

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2026

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

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE EXTRAÇÃO DE FERRO E METAIS BÁSICOS, DO OURO E METAIS PRECIOSOS E DE MINERAIS NÃO METÁLICOS DE MARABÁ, PARAUAPEBAS, CURIONÓPOLIS, CANAÃ DOS CARAJÁS E ELDORADO DOS CARAJÁS (PA)**, inscrito no CNPJ (MF) sob o nº 05.322.557/0001-62, com sede na Rua Cinco, nº 198, Bairro Cidade Nova, CEP: 68.515-000, nesta cidade de Parauapebas (PA), neste ato representado pelo seu Diretor Presidente e doravante designado apenas **SINDICATO**.

No dia 18 de novembro de 2025, 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 2025, 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 5% (cinco por cento) os salários-base de seus empregados vigentes em 31 de outubro de 2025.

### 2. CARTÃO ALIMENTAÇÃO – CONVÊNIO

2.1. A partir do mês de assinatura do presente acordo e até outubro/2026, a EMPRESA fornecerá créditos mensais em cartão eletrônico, a título de Cartão Alimentação, no valor mensal de R\$ 1.050,00 (mil e cinquenta 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\$ 1.050,00 (mil e cinquenta reais) a todos os empregados ativos em 19 de novembro de 2025;

2.3. Não farão jus ao crédito extra previsto no item 2.2 os empregados que vierem a ser contratados a partir de 20 novembro de 2025, 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 coparticipação do empregado fica estabelecida no valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais).

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**

3.1. Fica estabelecido o Piso Salarial de R\$ 2.225,00 (dois mil duzentos e vinte e cinco reais) para os trainees operacionais e participantes de programa de formação profissional (PFP).

3.2. Fica estabelecido o Piso Salarial da Categoria no valor de R\$ 2.330,00 (dois mil trezentos e trinta reais) para os demais cargos, exceto àquelas constantes do item 3.1.

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 poderão 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 (excluídos os supervisores, coordenadores, especialistas técnicos, gerentes, gerentes gerais e diretores), a partir do mês no qual o acordo coletivo foi assinado pelas PARTES.

3.3.3. 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.

3.3.4. 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**

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**

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 2025, a EMPRESA pagará a diferença entre o já adiantado e 50% (cinquenta por cento) do salário desse mês. Em dezembro de 2025, será paga a parcela final do décimo terceiro salário.

## 6. PLANO DE SAÚDE

### 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\$ 4.904,90 (quatro mil novecentos e quatro 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\$ 4.904,90 (quatro mil novecentos e quatro 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\$ 4.904,90 (quatro mil novecentos e quatro 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\$ 2.296,94 (dois mil duzentos e noventa e seis reais e noventa e quatro centavos) no tratamento clínico, por beneficiário;

b) R\$ 4.593,90 (quatro mil quinhentos e noventa e três reais e noventa 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\$ 3.173,43 (três mil cento e setenta e três reais e quarenta e três 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\$ 2.296,94 (dois mil duzentos e noventa e seis reais e noventa e quatro centavos) no tratamento clínico, por beneficiário;
- b) R\$ 4.593,90 (quatro mil quinhentos e noventa e três reais e noventa 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\$ 1.286,79 (mil duzentos e oitenta e seis reais e setenta e nove 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\$ 3.173,43 (três mil cento e setenta e três reais e quarenta e três 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. BENEFÍCIOS COMPLEMENTARES DIVERSOS

#### 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\$ 490,71 (quatrocentos e noventa reais e setenta e um 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\$ 490,71 (quatrocentos e noventa reais e setenta e um 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\$ 289,70 (duzentos e oitenta e nove reais e setenta 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\$ 420,23 (quatrocentos e vinte reais e vinte e três 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\$ 4.904,90 (quatro mil novecentos e quatro 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

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. PREVENÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS / NR-01

9.1 Visando a propiciar um ambiente de trabalho saudável e prevenir os riscos psicossociais (NR-01) a EMPRESA se compromete a:

- a) Promover anualmente, com a participação do SINDICATO, um seminário ou fórum de debate voltado à prevenção dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho e promoção da saúde mental e emocional.
- b) Realizar campanhas de conscientização e sensibilização para reduzir estigmas associados a questões psíquicas.

