

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2024**

**VALE S.A.**, CNPJ n. 33.592.510/0001-54, empresa com sede na cidade do Rio de Janeiro – RJ, na Praia de Botafogo, 186, Botafogo, CEP 22250-145, inscrita no CNPJ/MF sob o número 33.592.510/0001-54, por seus representantes legais ao final assinados, doravante denominada simplesmente “**EMPRESA**”; e

De outro lado, **SINDIMINA RJ, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PROSPECÇÃO, PESQUISA, EXTRAÇÃO, BENEFICIAMENTO, OPERAÇÕES PORTUÁRIAS DE MOVIMENTAÇÃO, ESTOCAGEM E EMBARQUE DE MINÉRIOS NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO**, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 32.319.881/0001-02, com sede na cidade do Rio de Janeiro - RJ, na praça XV de Novembro, 38 – A – 5º andar, CEP 20.010-010, Centro, neste ato representado pelo seu Diretor Presidente e doravante designado apenas “**SINDICATO**”.

No dia 23 de novembro de 2023, 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 2023, 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 1.2**

A EMPRESA reajustará, a partir do mês de assinatura deste acordo, em 4,3% (quatro vírgula três por cento) os salários-base de seus empregados vigentes em 31 de outubro de 2023.

### **2. CARTÃO ALIMENTAÇÃO – CONVÊNIO 2.18**

2.1. A partir do mês de assinatura do presente acordo e até outubro/2024, a EMPRESA fornecerá créditos mensais em cartão eletrônico, a título de Cartão Alimentação, no valor mensal de R\$ 955,00 (novecentos e cinquenta e cinco 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\$ 955,00 (novecentos e cinquenta e cinco reais) a todos os empregados ativos em 24 de novembro de 2023;

2.3. Não farão jus ao crédito extra previsto no item 2.2 os empregados que vierem a ser contratados a partir de 25 novembro de 2023, bem como aqueles que tenham sido pré-avisados da rescisão contratual até a data de assinatura deste instrumento, cujo período de aviso prévio tenha sido indenizado.

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

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

2.6. 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 1.1**

3.1. Fica estabelecido o Piso Salarial de R\$ 2.016,00 (dois mil e dezesseis reais).

3.2. 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.

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

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

3.2.3. A EMPRESA não poderá reduzir o salário dos empregados que estejam acima do ponto máximo 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.

3.2.4. 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 1.3**

4.1. 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 seu processamento.

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

### **5. ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO 2.1**

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

5.2. No mês de novembro de 2023, a EMPRESA pagará a diferença entre o já adiantado e 50% (cinquenta por cento) do salário desse mês. Em dezembro de 2023, será paga a parcela final do décimo terceiro salário.

## **6. PLANO DE SAÚDE 2.21**

### **6.1. Regime de Credenciamento**

#### **6.1.1 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.

#### **6.1.2. 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).

6.1.2.1 Para os empregados que recebem salário base igual ou menor a R\$4.465,90 (quatro mil quatrocentos e sessenta e cinco reais e noventa centavos), o percentual de participação da EMPRESA, no regime de credenciamento, será de 80% (oitenta por cento).

#### **6.1.3. 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.

6.1.3.1. 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.

#### **6.1.4. 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).

6.1.4.1. Para os empregados que recebem salário base igual ou menor a R\$4.465,90 (quatro mil quatrocentos e sessenta e cinco reais e noventa centavos), o percentual de participação da EMPRESA no regime de credenciamento será de 80% (oitenta por cento).

6.1.4.2. 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.

#### 6.1.5. 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.

#### 6.1.6. Tratamentos / Diagnósticos Especializados:

6.1.6.1. 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).

6.1.6.2. 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).

#### 6.1.7. Tratamento Fonoaudiológico:

6.1.7.1. 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\$4.465,90 (quatro mil quatrocentos e sessenta e cinco reais e noventa centavos), onde 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).

6.1.8. Despesas com tratamento psiquiátrico:

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

6.1.9. Despesas com tratamento psicológico / psiquiátrico:

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

- a) R\$2.091,36 (dois mil e noventa e um reais e trinta e seis centavos) no tratamento clínico, por beneficiário;
- b) R\$4.182,73 (quatro mil cento e oitenta e dois reais e setenta e três centavos) no tratamento em regime de internação, por beneficiário.

