

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ESPECÍFICO – 2022/2024

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

SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE MINAS GERAIS (SINTEC/MG), com sede em Avenida das Palmeiras, 363 - São Luiz - CEP 31.275-200, Belo Horizonte - MG inscrito no CNPJ/MF sob o no 65.178.451/0001-69, neste ato representado pelo seu diretor abaixo assinado, doravante designado “SINDICATO”;

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

1 - VIGÊNCIA E DATA-BASE

1.1. As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01/07/2022 a 31/03/2024 e a data-base para renovação do acordo em 01/04/2024.

2 - ABRANGÊNCIA

2.1. O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrangerá a categoria dos Técnicos Industriais lotados nas unidades localizadas nos municípios de Itabira/MG, Ouro Preto/MG e Santa Luzia/MG.

3 - ADICIONAL NOTURNO

3.1. O empregado sujeito a horário noturno, assim considerado o que for prestado entre 2h (vinte e duas horas) de um dia e 5h (cinco horas) do dia seguinte, perceberá, sobre o valor da hora normal (valor horário do seu salário-base), para cada hora de serviço prestado exclusivamente no horário citado, um adicional noturno nos percentuais abaixo definidos:

3.1.1. Para empregados admitidos até 31 de março de 2022 e que trabalham em jornada de trabalho diárias de 8 (oito) ou mais horas o adicional será de 65% (sessenta e cinco por cento), composto por:

a) 20% (vinte por cento) pelo trabalho noturno a que se refere o artigo 73 da CLT;

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

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

3.1.2. Para os empregados admitidos a partir de 01 de abril de 2022 (em qualquer jornada) o adicional noturno será de 45% (quarenta e cinco por cento) composto por:

a) 20% (vinte por cento) pelo trabalho noturno a que se refere o artigo 73 da CLT;

b) 25% (vinte e cinco por cento) para o pagamento dos 7'30" (sete minutos e trinta segundos) de cada período de 60 (sessenta) minutos efetivamente trabalhados decorrentes da redução da hora noturna, revista no §1º do artigo 73 da CLT.

3.2. Quando parte da jornada normal for realizada no período noturno (22h às 5h) e parte no período diurno (antes das 22h ou depois das 5h), o adicional noturno será pago exclusivamente no período noturno.

3.3. Não serão pagos adicionais noturnos fora dos limites previstos em lei e no presente Acordo Coletivo.

3.3.1. Quando o empregado cumprir **integralmente** a jornada noturna e em sequência realizar horas extras, fica acordado que, as horas extras realizadas após o período noturno (de 5h em diante) serão remuneradas com o percentual legal de adicional noturno.

3.4. Os exames médicos periódicos dos empregados sujeitos a trabalho noturno incluindo avaliação sobre eventuais reflexos para a saúde em decorrência de questões relacionadas 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.

3.5. As condições previstas nesta cláusula, por serem mais benéficas para os empregados, substituem integralmente as disposições do artigo 73 da CLT, que não podem ser pleiteadas de forma cumulativa. Desta forma, eventual pleito individual ou coletivo em relação à aplicação do artigo 73, se deferido em qualquer instância, implicará na inaplicabilidade das condições pactuadas nessa cláusula.

4 - HORAS EXTRAS

4.1. Para empregados admitidos até 31/12/2022, o pagamento das horas extras será feito com os seguintes percentuais:

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

b) 110% (cem e dez por cento) para as horas extras trabalhadas a partir da terceira, em prorrogação da jornada normal de trabalho;

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);

4.2. Para os empregados que vierem a ser admitidos a partir de 01/01/2023, o pagamento das horas extras será feito com os seguintes percentuais:

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

b) 110% (cem e dez por cento) para as horas extras trabalhadas a partir da terceira, em prorrogação da jornada normal de trabalho;

c) 100% (cem 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);

4.3. 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 (três) horas extraordinárias, caso a duração do trabalho seja inferior a esse número, respeitando-se os percentuais definidos nesta cláusula.

5 - FÉRIAS

5.1. Com antecedência mínima de 30 (trinta) dias solicitado via Gestor e/ou 15 dias antes do empregado, fica facultado a solicitação do empréstimo de férias, nos moldes abaixo:

a) Para os empregados que recebem salário-base mensal de até R\$ 6.532,24 (seis mil, quinhentos e trinta e dois reais e vinte e quarto centavos), o empréstimo será de 40% (quarenta por cento) do salário-base;

b) Para os empregados que recebem salário-base mensal superior R\$ 6.532,24 (seis mil, quinhentos e trinta e dois reais e vinte e quarto centavos), o empréstimo será de 20% (vinte por cento) do salário-base.

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

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

5.4. O empréstimo de férias poderá ser descontado dos empregados, através de débito no contracheque, de duas formas:

a) uma única parcela dentro do prazo de até 9 (nove) meses após o retorno de férias, onde o empregado escolherá em qual mês será realizado o desconto.

b) ou em 9 (nove) parcelas mensais iguais, a partir do mês subsequente ao retorno das férias.

5.5. O parcelamento das férias é uma faculdade reservada ao empregado, de acordo com o seu interesse pessoal, desde que seja requerida à EMPRESA com antecedência mínima de 30 (trinta) dias solicitado via Gestor e 15 dias solicitado via empregado, respeitada as seguintes modalidades:

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

b) Caso opte pelo abono pecuniário (venda de 10 dias), poderá dividir as 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 (os 2 períodos precisam somar 20 dias).

5.6. 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 exemplos SMS e WhatsApp), devendo a EMPRESA arquivar as evidências da comunicação enviada.

6 - PASSAGEM DE TREM

6.1. A EMPRESA continuará a disponibilizar, sem qualquer ônus, a seus empregados e dependentes representados pelo SINDICATO, mediante solicitação destes, 06 (seis) passagens para o trem de passageiros da EFVM, por ano, na classe executiva ou em classe econômica, quando estiver esgotado o número de vagas na executiva, para utilização no período de vigência do presente acordo.

6.2. Entende-se como dependentes dos empregados, aqueles cadastrados na EMPRESA para fins de Assistência Médica Supletiva.

6.3. Buscando incentivar a viagem em família, a emissão de passagens terá como critério o "grupo familiar", ou seja, contar-se-á uma viagem por cada emissão de passagens independentemente do número de usuários.

7 - AUXÍLIO – LANCHE

7.1. A EMPRESA fornecerá crédito mensal em cartão eletrônico, a título de auxílio-lanche, no valor de:

a) R\$ 136,50 (cento e trinta e seis reais e cinquenta centavos) para EMPREGADOS em jornada diária de 11h.

7.2. O crédito acima previsto será devido a partir de 01/06/2022.

7.3. O crédito a que se refere este benefício será depositado antecipadamente até o último dia do mês anterior ao mês de utilização e será baseado na quantidade média de dias a serem trabalhados.

7.4. Este valor será depositado apenas para EMPREGADOS em turno de 11h fixo.

7.5. Caso o EMPREGADO deixe de laborar nesta jornada, qualquer que seja a razão, as condições previstas nesta cláusula deixam de ser aplicáveis e ele deixará de fazer jus ao valor de auxílio-lanche.

