

Acordo Coletivo de Trabalho 2020/2021

Pelo presente instrumento particular, de um lado:

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, outro lado o:

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS FERROVIÁRIAS DOS ESTADOS DO ESPÍRITO SANTO E MINAS GERAIS, inscrito no CNPJ (MF) sob o 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.

No dia 22 de novembro de 2020, entre a EMPRESA e o SINDICATO restou justo e acertado o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, que abrange os trabalhadores, empregados da VALE S.A., representados por este SINDICATO referente a data base de 1º de novembro de 2020, estabelecendo em seu conteúdo cláusulas que foram devidamente aprovadas em Assembleia Geral dos empregados da EMPRESA, realizada especialmente para esta finalidade, ficando estabelecidas as seguintes condições:

1. REAJUSTE

A EMPRESA reajustará, a partir do mês de assinatura deste acordo, em 4,5% (quatro, virgula cinco por cento) os salários-base de seus empregados vigentes em 31 de outubro de 2020.

2. CARTÃO ALIMENTAÇÃO – CONVÊNIO

2.1. A partir do mês de assinatura do presente acordo e até outubro/2021, a EMPRESA fornecerá créditos mensais em cartão eletrônico, a título de Cartão Alimentação, no valor mensal de R\$ 790,00 (setecentos e noventa reais).

2.2. Excepcionalmente, no prazo de 10 (dez) dias úteis contados a partir da assinatura deste acordo, será feito um crédito extra no Cartão Alimentação no valor de R\$ 790,00 (setecentos e noventa reais) a todos os empregados ativos em 20 de novembro de 2020;

2.2.1. Não farão jus ao crédito extra, os empregados que vierem a ser contratados a partir de 21 novembro de 2020;

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

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

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

3. PISO SALARIAL E FAIXAS SALARIAIS

3.1. Fica estabelecido o Piso Salarial de R\$ 1.668,85 (um mil, seicentos e sessenta e oito reais e oitenta e cinco centavos).

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

3.3. Além do reajuste linear previsto na Cláusula Primeira do presente Acordo Coletivo, a EMPRESA analisará possíveis reajustes salariais individualmente, para adequar ou permitir a evolução do empregado na faixa salarial do cargo.

3.3.1. O ponto mínimo e o ponto máximo de uma faixa salarial não poderá diferenciar mais do que 20% (vinte por cento) em relação ao ponto médio da faixa.

3.3.2. A EMPRESA se obriga a corrigir os salários dos empregados que estejam abaixo da faixa salarial do cargo (excluído os supervisores, gerentes, gerentes executivos, especialistas técnicos e diretores), a partir do mês no qual o acordo coletivo foi assinado pelas PARTES.

3.3.3. A EMPRESA não poderá reduzir o salário dos empregados que estejam acima da faixa salarial do cargo, contudo, em razão da condição pessoal de tais empregados, eles não poderão servir de paradigma para pedidos de equiparação salarial formulados por outros empregados.

3.3.4. Eventuais pedidos de equiparação salarial deverão observar os limites ditados pelo artigo 461 da CLT e os estabelecidos nesta negociação coletiva.

4. DATA DE PAGAMENTO

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

a) No dia 15 (quinze) de cada mês, será efetuado o adiantamento quinzenal, observado todos os demais critérios regulamentares para o processamento do mesmo.

b) Até o primeiro dia útil do mês subsequente ao vencido, será efetuado o pagamento complementar do mês.

5. ADICIONAL NOTURNO

5.1. 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:

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

- a) 20% (vinte por cento) pelo trabalho noturno a que se refere o artigo 73 da CLT;
- b) 45% (quarenta e cinco por cento) para o pagamento dos 7'30" (sete minutos e trinta segundos) de cada período de 60 (sessenta) minutos efetivamente trabalhados, decorrentes da 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.