6.1.10. 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.

6.1.11. Dependente Pessoa com Deficiência (PCD):

No regime de credenciamento, para as despesas com tratamento de dependente portador de necessidades especiais relacionadas no PGS 003058,

o percentual de participação da EMPRESA será de 90% (noventa por cento) até atingir o valor equivalente a R\$2.889,40 (dois mil oitocentos e oitenta e nove reais e quarenta centavos) por mês, por dependente. Acima desse limite mensal, o percentual de participação da empresa será de 55% ou 80%, em conformidade com o disposto nos itens 6.1.2 e 6.1.2.1.

6.1.11.1. 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.

## **6.2. Regime de livre escolha**

### **6.2.1. 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\$2.091,36 (dois mil e noventa e um reais e trinta e seis centavos) no tratamento clínico, por beneficiário;
- b) R\$4.182,73 (quatro mil cento e oitenta e dois reais e setenta e três centavos) no tratamento em regime de internação, por beneficiário.

### **6.2.2. Reembolso de despesas médicas:**

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

- 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.

### **6.2.3. Tratamento Fonoaudiológico:**

A EMPRESA reembolsará 40% (quarenta por cento) das despesas com tratamento fonoaudiológico, observado o limite máximo semestral de R\$1.171,62 (um mil cento e setenta e um reais e sessenta e dois centavos), por beneficiário do Plano de Saúde.

#### 6.2.4. 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.

6.2.4.1. 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.

6.2.4.2 O reembolso é limitado ao valor equivalente a R\$2.889,40 (dois mil oitocentos e oitenta e nove reais e quarenta centavos) por mês, por dependente.

6.2.4.2.1 Caso esse limite mensal seja atingido, o percentual de reembolso para os demais procedimentos será de 40% limitado a 3x a tabela vigente na operadora.

#### 6.2.5. 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.

#### 6.2.6. 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.

#### 6.3. Tratamento de Saúde/Cônjuge:

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

#### 6.4. 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.

#### 6.5. 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.

#### 6.6. 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.

#### 6.7. 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.

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

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

#### 6.9. Polissonografia (Estudo do sono)

Condicionados 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.

### **7. BENEFICIOS COMPLEMENTARES DIVERSOS 2.27**

#### 7.1. 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\$446,79 (quatrocentos e quarenta e seis reais e setenta e nove centavos) por ano por beneficiário do Plano de Saúde.

#### 7.2. 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\$446,79 (quatrocentos e quarenta e seis reais e setenta e nove centavos) por ano por beneficiário do Plano de Saúde.

#### 7.3. 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\$263,77 (duzentos e sessenta e três reais e setenta e sete centavos) por mês por beneficiário do Plano de Saúde.

#### 7.4. Despesas com vacinas:

A EMPRESA reembolsará 40% (quarenta por cento) das despesas com vacinas utilizadas para prevenção de doenças infectocontagiosas, devidamente registradas no Ministério da Saúde, limitado o reembolso ao valor específico de R\$382,62 (trezentos e oitenta e dois reais e sessenta e dois centavos), por vacina, por beneficiário do Plano de Saúde.

#### 7.5. 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.

7.5.1. Para os empregados que recebem salário base igual ou menor a R\$4.465,90 (quatro mil quatrocentos e sessenta e cinco reais e noventa centavos), o percentual de participação da EMPRESA será de 70% (setenta por cento).

#### 7.6. 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).

#### 7.7. AIDS:

7.7.1. 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.

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

#### 7.8. 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.

### **8. PREVENÇÃO A DOENÇAS INFECTOCONTAGIOSAS 7.17**

8.1. No advento de novas pandemias de doenças infectocontagiosas, as PARTES concordam quanto à necessidade de manter cuidados preventivos, ficando acordado que:

a) A EMPRESA, por si, ou em parceria com o SINDICATO ou outras instituições, poderá realizar ações de conscientização sobre a necessidade da vacinação contra os agentes infectocontagiosos.

b) A VALE poderá realizar testagens periódicas visando diminuir os riscos de transmissão do agente patológico nos estabelecimentos da empresa.

c) Por serem medidas coletivas de prevenção em favor do conjunto de trabalhadores, a comprovação da vacinação e a testagem poderão ser exigidas pela empresa, e a recusa injustificada estará sujeita à aplicação de medidas disciplinares.

