

## **TERMO ADITIVO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ESPECÍFICO 2020/2022**

**VALE S.A.**, empresa com sede na cidade do Rio de Janeiro – RJ, na Praia de Botafogo, 186, salas 701 a 1901, Botafogo, CEP 22250-145, inscrita no CNPJ/MF sob o número 33.592.510/0001-54, neste ato representada pelos seus procuradores abaixo assinados, doravante designada apenas “**EMPRESA**”; e

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS FERROVIÁRIAS DOS ESTADOS DO ESPÍRITO SANTO E MINAS GERAIS – SINDFER**, CNPJ nº 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**”.

Resolvem celebrar o presente TERMO ADITIVO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ESPECÍFICO, assinado em 17/08/2020, conforme cláusulas a seguir.

### **CLÁUSULA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

1.1. O empregado sujeito a horário noturno, assim considerado o que for prestado entre 22h (vinte e duas horas) de um dia e 5h (cinco horas) do dia seguinte, perceberá, sobre o valor da hora normal (valor horário do seu salário-base), para cada hora de serviço prestado exclusivamente no horário citado, um adicional noturno nos percentuais abaixo definidos:

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

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

b) 45% (quarenta e cinco por cento) para o pagamento dos 7’30” (sete minutos e trinta segundos) de cada período de 60 (sessenta) minutos efetivamente trabalhados, decorrentes da 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.

1.1.2. Para empregados que trabalham em jornadas de trabalho diárias de 6 (seis) horas diárias, em regime de revezamento ininterrupto e também para os empregados que vierem a ser 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, prevista no §1º do artigo 73 da CLT.

1.2. 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.

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

1.3.1. 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.

1.4. Os maquinistas de viagem (Categoria C) que tenham sido admitidos até 31 de março de 2022 que trabalham sob escala, continuarão a receber o adicional de 65% (sessenta e cinco por cento) independente da jornada diária de trabalho.

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

1.6. 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.

## **CLÁUSULA SEGUNDA - REGISTRO DE FREQUÊNCIA**

2.1 A Vale poderá adotar Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, nos termos da Portaria 373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho e Emprego (atualmente denominado Ministério da Economia).

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

2.3 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.

2.4 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.

2.5 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.

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

2.7. 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.

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

2.9. 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.

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

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

2.9.3. 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.

2.10. 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.

## **CLÁUSULA TERCEIRA - HORAS EXTRAS**

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

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

3.2. Caso seja solicitado o comparecimento do empregado em horário não contíguo com seu horário normal de trabalho, estando ele em sua residência, fica garantido o pagamento de 3 (três) horas extraordinárias, caso a duração do trabalho seja inferior a esse número, respeitando-se os percentuais definidos nesta cláusula.

3.3. Para os efeitos da presente cláusula apenas serão consideradas as horas trabalhadas além da duração normal do trabalho a partir de 1º.11.2021.

## **CLÁUSULA QUARTA - REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO**

A partir 01 de fevereiro de 2022 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.

4.1.1. O acordo poderá ser feito para redução da jornada diária de 08 ou 11 horas para 6 horas diárias com a redução salarial de 25% (vinte e cinco por cento).

4.1.2. 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.

## **CLÁUSULA QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO**

5.1. 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.

## 5.2. 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.

## CLÁUSULA SEXTA - FÉRIAS

6.1. Com antecedência mínima de 30 (trinta) dias solicitado via Gestor e/ou 15 dias via 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 quatro 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 quatro centavos), o empréstimo será de 20% (vinte por cento) do salário-base.

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

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

6.4. 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.

6.5. 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).

6.6. 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.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - ATESTADO MÉDICO**

7.1. 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.

7.2. 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.

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

### **CLÁUSULA OITAVA - ALEITAMENTO MATERNO**

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

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

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

### **CLÁUSULA NONA - COMPENSAÇÃO DOS DIAS ÚTEIS/FERIADOS**

A EMPRESA poderá compensar os dias úteis imediatamente anteriores ou posteriores a feriados oficiais, mediante a prorrogação de jornada de trabalho em dias antecedentes ou subsequentes aos dias compensados, a fim de evitar o labor normal dos empregados nestes dias.

### **CLÁUSULA DÉCIMA - REPASSE AOS SINDICATOS**

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

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

10.3. 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.

10.4 A EMPRESA enviará listagem com nomes e valores individualizados daqueles empregados cujo desconto mencionado no item 10.2 não foi possível de se efetuar.

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

11.1. Condicionado à emissão de parecer de médico da EMPRESA, evidenciando potencial recebimento do benefício previdenciário “auxílio-doença”, a EMPRESA providenciará o 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.

11.2. 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.

11.3. 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.

11.3.1. 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.

11.3.2. 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 à 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.

11.3.3. 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.

11.3.4. No caso de procedência do recurso administrativo deferindo ou restabelecendo o benefício previdenciário com pagamentos retroativos, o EMPREGADO deverá pagar à 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.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISOS**

Fica facultado aos SINDICATOS a utilização de um Quadro de Aviso localizado nos restaurantes e vestiários em cada unidade da EMPRESA, para divulgação de comunicados de interesse geral dos empregados, em tamanho de papel ofício, vedados os de conteúdo político-partidário ou ofensivo.

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TURNO DE REVEZAMENTO / 6 HORAS**

13.1. A EMPRESA se compromete a manter a prática de pagar em dobro ou compensar com folga a jornada trabalhada em feriado para aqueles empregados sujeitos ao regime de turnos ininterruptos de revezamento em escala de 6 (seis) horas diárias de trabalho.

