2015, 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 41.2., ou seja, 11,72% (onze vírgula setenta e dois por cento) mais os reajustes semestrais efetivamente pagos ,previstos na cláusula 41.3.

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

41.2 REAJUSTE

Os salários base vigentes em 31.10.2014 serão reajustados em 5,4% (cinco vírgula quatro por cento) a partir de 01 de novembro de 2014.

41.3 REAJUSTES SEMESTRAIS

41.3.1. Independentemente dos reajustes concedidos na data base previstos neste Acordo, a empresa poderá conceder um reajuste semestral de até 1,5% (um e meio por cento), por semestre, limitados a um total de 4% (quatro por cento) durante os 2 (dois) anos de vigência do presente Acordo.

41.3.2. O reajuste semestral será concedido na hipótese do Gatilho de Geração de Caixa ser igual ou superior a 5% ao da média histórica de cada semestre, considerados os 4 (quatro) anos anteriores ao do presente acordo (2009, 2010, 2011 e 2012), observadas as seguintes condições, por semestre:

AUMENTO DO GATILHO DE GERAÇÃO DE CAIXA COMPARADO COM A MÉDIA HISTÓRICA DO SEMESTRE	REAJUSTE SEMESTRAL
Até 4,9%	0%
De 5 a 5,9%	0,5%
De 6% a 6,9%	0,6%
De 7% a 7,9%	0,7%
De 8% a 8,9%	0,8%
De 9% a 9,9%	0,9%
De 10% a 10,9%	1%
De 11% a 11,9%	1,1%
De 12% a 12,9%	1,2%
De 13% a 13,9%	1,3%
De 14% a 14,9%	1,4%
Igual ou superior a 15%	1,5%

41.3.3. A soma dos reajustes semestrais não poderá ultrapassar o reajuste total de 4% (quatro por cento) para os 4 (quatro) semestres de vigência deste Acordo.

41.3.4. Entende-se por Gatilho de Geração de Caixa a diferença entre as receitas e os gastos para manter as unidades em operação, excluídas as despesas financeiras e investimentos de capital.

41.3.5. A apuração da variação do Gatilho de Geração de Caixa será realizada quando da divulgação do resultado semestral pela empresa, considerado para cálculo o balanço consolidado da Vale segundo o padrão internacional (IFRS), e caso haja reajuste a ser aplicado, ele ocorrerá no mês subsequente ao da apuração.

41.3.6. Para efeitos de apuração do aumento semestral do Gatilho de Geração de Caixa, serão comparados sempre os primeiros e segundos semestres entre si, respectivamente, fixados os seguintes valores de média histórica:

- o Média dos primeiros semestres (2009, 2010, 2011 e 2012) = US\$ 5,903 bilhões
- o Média dos segundos semestres (2009, 2010, 2011 e 2012) = US\$ 7,346 bilhões

41.4. ABONO

41.4.1 A empresa pagará aos seus empregados com contrato de trabalho vigente em 31 de outubro de 2014, por mera liberalidade, um Abono desvinculado do salário no valor de R\$ 700,00 (setecentos reais).

41.4.2 O pagamento será feito em 1º de novembro de 2014, devendo o acerto ser feito no primeiro pagamento mensal subsequente.

41.4.3 O Abono, excepcional e exclusivo pago na vigência do Acordo Coletivo 2013/2015, não integra a remuneração para nenhum efeito e não constitui precedente para qualquer outra concessão de mesma natureza.

41.5. BÔNUS POR ASSINATURA ACORDO DE DOIS ANOS

Diante das premissas destacadas no item 41.1 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\$ 1.400,00 (hum mil e quatrocentos reais), dividido em duas parcelas, conforme abaixo:

- a) Aos empregados com contrato de trabalho vigente em 31 de outubro de 2013, uma parcela no valor de R\$ 700,00 (setecentos 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 2014, uma parcela no valor de R\$ 700,00 (setecentos reais), a ser paga em 1º de novembro de 2014.
- c) O bônus, ora estabelecido não integra a remuneração para nenhum efeito e não constitui precedente para qualquer outra concessão de mesma natureza.

41.6. ATUALIZAÇÃO DE VALORES NOMINAIS

Os valores definidos em reais nas cláusulas 11.1.1, 11.1.2, 11.1.3, 11.1.4, 11.1.5, 11.1.7, 11.1.8.2, 11.2.2.1, 11.2.4.1, 11.2.7.1, 11.2.9, 11.4.1, 14, 16, 18 e 20.3 serão reajustados em 01/11/2014 pelo percentual definido na Cláusula 41.2.

44. DISPOSIÇÕES FINAIS

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

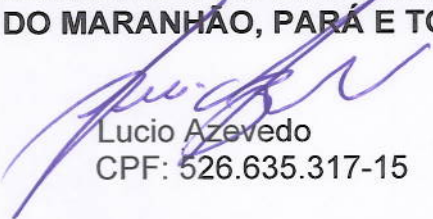
44.1 As Entidades Sindicais e a empresa, em caso de violação de qualquer dos dispositivos do presente Acordo Coletivo, sujeitar-se-ão à multa, no valor inicial de R\$ 100,00 (cem reais).

VALE S/A

Mário Silveira Barreto Junior
CPF: 010.760.288-10

Rafael Grassi Pinto Ferreira
CPF: 529.151.076-53

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



Lucio Azevedo
CPF: 526.635.317-15