

Acordo Coletivo de Trabalho 2020-2022

Pelo presente instrumento particular, de um lado:

VALE S/A, empresa de sociedade anônima com sede, na cidade do Rio de Janeiro – RJ, na Praia de Botafogo, 186 sala 701 a 1901, Botafogo, CEP – 22.250-145, inscrita no CNPJ (MF) sob o n.º 33.592.510/0001-54, doravante designada apenas VALE;

E, outro lado o:

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS FERROVIÁRIAS DOS ESTADOS DO ESPÍRITO SANTO E MINAS GERAIS, inscrito no CNPJ (MF) sob o n.º 27.398.510/0001-15, com sede na cidade de Vitória – ES, na Av. Governador Bley, nº 186 – 4º andar, CEP 29.010-150, neste ato representado pelo seu Diretor Presidente e doravante designado apenas SINDICATO.

CLÁUSULA PRIMEIRA – VALE LANCHE

1.1. A Empresa fornecerá créditos mensais em cartão eletrônico, a título de auxílio Lanche, nos valores de:

- a) R\$ 182,40 (cento e oitenta e dois reais e quarenta centavos) para empregados em jornada diária de 6h.
- b) R\$ 114,00 (cento e quatorze reais) para empregados em jornada especial diária de 11h.
- c) R\$ 152,00 (cento e cinquenta e dois reais) para empregados em jornada 7x5x2.

1.2. O crédito acima previsto será devido a partir do mês de assinatura do presente acordo coletivo.

1.3. 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.

1.4. Este valor será depositado apenas para empregados em regime de 6h revezamento, 11h fixo e turno de 7x5x2.

1.5. Caso o empregado deixe de laborar nestas jornadas, qualquer que seja a motivo, as condições previstas nesta cláusula deixam de ser aplicáveis, e, por conseguinte, o empregado deixará de fazer jus ao valor de auxílio-lanche.

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

1.7. 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.

1.8. O benefício ora 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 nº 6.321/76.

CLÁUSULA SEGUNDA - CRECHE / MATERNAL

2.1 A Vale concederá às suas empregadas o reembolso integral do pagamento de creche considerando os critérios e até os seguintes limites máximos:

- a) R\$1.416,48 (hum mil, quatrocentos e dezesseis reais e quarenta e oito centavos), no caso de atendimento a filho com idade até o 36º mês de vida para empregadas lotadas em Cariacica, Vila Velha, Serra e Vitória;
- b) R\$944,31 (novecentos e quarenta e quatro reais e trinta e hum centavos), no caso de atendimento a filho com idade até o 36º mês de vida para empregadas lotadas nas demais localidades da EFVM;
- c) R\$ 746,48 (setecentos e quarenta e seis e reais e quarenta e oito centavos) no caso de atendimento ao filho com idade entre o 37º ao 72º mês de vida.

2.2. A atualização dos valores nominais citados nas alíneas “a”, “b” e “c” supra, seguirá o mesmo reajuste aplicado aos benefícios complementares, conforme cláusula Décima Segunda – Benefícios Complementares Diversos do Acordo Coletivo Geral.

2.3 Caso seja de seu interesse, a empregada poderá optar, em substituição ao benefício previsto na Cláusula Terceira, por requerer o reembolso de despesas decorrentes de contratação de uma Babá, desde que devidamente comprovada com a apresentação da CTPS, comprovante de pagamento do INSS e observados os mesmos limites previstos nas alíneas “a”, “b” e “c” da cláusula supra.

2.4. A manutenção do benefício previsto está condicionada à avaliação periódica da Vale.

2.5. A empregada deverá apresentar mensalmente as notas fiscais que comprovam a despesa com creche ou os recibos de pagamento salarial à Babá.

2.6. 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.

2.7. O benefício previsto nesta cláusula somente terá validade enquanto vigorar o presente instrumento coletivo do trabalho.

CLÁUSULA TERCEIRA – HORAS IN ITINERE

3.1 – 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. Assim, desde de janeiro/2019 a empresa deixou de pagar horas in itinere.

3.2 – Em contrapartida, nas áreas onde o pagamento das horas in itinere era realizado e deixou de ser pago, a EMPRESA e o SINDICATO negociaram que:

a) Para os EMPREGADOS que atualmente trabalham em área de difícil acesso e recebem horas in itinere, a EMPRESA pagará um Prêmio Assiduidade, com periodicidade semestral, no valor equivalente à previsão do pagamento de horas in itinere, caso elas continuassem a ser pagas, acrescido de 10% (dez por cento).

