



## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2017-2019

### Companhia Acordante

Transportadora Brasileira Gasoduto Bolívia-Brasil S/A, sociedade anônima, com sede na Praia do Flamengo, 200 - 25º andar, CEP 22.210-030 Rio de Janeiro - RJ.

### Sindicatos Acordantes

Federação Única dos Petroleiros e Sindicatos representativos da categoria profissional dos trabalhadores na indústria da refinação e destilação do petróleo, dos trabalhadores na indústria de extração do petróleo.

Transportadora Brasileira Gasoduto Bolívia-Brasil S.A. - TBG, doravante denominada Companhia, neste ato representada pelo Gerente de Recursos Humanos, Silvana Ribeiro dos Santos e pelo Gerente de Segurança, Meio Ambiente, Eficiência Energética e Saúde, Sergio Binenszok, a Federação Única dos Petroleiros - FUP, e os Sindicatos da categoria profissional dos trabalhadores na indústria da refinação e destilação do petróleo, dos trabalhadores na indústria da extração do petróleo, doravante denominados Sindicatos, por seus representantes devidamente autorizados pelas Assembleias Gerais, realizadas nos termos do artigo 612 da Consolidação das Leis do Trabalho, firmam, nesta data, o presente Acordo Coletivo de Trabalho.

## CAPÍTULO I – DOS SALÁRIOS

### Cláusula 1. Tabela Salarial

A Companhia praticará os salários constantes da Tabela Salarial, anexo I, que vigorarão de até 31/08/2018.

**Parágrafo 1º** - As Tabelas Salariais serão reajustadas em 01/09/2018 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA referente ao período de 01/09/2017 a 31/08/2018.

**Parágrafo 2º** - O reajuste concedido em 01/09/2018 não retroagirá a setembro de 2017, vigorando, portanto, de 01/09/2018 a 31/08/2019.

**Parágrafo 3º** - A Companhia garante a aplicação da tabela salarial vigente na data de admissão, para os empregados admitidos após assinatura do acordo.

### Cláusula 2. Pagamento do 13º Salário

O pagamento da diferença do 13º Salário (complementar ou integral), relativo aos anos de 2017 e 2018, a título de antecipação, será efetuado nos dias 21/11/2017 e 21/11/2018. Em 20/12/2017 e 20/12/2018, na forma da legislação em vigor, a Companhia promoverá o ajuste desse pagamento.

**Parágrafo Único** - Nos exercícios de 2018 e 2019, não havendo manifestação em contrário do empregado, expressa e por escrito, a Companhia pagará, até os dias 20/02/2018 e 20/02/2019, como adiantamento do 13º Salário (Leis 4.090/1962 e 4.749/1965), metade da remuneração devida naqueles meses. O empregado poderá optar, também, por receber esses adiantamentos por ocasião do gozo de férias, se ocorrerem em mês diferente de fevereiro.

## CAPÍTULO II – DAS VANTAGENS

### **Cláusula 3. Adicional por Tempo de Serviço**

A Companhia pagará o Adicional por Tempo de Serviço - ATS (Anuênio), aplicado sobre o salário básico, para todos os empregados, de acordo com a tabela (anexo II).

**Parágrafo único** - A Companhia, a FUP e os Sindicatos acordam que o pagamento do anuênio, referido no *caput*, a todos os empregados, exclui a concessão de qualquer outra vantagem de mesma natureza.

### **Cláusula 4. Adicionais de Regime e Condições de Trabalho**

A Companhia manterá o pagamento dos adicionais de regime e condições de trabalho conforme estabelecido nos parágrafos seguintes.

**Parágrafo 1º - Adicional de Periculosidade:** A Companhia concederá o adicional de periculosidade dentro de suas características básicas e da legislação, observado o critério intramuros, previsto na norma interna.

- I. Os empregados lotados em bases onde não é previsto o pagamento do adicional, somente o receberão de forma eventual e proporcional ao número de dias em que permanecerem nos locais previstos na legislação e no padrão normativo interno. O pagamento do adicional não será devido nos casos de visitas ou estadas eventuais com duração inferior a 1 (uma) jornada diária de trabalho de 8 (oito) horas.

**Parágrafo 2º - Adicional de Gasoduto** - A Companhia garante, exclusivamente aos Técnicos de Dutos capacitados para solução de problemas de operação e manutenção em instalações do gasoduto (estações de compressão, pontos de entrega, estações de medição, estações de medição operacional, "hubs" de interconexão, estações de redução de pressão, estações de retificadores para proteção catódica, áreas de válvulas do gasoduto, áreas de lançamento e recebimento de "pigs", dutos e faixas de servidão), com conhecimento técnico sobre todos os seus componentes e processos operacionais, e devidamente designados para laborarem efetivamente e diretamente nas instalações do gasoduto, em condições especiais, e que atendam, cumulativamente, a todos os requisitos abaixo elencados, o pagamento de adicional no valor correspondente a 19,23% do Salário Básico, acrescido do Adicional de Periculosidade, onde couber, perfazendo assim 25,00% do Salário Básico:

- a) que tenham sob sua responsabilidade direta a operação e manutenção e/ou supervisão de uma instalação ou conjunto de instalações do gasoduto;
- b) que desenvolvam atividades habituais e permanentes nas instalações do gasoduto que impliquem na possibilidade de variações nos horários de entrada e saída e/ou realizem suas refeições em horários variados;
- c) que participem da escala de sobreaviso parcial, podendo acarretar trabalho noturno e/ou em finais de semana e feriados;



- d) que conduzam veículos disponibilizados pela Companhia, quando necessário e estejam habilitados, com o objetivo de se locomoverem ao conjunto de instalações do gasoduto;
  - e) que utilizem aparelho de telefonia celular, ferramentas e equipamentos operacionais fornecidos e custeados pela Companhia para atendimento na solução de problemas em instalações do gasoduto;
  - f) que participem do Grupo de Contingência Operacional da TBG, sempre que convocados.
- I. A Companhia poderá transferir o Técnico de Dutos para outra área ou atividade não contemplada com o referido adicional, o que acarretará a cessação de seu pagamento sem qualquer indenização.
  - II. Os empregados em sobreaviso parcial que venham a ser acionados para a execução do serviço serão remunerados conforme critérios da Cláusula 5. (Sobreaviso Parcial) e, em havendo necessidade de deslocamento, as horas trabalhadas serão remuneradas conforme parágrafo 1º da Cláusula 7. (Serviço Extraordinário).
  - III. Os Técnicos de Dutos que forem designados para exercerem funções de especialista ou de confiança (exceto a função de supervisor) não farão jus ao Adicional de Gasoduto, mesmo que enquadrados em todos os requisitos estabelecidos acima, inclusive de laborarem junto das instalações do gasoduto.

**Parágrafo 3º - Adicional de Hora de Repouso e Alimentação (AHRA):** A Companhia manterá o valor do AHRA em 30% (trinta por cento) do salário básico efetivamente percebido no mês, acrescido do adicional de periculosidade, onde couber, já consideradas as diversas jornadas trabalhadas, perfazendo assim 39% (trinta e nove por cento) do salário básico, conforme padrão normativo interno, para aqueles empregados que trabalham em Turno Ininterrupto de Revezamento de 8 (oito) horas

**Parágrafo 4º - Adicional de Trabalho Noturno (ATN):** A Companhia manterá o valor do ATN em 20% (vinte por cento) do salário básico efetivamente percebido no mês, acrescido do adicional de periculosidade, onde couber, totalizando 26% (vinte e seis por cento) do salário básico, conforme padrão normativo interno, aos empregados engajados no Regime de Turno Ininterrupto de Revezamento, em substituição ao Adicional Noturno previsto na lei.

#### **Cláusula 5. Sobreaviso Parcial**

A Companhia garante o pagamento das horas de sobreaviso parcial, remuneradas com 1/3 (um terço) do valor da hora normal, considerando o Salário Básico acrescido do Adicional de Periculosidade, quando for o caso, ao empregado designado a permanecer à disposição da Companhia, fora do local de trabalho, nos períodos de folga ou repouso, aguardando chamada.

**Parágrafo 1º -** Na eventualidade da chamada para o trabalho efetivo, o período trabalhado será remunerado como hora extraordinária, não sendo cumulativa com aquelas tratadas no caput.

**Parágrafo 2º -** A permanência à disposição da Companhia, na forma do caput, fica limitada ao máximo de 144 (cento e quarenta e quatro) horas/mês ou em 3 (três) finais de semana por mês, conforme o caso, independente da atividade exercida.