13.2. A carga horária a ser considerada para todos os efeitos legais será de 36 (trinta e seis) horas semanais, mesmo que a escala eventualmente adotada pela EMPRESA tenha duração semanal inferior.

13.3. Fica facultado à EMPRESA, neste caso, exigir do empregado o cumprimento das horas que completem o período de 36 (trinta e seis) horas, computando-se:

- a) O tempo despendido no deslocamento entre o local de registro de frequência e o posto de trabalho, vice-versa;
- b) O tempo despendido em treinamentos ou reuniões eventuais.
- c) Na hipótese de se utilizar a compensação prevista no item b desta cláusula, fica fixado a limitação de um máximo de duas horas por mês e mesmo assim estas horas serão pagas aos empregados como horas normais, isto é, sem acréscimo.

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

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



13.3.3. O empregado que, por estrita necessidade momentânea do serviço, não puder usufruir o seu descanso legal (art. 71, § 1º da CLT), sem ter o tempo do intervalo gozado ou compensado na duração normal da jornada, receberá o correspondente tempo do intervalo consumido em serviço, acrescido do adicional de horas extras.

13.3.4. As regras definidas nesta Cláusula têm aplicação genérica, não obrigam as partes à adoção do sistema de turnos ininterruptos de revezamento de 06 (seis) horas, mas deverão ser obrigatoriamente respeitadas pela VALE nas unidades ou setores enquanto esta alternativa for efetivamente adotada e até que haja previsão em acordo coletivo regional específico.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO**

14.1. 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.

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

14.2. 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.

14.3. 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.

14.4. A EMPRESA remeterá aos SINDICATOS cópias das CATs (Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT) por ela emitidas, no prazo de 5 (cinco) dias úteis contados da emissão. No caso de acidente grave ou fatal, a remessa da respectiva CAT dar-se-á em 2 (dois) dias úteis após o acidente, entendido o sábado como dia útil.

14.5. 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.

14.6. 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.

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

14.8. 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.

14.8.1. 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.

14.9. A EMPRESA, dispondo das informações e sempre que solicitado pelas empresas prestadoras de serviços, fornecerá os dados para elaboração do Perfil Profissiográfico Previdenciário, e, na hipótese da empresa não estar mais operando, as referidas informações serão disponibilizadas diretamente para os trabalhadores.

14.10. 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.

14.11. 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.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - LICENÇA A MÃE DE FILHO ADOTIVO**

15.1. 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.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TRANSFERÊNCIA PROVISÓRIA DA GESTANTE**

Com base no artigo 392, § 4º, da CLT, à empregada gestante é assegurado o direito de transferência provisória de setor ou função, quando as condições de saúde exigirem, desde que haja prévia comprovação desta necessidade através de laudo médico encaminhado previamente à EMPRESA.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - EMPREGADOS AFASTADOS**

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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - REUNIÕES DE ACOMPANHAMENTO E CONDIÇÕES DE TRABALHO**

18.1. 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.

18.2. 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.

18.3. 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.

18.4. 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SINDICAIS**

19.1. 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.

19.2. 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.

19.3. 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.

19.4. A EMPRESA reafirma seu compromisso de manter absoluta isenção no que é pertinente ao direito de associação do empregado ao SINDICATO de seu interesse.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - INOVAÇÃO**

20.1. 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 Gestão Global de Propriedade Intelectual da Vale

20.2. Ajustam as partes que os valores das premiações nos Encontros Anuais de Melhoria Contínua 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).

20.3. 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.

20.4. 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.

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

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

20.7 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.

20.8. 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 20.4. do presente Acordo, ainda que os projetos/inventos em discussão não tenham sido objeto dos programas de premiação previstos nas Cláusulas nº 20.2 e 20.5.

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

21.1. 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.

21.1.1. 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ANÁLISE DEMISSIONAL**

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INSALUBRIDADE / PERICULOSIDADE**

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

23.2. 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.

23.3. Com o objetivo de facilitar o acesso dos trabalhadores aos equipamentos de proteção individual (EPI), a EMPRESA poderá implantar máquinas automáticas de fornecimento de EPI's (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.

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

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

23.6. 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.

23.7. 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, dá-se por tempo extremamente reduzido.

23.8. 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.

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

23.9. 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.

23.9.1. 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.

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

23.11. 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.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TELETRABALHO

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

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

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

24.3. 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.

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

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

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

24.3.4. A concessão do Vale Refeição para empregados em teletrabalho será definida por regulamento interno;

24.3.5. 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;

24.3.6. 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.

24.3.7. 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.

24.4. 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.

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

24.5. 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.

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

24.7. 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DEMAIS CLÁUSULAS DO ACORDO ADITIVADO**

Permanecem inalteradas, e ficam por este Termo ratificadas, todas as demais cláusulas e condições do Acordo Coletivo de Trabalho Específico firmado em 17/08/2020, naquilo em que não conflitarem com as disposições deste Aditivo.

O presente Aditivo e o Acordo Coletivo de Trabalho ora aditivado compõem um instrumento único de concessões recíprocas, justas e equilibradas devendo ser interpretados em seu conjunto.

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, na presença das testemunhas abaixo.



Vitória ES, 19 de novembro de 2021.

**VALE S.A**

\_\_\_\_\_  
João Batista Franceschini R. de Faria  
CPF 013.485.986-38

\_\_\_\_\_  
Jose Bispo Dos Santos Filho  
CPF 007.641.255-59

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS FERROVIARIAS DOS ESTADOS DO ESPÍRITO  
SANTO E MINAS GERAIS**

\_\_\_\_\_  
Wagner Vasconcelos Xavier  
CPF: 094.690.887-78