## **9. RESPEITO E VALORIZAÇÃO DO EMPREGADO: PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL 4.9**

9.1. Agir com integridade, valorizar quem faz a nossa empresa e respeitar todas as pessoas no ambiente de trabalho e no nosso entorno são valores para a Vale.

9.2. Questões relativas à violação do Código de Conduta, assédio moral ou questões de qualquer outra natureza que representem ações impróprias ou prejudiciais aos empregados poderão ser encaminhadas ao Canal de Denúncias.

## **10. RESPEITO E VALORIZAÇÃO DO EMPREGADO: PREVENÇÃO AO ASSÉDIO SEXUAL 4.10**

9.1. Agir com integridade, valorizar quem faz a nossa empresa e respeitar todas as pessoas no ambiente de trabalho e no nosso entorno são valores para a Vale.

9.2. Questões relativas à violação do Código de Conduta, assédio sexual ou questões de qualquer outra natureza que representem ações impróprias ou prejudiciais aos empregados poderão ser encaminhadas ao Canal de Denúncias.

## **11. PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE E INCLUSÃO 4.11**

10.1. EMPRESA e SINDICATO estabelecerão um diálogo permanente para buscar um ambiente de trabalho diverso e inclusivo, pautando debates e ações relativos à inclusão de mulheres, pessoas com deficiência, diversidade de raças e de orientação sexual.

## **12. ACORDO PARA QUITAÇÃO TOTAL DO CONTRATO DE TRABALHO 9.6**

11.1. Os empregados desligados, desde que assistidos pelo SINDICATO, poderão optar por negociar a quitação total do extinto contrato de trabalho e receber em contrapartida uma indenização compensatória de no mínimo 1 (um) e até 2 (dois) salários-base.

11.2. 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.

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

11.3.1. 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 14.1 e 14.2 deste acordo.

### **13. DOCUMENTOS E COMUNICAÇÕES ELETRÔNICAS 4.26**

12.1. 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.

12.2. 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.

### **14. ABRANGÊNCIA 9.6**

13.1. 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.

13.2. Aos empregados responsáveis pela gestão da EMPRESA, ocupantes dos cargos de direção, gerência ou liderança de projetos, tais como Diretores, Gerentes Gerais, Gerentes, Líderes de Projetos, Especialistas Técnicos, Coordenadores e Supervisores, não se aplica a Cláusula Primeira (Reajuste Salarial) deste instrumento.

#### **15. EMPREGADOS HIPERSUFICIENTES 1.9**

14.1. 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.

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

#### **16. RESOLUÇÃO DE CONFLITOS 9.2**

15.1. 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.

15.2. 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.

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

15.4. 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

15.5. Transcorrido o prazo previsto no item 15.4 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.

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

15.6.1. 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.

15.7. 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.

15.8. 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.

## **17. REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS 9.6**

16.1. 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 EMPRESA em todo país e no Conselho de Administração da EMPRESA.

16.2. 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.

16.3. Os mandatos dos representantes serão de 2 (dois) anos, sendo que os atuais representantes permanecerão no cargo até abril de 2025.

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

## **18. VIGÊNCIA NORMATIVA 9.6**

17.1. O presente Acordo terá vigência a partir de 1º. de novembro de 2023 a 31 de outubro de 2024.

17.2. As cláusulas do presente Acordo Coletivo terão vigência restrita até o termo fixado no item 17.1, quando perderão eficácia.

## **19. DOS INSTRUMENTOS ANTERIORES 9.6**

18.1. O presente Acordo Coletivo de Trabalho é fruto do amplo debate entre as partes e substitui integralmente o Acordo Coletivo de Trabalho 2022/2023 e anteriores, inclusive em relação às disposições não mencionadas ou renovadas expressamente.

## **20. DISPOSIÇÕES FINAIS 9.6**

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

19.2. 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.

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

19.3.1. 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.

19.4. 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).

Rio de Janeiro (RJ), 23 de novembro de 2023.

<b>VALE S.A.</b>
João Batista Franceschini Rosa de Faria (CPF: 013.485.986-38) Claudia Medeiros Ahmed (CPF: 008.571.367-80)
<b>SINDIMINA RJ</b>
Iran da Cunha Santos (CPF: 611.015.677-91)