**Parágrafo 3º -** O sobreaviso parcial, tratado no caput, não se confunde com o do artigo 5º da Lei 5.811/72 (referente a atividades não desenvolvidas na TBG ou para as quais a Companhia não utiliza o sobreaviso), não sendo aplicável para o mesmo quaisquer das disposições da referida lei.

#### **Cláusula 6. Gratificação de Férias**

A Companhia concederá a Gratificação de Férias a todos os seus empregados, sem efeito retroativo.





**Parágrafo 1º** - A Companhia, a FUP e os Sindicatos acordam que o pagamento da Gratificação de Férias, referida no caput, a todos os empregados exclui a concessão de qualquer outra vantagem de mesma natureza.

**Parágrafo 2º** - O pagamento da Gratificação de Férias será efetuado até 2 (dois) dias úteis antes do início do gozo de férias.

**Parágrafo 3º** - A Companhia garante aos empregados o pagamento da indenização da Gratificação de Férias, correspondente ao período aquisitivo proporcional ou vencido e não gozado, nas rescisões contratuais de iniciativa da Companhia, nas de iniciativa do empregado e nos casos de aposentadoria, excetuando-se os casos de dispensa por justa causa.

**Parágrafo 4º** - Não fará jus à indenização da Gratificação de Férias proporcional, o empregado dispensado a pedido com menos de 6 (seis) meses de Companhia.

#### **Cláusula 7. Serviço Extraordinário**

A Companhia restringirá a realização de serviço extraordinário aos casos de comprovada necessidade, obedecendo, seu pagamento, as disposições previstas nesta cláusula.

**Parágrafo 1º** - As horas extraordinárias realizadas, tanto em dias de trabalho quanto em dias de folga, serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento), para todos os regimes de trabalho.

**Parágrafo 2º** - A Companhia garante que, nos casos em que o empregado, encontrando-se nos períodos de descanso fora do local de trabalho, venha a ser convocado para a realização de serviço extraordinário para o qual não tenha sido previamente convocado, as horas suplementares trabalhadas nesse período serão remuneradas com o acréscimo previsto no parágrafo 1º, observando-se um número mínimo de 04 (quatro) horas suplementares, independentemente de o número de horas trabalhadas ser inferior a 04 (quatro), como recompensa ao esforço despendido naquele dia.

**Parágrafo 3º** - A Companhia e os Sindicatos acordam que as permutas de turno por interesse dos empregados, devem ser solicitadas por escrito pelos mesmos, autorizadas pela gerência imediata e devidamente registradas no sistema de frequência, observando o intervalo mínimo interjornadas e não serão objeto do pagamento de horas extras.

**Parágrafo 4º** - A Companhia incluirá no cálculo das horas extras dos empregados engajados em regimes especiais de trabalho os adicionais inerentes ao seu regime e efetivamente percebidos pelo empregado. O Adicional de Hora de Repouso e Alimentação será incluído onde couber.

**Parágrafo 5º** - Fica mantido no cálculo das horas extras dos empregados engajados no regime administrativo, o Adicional de Periculosidade, o Adicional por Tempo de Serviço e o Complemento de RMNR, quando o empregado fizer jus aos referidos adicionais.

**Parágrafo 6º** - Aos empregados do regime administrativo abrangidos pelo sistema de horário flexível, a disposição contida no caput se aplicará conforme regras previstas na Cláusula 44 sobre "Horário Flexível".

**Parágrafo 7º** - Nos casos de parada de manutenção e partidas de novas unidades, a Companhia considerará o Adicional Noturno (AN-CLT) no cálculo das horas extras referente



aos trabalhos realizados, no horário entre 22 (vinte e duas) horas e 5 (cinco) horas no regime administrativo.

#### **Cláusula 8. Serviço Extraordinário – Viagem a Serviço**

A Companhia garante que serão reconhecidos como serviço extraordinário os períodos de viagem a serviço da Companhia que coincidam com o dia de folga ou de repouso remunerado, até o limite da jornada normal do empregado.

**Parágrafo único** - A Companhia restringirá a realização de viagem a serviço da Companhia em dias úteis fora da jornada de trabalho normal do empregado aos casos de necessidade e, quando for o caso, reconhecerá as horas dispensadas na referida viagem como serviço extraordinário, até o limite máximo de 4 (quatro) horas.

#### **Cláusula 9. Extra Turno Feriado**

A Companhia pagará, a título de horas extraordinárias, remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento), as horas trabalhadas nos dias 1º de janeiro, 21 de abril, 1º de maio, 7 de setembro, 15 de novembro, 25 de dezembro, segunda-feira de carnaval, terça-feira de carnaval e até ao meio dia da quarta-feira de cinzas aos empregados engajados nos regimes especiais de trabalho previstos no Acordo Coletivo de Trabalho, observadas as demais condições vigentes no padrão normativo interno da TBG.

#### **Cláusula 10. Hora Extra – Troca de Turno**

A Companhia efetuará o pagamento, exclusivamente por média, das horas realizadas nas trocas de turnos, aos empregados cujas atividades exigem a passagem obrigatória de serviço, de um turno a outro, quando esta ultrapassar o limite de 10 (dez) minutos diários, considerando o início (entrada) e o término (saída) da jornada.

**Parágrafo 1º** - O pagamento de que trata o caput será efetuado como hora extra a 100% (cem cento), acrescidos dos reflexos cabíveis, considerando-se a média apurada de minutos diários em cada troca, conforme tabela (anexo III).

**Parágrafo 2º** - Excetuam-se deste pagamento, os períodos de ausências motivadas por férias, cursos com duração acima de 30 (trinta) dias e licenças médicas superiores a 15 (quinze) dias, mantidas, no entanto, as incidências legais nas férias e no 13º salário, conforme já previsto no parágrafo 1º.

**Parágrafo 3º** - O tempo que exceder ao período acordado para troca de turno somente será caracterizado como hora extra nos casos de necessidade de antecipação, prorrogação da jornada ou dobra de turno.

**Parágrafo 4º** - As condições pactuadas nesta cláusula, como também as excepcionalidades, serão avaliadas no âmbito da Comissão de Regimes de Trabalho.

#### **Cláusula 11. Assistência Alimentar**

A Companhia concederá assistência alimentar exclusivamente por meio de Vale Refeição/Alimentação



**Parágrafo 1º** - A Companhia reajustará o valor do Vale Refeição/Alimentação para R\$ 1.143,34 (hum mil cento e quarenta e três reais e trinta e quatro centavos) a partir de 01/09/2017, que vigorará até 31/08/2018.

**Parágrafo 2º** - A Companhia concederá Vale Refeição/Alimentação em substituição ao Auxílio Almoço, para os empregados que ainda o percebem, ficando extinta a rubrica Auxílio Almoço até 01/06/2018.

- I. A rubrica Auxílio Almoço será extinta, a partir de 01/02/2018, no cálculo da Gratificação de Férias e do 13º Salário, assim como na composição da remuneração normal para fins de cálculo de valores a serem pagos aos empregados em decorrência de negociação com os sindicatos que utilizem como base de cálculo a remuneração normal.

**Parágrafo 3º** - Aos empregados com assistência alimentar na forma de Vale Refeição será concedido um acréscimo mensal de R\$ 175,00 (cento e setenta e cinco reais) no Vale Refeição/Alimentação a partir de 01/02/2018.

**Parágrafo 4º** - O valor do Vale Refeição/Alimentação será reajustado em 01/09/2018 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA referente ao período de 01/09/2017 a 31/08/2018.

**Parágrafo 5º** - O reajuste concedido em 01/09/2018 não retroagirá a setembro de 2017, vigorando, portanto, de 01/09/2018 a 31/08/2019.

**Parágrafo 6º** - A Companhia manterá disponível a opção de conversão parcial ou total do Vale Refeição em Vale Alimentação.

#### **Cláusula 12. Manutenção de Vantagem por Afastamento**

A Companhia garante, nos casos de períodos de afastamento de até 180 (cento e oitenta) dias, em decorrência de doença ou acidente, devidamente caracterizado pela unidade de saúde da Companhia ou da Previdência Social, que o empregado receberá o 13º Salário e as férias do período, além das vantagens que lhe são asseguradas.