5.1.2. Para empregados que trabalham em jornadas de trabalho diárias de 6 (seis) horas diárias, em regime de revezamento ininterrupto, o adicional será de 45% (quarenta e cinco por cento) composto por:

- a) 20% (vinte por cento) pelo trabalho noturno a que se refere o artigo 73 da CLT;
- b) 25% (vinte e cinco por cento) para o pagamento dos 7'30" (sete minutos e trinta segundos) de cada período de 60 (sessenta) minutos efetivamente trabalhados decorrentes da redução da hora noturna, prevista no §1º do artigo 73 da CLT.
- c) Os empregados com contrato vigente em 1º de novembro de 2018 que laboram em turnos ininterruptos de 8 (oito) ou mais horas diárias de jornada e que forem transferidos pela primeira vez e definitivamente para o turno de 6 (seis) horas ao longo da vigência do presente acordo coletivo, passarão a receber o adicional previsto no item 6.1.2. e, em contrapartida, receberão reajuste de 3,5% (três vírgula cinco por cento) salvo se a mudança de turno implicar em reajuste salarial superior ao referido percentual.

5.2. 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.

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

5.3.1. 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.

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

5.5. 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.

5.6. 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.

6. REGISTRO DE FREQUÊNCIA

6.1 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).

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

6.3 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.

6.4 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.

6.5 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.

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

6.7. 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.

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

6.9. 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.

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

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

6.9.3. 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.

6.10. 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.

7. HORAS EXTRAS

7.1. 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.

7.2. 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.

7.3. Para os efeitos da presente cláusula apenas serão consideradas as horas trabalhadas além da duração normal do trabalho a partir de 1º.11.2020.

8. ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

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

8.2. No mês de novembro de 2020, a EMPRESA pagará a diferença entre o já adiantado e 50% (cinquenta por cento) do salário desse mês. Em dezembro de 2020, será paga a parcela final do décimo terceiro salário.

9. GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO

9.1. 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.

9.2. 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.

10. PLANO DE SAÚDE

10.1. Regime de Credenciamento

10.1.1 Despesas de Grande Risco

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

10.1.2. Despesas de Pequeno Risco

No regime de credenciamento, para as despesas de pequeno risco, o percentual de participação da EMPRESA será de 55% (cinquenta e cinco por cento).

10.1.2.1 Para os empregados que recebem salário base igual ou menor a R\$ 3.696,66 (três mil, seiscentos e noventa e seis reais e sessenta e seis centavos), o percentual de participação da EMPRESA, no regime de credenciamento, será de 80% (oitenta por cento).

10.1.3. Tratamento Fisioterápico

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

10.1.3.1. A EMPRESA providenciará atendimento domiciliar na necessidade de tratamento fisioterápico aos beneficiários do Plano de Saúde que comprovarem incapacidade de locomoção, mediante laudo a ser aprovado por perito médico contratado pela EMPRESA.

10.1.4. Atendimento Odontológico

Para as despesas com tratamento odontológico no regime de credenciamento o percentual de participação da EMPRESA será de 55% (cinquenta e cinco por cento).

10.1.4.1. Para os empregados que recebem salário base igual ou menor a R\$3.696,66 (três mil, seiscentos e noventa e seis reais e sessenta e seis centavos), o percentual de participação da EMPRESA no regime de credenciamento será de 80% (oitenta por cento).

10.1.4.2. Os tratamentos odontológicos estarão disponíveis nas seguintes especialidades, para os procedimentos cobertos pelo plano:

- a) clínica geral odontológica;
- b) odontopediatria;
- c) endodontia;
- d) periodontia;
- e) radiologia oral;
- f) cirurgia oral;
- g) Próteses não relacionadas a implantes.
- h) Estomatologia.

10.1.5. Transplante de Órgãos

A EMPRESA, no regime de credenciamento, custeará em 99% (noventa e nove por cento) as despesas hospitalares incorridas pelo doador externo (não empregado ou não dependente do mesmo), por ocasião da doação de órgão a empregado ou a seu dependente.

O custeio previsto nesta cláusula abrange, exclusivamente, os serviços de:

- a) Exames preliminares;
- b) Diárias e taxas hospitalares, materiais e medicamentos em regime de internação;
- c) Honorários de cirurgião, anestesista, auxiliares e instrumentador (a).