7.6. Não haverá participação do EMPREGADO no custo deste benefício, cuja finalidade é de auxílio-lanche.

7.7. Os EMPREGADOS que tenham sido pré-avisados da rescisão contratual até a data de assinatura deste instrumento, cujo período de aviso prévio tenha sido indenizado, não farão jus ao benefício previsto nesta cláusula.

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

7.9. Fica mantido o fornecimento de lanche pelo serviço de alimentação aos EMPREGADOS que trabalham em turno único, todas as vezes que realizarem horas extras a partir da primeira hora.

7.10. No período compreendido entre 01/04/2023 a 31/03/2024 os valores dos créditos mensais em cartão eletrônico passarão a ser:

a) R\$ 143,25 (cento e quarenta e três reais e vinte e cinco centavos) para EMPREGADOS em jornada diária de 11h.

8 - TRANSPORTE DE EMPREGADOS

8.1. Fica mantido compromisso da empresa em disponibilizar aos seus empregados o transporte coletivo para os que dele desejarem fazer uso até o local da efetiva prestação de serviços.

8.2. O transporte disponibilizado pela empresa, conforme o item citado anteriormente, será custeado pela empresa em favor dos seus empregados, comprometendo-se a empresa a divulgar os pontos de embarque/desembarque.

8.3. Fica igualmente acordado que o transporte assim concedido, estará submetido às normas contidas na lei 7.418/85 e no Decreto 95.247/85, reiterando-se o mútuo entendimento segundo o qual o valor correspondente ao transporte não caracterizará salário-utilidade, quer para fins trabalhistas e/ou previdenciários.

9 - PRÊMIO ASSIDUIDADE

9.1. Considerações. Considerando que:

- a) A assiduidade é uma questão importante para a EMPRESA e que a ausência do EMPREGADO ao posto de trabalho afeta a utilização de equipamentos, a distribuição das tarefas entre os demais EMPREGADOS e a saúde e segurança dos trabalhadores envolvidos no processo produtivo;
- b) A melhoria das taxas de assiduidade traz vantagens operacionais, financeiras e de segurança do trabalho;
- c) As áreas de difícil acesso demandam transporte de trabalhadores e as ausências ao trabalho geram ociosidade do transporte e dificuldade de reposição dos empregados faltantes;
- d) Nos termos do artigo 58, § 2º, da CLT, após modificação introduzida pela Lei 13.467/2017, o pagamento de horas in itinere deixou de ser uma obrigação legal.

Para incentivar a assiduidade ao trabalho, especialmente dos EMPREGADOS de áreas de difícil acesso que utilizam o transporte fornecido pela empresa, as PARTES ajustam o pagamento de um PRÊMIO ASSIDUIDADE, regido pelo artigo 457, § 2º da CLT e pela presente cláusula.

9.2. Abrangência: O PRÊMIO ASSIDUIDADE será pago exclusivamente aos EMPREGADOS em trabalho presencial nas unidades onde eram pagas as horas in itinere, não abrangendo os EMPREGADOS que não trabalham em áreas de difícil acesso ou que exercem cargos de gestões tais como Diretores, Gerentes, Gerentes Executivos, Especialistas Técnicos e Coordenadores.

9.3. Periodicidade Semestral: Durante a vigência deste acordo o Prêmio Assiduidade será pago de forma antecipada no início do semestre e, ao longo dos seis meses posteriores ao pagamento, a EMPRESA analisará o efetivo comparecimento do EMPREGADO ao trabalho para efeitos de possíveis descontos.

9.4. Valor: Os valores integrais do PRÊMIO ASSIDUIDADE, caso não haja nenhuma falta durante o semestre, serão os seguintes, acrescidos de 10%:

- a) Complexo Timbopeba – Valor equivalente a 42 (quarenta e dois) minutos por dia de trabalho;
- b) Complexo Itabira – Minas de Cauê, Periquito e Conceição – Valor equivalente a (vinte) minutos por dia de trabalho, sendo acrescidos além dos 10% mencionados na cláusula 9.4, mais 50% de adicional de Horas Extras (HE), mais 20% de Descanso Semanal Remunerado (DSR).

§1º Somente farão jus ao pagamento do prêmio assiduidade previsto no item “b” acima, os empregados que tenham os dias de trabalho cujas jornadas se iniciem ou encerrem entre 00h00min e 06h15min.

9.5. Faltas ao trabalho: Caso tenham ocorrido faltas durante o semestre serão realizados descontos no PRÊMIO ASSIDUIDADE, observados os parâmetros abaixo:

- a) Desconto de 5% (cinco por cento) do valor do prêmio para cada falta injustificada;
- b) Desconto de 1% (um por cento) do valor do prêmio para cada falta justificada;
- c) A falta durante a semana implicará na perda do valor do Prêmio Assiduidade relativo a um dia de descanso semanal remunerado.

9.5.1. Serão considerados dias trabalhados e não afetarão o valor do Prêmio Assiduidade as ausências justificadas decorrentes de:

- a) Treinamento;
- b) Designação temporária de trabalho em outras unidades;
- c) Atividades externas;
- d) Viagens a trabalho;
- e) Férias, folgas, compensações de jornada e trocas de escala.
- f) Outros eventos aprovados pelo gestor imediato.

9.5.2. Não caracterizarão falta ao trabalho nem caracterizarão dia trabalhado as licenças médicas com mais de 15 (quinze) dias, as ausências previstas no artigo 473 da CLT, as licenças maternidade e paternidade, bem como, as licenças decorrentes de acidente de trabalho. Nesses casos o pagamento do Prêmio de Assiduidade será proporcional aos dias efetivamente trabalhados.

9.5.3. Os EMPREGADOS em trabalho presencial dispensados de registro de ponto, em razão da flexibilidade de sua jornada, receberão o valor integral do Prêmio Assiduidade, salvo quando houver apontamento de falta pelo gestor, observados os demais itens da presente cláusula.

9.6. Teletrabalho. Fica garantido aos EMPREGADOS em regime híbrido (parcialmente em teletrabalho e parcialmente presencial) o pagamento do prêmio assiduidade de forma proporcional ao número de dias em que o EMPREGADO comparecer ao trabalho presencial.

9.7. Apuração. Ao final de cada semestre será feita a apuração e ajuste do valor do PRÊMIO ASSIDUIDADE considerando o valor integral adiantado pela EMPRESA no início do semestre e o valor que deveria ter sido efetivamente pago em decorrência de eventuais faltas do EMPREGADO ao trabalho.

9.7.1. Valores pagos a maior serão deduzidos dos próximos adiantamentos do PRÊMIO ASSIDUIDADE ou de outras parcelas salariais.

9.7.2. Nos termos da legislação atual, a assiduidade será aferida no momento e no local da efetiva ocupação do posto de trabalho do EMPREGADO.

9.7.3. O pagamento do Prêmio Assiduidade dos EMPREGADOS admitidos ou transferidos para áreas de difícil acesso ao longo do semestre será feito no semestre subsequente de forma proporcional ao período trabalhado.