#### **Cláusula 13. Auxílio Doença**

A Companhia assegura, a título de Complementação do Auxílio-Doença, a complementação da remuneração integral do empregado afastado, em decorrência de acidente de trabalho ou doença profissional, durante os 4 (quatro) primeiros anos de afastamento e durante os 3 (três) primeiros anos, para os demais casos de Auxílio-Doença.

**Parágrafo único** - Cessará o pagamento da vantagem, antes de completados os prazos citados no *caput*, quando:

- I. Sem motivo justificado, o empregado deixar de cumprir o tratamento previsto;
- II. Houver, por parte do empregado, comprovada recusa em realizar o tratamento prescrito, garantido ao empregado o seu direito de livre escolha médica;
- III. Houver comprovada recusa do empregado em participar do programa de reabilitação e/ou readaptação profissional;
- IV. O empregado exercer, durante o período de afastamento, qualquer atividade remunerada.



#### **Cláusula 14. Remuneração de Readaptado**

A Companhia continuará praticando, conforme padrão normativo interno, o complemento na remuneração do empregado readaptado em decorrência de acidente de trabalho ou por doença profissional, sempre que houver supressão de vantagens ou adicionais, tendo como base a remuneração percebida no dia do afastamento.

**Parágrafo 1º** - O valor da evolução do Adicional por Tempo de Serviço é pago independentemente do complemento de que trata o *caput*.

**Parágrafo 2º** - A partir de 01/09/2009, o valor da evolução salarial decorrente do avanço de nível e da promoção é pago independentemente do complemento de que trata o *caput*.

#### **Cláusula 15. Remuneração Mínima por Nível e Regime – RMNR**

A Companhia praticará para todos os empregados a Remuneração Mínima por Nível e Regime – RMNR, levando em conta o conceito de remuneração regional, a partir do agrupamento de cidades onde a TBG atua, considerando, ainda, o conceito de microrregião geográfica utilizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

**Parágrafo 1º** - A RMNR consiste no estabelecimento de um valor mínimo, por nível e região, de forma equalizar os valores a serem percebidos pelos empregados, visando o aperfeiçoamento da isonomia prevista na Constituição Federal.

**Parágrafo 2º** - Os valores relativos à já mencionada RMNR estão definidos em tabelas da Companhia (anexos IV) e serão reajustados em 1,73% (um vírgula setenta e três por cento), que incidirão sobre as tabelas vigentes em 31/08/2017 e que vigorarão de 01/09/2017 até 31/08/2018.

**Parágrafo 3º** - Será paga sob o título de "Complemento da RMNR" a diferença resultante entre a "Remuneração Mínima por Nível e Regime" de que trata o *caput* e: o Salário Básico (SB), sem prejuízo de eventuais outras parcelas pagas, podendo resultar em valor superior a RMNR.

**Parágrafo 4º** - O mesmo procedimento, definido no parágrafo antecedente, aplica-se aos empregados que laboram em regime e/ou condições especiais de trabalho em relação às vantagens devidas em decorrência destes.

**Parágrafo 5º** - Os valores relativos à RMNR serão reajustados em 01/09/2018 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA referente ao período de 01/09/2017 a 31/08/2018.

**Parágrafo 6º** - O reajuste concedido em 01/09/2018 não retroagirá a setembro de 2017, vigorando, portanto, de 01/09/2018 a 31/08/2019.

#### **Cláusula 16. Valores Vigentes na Data do Efetivo Pagamento**

A Companhia adotará os valores vigentes na data do efetivo pagamento de parcelas referentes a serviço extraordinário, vantagens por engajamento eventual em outros regimes, indenizações normativas e demais situações análogas.

### CAPÍTULO III – DOS BENEFÍCIOS

#### **Cláusula 17. Auxílio-Creche/Acompanhante**

A Companhia concederá o Auxílio-Creche até 36 (trinta e seis) meses de idade da criança para:

- I. Empregadas com filho (a) e/ou menor sob guarda, em processo de adoção;
- II. Empregados solteiros, viúvos, separados judicialmente ou divorciados com a guarda de filho (a), em decorrência de sentença judicial e/ou menor sob guarda, em processo de adoção;
- III. Empregados com filho (a) e/ou menor sob guarda, em processo de adoção a partir da idade de 3 (três) meses.

**Parágrafo 1º** - Até os 6 (seis) meses de idade da criança, o reembolso das despesas comprovadas na utilização de creche, será integral, para empregadas e empregados solteiros, viúvos, separados judicialmente ou divorciados que atendam os critérios de elegibilidade definidos no *caput*.

**Parágrafo 2º** - A partir dos 7 (sete) meses até 36 (trinta e seis) meses de idade da criança, o reembolso das despesas comprovadas na utilização de creche, será parcial, de acordo com a tabela de valores médios regionais, elaborada pela Companhia, para empregadas e empregados solteiros, viúvos, separados judicialmente ou divorciados que atendam os critérios de elegibilidade definidos no *caput*.

**Parágrafo 3º** - A partir de 3 (três) até 36 (trinta e seis) meses de idade da criança, a TBG concederá, também, o reembolso parcial, das despesas comprovadas na utilização de creche, de acordo com a tabela de valores médios regionais, elaborada pela Companhia, para empregado com filho(a) e/ou menor sob guarda, em processo de adoção.

**Parágrafo 4º** - A partir de 3 (três) até 36 (trinta e seis) meses de idade da criança, o Auxílio Acompanhante será concedido pela Companhia, sob a forma de reembolso parcial, de acordo com a tabela de Auxílio Acompanhante elaborada pela Companhia, para empregadas com filho(a) e/ou menor sob guarda, em processo de adoção e empregados solteiros, viúvos, separados judicialmente ou divorciados com a guarda de filho(a), em decorrência de sentença judicial e/ou menor sob guarda em processo de adoção.

#### **Cláusula 18. Auxílio Ensino (Programa de Assistência Pré-escolar, Auxílio-ensino fundamental e Auxílio-ensino médio)**

A Companhia concederá o Auxílio Ensino aos empregados que tenham:

- I. Filhos (as) solteiros (as) e devidamente registrados na Companhia;
- II. Menores sob guarda solteiros e registrados na Companhia, de acordo com os padrões normativos vigentes;
- III. Menores sob guarda, em processo de adoção com até 18 (dezoito) anos, devidamente registrados na Companhia, desde que solteiros;
- IV. Enteado (as), a partir de janeiro de 2010, desde que solteiros (as) e inscritos (as) no Programa de Assistência Multidisciplinar de Saúde – AMS;
- V. A Companhia manterá o reembolso do Auxílio Ensino para os filhos de empregados já inscritos em um dos benefícios, até a conclusão do último nível de ensino previsto no presente acordo, nas situações em que o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS vier a conceder ao empregado a aposentadoria por invalidez acidentária ou previdenciária.







**Parágrafo 1º** - O Programa de Assistência Pré-Escolar será concedido ao público referido no *caput*, até a idade limite de 5 anos e 11 meses (cinco anos e onze meses), conforme legislação vigente, na forma de reembolso de 90% (noventa e por cento) das despesas comprovadas com pré-escola, limitado ao valor de cobertura da tabela da Companhia, resguardado o direito de os empregados optarem entre o mesmo ou o Auxílio Creche ou o Auxílio Acompanhante.

**Parágrafo 2º** - O Auxílio Ensino Fundamental será concedido ao público referido no *caput*, até a idade limite de 15 anos e 11 meses (quinze anos e onze meses) cursando o ensino fundamental, na forma de reembolso de 75% (setenta e cinco por cento) das despesas escolares, limitado ao valor de cobertura da tabela da Companhia, nas seguintes condições:

- I. Em Escola Particular:  
Reembolso mensal de matrícula e mensalidades.
- II. Em Escola Pública:  
Reembolso semestral, mediante comprovação até o último dia útil de março, dos gastos com material escolar e uniforme no período de janeiro a março e até o último dia útil de agosto, dos gastos realizados no período de julho a agosto.

**Parágrafo 3º** - O Auxílio Ensino Médio será concedido ao público referido no *caput*, cursando o Ensino Médio, na forma de reembolso de 70% (setenta por cento) das despesas escolares, limitado ao valor de cobertura da tabela da Companhia, nas seguintes condições:

- I. Em Escola Particular:  
Reembolso mensal de matrícula e mensalidades.
- II. Em Escola Pública:  
Reembolso semestral, mediante comprovação até o último dia útil de março, dos gastos com material escolar e uniforme no período de janeiro a março e até o último dia útil de agosto, dos gastos realizados no período de julho a agosto.