- c) Disponibilizar consultas com psicólogos de forma gratuita, em conformidade com o regulamento interno pela plataforma do programa APOIAR, com foco na proteção e melhoria da saúde mental.
- d) Manter canais confidenciais de denúncia e acolhimento aos quais poderão ser reportados casos de conflitos de relacionamentos, assédio moral, sexual e outras formas de violência e discriminação no ambiente de trabalho, ficando preservadas todas as suas características, especialmente as de sigilo, anonimato e não retaliação aos denunciantes.

## 10. JOGOS DE AZAR

10.1 Considerando que os jogos de azar e as apostas virtuais estão facilmente acessíveis nos dispositivos eletrônicos e têm potencial de abalar a saúde mental dos trabalhadores, inclusive aumentando o risco de acidentes;

Considerando que a prática constante de jogos de azar pode dar ensejo à rescisão por justa causa do contrato de trabalho;

A EMPRESA se compromete a:

- a) Incluir o tema “malefícios dos jogos de azar” nas ações sobre saúde mental previstas na Cláusula anterior.
- b) Disponibilizar consultas com psicólogos de forma gratuita, em conformidade com o regulamento interno pela plataforma do programa APOIAR.
- c) Não proceder à demissão por justa causa pela hipótese do art. 482, alínea “I”, da CLT, sem antes oferecer ao empregado apoio psicológico e aplicar as penas de advertência e suspensão.

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

11.1. 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.

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

## 12. PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE E INCLUSÃO

12.1. 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.

### 13. SUPORTE FAMILIAR

13.1 - A EMPRESA garantirá, para os casos de falecimento de empregado ativo, a manutenção dos benefícios abaixo, por tempo determinado, para os Dependentes cadastrados na AMS, durante a vigência do presente acordo:

- a) Programa Apoiar: pelo período de 3 meses após a data do falecimento;
- b) Cartão Alimentação: crédito de 3 meses, pago na rescisão, em parcela única, para cônjuge ou companheira(o) do empregado;
- c) Plano de saúde, contemplando Assistência Médica e Hospitalar, Assistência Odontológica, Auxílio Farmácia e Coberturas Complementares de Saúde. O plano será mantido pelo período de 3 meses após a data do falecimento, sem coparticipação e sem a modalidade de livre escolha (reembolso).

13.2- A EMPRESA também garantirá aos filhos(as) dependentes órfãos (pai e mãe falecidos), na ocasião do falecimento do empregado (por qualquer causa), a manutenção do Plano de saúde até completar 18 anos de idade, nas seguintes condições:

- a) Plano de Saúde, contemplando Assistência Médica e Hospitalar, Assistência Odontológica, Auxílio Farmácia e Coberturas Complementares de Saúde, sem coparticipação e sem a modalidade de livre escolha (reembolso).

### 14. ACORDO PARA QUITAÇÃO TOTAL DO CONTRATO DE TRABALHO

14.1. 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.

14.2. Os empregados desligados deverão manifestar interesse pela negociação, perante a EMPRESA e o SINDICATO, no prazo de até 60 (sessenta) dias a partir da data da quitação das verbas rescisórias.

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

14.3.1. 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 17.1 e 17.2 deste acordo.

14.4. Eventual cobrança por parte do sindicato de qualquer taxa no momento da análise do pedido de quitação do contrato de trabalho deve seguir as normas do sindicato.

### 15. DOCUMENTOS E COMUNICAÇÕES ELETRÔNICAS.

15.1. 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.

15.2. 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.

## 16. ABRANGÊNCIA

16.1. 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.

16.2. 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.

## 17. EMPREGADOS HIPERSUFICIENTES.

17.1. 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.

17.2. 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.

## 18. RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

18.1 A EMPRESA não adotará mecanismos que determinem que antes de ajuizar processos judiciais, os eventuais pleitos decorrentes da relação de emprego deverão ser objeto de negociação direta de resolução de conflitos.

18.2 Opcionalmente, antes de ajuizar ação trabalhista, o(s) EMPREGADO(S), assistido(s) pelo SINDICATO, poderão apresentar um pedido de RESOLUÇÃO DIRETA DE CONFLITOS (RDC).

18.3 A RDC é um procedimento formal para que os empregados apresentem suas reclamações diretamente ao SINDICATO e à EMPRESA para resolver conflitos de forma justa e eficaz, prevenindo prejuízos graves e demandas judiciais.

18.4 A EMPRESA arcará com as despesas da RDC, salvo quando o pleito do(s) EMPREGADO(S) for de má fé, baseado em documentos ou depoimentos falsos.

18.5 A RDC não obsta o acesso à Justiça do Trabalho inclusive para homologação de acordo extrajudicial, previsto nos artigos 652, letra f, e 855-B e seguintes da CLT.