9.7.4. Relativamente aos EMPREGADOS transferidos ou promovidos para áreas que não fazem jus ao adicional de assiduidade, a regularização do pagamento será feita no semestre seguinte de forma proporcional à permanência em cada área.

9.7.5. Relativamente aos EMPREGADOS desligados durante o semestre o valor adiantado será regularizado por ocasião do pagamento das verbas rescisórias.

9.7.6. Os EMPREGADOS que eventualmente obtiveram ou venham a obter decisão judicial que lhes garanta o pagamento de horas *in itinere* não farão jus ao pagamento do Prêmio Assiduidade, assegurada a EMPRESA a possibilidade de compensação.

9.7.7. No caso de mudança na legislação vigente, que implique na volta da obrigatoriedade do pagamento das horas *in itinere*, a EMPRESA e o SINDICATO renegociarão a matéria.

10 - INOVAÇÃO

10.1. Visando prestigiar e reconhecer os trabalhos inventivos, patenteáveis ou não desenvolvidos durante a jornada de trabalho nas dependências da empresa e com os recursos por ela disponibilizados, as Partes adotam em caráter exclusivo e prevalente no âmbito legal uma premiação a ser concedida aos trabalhadores inventivos, nos termos da Política Gestiva Global de Propriedade Intelectual da Vale

10.2. Ajustam as partes que os valores das premiações nos Encontros Anuais de Melhorias Contínuas envolvendo a categoria Círculos de Controle da Qualidade (CCQ's) e da categoria Kaizen (soluções de problemas e melhorias pontuais), serão pagos em dinheiro, observados os critérios e valores definidos no regulamento interno (PNR-0028).

10.3. Os demais projetos avaliados e não premiados, ainda que porventura venham a ser incorporados a rotina da empresa, não serão passíveis de premiação e/ou remuneração adicional.

10.4. Adicionalmente, se a contribuição do empregado for passível de patentes (invenções modelo de utilidade ou desenhos industriais) será pago um prêmio adicional de:

- a) U\$D 1.000,00, após o protocolo do pedido de registro de propriedade industrial perante o INPI;
- b) U\$D 500,00, após a concessão do registro de propriedade industrial.

10.5. Caso a invenção tenha sido desenvolvida por mais de um trabalhador os valores dos prêmios serão divididos entre eles em partes iguais.

10.6. Os valores pagos a título de premiação não integram a remuneração dos empregados, tampouco são base de cálculo para fins previdenciários.

10.7. Eventuais discussões sobre propriedade intelectual, patenteáveis ou não, serão submetidas à Resolução Conflitos prevista nos Acordos Coletivos Específicos ou submetidas à arbitragem de árbitro associado à ABAPI (Associação Brasileira dos Agentes da Propriedade Industrial) a ser escolhido de comum acordo entre Empresa e Sindicato devendo a Empresa antecipar os custos da arbitragem que, ao final, serão suportados pela Parte sucumbente no objeto da arbitragem.

10.8. Em qualquer hipótese, os valores de indenização (premiação/justa remuneração), inclusive em decorrência de decisões judiciais e/ou arbitrais, com base na aplicação da Lei nº 9.279/96, não poderão exceder aos valores indicados na Cláusula nº 10.4. do presente Acordo ainda que os projetos/inventos em discussão não tenham sido objeto dos programas de premiação previstos nas Cláusulas nº 10.2 e 10.5.

11 - AUXÍLIO CRECHE / MATERNAL

11.1. Adicionalmente às disposições legais de proteção à mulher e à maternidade a EMPRESA concederá às suas EMPREGADAS o reembolso creche, observados os seguintes limites máximos:

11.1.1. Para EMPREGADAS lotadas nos municípios de Itabira e Ouro Preto:

a) R\$ R\$ 1.073,65 (um mil e setenta e três reais e sessenta e cinco centavos), no caso de atendimento ao filho com idade até o 36º mês de vida;

b) R\$ 848,72 (oitocentos e quarenta e oito reais e setenta e dois centavos), no caso de atendimento ao filho com idade entre o 37º ao 72º mês de vida.

11.1.2. Para EMPREGADAS lotadas no município de Santa Luzia:

a) R\$ R\$ 1.610,48 (um mil, seiscentos e dez reais e quarenta e oito centavos), no caso de atendimento ao filho com idade até o 36º mês de vida;

b) R\$ 848,72 (oitocentos e quarenta e oito reais e setenta e dois centavos), no caso de atendimento ao filho com idade entre o 37º ao 72º mês de vida.

11.1.3. Os valores da presente cláusula deverão ser reajustados pelo índice de reajuste aplicado aos benefícios por ocasião do Acordo Coletivo Geral vigente.

11.2. Caso seja de seu interesse, a empregada poderá optar, em substituição ao benefício previsto nesta cláusula, por requerer o reembolso de despesas decorrentes de contratação

uma babá, desde que devidamente comprovada com a apresentação da CTPS, comprovantes de pagamento do INSS e observados os mesmos limites previstos no item 11.1.

11.2.1. A manutenção do benefício previsto nesse item está condicionada a avaliação periódica da EMPRESA.

11.3. A empregada deverá apresentar mensalmente as notas fiscais que comprovam a despesa com creche ou os recibos de pagamento salarial à babá, bem como comprovante de recolhimento do INSS.

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

12 - REEMBOLSO EDUCACIONAL

12.1. A EMPRESA reembolsará os seus empregados com as despesas incorridas por estes em cursos de ensino fundamental, ensino médio e ensino superior em curso de graduação (a partir da autorização de funcionamento pelo Ministério de Educação), nos termos do PMS-003058.

12.2. Para os EMPREGADOS afastados por auxílio-doença, o reembolso educacional previsto nesta cláusula será mantido pelo período de 6 (seis) meses contados a partir da data de início do afastamento. O reembolso será reestabelecido quando o EMPREGADO receber alta da Medicina do Trabalho e retornar às atividades laborais.

12.3. A partir da vigência deste acordo, fica estabelecido entre as partes que para a concessão de novos reembolsos educacionais para cursos superiores deverão ser observados também os dispositivos abaixo:

12.3.1. Os atuais empregados que já possuíam contrato vigente em 05/12/2019 têm direito ao benefício desde que observados os pré-requisitos abaixo:

- a) O curso deverá estar relacionado com a área de atuação do empregado na EMPRESA;
- b) O empregado não poderá ter concluído curso superior anteriormente;
- c) O empregado deverá ter, no mínimo, 5 (cinco) anos completos de trabalho na EMPRESA;
- d) O reembolso de despesas de curso de nível superior é um benefício único e só se aplicará ao primeiro curso superior que o empregado se matricular.

12.3.2. Para os empregados admitidos depois de 05/12/2019, bem como para os empregados com contrato vigente em 05/12/2019, caberá ao gestor imediato avaliar e decidir sobre o deferimento de pedidos de reembolso educacional, podendo inclusive

flexibilizar os critérios no item supra, tendo em vista as necessidades da área e o desempenho dos seus subordinados.

12.4. O reembolso previsto nesta cláusula não abrange os cursos de tecnólogo, sendo assegurado apenas para aqueles que já tenham iniciado o curso e obtido a aprovação pela Empresa até 05/12/2019.