- Aroaba
- Nova Era
- Itabira

b) Não farão jus ao pagamento os EMPREGADOS que não fariam jus às horas in itinere, por não trabalhar em áreas de difícil acesso, ou por exercer cargos de gestão, tais como Diretores, Gerentes, Gerentes Executivos, Coordenadores e Especialistas Técnicos.

3.3 – O pagamento do Prêmio Assiduidade, previsto no item 3.2, “a)” e regulamentado pela Cláusula seguinte deste Acordo, terá por base de cálculo os valores relativos ao pagamento das horas in itinere, quando eram devidas de acordo com a legislação e com o instrumento normativo vigente em dezembro/2018.

3.4 – No caso de mudanças na legislação vigente, que impliquem a volta da obrigatoriedade do pagamento das horas in itinere, a EMPRESA e o SINDICATO renegociarão esta Cláusula e a Cláusula seguinte, relativa ao Prêmio Assiduidade.

3.5 – Visando evitar pagamentos em duplicidade fica ajustado que os empregados que obtiveram ou venha a obter decisão judicial que lhes garanta o pagamento de horas in itinere não farão jus ao pagamento do Prêmio Assiduidade, assegurada a possibilidade de compensação e de descontos de valores pagos indevidamente.

CLÁUSULA QUARTA - PRÊMIO ASSIDUIDADE

4.1 A assiduidade é uma questão importante para a EMPRESA e que afeta a utilização de equipamentos, a distribuição das tarefas entre os demais empregados, a segurança das atividades e todo o processo produtivo. Em decorrência disso, visando incentivar a assiduidade ao trabalho, fica estabelecido o Prêmio Assiduidade previsto no artigo 457, § 2º da CLT, que será regido pelas regras abaixo:

4.2. Durante a vigência deste acordo, a EMPRESA pagará o Prêmio Assiduidade com periodicidade semestral, para os empregados que trabalham nas localidades a seguir:

- Aroaba
- Nova Era
- Itabira

4.3. O pagamento será feito de forma antecipada no início do semestre. Ao longo dos seis meses posteriores ao pagamento a EMPRESA analisará o efetivo comparecimento do EMPREGADO ao trabalho.

4.4 O Prêmio Assiduidade será devido em sua integralidade caso não haja nenhuma falta durante o semestre, auferido através dos registros de ponto.

4.4.1. Os empregados 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.

4.5. Ao final de cada semestre será feito o ajuste 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.

4.6. Caso tenham ocorrido faltas durante o semestre serão realizados descontos, 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.

4.7. 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 chefe imediato.

4.8. 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 do trabalho ou doença ocupacional. Nesses casos o pagamento do Prêmio de Assiduidade será proporcional aos dias efetivamente trabalhados.

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

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

4.11. 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.

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

CLÁUSULA QUINTA – VIAGENS ROTINEIRAS Á SERVIÇO

5.1. A Vale manterá o pagamento da Diária Operacional para as Viagens Rotineiras a Serviço, nos seguintes termos:

5.2. Para efeitos de diária, continuará sendo considerada também a duração da atividade “Encerramento de Trem” a ser registrada pelos maquinistas após chegada do trem no pátio de destino.

a) O valor da diária integral será de R\$ 65,00 (sessenta e cinco reais).

b) O valor da meia diária será de R\$ 32,50 (trinta e dois reais e cinquenta centavos).

CLÁUSULA SEXTA – MAQUINISTAS HORAS DE PASSE

6.1. A Vale manterá o pagamento aos maquinistas das horas apontadas como passe, sendo que as referidas horas não integrarão a jornada de trabalho.

6.2. Considerar-se-á como “horas de passe” para efeito dessa cláusula, o tempo gasto em deslocamento do local de término da última atividade de trabalho e o local de início do descanso;

6.3. A condição referida no caput não será aplicada, quando o tempo total computado (horas trabalhadas mais períodos de deslocamentos) for igual ou inferior à jornada diária do empregado;

6.4. As horas de passe excedentes a jornada de trabalho serão pagas na seguinte razão:

a) No valor da hora normal para as três primeiras horas;

b) No valor da hora normal acrescida de 50% (cinquenta por cento) a partir da quarta hora.