## **19. REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS.**

19.1. 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.

19.2. 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.

19.3. Os mandatos dos representantes serão de 2 (dois) anos, sendo que os atuais representantes permanecerão no cargo até abril de 2027.

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

## **20. VIGÊNCIA NORMATIVA**

20.1. O presente Acordo terá vigência a partir de 1º. de novembro de 2025 a 31 de outubro de 2026.

20.2. As cláusulas do presente Acordo Coletivo terão vigência restrita até o termo fixado no item 20.1, quando perderão eficácia.

## **21. DOS INSTRUMENTOS ANTERIORES**

21.1. O presente Acordo Coletivo de Trabalho é fruto do amplo debate entre as partes e substitui integralmente o Acordo Coletivo de Trabalho 2024/2025 e anteriores, inclusive em relação às disposições não mencionadas ou renovadas expressamente.

## **22. DISPOSIÇÕES FINAIS**

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

22.2. 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.

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

22.3.1. 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.

22.4. 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).

Parauapebas/PA, 18 de Novembro de 2025.

**VALE S.A.**

Aldo Lima Ferreira  
CPF: 269.070.543-53

Claudia Medeiros Ahmed  
CPF: 008.571.367-80

**SINDICATO METABASE CARAJÁS**

Raimundo Nonato Alves de Amorim  
CPF: 512.647.494-49

## PROTOCOLO DE ASSINATURA(S)

O documento acima foi proposto para assinatura digital na plataforma Portal de Assinaturas Vale. Para verificar as assinaturas clique no link: <https://vale.portaldeassinaturas.com.br/Verificar/05AA-D354-9EE0-FA14> ou vá até o site <https://vale.portaldeassinaturas.com.br:443> e utilize o código abaixo para verificar se este documento é válido. The above document was proposed for digital signature on the platform Portal de Assinaturas Vale . To check the signatures click on the link: <https://vale.portaldeassinaturas.com.br/Verificar/05AA-D354-9EE0-FA14> or go to the Website <https://vale.portaldeassinaturas.com.br:443> and use the code below to verify that this document is valid.

Código para verificação: 05AA-D354-9EE0-FA14



### Hash do Documento

0A4B7439F4DD2BD23E33313E42A50D63E1766E4B99C8B5E6E26FFD84D573F0E9

O(s) nome(s) indicado(s) para assinatura, bem como seu(s) status em 19/11/2025 é(são) :

aldo lima ferreira - 269.070.543-53 em 19/11/2025 10:08 UTC-03:00

**Tipo:** Assinatura Eletrônica

### Evidências

**Client Timestamp** Wed Nov 19 2025 10:08:03 GMT-0300 (Horário Padrão de Brasília)

**Geolocation** Latitude: -6.069037072508746 Longitude: -50.068290442801356 Accuracy: 83

**IP** 155.190.28.5

**Identificação:** Por email: aldo.lima@vale.com; Código de acesso: 2025

### Hash Evidências:

007E8B91DE7490D16B7F292D4A2F347F968D2222CED7A363A98200527C823F3C

Claudia Medeiros Ahmed - 008.571.367-80 em 19/11/2025 09:23 UTC-03:00

**Tipo:** Assinatura Eletrônica

### Evidências

**Client Timestamp** Wed Nov 19 2025 09:23:58 GMT-0300 (Horário Padrão de Brasília)

**Geolocation** Latitude: -19.98355645454545 Longitude: -43.946088863636355 Accuracy: 55

**IP** 189.3.251.117

**Identificação:** Por email: claudia.ahmed@vale.com; Código de acesso: 2025

### Hash Evidências:

43DE712E7105E2B35B4172A9109B0B361E4BAED05376ECC0D963A463E4930B3F

Raimundo Nonato Alves de Amorim - 147.611.573-72 em 18/11/2025 23:08 UTC-03:00

**Tipo:** Assinatura Eletrônica

## Evidências

**Client Timestamp** Tue Nov 18 2025 23:08:21 GMT-0300 (Horário Padrão de Brasília)

**Geolocation** Latitude: -6.0732377 Longitude: -49.8688161 Accuracy: 3196.3532613162683

**IP** 170.239.3.57

**Identificação:** Por email: raimundo.fevereiro@gmail.com; Código de acesso: 2025

### Hash Evidências:

A1F4641E26FCB2AEB5A0745A60AA31A49B87AFD5A5449EF72E9BD4F2CCAAB2F9