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

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

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

12.8. Exclusivamente para os EMPREGADOS com salário-base igual ou menor a R\$ 4.023,00 (quatro mil e vinte e três reais) a EMPRESA reembolsará os cursos de graduação em nível superior em 85% (oitenta e cinco por cento) para os pedidos apresentados até 31/12/2022 e 70% (setenta por cento) para os pedidos (novos cursos) posteriores a essa data.

12.9. A partir de 01/01/2023, o benefício previsto nesta cláusula terá como limite superior o valor de R\$ 1.818,00 (um mil, oitocentos e dezoito reais) por mês.

13 - REEMBOLSO DE CURSO SUPLETIVO

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

14 - PARTICIPAÇÃO EM PROVAS

14.1. A EMPRESA analisará todos os pedidos de mudança na escala, para que os empregados que trabalham em regime de turno, participem de provas em cursos regulares ou exames de vestibular, desde que solicitado com no mínimo 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

14.2. 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.

15 - ADIANTAMENTO DE AUXÍLIO-DOENÇA

15.1. Condicionado à emissão de parecer de médico da EMPRESA, evidenciando potencial recebimento do benefício previdenciário "auxílio-doença", a EMPRESA providenciará

adiantamento dos respectivos valores, através dos dados fornecidos pela VALIA, a partir da folha de pagamento do mês da emissão do citado parecer, observado o período de fechamento da referida folha.

15.2. Quando do recebimento do primeiro pagamento do benefício pelo INSS, o empregado deverá quitar os valores adiantados pela Patrocinadora, no prazo de 2 (dois) dias úteis. Caso o empregado não realize o pagamento fica desde já autorizado o desconto dos valores recebidos pelo empregado em qualquer evento de pagamento, fixo ou variável, a ser feito pela EMPRESA.

15.3. Os empregados afastados por motivos de saúde, e que retornarem ao trabalho com alta médica dada pelo INSS ou por indeferimento do benefício, deverão ser submetidos ao exame médico ocupacional de retorno ao trabalho, nos termos da NR 7, item 7.4.1.

15.3.1. Caso o médico do trabalho da EMPRESA não concorde com a alta médica ou pelo indeferimento dada pelo INSS, por considerar que o empregado está inapto para o trabalho e haja recurso administrativo contra a alta médica, a EMPRESA deverá dispensar o empregado de suas atividades laborais sem prejuízo do salário base mensal, que será mantido na forma de adiantamentos salariais.

15.3.2. Os adiantamentos salariais deixarão de ser pagos nas seguintes situações: (i) deferimento ou restabelecimento do benefício previdenciário; (ii) realização de novo exame ocupacional que constate a aptidão para o trabalho; (iii) ausência do empregado em convocação feita pela EMPRESA para realização de exames ocupacionais; (iv) suspensão do contrato de trabalho por qualquer motivo não relacionado ao estado de saúde do empregado.

15.3.3. O adiantamento será feito pela empresa através da Folha de Pagamentos com a rubrica "adiantamento ref. recurso INSS", após a comunicação feita pela Medicina do Trabalho.

15.3.4. No caso de procedência do recurso administrativo deferindo ou restabelecendo o benefício previdenciário com pagamentos retroativos, o EMPREGADO deverá pagar a EMPRESA, no prazo de 2 (dois) dias úteis o valor integral que lhe foi adiantado até então. Caso o empregado não realize o pagamento fica desde já autorizado o desconto dos valores recebidos pelo empregado em qualquer evento de pagamento, fixo ou variável, a ser feito pela EMPRESA.

16 - ANÁLISE DEMISSIONAL

16.1. 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.

17 - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO

Handwritten signature

17.1. 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.

17.2. 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.

18 - ALEITAMENTO MATERNO

18.1. 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.

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

19 - TRANSFERÊNCIA PROVISÓRIA DA GESTANTE

19.1. 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 encaminhado previamente à EMPRESA.

20 - TURNO FIXO DE 11 HORAS

20.1. A Vale poderá implementar, nas unidades representadas por este SINDICATO, jornada de 11 (onze) horas diárias de trabalho efetivo, desde que observadas as seguintes garantias para os empregados:

- a) Poderão ser adotadas as jornadas:
 - 2x2 (02 dias de folga após 02 dias de trabalho de 11h).
- b) A jornada normal de trabalho semanal, observada a média mensal, ficará limitada a (trinta e nove) horas semanais.

c) Eventualmente as horas que ultrapassarem os limites máximos previstos na letra "b" acima, e que não forem compensadas, serão remuneradas com o adicional de 120% (cento e vinte por cento) em relação à hora normal para os empregados admitidos até 31/12/2022, e de 100% (cem por cento) para os empregados admitidos a partir de 01/01/2023.

d) Haverá um intervalo para descanso e alimentação, não computável na jornada de, no mínimo, 75 (setenta e cinco) minutos/dia.

20.2. Na hipótese de descontinuidade ou não renovação do presente Acordo, a EMPRESA poderá implementar turnos fixos de 8 horas ou qualquer outra jornada de trabalho que se enquadre na legislação trabalhista, independentemente de qualquer negociação coletiva neste sentido.

21 - REGISTRO DE FREQUÊNCIA

21.1. A Vale poderá adotar Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, nos termos da Portaria/MTP n. 671, de 8 de novembro de 2021, do Ministério do Trabalho e Emprego.

21.2. O sistema alternativo poderá ser na forma eletrônica, conforme previsto nos artigos 73, 74 e 75 da Portaria supramencionada.

21.3. 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.

21.4. 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, 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.

21.5. 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.

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

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

21.8. É obrigatória a concessão do intervalo para descanso ou refeição previsto no art. 71, caput e §1º da CLT, presumindo-se usufruído pelo empregado na ausência de marcação de labor no tempo pré-assinalado para tanto.

21.9. O intervalo será de no mínimo 60 (sessenta) minutos quando o trabalho diário for superior a 6 (seis) horas e de 15 (quinze) minutos quando o trabalho diário for de até 6(seis) horas, sendo faculdade dos empregados registrar ou não o início e término do intervalo.

21.9.1. Os intervalos deverão ser pré-assinalados no cartão de ponto ou registro de frequência, conforme previsto no artigo 74, § 2º, da CLT.

21.9.2. Na ausência de marcação de ponto presume-se que o intervalo de descanso ou refeição foi usufruído conforme previsto na pré-assinalação.

21.10. Eventual labor no período destinado para refeição e descanso deverá ser obrigatoriamente registrado no sistema de frequência, a fim de possibilitar o pagamento do correspondente tempo do intervalo consumido em serviço, acrescido do adicional de 50% sobre a hora trabalhada.

21.11. Quando o empregado viajar para outra unidade da empresa, diferente do seu local de trabalho, deverá observar os horários de funcionamento praticados pelos demais colegas de trabalho da unidade de destino.

22 - REGISTRO DE PONTO POR EXCEÇÃO

22.1. A EMPRESA poderá adotar a apuração de frequência pelo registro da exceção, ou seja, o Registro de Ponto por Exceção, para todos os seus empregados, a que se refere o artigo 74 da CLT, facultada pela Portaria n.º 671, de 8 de novembro de 2021, do Ministério do Trabalho e Previdência – MTP.