**Parágrafo 4º** - Aos empregados, cujos filhos inscritos na Assistência Pré-Escolar e no Auxílio Ensino Fundamental venham a completar a idade limite definida nos respectivos Benefícios (5 anos e 11 meses e 15 anos e 11 meses respectivamente) no decorrer do ano letivo, a Companhia garante a continuidade do reembolso até o encerramento desse ano letivo.

#### **Cláusula 19. Programa Jovem Universitário**

A Companhia concederá o Programa Jovem Universitário voltado ao incentivo ao ensino universitário, aos empregados que tenham:

- I. Filhos solteiros e devidamente registrados na Companhia, na idade de até 24 (vinte e quatro) anos e que ainda não tenham formação em nível superior;
- II. Enteados solteiros e inscritos no Programa Multidisciplinar de Saúde - AMS, na idade de até 24 (vinte e quatro) anos e que ainda não tenham formação em nível superior.

**Parágrafo 1º** - O incentivo se dará na forma de reembolso de 60% (sessenta por cento) das despesas comprovadas com a universidade, limitado ao valor de cobertura da tabela existente na Companhia, nas seguintes condições:

- I. Em Universidade Particular:  
Reembolso mensal de matrícula e mensalidades.
- II. Em Universidade Pública:  
Reembolso semestral, mediante comprovação, até o último dia útil de abril, dos gastos com material (livros e apostilas) no período de janeiro a abril e até o último dia útil de setembro, dos gastos realizados no período de julho a setembro.



**Parágrafo 2º** - Serão contemplados todos os cursos de nível superior.

**Cláusula 20. Benefícios Educacionais e Programa Jovem Universitário**

A Companhia reajustará, a partir de janeiro de 2018, as tabelas do Auxílio-Creche/Acompanhante, do Auxílio Ensino (Assistência Prê-Escolar, Auxílio Ensino Fundamental, Auxílio Ensino Médio) e do Programa Jovem Universitário em 1,73% (um vírgula setenta e três por cento).

**Parágrafo 1º** - As tabelas do Auxílio-Creche/Acompanhante, do Auxílio Ensino (Assistência Prê-Escolar, Auxílio Ensino Fundamental, Auxílio Ensino Médio) e do Programa Jovem Universitário serão reajustadas em 01/01/2019 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA referente ao período de 01/09/2017 a 31/08/2018.

**Parágrafo 2º** - O reajuste concedido em 01/01/2019 não retroagirá a janeiro de 2018, vigorando, portanto, de 01/01/2019 a 31/12/2019.

**Cláusula 21. Readaptação Funcional**

A Companhia manterá a atual política de readaptação para o empregado reabilitado pela instituição previdenciária, em cargo compatível com a redução de sua capacidade laborativa, ocorrida em razão de acidente ou doença, segundo parecer médico do órgão oficial, observadas, quanto à remuneração, as disposições da legislação.

**Cláusula 22. Benefício Afastamento ACT para empregado aposentado pelo INSS e afastado por motivo de doença**

A Companhia concederá o Benefício Afastamento ACT para o empregado aposentado pelo INSS, que esteja com o contrato de trabalho em vigor na Companhia e que venha a se afastar do trabalho por prazo superior a 15 (quinze) dias, em decorrência de acidente de trabalho ou doença profissional, durante os 4 (quatro) primeiros anos de afastamento, e durante os 3 (três) primeiros anos de afastamento para as demais doenças ou acidentes não relacionados ao trabalho, desde que o empregado não faça jus a benefício de auxílio doença concedido por plano de previdência patrocinado pela TBG, enquanto o médico assistente do empregado mantiver o afastamento, e corroborado, pelo médico coordenador do PCMSO, contratado pela Companhia.

**Parágrafo 1º** - O empregado admitido na Companhia já aposentado pelo INSS não fará jus ao Benefício Afastamento ACT.

**Parágrafo 2º** - O Benefício Afastamento ACT será de 70% (setenta por cento) da remuneração normal do empregado aposentado.

**Parágrafo 3º** - O pagamento do Benefício Afastamento ACT está condicionado à inexistência de incapacidade permanente para o trabalho, desde que atestada pelo médico assistente do empregado e corroborada pelo médico coordenador do PCMSO, contratado pela Companhia.

**Parágrafo 4º** - O controle do afastamento do empregado será realizado a cada 30 (trinta) dias, pelo Médico do Trabalho, contratado pela Companhia.

**Parágrafo 5º** - Cessará o pagamento desse Benefício, antes de completados os prazos citados no caput, quando:

- I. sem motivo justificado, o empregado deixar de cumprir o tratamento previsto;
- II. houver, por parte do empregado, comprovada recusa em realizar o tratamento prescrito, garantindo ao empregado o seu direito de livre escolha médica;
- III. houver comprovada recusa do empregado em participar do programa de reabilitação e/ou readaptação profissional;
- IV. o empregado exercer, durante o período de afastamento qualquer atividade remunerada;
- V. o empregado, sem motivo justificado, deixar de comparecer à convocação do Médico do Trabalho, contratado pela Companhia.

#### **Cláusula 23. Programa Resgate e Redefinição do Potencial Laborativo**

A Companhia se compromete a dar continuidade na implantação do Programa Resgate e Redefinição do Potencial Laborativo, objetivando acompanhar os empregados durante o afastamento do trabalho por motivo de doença, acidente do trabalho ou doença ocupacional e os reabilitados pela Previdência Social.

#### **Cláusula 24. AMS**

A Companhia concederá em âmbito nacional o Programa de Assistência Multidisciplinar de Saúde – AMS, condicionado ao atendimento dos requisitos e procedimentos do Programa definidos no Acordo Coletivo da Petrobras com a FUP e os Sindicatos, no Manual de Operação da AMS e instruções complementares emitidas pela Petrobras, exclusivamente para empregados abrangidos pelo presente Acordo, estendendo-se aos dependentes previstos no referido Programa.

**Parágrafo único** – O direito à AMS será mantido para os seguintes beneficiários:

- I. Empregado inscrito na AMS e que, nesta condição, vier a aposentar-se por invalidez. Esta disposição aplica-se também aos dependentes do empregado também inscritos por ele na AMS dentro dos critérios normativos do programa.
- II. Dependentes do empregado falecido, desde que inscritos por ele na AMS, dentro dos critérios normativos do programa.

#### **Cláusula 25. Permanência na AMS**

Para que seja garantido o direito à AMS após aposentadoria, os empregados admitidos a partir de 01/01/2010 deverão ter contribuído para o benefício por, no mínimo, 10 (dez) anos.

**Parágrafo 1º** - O prazo de 10 (dez) anos de que trata o *caput* não será aplicado nas situações de falecimento do empregado ou nos casos em que o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS vier a conceder ao empregado a aposentadoria por invalidez.

**Parágrafo 2º** - Para aposentados que não atenderem ao prazo citado no *caput* será oferecida a opção de permanência na AMS pelo mesmo período de contribuição para o benefício, conforme legislação vigente (RN 279 da ANS ou a que vier substituí-la).

**Parágrafo 3º**- Excepcionalmente, para os empregados da TBG em 01/09/2014, será considerado, para fins de permanência na AMS após aposentadoria, o tempo relativo ao compromisso assumido no Acordo Coletivo de Trabalho - ACT 2009, ou seja, a partir de 01/09/2009 ou a partir da data de seu ingresso nos quadros da TBG, caso tenha ocorrido posteriormente.



**Cláusula 26. Benefício Farmácia**

A Companhia seguirá as mesmas normas e modelo do Benefício Farmácia, adotado pela Petrobras, durante a vigência do atual Acordo Coletivo de Trabalho.

**CAPÍTULO IV – DA SEGURANÇA NO EMPREGO****Cláusula 27. Dispensa sem Justa Causa**

Na hipótese de proposição de dispensa sem justa causa o seguinte procedimento deverá ser observado, no âmbito da Unidade:

- I. Encaminhamento à chefia mediata, da proposta de dispensa do empregado;
- II. O Titular da Unidade designará Comissão para analisar a proposta, a qual deverá se manifestar em um prazo mínimo de 48 (quarenta e oito) horas. Essa Comissão será composta de 3 (três) empregados, incluindo 1 (um) representante da área de Recursos Humanos e 1 (um) empregado não-gerente;
- III. O empregado será comunicado da instauração do procedimento, facultando-se ao mesmo pronunciar-se junto à Comissão;
- IV. A Comissão, decidindo por maioria, deverá apresentar o seu parecer, recomendando formalmente:
  - a. A efetivação da dispensa; ou
  - b. A reconsideração da proposta de dispensa.