6.5. Somente será apontada como “hora de passe” a atividade de deslocamento que ocorrer através de: trem de passageiros, carro ou ônibus, prioritariamente nesta mesma ordem.

6.6. Às "horas de passe" noturnas, realizadas entre às 22:00 horas de um dia e às 05:00 horas do dia seguinte serão aplicadas as disposições do Acordo Coletivo Geral, inclusive o acréscimo de 65% (sessenta e cinco por cento) da hora normal.

CLÁUSULA SÉTIMA - REEMBOLSO EDUCACIONAL

7.1. 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 PGS 003058.

7.2. 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;

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

7.3.1. Os atuais empregados (com 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.

7.3.2. Para os empregados admitidos a partir 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 7.3.1., tendo em vista as necessidades da área e o desempenho dos seus subordinados.

7.4. 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.

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

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

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

7.8. Exclusivamente para os empregados com salário-base igual ou menor a R\$ 3.537,47 (três mil, quinhentos e trinta e sete reais e quarenta e sete centavos) a EMPRESA reembolsará os cursos de graduação em nível superior em 85% (oitenta e cinco por cento).

7.9. A atualização dos valores nominais citados nesta cláusula, seguirá o mesmo reajuste aplicado aos benefícios complementares, conforme cláusula Décima Segunda – Benefícios Complementares Diversos do Acordo Coletivo Geral.

CLÁUSULA OITAVA - 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.

CLAUSULA NONA - PARTICIPAÇÃO EM PROVAS

9.1. 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.

9.2. 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.

CLÁUSULA DÉCIMA – PASSAGEM DE TREM

10.1. A Vale continuará a disponibilizar, sem qualquer ônus, a seus empregados e dependentes, mediante solicitação destes, 24 (vinte e quatro) passagens de trem de passageiro 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.

10.2. Os dependentes dos empregados são aqueles cadastrados na Vale para fins de Assistência Médica Supletiva.

10.3. Desde que solicitado com antecipação máxima de 24 horas antes do horário da viagem e havendo disponibilidade de assento, poderá ser fornecida ao empregado que deverá estar munido de crachá pessoal e intransferível, passagem gratuita no trem de passageiros, sendo que neste caso o percurso percorrido ida e volta é de interesse do empregado e não se caracteriza como à disposição da empresa, nem tão pouco caracterizará a hora “in itinere”.

10.4. Esclarece-se ainda que a emissão de passes de viagens, buscando incentivar viagem em família, terá como critério o “grupo familiar”, ou seja, contar-se-á uma viagem por cada emissão de passes, independentemente do número de usuários.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - FOLGA NO ANIVERSÁRIO

A Vale, sempre que possível, coincidirá a folga semanal do maquinista de viagem, com o dia do aniversário deste, desde que isto não prejudique as atividades normais da empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – ASSISTÊNCIA JURÍDICA E PSICOLÓGICA

12.1. A Vale manterá a contratação de advogados e psicólogos para assistência jurídica e psicológica a seus empregados, quando os mesmos forem partes em ações judiciais ou administrativas de responsabilidade civil ou criminal, em caso de acidentes ocorridos na Estrada de Ferro Vitória a Minas (EFVM), quando em condução de locomotivas e/ou veículos de linha;

12.2. A Vale prestará assistência jurídica, prevista nesta cláusula, ainda na superveniência de desligamento sem justa causa ou aposentadoria do empregado, até o término da ação, com o arquivamento.

12.3. A Vale prestará assistência psicológica, prevista nesta cláusula, aos empregados, ainda na superveniência de desligamento sem justa causa ou aposentadoria do empregado, condicionado a respaldo pericial de profissional indicado pela Vale.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – DA JORNADA ESPECIAL DE 11H E SUAS CONTRAPARTIDAS

13.1. A VALE poderá implementar, na Unidade de Tubarão e ao longo da Estrada de Ferro Vitória-Minas, nos Estados de Minas Gerais e Espírito Santo, jornadas de turno fixo de 11 (onze) horas diárias de trabalho, desde que observadas as seguintes garantias para os empregados:

- a) Este acordo não se aplica ao sistema de turnos ininterruptos em revezamento de horários, mas somente para o sistema de turnos fixos;
- b) A jornada normal de trabalho semanal, observada a média mensal, ficará limitada a 44 (quarenta e quatro) horas semanais;
- c) Eventualmente, as horas que ultrapassarem os limites máximos previstos nas letras “b” acima e que não forem compensadas no período de vigência do acordo coletivo firmado entre as partes, serão remuneradas com adicional de 120% (cento e vinte por cento) em relação à hora normal;
- d) Haverá intervalo para descanso e alimentação, não computáveis na jornada de, no mínimo, 75 (setenta e cinco) minutos/dia;