A participação financeira da EMPRESA cessará quando da alta hospitalar do doador externo.

10.1.6. Tratamentos / Diagnósticos Especializados

10.1.6.1. As despesas relativas a procedimentos de litotripsia extracorpórea e ultrassônica (tratamento de cálculo renal), tomografia computadorizada, hemodinâmica, ressonância magnética, quando realizadas em regime de credenciamento, terão a participação da EMPRESA estabelecida em 85% (oitenta e cinco por cento), exceto quando realizadas em regime de internação hospitalar, situação em que a participação da EMPRESA nas despesas será de 99% (noventa e nove por cento).

10.1.6.2. Nas despesas relativas a procedimentos de quimioterapia e radioterapia, no tratamento de câncer, e hemodiálise, todas no regime de credenciamento, a participação da EMPRESA será de 99% (noventa e nove por cento).

10.1.7. Tratamento Fonoaudiológico

10.1.7.1. A EMPRESA renovará o tratamento fonoaudiológico, no regime de credenciamento, observados os seguintes percentuais em relação à participação da EMPRESA nas despesas efetuadas:

- a) regime ambulatorial: 65% (sessenta e cinco por cento), excetuando-se os empregados que recebem salário base igual ou menor R\$ 3.696,66 (três mil, seiscentos e noventa e seis reais e sessenta e seis centavos), aonde o percentual de participação da EMPRESA no regime de credenciamento, será de 85% (oitenta e cinco por cento)
- b) regime de internação: 99% (noventa e nove por cento).

10.1.8. Despesas com tratamento psiquiátrico

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

10.1.9. Despesas com tratamento psicológico / psiquiátrico

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

- a) R\$ 1.731,13 (um mil, setecentos e trinta e um reais e treze centavos) no tratamento clínico, por beneficiário;
- b) R\$ 3.462,27 (três mil, quatrocentos e sessenta e dois reais e vinte e sete centavos) no tratamento em regime de internação, por beneficiário.

10.1.10. Despesas em localidades sem profissionais e/ou estabelecimentos credenciados

Nas localidades onde não existirem profissionais ou estabelecimentos credenciados nas especialidades das quais o empregado necessitar, será reembolsado o valor que for maior entre:

- a) O percentual previsto para o regime de livre escolha no ACT ou;
- b) O percentual previsto para o regime de credenciamento calculado sobre os valores praticados na tabela do credenciamento, ou seja, o valor que a EMPRESA pagaria caso existisse o credenciamento.

10.2. Regime de livre escolha

10.2.1. Despesas com tratamento psicológico e psicoterápico

A EMPRESA reembolsará 40% (quarenta por cento) das despesas com esse tipo de tratamento observados os limites máximos semestrais de:

- a) R\$ 1.731,13 (um mil, setecentos e trinta e um reais e treze centavos) no tratamento clínico, por beneficiário;
- b) R\$ 3.462,27 (três mil, quatrocentos e sessenta e dois reais e vinte e sete centavos) no tratamento em regime de internação, por beneficiário.

10.2.2. Reembolso de despesas médicas

O reembolso é previsto para os procedimentos cobertos pelo plano e está sujeito à regulação médica e liberação prévia dos mesmos:

- a) Na hipótese de grande risco, o percentual de reembolso será mantido em 70% (setenta por cento), limitado a 3 (três) vezes a tabela de reembolso vigente na operadora;
- b) Na hipótese de pequeno risco (consultas, exames e honorários) o percentual de reembolso será mantido em 40% (quarenta por cento), limitado o reembolso a 3 (três) vezes a tabela vigente na operadora;
- c) Na hipótese de tratamento odontológico o reembolso será mantido em 50% (cinquenta por cento), da tabela odontológica vigente.