**Cláusula 28. Excedente de Pessoal**

A Companhia assegura, nos casos em que haja excedente de pessoal decorrente de reestruturações e/ou redução de atividades, buscar realocar os empregados em outras unidades da Companhia, promovendo treinamento e requalificação quando necessário.

**Parágrafo 1º** - A Companhia disponibilizará uma política de incentivos específica quando da mobilização dos empregados de uma região para a outra, nos casos decorrentes de reestruturações e/ou redução de atividades.

**Parágrafo 2º** - A Companhia não promoverá despedida coletiva ou plúrima, motivada ou imotivada, nem rotatividade de pessoal (turnover), sem prévia discussão com a FUP e os Sindicatos.

- I. Excetuam-se do previsto no parágrafo acima os planos de demissão voluntária ou incentivada, bem como os processos de movimentação interna dos empregados.

**Cláusula 29. Garantias de Emprego**

A Companhia garante emprego e salário aos empregados nas seguintes condições:

- I. Gestante: à empregada gestante, até 7 (sete) meses após o parto, nos termos do estabelecido no item b, inciso II, do artigo 10 das Disposições Transitórias da Constituição Federal.
- II. Acidente de trabalho: ao empregado acidentado no trabalho, por 1 (um) ano, a partir da cessação do Auxílio-Doença acidentário. Esta garantia não vigorará nos casos de rescisão de contrato por justa causa.
- III. Portador de doença profissional: ao empregado portador de doença profissional, contraída no exercício do atual emprego serão observadas as mesmas condições e garantias relativas aos empregados acidentados no trabalho.





### **Cláusula 30. Implantação de Novas Tecnologias**

A implantação de novas tecnologias de trabalho terá como objetivo o aumento da produtividade, da qualidade dos trabalhos, da competitividade, da segurança e saúde dos empregados.

**Parágrafo 1º** - A Companhia assegura, a todos os empregados, que na implantação de novas tecnologias, quando necessário, serão mantidos programas de treinamento voltados para os novos métodos e para o exercício das novas funções.

**Parágrafo 2º** - A implantação de novas tecnologias que traga alterações substanciais será precedida de uma apresentação aos Sindicatos e as CIPAs, cujas bases forem abrangidas, dos objetivos, avanços e ganhos sociais que tais melhorias acarretarão.

### **Cláusula 31. Realocação de Pessoal**

A Companhia assegura que, no seu esforço de modernização e dentro de sua política de inovações tecnológicas, promoverá, quando necessário, a realocação dos empregados envolvidos, proporcionando, ainda, treinamento nas novas funções, respeitadas as condições específicas, tabelas salariais e regimes de trabalho dessas novas funções.

## **CAPÍTULO V - DO PLANEJAMENTO, RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL**

### **Cláusula 32. Provimento de Funções de Direção**

Os contratos para provimento de funções de Direção, Chefia e Assessoramento, de funções não integrantes do Plano de Cargos e os Técnicos Estrangeiros não se vincularão ao quadro permanente da Companhia, devendo o contrato extinguir-se ao final do mandato, da missão, do prazo estipulado, ou do mandato do Dirigente a que esteja vinculado.

### **Cláusula 33. Licenças para exercícios de cargos públicos**

A Companhia assegura que o afastamento do emprego, em virtude de licença para exercício de mandato eletivo, não constituirá motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho do empregado.

**Parágrafo Único** - Quando do retorno do empregado, do referido afastamento, o mesmo será lotado na unidade de origem, desde que haja função vaga no seu cargo de classificação na Companhia.

### **Cláusula 34. Homologação de Rescisão Contratual**

Acordam a Companhia e os Sindicatos que, as homologações das rescisões dos contratos de trabalho dos empregados deverão ser realizadas nos respectivos Sindicatos representativos da categoria profissional, desde que no local exista representação da entidade de classe e desde que não haja manifestação contrária e expressa do empregado nesse sentido ou recusa da referida entidade por qualquer motivo.



**Parágrafo Único** - Nos casos em que o empregado optar por não homologar a rescisão do seu contrato de trabalho no respectivo Sindicato, a Companhia encaminhará cópia da rescisão contratual àquela Entidade.

#### **Cláusula 35. Divulgação de Processos Seletivos**

A Companhia assegura, nos casos de abertura de processos seletivos públicos, ampla divulgação respeitada sua área de abrangência.

**Parágrafo 1º** - As fases de recrutamento e seleção dos processos seletivos públicos serão realizadas conjuntamente para todas as partes interessadas.

**Parágrafo 2º** - A Companhia fornecerá a todas as partes interessadas todas as informações sobre as condições e andamento de processos seletivos, visando a garantir a sua absoluta transparência.

**Parágrafo 3º** - A Companhia garante a divulgação da lista de aprovados, em ordem de classificação, no final dos processos seletivos públicos, no Diário Oficial da União e na página da Companhia na Internet.

#### **Cláusula 36. Política de Admissão de Novos Empregados**

A Companhia praticará uma política de admissão de novos empregados, alinhada ao PNG vigente e seus respectivos projetos estratégicos.

**Parágrafo 1º** - A Companhia continuará praticando os programas de ajuste da capacitação de seus efetivos às exigências de suas atividades e novas tecnologias.

**Parágrafo 2º** - A Companhia se compromete a admitir todos os candidatos aprovados dentro do número de vagas publicadas em edital, durante a validade do processo seletivo.

**Parágrafo 3º** - A Companhia não fará admissão de empregados em contrariedade ou aquém do conteúdo normativo do Acordo Coletivo de Trabalho vigente, sem prévia negociação com a FUP e Sindicatos.

#### **Cláusula 37. Preservação Familiar**

A Companhia, em situações de transferência, buscará compatibilizar, quando houver interesse das partes, as necessidades da empresa com aquelas dos empregados, buscando priorizar a mobilidade dos trabalhadores/as com família constituída, com o objetivo de preservar a unidade familiar.

#### **Cláusula 38. Promoção por Antiguidade – Categoria Pleno para Sênior – Cargos de Nível Médio**

A Companhia concederá promoção por antiguidade da categoria Pleno para Sênior para cargos de Nível Médio, conforme condições normativas estabelecidas, que serão realizadas da seguinte forma:

- I. O interstício a ser considerado é de 36 (trinta e seis) meses no último nível da categoria Pleno (referência B), anteriores à data de concessão;

- II. O empregado deverá permanecer em efetivo exercício por 30 (trinta) meses, em períodos consecutivos ou não, nos últimos 36 (trinta e seis) meses, anteriores à data de concessão;
- III. Os empregados contemplados com promoção por antiguidade serão posicionados no primeiro nível salarial (referência A) da categoria Sênior, de sua carreira.

## CAPÍTULO VI - DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

### Cláusula 39. Faltas Acordadas

A Companhia, a FUP e os Sindicatos acordam que será permitido faltar até 5 (cinco) vezes ao ano, acarretando, essas faltas, descontos nos salários dos empregados que delas se utilizarem.

**Parágrafo 1º** - Será indispensável o entendimento do empregado com a chefia imediata. Nesse caso, a respectiva falta não gerará nenhum outro efeito, senão o desconto no salário.

**Parágrafo 2º** - O citado entendimento deverá ser prévio. Essa condição poderá ser relevada quando for impossível contato prévio com a gerência. O motivo da impossibilidade do contato deverá ser submetido à chefia imediata no dia subsequente à falta.

**Parágrafo 3º** - Ocorrendo falta que não tenha sido objeto de entendimento do empregado com a chefia imediata, a mesma será considerada para todos os efeitos legais, acarretando inclusive desconto no salário.

### Cláusula 40. Jornadas de Trabalho

A Companhia continuará praticando as jornadas de trabalho específicas a cada regime, conforme descritas na tabela a seguir:

Regime de Trabalho	Jornada Diária	Carga de Trabalho Semanal	Total de Horas Mensais	Relação Trabalho x Folga
Administrativo	8h	40h	200h	5 x 2
Administrativo <sup>1</sup>	10h	40h	200h	4 x 3
Turno Ininterrupto de Revezamento (TIR)	8h	33h 36min	168h	3x 2

<sup>1</sup> Horário específico para empregados lotados na ECOMP de Ribas do Rio Pardo.