13.2. Não será adotada escala que submetam o empregado ao trabalho na jornada ora negociada por mais de 2 (dois) dias consecutivos. Desta forma, poderão ser adotadas

jornadas:

- a) 1X1: um dia de folga para cada dia trabalhado (11 horas de trabalho); e
- b) 2X2: dois dias de folga após dois dias trabalhados (11 horas de trabalho).

13.3. Visando permitir que as trocas de turno sejam realizadas com melhor qualidade e acomodação aos empregados do Turno Fixo 11 horas, além de prevenir, superar e colocar fim a todo e qualquer eventual litígio relativo ao tempo médio despendido internamente no percurso entre a portaria e o local de registro de ponto eletrônico, a EMPRESA pagará 30 (trinta) minutos diários como hora normal sobre o salário base, a título de transação sobre tempo de transporte, embora constitua área integrante da Unidade de Tubarão, em zona urbana servida de transporte público.

13.4. O acréscimo de 30 (trinta) minutos previsto acima se destina unicamente para a troca de turno, fora do seu posto de trabalho e será pago integralmente ao empregado, mesmo que a troca de turno seja feita em um período de tempo inferior a 30 (trinta) minutos;

13.5. O SINDFER poderá a qualquer tempo, mediante prévia comunicação, auditar o tempo gasto na troca de turno.

13.6. As Partes declaram expressamente que o registro de frequência será realizado no momento imediato a chegada, antes de iniciada qualquer atividade, inclusive preparatórias, pelos os empregados abrangidos pela presente cláusula.

13.7. Na hipótese de descontinuidade ou não renovação do presente Acordo, a EMPRESA poderá implementar o turno fixo de 8 horas, ou qualquer outra jornada de trabalho que se enquadre na legislação trabalhista, independentemente de qualquer negociação coletiva neste sentido; observado o limite semanal de 44 (quarenta e quatro) horas.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – PONTO MAQUINISTA DE PÁTIO

14.1. O maquinista de pátio que trabalha no Unidade de Tubarão continuará a registrar o seu ponto nas leitoras de ponto do terminal de baldeação e ao longo da EFVM, nos locais onde não houver leitoras de ponto eletrônico, o registro da frequência continuará sendo efetivado através de assinatura em folha de ponto.

14.2. Computar-se-á para efeito de pagamento a jornada efetivamente registrada.

Parágrafo Único: Respeitando as condições do ACT de Ponto Opcional celebrado em 14 de abril de 2020, durante o estado de calamidade pública, em decorrência da Covid-19, o maquinista de pátio poderá flexibilizar o registro, desde que haja interesse do empregado. Ou seja, para evitar aglomeração, os trabalhadores poderão optar por deixar de fazer o registro do ponto quando a entrada e saída ocorrerem nos horários normais de início e término da jornada diária.

Caso o empregado opte por não fazer o registro da jornada, presumir-se-á que a jornada foi cumprida dentro dos horários normais, previamente estabelecidos.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO NA OPERAÇÃO E MANUTENÇÃO DE MÁQUINAS DE LINHA E DA ELETROELETRÔNICA DA EFVM

15.1. A EMPRESA continuará praticando o regime de turno para o pessoal da OPERAÇÃO e MANUTENÇÃO DE MÁQUINAS DE LINHA E DA ELETROELETRÔNICA, aos quais este acordo se refere de forma restrita e específica, ao longo da Estrada de Ferro Vitória Minas, com a compensação adiante estabelecida:

15.2. Turno de 07 (sete) dias de trabalho por 02 (dois) de deslocamento, por 05 (cinco) dias de folga, devendo pelo menos em duas semanas por mês coincidir a folga com o sábado e domingo.

15.3. A jornada de trabalho consistirá de: **Trabalho** (7 dias), sendo 9 horas de trabalho e 1 hora de intervalo para as refeições, X **deslocamento** (1 dia) X **Folga** (5 dias) X **deslocamento** (1 dia) X **trabalho** (7 dias).