10.2.3. Tratamento Fonoaudiológico

A EMPRESA reembolsará 40% (quarenta por cento) das despesas com tratamento fonoaudiológico, observado o limite máximo semestral de R\$ 969,82 (novecentos e sessenta e nove reais e oitenta e dois centavos), por beneficiário do Plano de Saúde.

10.2.4. Dependente Pessoa com Deficiência (PCD)

A EMPRESA adotará o reembolso no percentual de 90% (noventa por cento) das despesas com tratamento de dependente portador de necessidades especiais relacionadas no PGS 003058.

10.2.4.1. As necessidades especiais de que trata esta cláusula e definidas no PGS acima citado deverão ser comprovadas por meio de laudos emitidos por instituições médicas.

10.2.4.2 O reembolso é limitado ao valor equivalente a R\$ 2.391,71 (dois mil, trezentos e noventa e um reais e setenta e um centavos) por mês, por dependente.

10.2.5. Terapia Ocupacional

Serão reembolsadas as despesas com tratamentos de terapia ocupacional nos casos de recuperação após acidente e para dependentes portadores de necessidades especiais, desde que tais tratamentos sejam justificados por profissional credenciado pelo Plano de Saúde e aprovados pela EMPRESA.

10.2.6. Mamografia Digital

Será reembolsada a despesa com mamografia digital, desde que tal exame seja justificado por profissional credenciado pelo Plano de Saúde e aprovado pela EMPRESA.

10.3. Tratamento de Saúde/Cônjuge

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

10.4. Plano de Saúde / Desconto do Débito

A EMPRESA, durante a vigência do presente acordo, observará como limite mensal para o desconto de débitos decorrentes da utilização do Plano de Saúde, o equivalente a 10% (dez por cento) do salário-base do empregado.

10.5. Plano de Saúde – Anistia dos Débitos Pós Óbito

A EMPRESA se compromete a anistiar os débitos do Plano de Saúde pendentes do empregado que vier a falecer.

10.6. Operação de Correção de Miopia / Astigmatismo

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

10.7. Manutenção do Plano de Saúde – Acidente do Trabalho

Na eventualidade de acidente do trabalho fatal, a EMPRESA garantirá o benefício do Plano de Saúde aos dependentes do empregado falecido.

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

10.8. Aposentados por Invalidez

Durante a vigência deste acordo coletivo, a EMPRESA garantirá o benefício do Plano de Saúde àqueles empregados que no curso do contrato de trabalho obtiveram, ou venham a obter aposentadoria por invalidez, concedida pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.

a) Serão observados as mesmas condições e limites do benefício aplicáveis aos empregados ativos;

b) Para os aposentados participantes da VALIA, durante a vigência do presente acordo, a EMPRESA observará como limite mensal de desconto dos débitos decorrentes da utilização do Plano de Saúde o equivalente a 20% (vinte por cento) do benefício pago pela VALIA.

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

10.10. Polissonografia (Estudo do sono)

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

11. BENEFÍCIOS COMPLEMENTARES DIVERSOS

11.1. Despesas com aquisição de lentes corretivas

A EMPRESA reembolsará 50% (cinquenta por cento) das despesas com aquisição de lentes corretivas, observado o limite máximo de reembolso de R\$ 369,83 (trezentos e sessenta e nove reais e oitenta e três centavos) por ano por beneficiário do Plano de Saúde.

11.2. Despesas com armação de óculos

A EMPRESA reembolsará 50% (cinquenta por cento) das despesas com aquisição de armação de óculos, observado o limite máximo de reembolso de R\$ 369,83 (trezentos e sessenta e nove reais e oitenta e três centavos) por ano por beneficiário do Plano de Saúde.

11.3. Despesas com material descartável para usuários de tratamento de diabetes

A EMPRESA reembolsará, para os portadores de diabetes, 50% (cinquenta por cento) das despesas com aquisição de material descartável utilizado no aparelho medidor de glicemia (seringa, agulha, kit para medição, etc.), observado o limite máximo de reembolso de R\$ 218,34 (duzentos e dezoito reais e trinta e quatro centavos) por mês por beneficiário do Plano de Saúde.