**Parágrafo 1º** - A Companhia manterá em 200 (duzentos) e 168 (cento e sessenta e oito) o Total de Horas Mensais (THM) para pagamento e desconto de ocorrências de frequência, respectivamente, para as cargas semanais de 40 (quarenta) horas e 33 (trinta e três) horas e 36 (trinta e seis) minutos.

**Parágrafo 2º** - A Companhia manterá os critérios e procedimentos referentes a descontos de faltas sem motivo justificado e quanto ao número de horas descontadas em função de cada tipo de regime e jornada adotados, bem como os respectivos descontos concomitantes dos números proporcionais de horas referentes ao repouso semanal remunerado.



**Parágrafo 3º** - Quanto ao regime de trabalho Administrativo específico para empregados lotados na ECOMP de Ribas do Rio Pardo, escala denominada "4 x 3", para os fins previstos no artigo 7º, inciso XIII da Constituição da República e, ainda, com suporte no artigo 59, *caput* e seus parágrafos 2º e 5º, assim como no artigo 611-A, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho, fica estabelecido o regime de compensação de jornada, por meio de acordo individual, tácito ou escrito, para que o excesso de horas de um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, no mesmo mês.

**Cláusula 41. Jornada de Trabalho – Turno Ininterrupto de Revezamento**

Em atendimento ao inciso XIV do artigo 7º da Constituição Federal, a carga semanal do pessoal engajado no esquema de turno ininterrupto de revezamento é de cinco grupos de turnos, com jornada de 8 (oito) horas diárias e carga semanal de 33,6 (trinta e três vírgula seis) horas, sem que, em consequência, caiba pagamento de qualquer hora extra, garantido, porém, o pagamento dos adicionais de trabalho noturno, hora de repouso e alimentação e periculosidade, quando couber.

**Cláusula 42. Trabalho Eventual em Regimes Especiais**

A Companhia garante que o trabalho eventual, realizado no regime de Turno Ininterrupto de Revezamento, será pago considerando as vantagens específicas e seus reflexos e concedidas as folgas inerentes, proporcional ao número de dias nestes regimes.

**Parágrafo Único** - Considera-se eventual o trabalho realizado nos regimes citados no *caput*, cuja média anual seja inferior a 10 (dez) dias/mês.

**Cláusula 43. Horário Flexível**

A Companhia continuará praticando o sistema de horário flexível, conforme instruções normativas internas, para os empregados do regime administrativo, de acordo com as características operacionais locais de cada unidade, admitindo-se a prorrogação e a compensação de horas.

**Parágrafo Único** - Para os empregados abrangidos pelo sistema de horário flexível será dado o seguinte tratamento:

- I. O limite total de horas para compensação será de até 112 (cento e doze) horas;
- II. No fechamento da frequência mensal, as horas positivas que ultrapassarem o limite de 112 (cento e doze) horas, serão pagas como horas extras;
- III. O excedente negativo de 32 (trinta e duas) horas de Margem de Balanço, até o limite máximo de 112 (cento e doze) horas definido no inciso I desta cláusula, será objeto de compensação no prazo de 90 (noventa) dias, contados da ocorrência de cada hora excedente negativa entre 32 (trinta e duas) horas e 112 (cento e doze) horas. Ao final desse prazo, as horas não compensadas serão enviadas para desconto;
- IV. No fechamento da frequência mensal, as horas negativas que porventura ultrapassarem o limite de 112 (cento e doze) horas para compensação, serão enviadas para desconto.







#### **Cláusula 44. Jornada de Trabalho – Administrativo**

A Companhia garante a jornada de 40 (quarenta) horas semanais para os empregados sujeitos ao horário administrativo, não sendo permitida qualquer tolerância de horário em suas unidades, mantidas, apenas, as tolerâncias normativas.

**Parágrafo 1º** - A Companhia garante aos empregados engajados no Regime Administrativo e não abrangidos pelo horário flexível, a possibilidade de prorrogação da jornada diária para compensação por folgas, para regramento das práticas regionais já estabelecidas, mediante celebração de acordo local com a entidade representativa dos empregados, conforme a necessidade das unidades envolvidas, em locais distantes dos centros urbanos.

**Parágrafo 2º** - A compensação das horas referentes aos dias 24 e 31 de dezembro e à quarta-feira de cinzas para os empregados engajados em regime administrativo, deverá ser realizada respeitando o seguinte prazo:

- I. Quarta-feira de cinzas de 2018 – de março a abril de 2018.
- II. 24 e 31 de dezembro de 2018 e quarta-feira de cinzas de 2019 – de janeiro a agosto de 2019.

**Parágrafo 3º** - O total de horas a ser compensado será debitado de forma parcelada considerando os prazos previstos nos incisos I e II do parágrafo acima.

**Parágrafo 4º** - São vedadas as formas de compensação que:

- I. Impliquem em redução do horário de almoço;
- II. Compreendam período diário inferior ou igual a 10 (dez) minutos; ou
- III. Compreendam período diário superior a 2 (duas) horas.

#### **Cláusula 45. Abono Empregada Lactante**

A Companhia se compromete a abonar até 2 (duas) horas diárias de empregadas lactantes, por até 1 (um) ano contado a partir do nascimento da criança amamentada, não prorrogável, mediante avaliação da equipe de saúde da Companhia.

#### **Cláusula 46. Abono Empregado com Deficiência que Exija Acompanhamento Médico**

A Companhia se compromete a abonar até 2 (duas) horas diárias de empregado com deficiência (especificadas pelo Decreto nº 3.298/99 e pelo Decreto nº 5.296/04) que exija acompanhamento médico, e desde que atendidos os requisitos previstos neste parágrafo e regulamentados em padrão interno da Companhia.

- I. Para fazer jus ao benefício previsto, o empregado deverá ser avaliado pelo médico assistente, a ser corroborada pelo médico coordenador do PCMSO da Companhia, o qual terá plenos poderes para definir tanto a necessidade de abono para o empregado quanto os seus parâmetros, em decisão não passível de reconsideração.
- II. A avaliação pela área de saúde citada no inciso acima somente será realizada se for a pedido do próprio empregado.
- III. O abono é devido enquanto durar a condição prevista, devendo o empregado ser avaliado periodicamente pelo médico assistente, e o médico coordenador do PCMSO da Companhia deverá corroborar com a decisão.



#### **Clausula 47. Licença Maternidade - Prorrogação**

A Companhia garante a prorrogação por 60 (sessenta) dias da duração da licença maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal, totalizando 180 (cento e oitenta) dias.

**Parágrafo 1º** - A prorrogação prevista no caput será garantida, desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto, e concedida imediatamente após a fruição da licença maternidade de que trata o inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal.

**Parágrafo 2º** - Durante o período de prorrogação da licença maternidade, a empregada terá direito à sua remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário maternidade pago pelo regime geral de previdência social.

**Parágrafo 3º** - A empregada não poderá exercer qualquer outra atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar.

**Parágrafo 4º** - A prorrogação da licença maternidade se aplica à mãe adotiva conforme previsto no Decreto nº 7.052/2009.

#### **Cláusula 48. Extensão da Licença Maternidade – Parto de Prematuro**

A Companhia garante a extensão da licença maternidade às empregadas que tiverem parto prematuro em que o bebê, após o parto, necessitar de internação hospitalar em razão da prematuridade.

**Parágrafo 1º** - A extensão prevista no caput será concedida ao final da licença maternidade, com ou sem prorrogação, por período igual ao tempo de internação do prematuro quando menor que 60 (sessenta) dias ou pelo período máximo de 60 (sessenta) dias quando a internação do prematuro superar esse período.

**Parágrafo 2º** - Para ter direito a concessão da extensão prevista nesta cláusula, a empregada deve apresentar documento expedido pela respectiva instituição hospitalar, que comprove a internação do prematuro.

**Parágrafo 3º** - A presente cláusula se aplica nas licenças maternidades que estiverem em curso no ato da assinatura do acordo e para as concedidas após a data de celebração do mesmo.

**Parágrafo 4º** - O óbito do prematuro, em qualquer momento, cessa os efeitos da extensão prevista nesta cláusula.

#### **Cláusula 49. Licença Paternidade**

A Companhia concederá licença paternidade de 10 (dez) dias consecutivos aos empregados, contados a partir do nascimento do filho, ou aos que adotarem menores, a partir da decisão judicial deferindo a adoção proferida pelo órgão competente, que proferiu a adoção ou a guarda para fins de adoção, na forma da lei de adoção.