22.2. A EMPRESA manterá à disposição de todos os seus empregados abrangidos por esta cláusula, um sistema informatizado, de fácil manuseio e compreensão, visando possibilitar a inclusão, exclusão e consulta das eventuais exceções de frequência, tais como, mas não se limitando a: horas extras, faltas, atrasos, saídas antecipadas e licenças. Cabe aos empregados procederem ao respectivo registro das citadas exceções de frequência, ficando as mesmas passíveis de apreciação pelo seu gestor imediato.

22.3. A EMPRESA manterá a disposição dos empregados documento demonstrativo mensal dos registros das exceções de frequência, onde constarão as exceções incluídas pelos empregados e validadas pelo seu gestor imediato para o período de pagamento ou compensação.

22.4. O empregado, ao verificar o demonstrativo mensal dos registros das exceções de frequência ou o seu contracheque terá o direito de discordar desses lançamentos, bastando, para isso, manifestar-se junto ao seu gestor imediato ou junto ao Departamento de Recursos Humanos, no prazo de até 90 (noventa) dias, para obter as respectivas correções dos lançamentos, se for o caso.

23 - INTERVALO PARA ALIMENTAÇÃO E DESCANSO

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

23.1. O intervalo será de no mínimo 60 (sessenta minutos) quando o trabalho diário for superior a 6 (seis) horas e de 15 (quinze) minutos quando o trabalho diário for de até 6 (seis) horas, sendo faculdade dos empregados registrar ou não o início e término do intervalo.

23.1.1. Os intervalos deverão ser pré-assinalados no cartão de ponto ou registro de frequência, conforme previsto no artigo 74, § 2º, da CLT.

23.1.2. Na ausência de marcação de ponto presume-se que o intervalo de descanso ou refeição foi usufruído conforme previsto na pré-assinalação.

23.1.3. Eventual labor no período destinado à refeição e descanso deverá ser obrigatoriamente registrado no sistema de frequência, a fim de possibilitar o pagamento do correspondente tempo do intervalo consumido em serviço, acrescido do respectivo adicional de trabalho extraordinário.

24 - FERIADOS

24.1. Os feriados municipais a serem observados pela Mina Timbopeba não serão determinados pelo município de Ouro Preto. Sendo assim, nos dias em que ocorrerem feriados na cidade supracitada, os empregados lotados nesta unidade trabalharão normalmente e não acarretará pagamento de horas extras pela empresa decorrente dos feriados Municipais de Ouro Preto. Fica estabelecido que os feriados municipais a serem observados pela Mina de Timbopeba serão os determinados pelo Município de Mariana.

25 - TELETRABALHO

25.1. O teletrabalho é regido pelos artigos 62, inciso III e 75-A e seguintes da CLT e pelas normas complementares adiante ajustadas.

25.2. O teletrabalho decorre do mútuo consentimento entre EMPREGADO e EMPRESA e poderá ocorrer nas seguintes modalidades:

- a) Regime de Teletrabalho;
- b) Teletrabalho eventual.

25.3. O Regime de Teletrabalho é aquele previamente ajustado entre EMPREGADO e EMPRESA para que o trabalho seja realizado fora das dependências da empresa, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação, pelo menos 01 (uma) vez por semana.

25.3.1. O regime de teletrabalho deverá obrigatoriamente ser formalizado através de aditivo contratual escrito;

25.3.2. O comparecimento esporádico ou em dias predeterminados às dependências do empregador para a realização de atividades específicas não descaracteriza o regime de teletrabalho;

25.3.3. O empregado em regime de teletrabalho continuará a receber o cartão alimentação;

25.3.4. A concessão do Vale Refeição para empregados em teletrabalho será definida pelo regulamento interno;

25.3.5. Para ser elegível ao regime de teletrabalho, o empregado deverá arcar com condições materiais e de segurança básicas, incluindo o fornecimento e manutenção de mesa e cadeira ergonômicas, rede elétrica e de internet, água, ambiente iluminado e arejado;

25.3.6. Com o objetivo de auxiliar nas adequações do local de teletrabalho, a EMPRESA pagará um AUXÍLIO-ERGONOMIA aos trabalhadores (inclusive aprendizes e estagiários) que estiverem em regime de teletrabalho e que consistirá em um pagamento único preferencialmente ao início do teletrabalho, observados os critérios/valores previstos em norma interna e as disposições abaixo:

- a) Tendo em vista a sua finalidade de investimento nas condições para o trabalho o AUXÍLIO ERGONOMIA não tem natureza salarial e não sofrerá encargos.
- b) Por se tratar de pagamento único, o empregado que já tiver recebido o AUXÍLIO ERGONOMIA e voltar ao trabalho presencial, não fará jus a novo pagamento do auxílio se, eventualmente, retornar ao teletrabalho.
- c) A Vale disponibilizará uma avaliação ergonômica online para apoiar o teletrabalhador na adequação do ambiente de trabalho.
- d) Em relação aos Empregados que já receberam itens ergonômicos custeados pela EMPRESA (por exemplo, cadeiras) o valor do Auxílio Instalação poderá ser inferior nos termos da norma interna.

25.3.7. Não haverá controle e registro de ponto por se tratar de exceção à jornada regular de trabalho, devendo o Empregado observar as durações máximas de trabalho previstas em lei e nos dias em que o empregado estiver nas dependências da empresa estará sujeito à modalidade de ponto por exceção ou isenção de controle de jornada, conforme o caso.

25.4. O **Teletrabalho Eventual** é aquele que ocorre de forma não programada quando o empregado, cujo regime de trabalho é presencial, executa suas atividades fora do estabelecimento empresarial por necessidades pontuais e esporádicas da EMPRESA ou do EMPREGADO, ou em decorrência de situações emergenciais, tais como paralisação de transporte público, bloqueio de vias de acesso, condições climáticas etc., devidamente autorizado pelo gestor imediato.

25.4.1. A prática do teletrabalho meramente eventual não gera o direito ao recebimento do Auxílio Ergonomia.

25.5. O EMPREGADO em regime de teletrabalho, ou em teletrabalho eventual, deve sempre buscar condições seguras e adequadas de trabalho e estar ciente de que eventuais acidentes, inclusive de natureza doméstica, decorrentes de riscos do ambiente por ele eleito, não constituem acidentes do trabalho ou doença profissional.

25.6. O empregado deverá evitar trabalhar em locais que coloquem em risco as informações da EMPRESA, responsabilizando-se por divulgações indevidas a que der causa.

25.7. O empregado em teletrabalho que unilateralmente optar por trabalhar remotamente em cidade, região ou estado diferente da sua lotação física continuará vinculado aos acordos coletivos, regulamentos e procedimentos da base onde ele é lotado e onde ocorrerão as reuniões presenciais, acaso necessárias. O deslocamento entre a local de teletrabalho escolhido pelo empregado e o local de trabalho presencial, quando necessário, será de responsabilidade do empregado.

26 - JORNADA DE TRABALHO / TURNO ÚNICO

26.1. Fica mantida a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais para os empregados que trabalham em regime de turno único.