15.4. As horas referentes aos 2 (dois) dias de deslocamento citados acima serão remuneradas como hora normal sem acréscimo de adicionais, não sendo o tempo gasto em viagens nesses deslocamentos computados na jornada de trabalho dos empregados para nenhum efeito legal por não ser consideradas como de efetivo trabalho.

15.5. Durante os 7 dias consecutivos de trabalho, o tempo despendido nos deslocamentos efetuados pelo pessoal de operação e manutenção de máquinas de linha e da eletroeletrônica, do hotel ou alojamento para o local de início dos serviços e vice-versa, será remunerado como hora normal, sem acréscimo de adicionais, não sendo, portanto, o tempo gasto em viagens nesses deslocamentos computado na jornada de trabalho dos empregados para nenhum efeito legal, por não ser considerado como de efetivo trabalho.

15.6. Os deslocamentos de retorno à sede do empregado serão preferencialmente efetuados através do trem de passageiros. Especificamente no período de 6 horas após o término da jornada efetiva de trabalho, o empregado poderá optar pela utilização de ônibus público, com reembolso ou disponibilização de voucher pela EMPRESA.

15.7. O empregado fará jus à diária(s) e hospedagem(ens) a partir do momento que estiver em jornada de trabalho fora da sede em que estiver lotado, cessando o direito no momento de chegada à sua cidade sede de lotação, obedecendo às normas de diárias e hospedagens da EMPRESA.

15.8. O empregado poderá solicitar transferência para cidades sede onde a EMPRESA possua instalações ferroviárias ao longo da Estrada de Ferro Vitória-Minas, mediante seu interesse, desde que esteja dentro da área de atuação da supervisão onde esteja lotado, não atraindo o adicional previsto no parágrafo 3º, do artigo 469, da CLT. Nesta hipótese, esta transferência não fará jus à política de transferência aplicada pela empresa.

15.9. As horas efetivamente trabalhadas em feriados e dias de folga serão pagas, obedecendo ao feriado da cidade onde o empregado estiver lotado.

15.10. O retorno de férias que coincidir com o término da escala programada não ensejará trabalho pelo empregado, desde que autorizado pela empresa e com posterior compensação, conforme programação por ela estabelecida. Esta compensação dar-se-á no mesmo montante dos dias não trabalhados, sendo que eventuais horas extras serão quitadas em estrita observância aos termos contidos no presente acordo.

15.11. A realização de exames médicos periódicos ocorrerá no dia do deslocamento e estes dias serão compensados no Natal ou no Ano Novo, de acordo com a programação das atividades pela EMPRESA.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – TROCA DE ESCALA

16.1. A Vale continuará a viabilizar a troca de escala entre os empregados através de solicitação por escrito, desde que na troca de escala seja respeitado o intervalo legal entre as jornadas.

16.2. A regularização de jornada entre os empregados deverá ser feita dentro do período de apuração de frequência.

16.3. A solicitação será previamente acordada com a Gerência imediata do empregado, desde que não afete as atividades normais da empresa.

16.4. O tempo em que o empregado estiver trabalhando fora de sua escala normal para efeito de cumprimento dos itens “16.1.” e “16.2.”, não se caracteriza como jornada extraordinária.

16.5. Para os empregados em Turno Fixo 11h o item “16.1.” desta cláusula poderá ser realizado desde que não ultrapasse 3 (três) dias consecutivos de trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - REGIME DE COMPENSAÇÃO.

17.1. 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.

17.2. 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.

17.2.1. 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, 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.

17.3. 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.

17.4. 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.

17.5. 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.

17.6. Todas as horas compensadas não serão consideradas horas extras e observarão a proporção “hora por hora”.

17.7. 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.

17.8. 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.

17.9. No caso do banco de horas negativo, caso não ocorra a compensação no prazo de 1 (um) ano, as horas serão abonadas pela EMPRESA e não serão descontadas do empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - REGISTRO DE ATIVIDADES DE MAQUINISTAS DE VIAGEM

18.1. A Vale manterá o registro as atividades realizadas pelos maquinistas no sistema denominado EQUIPFER ou outro que vier substituí-lo. As informações das atividades

realizadas serão utilizadas para apuração dos adicionais vinculados ao registro de frequência do empregado.