**Parágrafo 1º** - A licença paternidade poderá ter duração de 20 (vinte) dias consecutivos, desde que o empregado a requeira, por escrito, no prazo de 2 (dois) dias úteis (segunda a sexta, excluídos os feriados) após o parto ou da decisão judicial que proferiu a adoção ou a guarda

para fins de adoção, bem como comprove sua participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

- I. O período de 20 (dias) de que trata o parágrafo, será composto pelos 5 (cinco) dias previstos no §1º do art. 10º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e pelos 15 (quinze) dias previstos no inciso II do artigo 1º da Lei 11.770 de 09 de setembro de 2008, alterada pela Lei 13.257/2016, condicionados à vigência do incentivo fiscal.
- II. Caso as condições descritas no parágrafo não sejam atendidas, o empregado fará jus à licença descrita no caput.
- III. A licença de 20 (vinte) dias descrita acima não é cumulativa com a licença de 10 (dez) dias prevista no caput.

**Parágrafo 2º** - A licença paternidade é extensiva, nas mesmas condições acima estabelecidas, à empregada cujo cônjuge ou companheiro (a) esteja em gozo de licença maternidade com benefício reconhecido pelo INSS.

#### **Cláusula 50. Licença Adoção**

A Companhia concederá licença adoção às empregadas e empregados que adotarem menores, na forma estabelecida na legislação específica para adoção.

**Parágrafo único** – A adoção conjunta garante a concessão de licença maternidade-adoção a apenas um dos adotantes, conforme cadastro no INSS.

- I. Em caso de morte do cônjuge/companheiro titular da licença maternidade-adoção, é assegurado ao outro cônjuge/companheiro, empregado da Companhia, o gozo de licença por todo o período da licença maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito o cônjuge/companheiro titular.

#### **Cláusula 51. Exame Pré-Natal**

A Companhia concederá às suas empregadas as dispensas necessárias, para que se submetam ao exame pré-natal, a critério do Médico do Trabalho, contratado pela Companhia.

#### **Cláusula 52. Empregado Estudante**

A Companhia, em seus procedimentos internos de gestão, buscará contemplar o empregado que necessite liberação para realizar prova escolar dentro da sua jornada de trabalho.

### **CAPÍTULO VII – DA SEGURANÇA INDUSTRIAL E SAÚDE OCUPACIONAL**

#### **Cláusula 53. Exames Periódicos**

A Companhia isentará os empregados de qualquer participação nas despesas relativas à realização de exames médicos por ela solicitados, desde que vinculados às suas atividades ou descritos em normas, inclusive os exames de investigação diagnóstica e de nexos causais das doenças do trabalho.

**Parágrafo 1º** - A Companhia garantirá a realização dos exames clínicos periódicos, de acordo com o perfil dos empregados (sexo/idade/cargo/função/local de trabalho e riscos





ocupacionais). A Companhia se compromete a informar aos sindicatos os critérios que nortearam a revisão dos exames.

**Parágrafo 2º** - A Companhia especificará, na emissão do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO), os riscos ocupacionais presentes no ambiente de trabalho de acordo com o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA - NR-9) e Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO - NR-7) dos Grupos Homogêneos de Exposição (GHE) dos empregados.

**Parágrafo 3º** - A Companhia garantirá o direito a todos os empregados, após a conclusão dos exames ocupacionais, de registrarem suas considerações em formulário reservado e específico, e se compromete a encaminhá-las às áreas as quais estão relacionadas.

**Parágrafo 4º** - A Companhia priorizará nos Exames Periódicos Ocupacionais os Exames Preventivos Ginecológicos e Urológicos.

**Parágrafo 5º** - A Companhia garante a realização dos Exames Periódicos de acordo com o perfil dos empregados, priorizando o Exame Médico Clínico, sem prejuízo da realização de Exames Complementares ou de Pareceres Especializados.

**Parágrafo 6º** - A Companhia assegura que cada empregado será informado e orientado, pela Gerência de GSMS, do resultado da avaliação do seu estado de saúde e dos exames complementares a que for submetido, sendo-lhe fornecida cópia sempre que requisitada pelo próprio. Mediante autorização expressa do empregado, a Gerência de GSMS fornecerá ao médico por este indicado os resultados dos laudos, pareceres e exames com o fornecimento de cópias e informações sobre a saúde, relacionados com suas atividades ocupacionais.

**Parágrafo 7º** - A Companhia realizará exames médico em todo empregado por ocasião da aposentadoria, observada a orientação da unidade de saúde da Companhia. As despesas com tratamento, caso indicado e desde que haja se configurado doença profissional adquirida na Companhia, correrão por conta da mesma.

**Parágrafo 8º** - A Companhia estimulará os empregados a adotarem modos de vida ativo e saudável que incluam atividades físicas e esportivas.

#### **Cláusula 54. Avaliação Nutricional**

A Companhia manterá e custeará a Avaliação Nutricional Periódica dos seus empregados, garantindo posterior acompanhamento com nutricionista.

#### **Cláusula 55. Acesso aos Locais de Trabalho**

A Companhia, mediante prévio entendimento, assegurará o acesso aos locais de trabalho, de 1 (um) Médico do Trabalho e/ou 1 (um) Engenheiro de Segurança do Trabalho, do Sindicato, para acompanhamento das condições de salubridade e segurança.

**Parágrafo único** - O relatório anual do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) das Unidades será apresentado aos representantes da CIPA, disponibilizados na intranet e apresentados aos Sindicatos, sempre que solicitados.



**Cláusula 56. Comissões de SMS de Empregados Próprios e de Empresas Contratadas e CIPAs**

A Companhia compromete-se a acompanhar a comissão em nível de Sistema Petrobras, com a FUP e os Sindicatos, com o objetivo de discutir as questões de SMS de empregados próprios e empregados de empresas contratadas, bem como relativas ao funcionamento das CIPAs. No caso da TBG, as questões envolvendo SMS são lideradas e coordenadas pela gerência de SMS com o apoio da CIPA e Grupo de Designados de SMS das Unidades Operacionais - GDSMS e nas empresas contratadas, através do programa células de segurança.

**Parágrafo 1º** - A Comissão se reunirá a cada 2 (dois) meses.

**Parágrafo 2º** - A Companhia apresentará e discutirá nestes fóruns as informações e análises dos dados estatísticos referentes a acidentes e doenças de trabalho, bem como a análise das causas dos acidentes graves, quando solicitado.

**Parágrafo 3º** - A Companhia, a FUP e os Sindicatos envidarão esforços para a montagem de comissões por Unidade, que serão conduzidas por representações locais e liderados pela gerência de SMS.

**Parágrafo 4º** - Sempre que solicitada, a Companhia apresentará a essa comissão os dados estatísticos referentes aos desvios e incidentes ocorridos em suas atividades e instalações, bem como informará as ações preventivas e corretivas adotadas para o tratamento efetivo das anomalias.

**Parágrafo 5º** - A Companhia apresentará anualmente nas CIPAs e nas Comissões Locais de SMS os documentos básicos e os relatórios das avaliações ambientais e ocupacionais.

**Parágrafo 6º** - A Companhia, através de suas Unidades, divulgará o calendário anual de reuniões das Comissões Locais de SMS.

**Cláusula 57. Funcionamento das CIPAs**

A Companhia garante a comunicação das eleições da CIPA, aos respectivos Sindicatos, com antecedência de 90 (noventa) dias, fornecendo aos mesmos, a distribuição dos Setores correspondentes a cada representante dos empregados a ser eleito.

**Parágrafo 1º** - A CIPA terá acesso a todos os locais de trabalho e às informações e dados estatísticos referentes à Segurança e Saúde do Trabalho, necessários ao bom exercício de suas atividades.

**Parágrafo 2º** - A CIPA indicará 1 (um) representante para acompanhar a análise dos acidentes ocorridos nas respectivas áreas de atuação, sem prejuízo das atribuições da NR-5.

**Parágrafo 3º** - A Companhia assegurará a participação do presidente e do vice-presidente da CIPA nas Comissões por unidade - GDSMS.

**Parágrafo 4º** - A Companhia, por meio das suas Unidades, promoverá reunião anual local convidando os representantes das CIPAs da Unidade e das empresas contratadas que nela atuam. A companhia participará quando convidada das reuniões anuais promovidas pela Petrobras.