26.2. Fica estabelecida, durante a vigência do presente Acordo, a redução da jornada semanal para os empregados em regime de turno único de 44 (quarenta e quatro) horas para 40 (quarenta) horas, com intervalo de 1 (uma) hora diária para alimentação.

26.3. A jornada prevista no item 26.1 obedecerá aos seguintes critérios:

- a) Jornada diária de 08 horas de trabalho efetivo;
- b) Jornada semanal média de 40 horas de trabalho efetivo;

26.4. Em virtude do art. 7º, Inciso XIII, da Constituição Federal, autorizar a jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, as partes decidem que as horas compreendidas entre 40ª e 44ª horas semanais poderão ser utilizadas para fins de compensação decorrente de deslocamentos internos, atrasos e antecipações de transporte de pessoal que impliquem, inclusive na existência de minutos anteriores e posteriores à jornada de trabalho.

27 - REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO

27.1. Mediante a solicitação do empregado e aprovação da chefia imediata, o empregado poderá solicitar a redução de sua jornada de trabalho com redução de salário e será condicionado à assistência do SINDICATO.

27.1.1. O acordo poderá ser feito para redução da jornada diária de 8 horas para 6 horas diárias com a redução salarial de 25% (vinte e cinco por cento).

27.1.2. O ajuste para redução de jornada trabalho será implementado pela EMPRESA no prazo de máximo de 30 (trinta) dias, contados a partir do primeiro dia útil do mês subsequente ao recebimento do "de acordo" do SINDICATO.

28 - REGIME DE COMPENSAÇÃO

28.1. Fica estabelecido o regime de compensação de horas, nos termos do artigo 59 da CLT, observadas as condições negociadas entre as partes no presente acordo coletivo de trabalho.

28.2. A jornadas normais de trabalho poderão sofrer acréscimos ou reduções que serão compensadas em um outro dia com o correspondente acréscimo ou redução ao horário a ser trabalhado.

28.3. Poderá haver banco de horas positivo e banco de horas negativo, a saber:

a) Banco de horas positivo, ocorre quando o empregado acumula horas extras que resultarão em folgas ou pagamentos futuros e poderá ser utilizado por solicitação do EMPREGADO e aprovação da empresa, ou por solicitação da empresa.

b) Banco de Horas Negativo, como regra, ocorre quando o EMPREGADO possui ausências ou atrasos que poderão resultar em futuro aumento da carga horária ou dedução dos valores correspondentes à carga horária não trabalhada e só será utilizado por solicitação do EMPREGADO com aprovação da EMPRESA.

c) A partir de 01/01/2023 o Banco de Horas Negativo, por interesse da EMPRESA, de forma excepcional, poderá ocorrer em paradas não programadas, em decorrência de caso fortuito, força maior e atos de terceiros, desde que o empregado seja cientificado pelo Gestor com 24h (vinte e quatro horas) de antecedência mínima, e limitado a 7 (sete) jornadas de trabalho por ano. O retorno ao trabalho deverá ser comunicado ao empregado no dia anterior ao retorno.

28.4. A antecipação de horas de trabalho, no caso do banco de horas positivo, será feita observando-se o limite máximo de prorrogação de 2 (duas) horas diárias além da jornada normal diária já trabalhada.

28.5. No caso do banco de horas negativo, a compensação futura será processada utilizando as primeiras horas extras que forem realizadas, não havendo nenhuma restrição a essa compensação.

28.6. O prazo máximo para compensação é de 12 (doze) meses, devendo, contudo, ser antecipado o pagamento ou desconto nas seguintes situações:

a) Atingimento do teto: Sempre que o banco de horas positivo atingir 24 (vinte e quatro) horas acumuladas, ocorrerá o pagamento das horas que excederem ao teto ora estabelecido.

b) Férias: No primeiro evento de pagamento após o retorno de férias deverão ser pagas as horas acumuladas até o mês que antecedeu as férias. Quando as férias forem divididas, o pagamento deverá ser feito no último dos períodos programados.

c) Término do contrato de trabalho: O saldo de horas, positivo ou negativo, apurado ao término do contrato de trabalho deverá ser considerado para efeito de acréscimo ou dedução aos valores relativos às verbas rescisórias.

28.7. Todas as horas compensadas não serão consideradas horas extras e observarão a proporção "hora por hora".

28.8. Todas as horas não compensadas serão consideradas horas extras e deverão ser quitadas com os acréscimos dos adicionais correspondentes, previstos em lei ou acordos coletivos de trabalho.

28.9. No caso do banco de horas negativo, caso não ocorra a compensação no prazo de 01 (um) ano, as horas serão abonadas pela EMPRESA e não serão descontadas do EMPREGADO.

28.10. Não serão considerados para efeito de pagamento de horas extras ou descontos salariais os períodos inferiores a 10 (dez) minutos no início e 10 (dez) minutos no término da jornada de trabalho.

28.11. Para quantificação do tempo de "deslocamento interno" (chegada e saída), previsto no artigo 58, §2º, da CLT, serão considerados os tempos médios abaixo, para fins de parametrização do sistema de frequência:

- Unidades de Itabira 12 minutos
- Unidades de Ouro Preto 30 minutos

28.12. A partir de 01/01/2023, nos dias em que o EMPREGADO realizar horas extras em prorrogação da jornada normal de trabalho, o tempo médio de "deslocamento interno"

(chegada e saída) não será computado como hora extraordinária, e será descontado da frequência para que sejam apuradas somente as horas extras efetivamente trabalhadas.

28.13. No intuito de beneficiar, com folgas prolongadas, os empregados que laboram em regime de turno único e em áreas, cujas atividades são consideradas administrativas, a VALE manterá a prática, sempre que possível, a seu exclusivo critério, e desde que não ocasione prejuízos operacionais à empresa, de liberar do trabalho em alguns dias especiais de cada ano, mediante respectiva compensação

29 - COMPENSAÇÃO DOS DIAS ÚTEIS/ FERIADOS

29.1. 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 subsequentes aos dias compensados, a fim de evitar o labor normal dos empregados nestes dias.

30 - COMPENSAÇÃO DE HORAS TRABALHADAS EM DIAS DE FERIADOS

30.1. A VALE 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 turno fixo de 11h.

30.2. A compensação de que trata o item 30.1 ocorrerá mediante a redução da jornada em outros dias no curso da vigência do presente acordo, ou seja, até 31 de março de 2024, ou serão pagas.

30.3. As horas de trabalho em feriado não comandadas a pagamento e nem compensadas no período de apuração da folha de pagamento serão automaticamente pagas a cada trimestre. Poderá ser retido um limite de até 12h, para compensação futura, até 31 de março de 2024, quando estas serão automaticamente pagas.

30.4. No intuito de beneficiar, com folgas prolongadas, os empregados que laboram em regime de turno único e em áreas cujas atividades são consideradas administrativas, a VALE manterá a prática, sempre que possível, a seu exclusivo critério, e desde que não ocasione prejuízos operacionais à empresa, de liberar do trabalho em alguns dias especiais de cada ano, mediante respectiva compensação.

30.5. A compensação a que se refere o item supra, também poderá ser feita através de abatimento de horas extras já realizadas.