18.1.1. A Vale disponibilizará aos maquinistas os recursos necessários para permitir o acompanhamento e fiscalização dos registros destas atividades, tais como:

- a) Acesso ao sistema através de senha individual e intransferível;
- b) Autorização de consulta aos registros de sua matrícula;
- c) Microcomputadores nas salas de vivência dos maquinistas;
- d) Equipamentos telemóveis ligados à rede mundial (internet);
- e) Treinamento eletrônico (on line) das funcionalidades do sistema e sua forma de utilização aos novos empregados;
- f) Não haverá limitação da quantidade de acessos das consultas realizadas no sistema.

18.2. Os registros realizados pelo próprio empregado serão de sua responsabilidade, devendo refletir a verdade das atividades realizadas e estarão sujeitas a auditorias internas no sistema.

18.3. Mensalmente um relatório impresso das atividades realizadas no sistema, será emitido em duas vias, onde o empregado fará a conferência dos seus dados constantes no documento, devolvendo à empresa uma via datada e assinada.

- a) Havendo discordância em relação às informações presentes no relatório caberá ao Supervisor, juntamente com o empregado, promover o acerto dos dados no Sistema de forma a garantir a correta apuração dos eventos de frequência ao empregado.
- b) A conferência dos registros deverá ser realizada pelo empregado antes da data de fechamento da frequência do período.
- c) Uma vez submetido ao sistema de frequência os registros das atividades realizadas não mais serão mutáveis.

18.4. A Vale manterá a substituição da caderneta preenchida manualmente pelo empregado (Folha de Ponto Categoria "C") pelo relatório impresso com as informações registradas no Sistema eletrônico.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – DESCANSO FORA DA SEDE DE MAQUINISTAS DE VIAGEM

A Vale envidará esforços para aprimorar a programação da escala de trabalho dos maquinistas de viagem, conforme solicitado pelo Sindicato, buscando na medida do possível, reduzir o tempo que o maquinista permanece fora da sede e respeitando todas as demais condições deste acordo e dos regulamentos da empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA – SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL

20.1. A Vale continuará dando cumprimento às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, visando reduzir os efeitos dos eventuais agentes insalubres ou perigosos,

através de medidas de proteção coletiva, sempre que tecnicamente viáveis, bem como medidas de proteção individual cabíveis, a cada posto de trabalho, desde que tecnicamente viáveis, comunicando a entidade sindical as medidas adotadas e/ou que virão a ser adotadas.

20.2. A Vale mediante solicitação do Sindicato marcará reuniões específicas para discutir sobre o tema Saúde e Segurança do Trabalhador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA ISENÇÃO LEGAL RELATIVA AO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE POR FONTE NATURAL DE CALOR E DO PAGAMENTO DE VANTAGEM PESSOAL TEMPORÁRIA

21. Nos termos da Portaria SEPRT nº 1.359, de 9 de dezembro de 2019, que alterou o Anexo nº 3 (Limites de Tolerância para Exposição ao Calor) da Norma Regulamentadora nº 15, a execução de atividades ocupacionais realizadas a céu aberto sem fonte artificial de calor, não mais configura hipótese de pagamento de adicional de insalubridade, estando a empresa isenta desta obrigação, desde então.

21.1. A despeito da isenção legal acima determinada (Item 21.), observando o período adverso vivenciado por força da pandemia causada pelo novo corona vírus (COVID-19), a empresa manteve o pagamento do referido adicional até a celebração do presente Acordo Coletivo de Trabalho, em face do que, e diante da solicitação do SINDICATO para que fosse mantido por mais um determinado período o pagamento em questão, visando evitar a interrupção imediata a partir da assinatura deste instrumento, o que foi acolhido pela empresa, as PARTES estabelecem que a VALE realizará o pagamento exclusivo, excepcional, transitório e por mera liberalidade, a título de VANTAGEM PESSOAL – e não mais de Adicional de Insalubridade, por este ser indevido – pelo prazo improrrogável de 12 (doze) meses, iniciando no mês 08/2020 e findando no mês 07/2021, de valor equivalente ao mesmo percentual anteriormente percebido pelos empregados que recebiam sob a rubrica de Adicional de Insalubridade, ora extinto.

21.2 Como corolário do caráter de mera liberalidade que caracteriza o pagamento estabelecido no presente Acordo Coletivo, relativo à VANTAGEM PESSOAL de que trata esta cláusula, bem como àquele realizado entre a entrada em vigor da referida Portaria 1.359/2019 e a assinatura deste instrumento, as Partes estabelecem que os efeitos relativos ao pagamento da VANTAGEM PESSOAL ficam restritos exclusivamente ao prazo de 12 (doze) meses de que trata este instrumento, ficando desde já pactuado que a supressão definitiva deste pagamento nos termos da Portaria supra c/c o art. 190, da CLT, após o cumprimento do referido prazo, não ensejará qualquer tipo de direito, pagamento, indenização seja a que título e tempo for.