11.4. Despesas com vacinas

A EMPRESA reembolsará 40% (quarenta por cento) das despesas com vacinas utilizadas para prevenção de doenças infecto-contagiosas, devidamente registradas no Ministério da Saúde, limitado o reembolso ao valor específico de R\$ 316,72 (trezentos e dezesseis reais e setenta e dois centavos), por vacina, por beneficiário do Plano de Saúde.

11.5. Medicamentos

A EMPRESA cobrirá despesas com os medicamentos abrangidos pelo PGS 003058 e também seus respectivos genéricos, conforme os percentuais de participação previstos no referido PGS.

11.5.1. Para os empregados que recebem salário base igual ou menor a R\$ 3.696,66 (três mil, seiscentos e noventa e seis reais e sessenta e seis centavos), o percentual de participação da EMPRESA será de 70% (setenta por cento).

11.6. Medicamentos Especiais

A EMPRESA tentará adquirir, diretamente de laboratórios, medicamentos não comercializados em farmácias, inclusive aqueles utilizados no tratamento da AIDS. A participação da EMPRESA nessa despesa será de 60% (sessenta por cento).

11.7. AIDS

11.7.1. A EMPRESA assumirá integralmente os custos do exame de detecção do vírus da AIDS, quando solicitado pelo empregado ao médico da EMPRESA e realizado na rede de laboratórios indicados pela EMPRESA.

11.7.2. A EMPRESA manterá a realização de campanhas preventivas contra a AIDS.

11.8. Medicamentos para Acidentados do Trabalho e Portadores de Doenças Profissionais

A EMPRESA dará continuidade às práticas de fornecimento de medicamentos para acidentados do trabalho e portadores de doenças profissionais, a critério de seu corpo médico.

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

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

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

13. SEGURO DE VIDA

O valor das contribuições relativas ao prêmio de seguro de vida será pago integralmente pela EMPRESA e não constituirá verba salarial, nos termos do § 9º, inciso XXV, do art. 214 do Decreto 3.048/99.

14. FÉRIAS

14.1. No prazo de 35 (trinta e cinco) dias antes do início das férias, fica facultado aos empregados a solicitação do empréstimo de férias, nos moldes abaixo:

- a) Para os empregados que recebem salário-base mensal de até R\$ 6.003,90 (seis mil e três reais e noventa centavos), o empréstimo será de 40% (quarenta por cento) do salário-base;
- b) Para os empregados que recebem salário-base mensal superior R\$6.003,90 (seis mil e três reais e noventa centavos), o empréstimo será de 20% (vinte por cento) do salário-base.

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

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

14.4. 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.

14.5. 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 35 (trinta e cinco) dias 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).

14.6. 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.

15. ATESTADO MÉDICO

15.1. 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.

15.2. 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.

15.3. 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.

16. AUXÍLIO FUNERAL

Fica mantido o pagamento do auxílio-funeral em caso de falecimento do empregado ou do seu dependente inscrito na EMPRESA para efeitos de Plano de Saúde, nos termos do PGS 003058 considerando um valor único do benefício de R\$ 4.209,79 (quatro mil, duzentos e nove reais e setenta e nove centavos), por empregado / dependente.

17. 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.

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

18. COMPENSAÇÃO DOS DIAS ÚTEIS/FERIADOS

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

19. REPASSE AOS SINDICATOS

19.1. 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.

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

19.3. 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.

19.4 A EMPRESA enviará listagem com nomes e valores individualizados daqueles empregados cujo desconto mencionado no item 19.2 não foi possível de se efetuar.

20. ADIANTAMENTO DE AUXÍLIO-DOENÇA

20.1. 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.

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

21. 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.

22. TURNO DE REVEZAMENTO / 6 HORAS

22.1. 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.

22.2. 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.

22.3. 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.

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

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

22.3.3. 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.

22.3.4. 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.

23. SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO

23.1. A EMPRESA dará cumprimento às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, visando reduzir os efeitos dos eventuais agentes insalubres ou perigosos, especialmente através de:

- . adoção de medidas de proteção coletiva, sempre que tecnicamente viáveis;
- . rigorosa fiscalização quanto ao adequado uso de equipamentos de proteção individual / EPI;
- . realização de campanhas conscientizadoras e esclarecedoras sobre saúde, segurança e higiene do trabalho;
- . inclusão, quando da realização dos exames periódicos, de exames complementares específicos para a prevenção/detecção precoce:
 - a) do câncer de mama para empregados com idade superior a 35 (trinta e cinco) anos;
 - b) do câncer de próstata para homens com idade superior a 45 (quarenta e cinco) anos;
 - c) de doenças obstrutivas coronarianas para empregados com idade superior a 40 (quarenta) anos.

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

23.2. 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.

23.3. 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.

23.4. 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.

23.5. 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.

23.6. 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.

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

23.8. 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.

23.8.1. 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.

23.9. 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.

23.10. 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.

23.11 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.

24. REUNIÕES – CONDIÇÕES DE TRABALHO

Os SINDICATOS poderão solicitar à EMPRESA, sempre que julgar necessário, reuniões para discutir as condições de trabalho (agentes insalubres e perigosos) nas diversas localidades da EMPRESA.

25. LICENÇA A MÃE DE FILHO ADOTIVO

25.1. 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.

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

26. 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.

27. REUNIÕES DE ACOMPANHAMENTO / TERCEIRIZAÇÃO

27.1. 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, bem como, outros assuntos relevantes relativos ao acordo coletivo de trabalho.

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

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

28. 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.

29. ACOMPANHAMENTO DO ACORDO

A fim de aferir, avaliar e analisar o cumprimento do presente Acordo Coletivo de Trabalho, a EMPRESA e os SINDICATOS estabelecem um programa de reuniões trimestrais entre seus respectivos representantes, por convocação de qualquer das partes. Essa convocação deverá ser feita com o mínimo de 15 (quinze) dias de antecedência, contendo a pauta dos itens que comporão a agenda da reunião.

30. SINDICAIS

30.1. 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.

30.2. 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.

30.3. 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.

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

31. RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

31.1. As partes convencionam que, antes de procurar órgãos externos para resolução de conflitos, esgotarão todas as possibilidades de resolverem as pendências trabalhistas através da negociação.

31.2. Visando prestigiar a solução direta e extrajudicial dos conflitos, fica estabelecido que antes de ajuizar processos judiciais, os eventuais pleitos decorrentes da relação de emprego deverão ser apresentados pelos empregados ativos ao SINDICATO.

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

31.4. As partes terão 30 (trinta) dias corridos, contados a partir da apresentação do pleito, para buscar uma composição amigável, prorrogáveis por mais 30 (trinta) dias pela Empresa, de acordo com a complexidade das situações apresentadas

31.5. Transcorrido o prazo previsto no item 31.4 supra sem acordo entre as partes envolvidas o Empregado ou o SINDICATO, caso entendam ser pertinente, poderão ajuizar reclamação trabalhista, como parte ou substituto processual, na Justiça do Trabalho.

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

31.6.1. Findadas todas as discussões, com acordo entre as partes, o Empregado ativo com a anuência do SINDICATO poderá firmar com a EMPRESA o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas especificadas no termo, conforme previsto no art. 507-B da CLT.

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

31.8. 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.

32. IMPLANTAÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS.

32.1. 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.

32.1.1. 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.

33. ACORDO PARA QUITAÇÃO TOTAL DO CONTRATO DE TRABALHO.

35.1. A partir de 01/11/2020, os empregados desligados, desde que assistidos pelo SINDICATO, poderão optar por negociar a quitação total do extinto contrato de trabalho e receberem em contrapartida uma indenização compensatória de no mínimo 1 (um) e até 2 (dois) salários-base.

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

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

33.3.1. Somente será dispensada a participação sindical nas negociações realizadas entre a EMPRESA e os empregados enquadrados como hipersuficientes ou exercentes de cargos de confiança, nos termos dos itens 38.1 e 38.2 deste acordo.