31 - LICENÇA A MÃE DE FILHO ADOTIVO

31.1. Nos termos da Lei 10.421, de 15 de abril de 2002, a EMPRESA concederá uma licença maternidade de 120 (cento e vinte dias) à sua empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança até 8 (oito) anos.

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

32 - ATESTADO MÉDICO

32.1. O empregado, nos casos de afastamentos por doença, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas do início do seu afastamento, deverá apresentar o respectivo atestado à Medicina do Trabalho da sua Unidade, sendo facultado fazê-lo pessoalmente, por meios eletrônicos ou por qualquer pessoa devidamente autorizada.

32.2. O empregado deverá comparecer à medicina do trabalho antes de retornar as suas atividades laborais, para a decisão sobre a licença remunerada para tratamento de saúde.

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

33 - SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO

33.1. 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;
- Fiscalização rigorosa 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/deteção precoce:

a) do câncer de mama para empregados com idade superior a 35 (trinta e cinco) anos;

b) do câncer de próstata para homens com idade superior a 45 (quarenta e cinco) anos;

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

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

33.2. 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.

33.3. 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.

33.4. A EMPRESA remeterá aos SINDICATOS cópias das CAT's (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.

33.5. 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.

33.6. 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.

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

33.8. 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.

33.8.1. 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.

33.9. 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 de a empresa não estar mais operando, as referidas informações serão disponibilizadas diretamente para os trabalhadores.

33.10. 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.

33.11. 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.

34 - INSALUBRIDADE / PERICULOSIDADE

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

34.2. 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 dos equipamentos nos postos de fornecimento.

34.3. Com o objetivo de facilitar o acesso dos trabalhadores aos equipamentos de proteção individual (EPI), a EMPRESA poderá implantar máquinas automáticas de fornecimento de EPIs (Vending Machines), que possibilitarão que o empregado retire 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, luvas, filtros e protetor facial.

b) Para retirar o produto será necessário apenas usar o crachá de identificação.

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

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

34.6. 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 necessárias.

34.7. O pagamento de adicional de periculosidade é indevido quando o contato com o agente nocivo dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, ocorrer se por tempo extremamente reduzido.

34.8. 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 esse limite, o pagamento do adicional será devido.

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

34.9. Os empregados que atualmente recebem o adicional de periculosidade excepcionalmente e somente enquanto continuarem a trabalhar em áreas onde existe a efetiva exposição, continuarão a receber o adicional de periculosidade, mesmo 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 por parte de outros trabalhadores.

34.9.1. Os atuais empregados que deixem a área de risco (e conseqüentemente deixarem de receber o adicional respectivo) mas que posteriormente retornarem à área de risco, voltarão a receber o adicional nos moldes originalmente pagos.

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

34.11. 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.

35 - SINDICAIS

35.1. A EMPRESA se compromete, durante a vigência do presente Acordo, a observar a Instrução NFN-0012 no que diz respeito à liberação de dirigentes sindicais.

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 - QUADRO DE AVISOS

36.1. 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.

40.2. Na hipótese de o empregado não possuir consignável suficiente para desconto das mensalidades associativas, as parcelas vencidas sob este título somente poderão ser descontadas nos meses subsequentes, até o valor máximo equivalente ao dobro da referida mensalidade, sem prejuízo da contribuição do próprio mês.

40.3. 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.

40.4. A EMPRESA enviará listagem com nomes e valores individualizados daqueles empregados cujo desconto mencionado no item 40.2 não foi possível de se efetuar.

41 - RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

41.1. Visando prestigiar a solução direta e extrajudicial dos conflitos coletivos dos empregados ativos, as PARTES convencionam que, antes de procurar órgãos externos para resolução de conflitos, buscarão esgotar todas as possibilidades de resolverem as pendências trabalhistas através da negociação.

41.2. Os eventuais pleitos decorrentes da relação de emprego deverão ser apresentados pelos empregados ativos ao SINDICATO que buscará a solução mais rápida e efetiva através da negociação direta com a EMPRESA.

41.3. Com a finalidade de aferir o fiel cumprimento dos acordos coletivos, da legislação vigente e das condições de trabalho, O SINDICATO terá a prerrogativa de solicitar o agendamento de reuniões para análise conjunta das situações apresentadas pelos empregados ativos, podendo as PARTES deliberar conjuntamente pela realização de inspeções in loco e pelo levantamento de informações e documentos necessários à apuração dos fatos e do direito.

41.4. AS PARTES terão o prazo de 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 acordo com a complexidade das situações apresentadas pelo SINDICATO.

41.5. Transcorrido o prazo previsto no item 41.4 supra sem acordo entre as PARTES envolvidas, o Empregado ou o SINDICATO, caso entendam ser pertinente, poderão ajuizar ação judicial, como parte ou substituto processual, na Justiça do Trabalho.

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

41.6.1. Findadas as discussões, com acordo entre as PARTES, O SINDICATO OU Empregado ativo com a anuência do SINDICATO poderão firmar com a EMPRESA O termo de quitação anual de obrigações trabalhistas especificadas no termo, conforme previsto no art. 507-B da CLT.

37 - REUNIÕES DE ACOMPANHAMENTO E CONDIÇÕES DE TRABALHO

37.1. A fim de aferir, avaliar e analisar o cumprimento dos Acordos Coletivos de Trabalho, assinados pela EMPRESA e o SINDICATO, as partes estabelecem um programa de reuniões trimestrais entre seus respectivos representantes, por convocação de qualquer das partes. Essa convocação deverá ser feita com o mínimo de 15 (quinze) dias de antecedência, contendo a pauta dos itens que comporão a agenda da reunião.

37.2. O SINDICATO poderá solicitar à EMPRESA, sempre que julgar necessário, reuniões para discutir as condições de trabalho (agentes insalubres e perigosos) nas diversas localidades da EMPRESA.

37.3. A EMPRESA e o SINDICATO signatário reunir-se-ão 2 (duas) vezes durante a vigência do presente acordo para avaliação de questões relativas a empresas prestadoras de serviços, mediante convocação de qualquer uma das partes.

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

38 - IMPLANTAÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS.

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

38.2. Caso haja a eliminação de setores em decorrência da implantação de novas tecnologias, a empresa envidará esforços para evitar demissões e realocar empregados em outros setores ou funções.

39 - EMPREGADOS AFASTADOS

39.1. A EMPRESA mediante solicitação do SINDICATO encaminhará listagens separadas indicando os empregados de sua base sindical afastados por auxílio-doença e auxílio acidentário do trabalho.

40 - REPASSE AOS SINDICATOS

40.1. A EMPRESA se compromete a repassar aos SINDICATOS, desde que obedecidas as formalidades legais, até o 5º (quinto) dia de cada mês, as mensalidades dos empregados associados efetivamente descontadas.

41.7. As despesas do procedimento amigável correrão por conta exclusiva da EMPRESA, salvo quando comprovado que o empregado tenha agido de má-fé para induzir a EMPRESA E O SINDICATO a erro, encaminhando pleito baseado em documentos ou depoimentos falsos.