21.3. As PARTES declaram e reconhecem que os empregados admitidos ou transferidos, após o dia 31 de Julho de 2020, para funções que executem as suas atividades a céu aberto, expostos ao agente calor por fonte natural, não possuem direito à VANTAGEM

PESSOAL acima estabelecida, por não se enquadrarem nos critérios de elegibilidade previstos na presente cláusula.

Parágrafo primeiro: Os empregados que executem as suas atividades a céu aberto, expostos ao agente calor por fonte natural, que forem transferidos, até o dia 31 de Julho de 2020, terão direito, excepcionalmente, a VANTAGEM estabelecida nesta cláusula, a partir da efetivação da mudança, até o período de 12 meses fixado pelo item 21.1.

Parágrafo Segundo: As PARTES declaram e reconhecem que a “vantagem pessoal” prevista nesta Cláusula detém natureza personalíssima e exclusiva para os empregados elegíveis às condições previstas no presente instrumento coletivo de trabalho, razão pela qual a VANTAGEM PESSOAL não é devida a outros empregados que não tenham trabalhado na mesma situação, local e período, nem poderá ser invocado como elemento de isonomia ou equiparação salarial.

Parágrafo Terceiro: O direito personalíssimo referido no parágrafo anterior permanecerá mesmo que o empregado seja transferido, após 31 de julho de 2020 e dentro do período de 12 meses fixado pelo item 21.1, para área diversa, sem a exposição ao agente calor por fonte natural.

21.4. No caso de mudanças na legislação vigente, que impliquem na volta da obrigatoriedade do pagamento de adicional de insalubridade aos trabalhadores que executem atividades ocupacionais realizadas a céu aberto sem fonte artificial de calor, a EMPRESA e o SINDICATO renegociarão a presente Cláusula.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA- DISPOSIÇÕES FINAIS

22.1. As estipulações contidas neste acordo são resultado de uma ampla negociação fundada na autonomia coletiva (artigo 7º., XXVI, da Constituição Federal) e no princípio do conglobamento da norma coletiva, devendo ser interpretadas de forma conjunta com os demais benefícios transacionados entre as partes no acordo coletivo de trabalho supra referido.

22.1.1. Para os empregados que utilizam transporte fornecido pela empresa, também deve ser interpretado, considerando as demais contrapartidas abaixo elencadas, decorrentes da negociação coletiva entre as partes:

- a) Todos os veículos deverão ter padrão “intermunicipal”, possuir poltronas individualizadas e reclináveis e com cintos de segurança.
- b) Todos os veículos deverão ter dispositivos de ar refrigerado.
- c) Todos os veículos deverão se submeter a revisão com periodicidade máxima de 1 (um) ano.
- d) Todos os veículos deverão ter idade máxima de 8 (oito) anos.
- e) O transporte será gratuito para os empregados transportados.

- f) A Empresa não descontará o percentual de 6% (seis por cento) a título de vale-transporte, conforme autoriza a Lei nº 7.418/1985 e Decreto nº 95.247/1987.

22.2. Sindicato e 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).

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ACOMPANHAMENTO DO ACORDO

A fim de aferir, avaliar e analisar o cumprimento do presente Acordo Coletivo de Trabalho, a Vale e o SINDFER 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - VIGÊNCIA

O presente Acordo vigorará no período de 1º/08/2020 a 31/05/2022, sendo que as suas disposições se sobrepõem as cláusulas do acordo anterior naquilo que foram modificadas, excluídas e/ou que estejam em conflito com as disposições do presente Acordo Coletivo de Trabalho. A partir de 1º/06/2022, suas cláusulas e condições perderão eficácia, para todos os efeitos legais, sem prejuízo do acordo coletivo de nível nacional celebrado com os sindicatos representativos dos empregados da VALE.

Vitória (ES), 14 de agosto de 2020.

VALE S/A

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

Rafael Grassi Pinto Ferreira
CPF: 529.151.076-53

Pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS FERROVIARIAS DOS ESTADOS DO ESPIRITO SANTO E MINAS GERAIS

Wagner Vasconcelos Xavier
CPF: 094.690.887-78