34. ANALISE DEMISSIONAL

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

35. INSALUBRIDADE / PERICULOSIDADE

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

35.2. 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.

35.3. 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.

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

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

35.6. 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.

35.7. 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.

35.8. 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.

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

35.9. 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.

35.9.1. 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.

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

35.11. 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.

36. DOCUMENTOS E COMUNICAÇÕES ELETRÔNICAS.

36.1. Para facilitar a comunicação entre as partes e diminuir a burocracia interna, poderão ser adotados meios eletrônicos para documentos e comunicações de eventos, tais como:

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

36.2. Excepcionalmente, quando solicitado pela empresa, no prazo de 2 dias úteis, o empregado deverá apresentar o documento original para conferência, sob pena de ser este desconsiderado para todos os fins.

37. ABRANGÊNCIA

37.1. O presente acordo abrange todos os empregados da EMPRESA representados pelo SINDICATO acordante e que estejam com contrato de trabalho vigente na data de assinatura do acordo, não abrangendo prestadores de serviços, estagiários e jovens aprendizes.

37.2. Aos empregados responsáveis pela gestão da EMPRESA, ocupantes dos cargos de direção, gerencia ou liderança de projetos, tais como Diretores, Gerentes Executivos, Gerentes, Líderes de Projetos, Especialistas Técnicos, Coordenadores e Supervisores, não se aplica a cláusula primeira deste instrumento.

37.3. Aos empregados aposentados por invalidez é assegurada, unicamente, a aplicação da Cláusula 10 – Plano de Saúde, do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

38. EMPREGADOS HIPERSUFICIENTES.

38.1. As partes resolvem limitar o conceito de empregado hipersuficiente, previsto no artigo 444 da CLT, e estabelecem que o enquadramento em tal conceito só ocorrerá para aqueles empregados portadores de diploma de nível superior que percebam salário-base

mensal igual ou superior a **três vezes** o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social.

38.2. Os hipersuficientes e os empregados que exerçam cargos de Diretores, Gerentes Executivos, Gerentes, Líderes de Projetos, Especialistas Técnicos, Coordenadores e Supervisores são considerados empregados com funções de confiança.

39. REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS.

39.1. Nos termos do artigo 11 da Constituição Federal e artigo 611-A, inciso VII da CLT, as partes acordam que a representação dos trabalhadores, prevista no artigo 510-A, da CLT, será exercida por dois (dois) representantes - um titular e um suplente - livremente eleitos pelos empregados para representação da Vale em todo país e no Conselho de Administração da EMPRESA.

39.2. Fica mantida a composição atual de 2 (dois) representantes, sendo um titular e um suplente, eleitos dentre os empregados ativos com pelo menos 60 (sessenta) meses de serviços, contínuos ou descontínuos, prestados à EMPRESA.

39.3. Os mandatos dos representantes serão de 2 (dois) anos, sendo que, os atuais representantes permanecerão no cargo até abril de 2021.

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

40. TELETRABALHO.

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

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

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

40.3. 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.

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

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

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

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

40.3.5. 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;

40.3.6. 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.

40.3.7. 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.

40.4. 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.

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

40.5. 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.

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

40.7. 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.

41. VIGÊNCIA NORMATIVA

41.1. O presente Acordo terá vigência a partir de 1º. de novembro de 2020 a 31 de outubro de 2021.

41.2. As cláusulas do presente Acordo Coletivo terão vigência restrita até o termo fixado no **item 41.1**, quando perderão eficácia.

42. DOS INSTRUMENTOS ANTERIORES

O presente Acordo Coletivo de Trabalho é fruto do amplo debate entre as partes e substitui integralmente o Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2020 e anteriores, inclusive em relação às disposições não mencionadas ou renovadas expressamente.

43. DISPOSIÇÕES FINAIS

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

43.2. 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.

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

43.3.1. 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.

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

Vitória, 22 de novembro 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**