41.7.1. As PARTES poderão ajustar honorários, limitados a 5% (cinco por cento), para cobrir despesas advocatícias, cálculos contábeis e outras despesas administrativas com a resolução dos conflitos.

41.8. 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 artigo 855-B e seguintes da CLT, bem como, não implicará em medidas retaliatórias contra os empregados que exercerem o direito previsto nesta cláusula.

41.9. Visando incentivar e prestigiar a pacificação das relações trabalhistas por meio do mecanismo de resolução amigável dos conflitos coletivos previsto na presente Cláusula, as PARTES estabelecem que haverá um crédito extra, nominado de BÔNUS ALIMENTAÇÃO, que será depositado no Cartão Alimentação com o objetivo de reforçar a alimentação do empregado.

41.9.1. O bônus será pago com uma forma de incentivo à resolução pacífica dos conflitos e não implicará em quitação de direitos e obrigações.

41.10. O Bônus Alimentação será pago quando os conflitos coletivos de trabalho forem resolvidos de forma direta, nos termos e condições abaixo:

a) Valor: R\$ 326,00 (trezentos e vinte e seis reais) por semestre, sem coparticipação dos empregados.

b) Forma de pagamento: Depósito no Cartão Alimentação, sem encargos para o trabalhador (mas a empresa não poderá aproveitar os benefícios do PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador).

c) Data do pagamento: Até o final do mês subsequente aos meses de fechamento do semestre (julho e janeiro).

d) Condição: As ações coletivas relativas aos empregados ativos, a partir de janeiro de 2021, deverão ser resolvidas de forma direta entre as PARTES, sem necessidade de ajuizamento de processos judiciais, obtendo-se a resolução dos conflitos dos empregados, de forma rápida e com baixo custo.

e) Verificação: No último dia de cada semestre civil será verificado se há ações coletivas em curso, ajuizadas a partir do ano 2021 e se elas foram resolvidas diretamente entre as PARTES nos termos da presente cláusula. Caso haja ações judiciais coletivas em curso o bônus somente voltará a ser pago a partir do semestre subsequente ao da resolução do conflito coletivo.

f) Elegíveis: Todos os empregados representados pelo SINDICATO que estiverem ativos no último dia de cada semestre civil. Para efeito desta cláusula, não são considerados ativos os empregados desligados, ainda que em curso do aviso prévio indenizado. Também não serão elegíveis Diretores, Gerentes Executivos, Gerentes, Especialistas Técnicos, Coordenadores, Supervisores, Líderes de Projetos, jovens aprendizes com jornada de até 4 (quatro) horas diárias e os Estagiários.

41.11. Tendo em vista o caráter original e experimental da presente cláusula de resolução de conflitos coletivos, fica facultado às PARTES rescindi-la a qualquer momento mediante comunicação escrita à outra PARTE com antecedência prévia de 30 (trinta) dias.

41.12. Visando a facilitação da resolução amigável de conflitos coletivos de trabalho, eventuais pleitos poderão ser submetidos pelas PARTES à mediação e arbitragem de câmara privada de resolução de conflitos sediada nos estados do Rio de Janeiro, Minas Gerais, São Paulo ou Brasília.

41.12.1. É facultado a qualquer das PARTES acionar uma Câmara Privada de Mediação e Arbitragem sendo igualmente facultado à PARTE acionada aceitar ou não a continuidade da mediação ou arbitragem.

41.12.2. As custas com o procedimento de mediação ou arbitragem de conflitos coletivos serão suportadas exclusivamente pela EMPRESA, exceto em relação aos empregados representados pelo SINDICATO que se enquadrem na condição de hipersuficientes, os quais arcarão de forma proporcional com a metade das custas.

42 - DISPOSIÇÕES FINAIS

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

42.2. A fim de aferir, avaliar e analisar o cumprimento do presente Acordo Coletivo Específico de Trabalho, a VALE receberá o SINDICATO, desde que convocada por escrito com antecedência mínima de 10 (dez) dias úteis, contendo na convocatória a pauta dos itens que compoem a reunião.

42.3. O presente acordo contém termos e condições ajustados e equilibrados de forma global de maneira que as suas cláusulas não podem ser consideradas de forma isolada, pois decorrem de uma proposta única e indivisível.

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

42.4.1. Sucessivamente, para assegurar o equilíbrio das transações realizadas, fica assegurado a compensação entre os direitos transacionados neste acordo, de maneira que se porventura uma concessão favorável à empresa for suprimida deverão também ser suprimidas as contrapartidas dadas aos trabalhadores.

42.5. 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 de R\$ 100,00 (cem reais).

42.6. E, por estarem assim justas e acordadas, as partes assinam o presente instrumento em 02 (duas) vias de igual teor e forma para um só efeito.

Belo Horizonte, 30 de junho de 2022.

VALE S.A.

João Batista Franceschini R. de Faria
CPF: 013.485.986-38

José Bispo dos Santos
CPF: 007.641.255-59

SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE MINAS GERAIS - SINTEC/MG

Nilson da Silva Rocha
CPF: 127.828.746-91



PROTOCOLO DE ASSINATURA(S)

O documento acima foi proposto para assinatura digital na plataforma Portal de Assinaturas Vale. Para verificar as assinaturas clique no link: <https://vale.portaldeassinaturas.com.br/Verificar/9CFB-11EA-167F-10BE> ou vá até o site <https://vale.portaldeassinaturas.com.br:443> e utilize o código abaixo para verificar se este documento é válido. The above document was proposed for digital signature on the platform Portal de Assinaturas Vale . To check the signatures click on the link: <https://vale.portaldeassinaturas.com.br/Verificar/9CFB-11EA-167F-10BE> or go to the Website <https://vale.portaldeassinaturas.com.br:443> and use the code below to verify that this document is valid.

Código para verificação: 9CFB-11EA-167F-10BE



Hash do Documento

146FB495434854F64C9D5173259BA38B7F3A6A48476E076B0D5757355EE09E04

O(s) nome(s) indicado(s) para assinatura, bem como seu(s) status em 04/07/2022 é(são) :

- João Batista Franceschini R. de Faria (Signatário) - 013.485.986-38 em 04/07/2022 18:16 UTC-03:00

Tipo: Assinatura Eletrônica

Identificação: Por email: joao.franceschini@vale.com

Evidências

Client Timestamp Mon Jul 04 2022 18:16:45 GMT-0300 (Horário Padrão de Brasília)

Geolocation Latitude: -19.81569454361207 Longitude: -43.15378060066056 Accuracy: 111

IP 200.71.65.23

Hash Evidências:

9868252CA439666F8A2C734798250792CA4ACAD9ED01C1AA4A01C14DE6710CD8

- José Bispo dos Santos (Signatário) - 007.641.255-59 em 04/07/2022 10:30 UTC-03:00

Tipo: Assinatura Eletrônica

Identificação: Por email: bispo.filho@vale.com

Evidências

Client Timestamp Mon Jul 04 2022 10:29:56 GMT-0300 (Horário Padrão de Brasília)

Geolocation Location not shared by user.

IP 191.32.181.6

Hash Evidências:

0D983AD10012D18BC1E1D7AE9FE405117E6283546AC6DEC448D734CCEBF499CA