**Parágrafo 5º** - A Companhia proporcionará aos membros titulares da CIPA os meios necessários ao desempenho de suas atribuições, garantindo tempo suficiente, dentro das instalações da Companhia durante sua jornada e escala de trabalho, para a realização das tarefas constantes do plano de trabalho, sem prejuízo da remuneração. Caso as atividades ocorram fora da jornada ou escala regular de trabalho, serão consideradas como horas trabalhadas.

**Parágrafo 6º** - A Companhia viabilizará os meios de transporte e alimentação necessários para os cipistas participarem das reuniões ordinárias, extraordinárias, visitas, auditorias e realizarem atividades do plano de trabalho da CIPA. O transporte em questão será fornecido considerando a base local de trabalho do cipista.

**Parágrafo 7º** - A Companhia garantirá que os cipistas exercerão atividades de prevenção de acidentes atuando nas Paradas Programadas de Manutenção, mediante negociação com as gerências locais.

**Parágrafo 8º** - A CIPA deverá ser comunicada após a ocorrência de todos os acidentes e incidentes ocorridos na unidade de atuação conforme estabelecido na NR-5 (Ministério do Trabalho).

**Parágrafo 9º** - O número base para a definição de todos os membros eleitos da CIPA é o referido pela NR-5, considerando os trabalhadores lotados no respectivo local, quando da eleição.

**Parágrafo 10º** - A Companhia assegura a participação às reuniões da CIPA, de um Dirigente Sindical, indicado pela respectiva entidade sindical, fornecendo-se, ao mesmo, cópia de suas atas.

#### **Cláusula 58. Comunicação de Acidente de Trabalho**

A Companhia assegura o encaminhamento ao Sindicato, por via eletrônica e no prazo de 24 (vinte e quatro) horas de sua emissão, da cópia da Comunicação do Acidente de Trabalho (CAT)

**Parágrafo Único** - A Companhia fornecerá, quando for o caso e mediante solicitação expressa do empregado, cópia da CAT.

#### **Cláusula 59. Realização de Palestras sobre Riscos nos Locais de Trabalho**

A Companhia manterá, em articulação com as CIPAs, os Sindicatos e as empresas contratadas, a realização de palestras, cursos ou seminários, ao menos duas vezes ao ano, sobre as características tóxicas de suas matérias primas e produtos, e os demais riscos presentes nos locais de trabalho e os meios necessários à prevenção ou limitação de seus efeitos nocivos, bem como sobre a promoção da saúde dos trabalhadores.

#### **Cláusula 60. Acesso ao Local de Trabalho e Participação nas Apurações dos Acidentes**

A Companhia permitirá acesso de dirigentes sindicais às áreas dos acidentes, e participação de representante da entidade sindical empregado do Sistema Petrobras na apuração de acidentes e incidentes.

**Parágrafo 1º** - Sempre que houver participação de representante sindical na Comissão de Investigação e Análise, a gerência que a constituiu deverá, desde que solicitado, encaminhar



uma cópia do Relatório ao respectivo Sindicato, condicionada à assinatura do documento por este representante. Tais informações devem ser tratadas como confidenciais.

**Parágrafo 2º** - A Companhia assegura aos Sindicatos a manutenção das características do local do acidente classe 03, de forma a preservar os elementos úteis à sua apuração.

**Parágrafo 3º** - A Companhia garantirá a investigação de qualquer acidente de trabalho pela CIPA, conforme estabelecido na NR-5.

**Parágrafo 4º** - A Companhia, no caso de acidentes com vazamento de produtos, caracterizados como classe 03, comporá comissão de investigação das causas com a participação do Sindicato e da CIPA.

#### **Cláusula 61. Condições de Segurança e Saúde Ocupacional**

A Companhia manterá seus esforços de permanente melhoria das condições de segurança, meio ambiente e saúde ocupacional, consoante o que estabelecem as suas políticas e diretrizes para estas áreas.

**Parágrafo 1º** - A Companhia realizará programas de treinamento com vistas a promover a capacitação dos empregados e assegurar sua participação nos programas de segurança, meio ambiente e saúde ocupacional.

**Parágrafo 2º** - A Companhia se compromete a informar a seus trabalhadores, por via eletrônica e individualmente os riscos ambientais do seu Grupo Homogêneo de Exposição (GHE) e contidos no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) da Unidade.

**Parágrafo 3º** - A Companhia garante manter disponível em meio eletrônico, para os seus empregados e CIPA, as fichas técnicas dos produtos químicos existentes no ambiente de trabalho.

**Parágrafo 4º** - A Companhia adotará uma política de prevenção e tratamento a LER/DORT, onde aplicável com atuações específicas no ambiente de trabalho garantindo a implantação de práticas preventivas às doenças.

**Parágrafo 5º** - A Companhia incluirá nos contratos de prestação de serviço, que a contratada se obrigará a realização de exames periódicos e exames específicos dos seus respectivos empregados, em consonância com as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

**Parágrafo 6º** - A Companhia implementará melhorias nos procedimentos dos exames ocupacionais e nas ações de saúde das empresas contratadas, nos próximos processos de contratação de prestação de serviços.

**Parágrafo 7º** - A Companhia fornecerá informações à FUP e aos Sindicatos sobre os programas de gerenciamento da saúde e dados epidemiológicos bem como dará continuidade aos mesmos, tais como promoção da atividade física, orientação nutricional, programas de prevenção às drogas e ginástica laboral, utilizando-se de dados epidemiológicos dos exames médicos ocupacionais, estudos ergonômicos e levantamentos de causas do absentismo.

**Parágrafo 8º** - A Companhia realizará a lavagem, higienização e disposição de uniformes de seus empregados, nos segmentos operacionais.



**Parágrafo 9º** - A Companhia compromete-se a não vincular concessão de vantagens à redução de acidentes, bem como a não incluir meta de acidentes no GD dos empregados.

**Parágrafo 10º** - A Companhia assegurará que os novos projetos sejam precedidos de estudos de engenharia de segurança e saúde ocupacional.

**Parágrafo 11º** - A Companhia se compromete a considerar a estrutura feminina, na especificação dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI) incluindo os uniformes para os diferentes sexos e gestantes, e implementar as adequações pertinentes após conclusão dos estudos que estão em andamento no "Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça".

**Parágrafo 12º** - A Companhia realizará, em suas unidades operacionais, reuniões trimestrais específicas entre os GDSMS (Grupo de Designados de SMS), próprios e contratados, visando uniformidade de ações e troca de experiências, em similaridade aos Serviços especializados de Segurança e Medicina do Trabalho do Sistema Petrobras.

#### **Cláusula 62. Segurança no Trabalho -Inspeções Oficiais**

A Companhia, nos termos e limites estabelecidos na legislação, permitirá que representantes dos empregados da mesma base territorial acompanhem a fiscalização, pelos órgãos competentes, dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde do trabalhador.

**Parágrafo Único** - A Companhia, desde que previamente informada, comunicará com antecedência, aos sindicatos e CIPA a data, horário e local da fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde do trabalhador pelos órgãos competentes.

#### **Cláusula 63. Primeiros Socorros**

A Companhia manterá, em suas Unidades de Operações, materiais e equipamentos necessários à prestação de primeiros socorros, de acordo com as características de cada local e com pessoal treinado para esse fim.

**Parágrafo 1º** - Sempre que necessário será proporcionado transporte de vítimas de acidente ou mal súbito no local de trabalho para hospitais, em veículos de transporte apropriado a cada situação, devendo existir um plano de emergência pré-estabelecido e adequadamente divulgado.

**Parágrafo 2º** - A Companhia se compromete a dar treinamento em primeiros socorros aos empregados que atuem como socorristas, sem pertencerem à área da saúde.

**Parágrafo 3º** - A Companhia garantirá o atendimento, em unidade especializada, nos casos de trabalhadores próprios e contratados, considerados grandes queimados.

#### **Cláusula 64. Monitoramento Ambiental e Biológico**

A Companhia realizará avaliação dos agentes ambientais sob responsabilidade da equipe técnica da Segurança do Trabalho da TBG. Preferencialmente e quando aplicável, o monitoramento biológico será realizado de forma simultânea.

**Parágrafo 1º** - A Companhia garantirá o monitoramento ambiental nas atividades de rotina e nas atividades críticas (abertura de equipamentos, purgas, drenagens) pela equipe técnica de Segurança do Trabalho.



**Parágrafo 2º** - A Companhia, quando solicitado pelos Sindicatos, convidará os mesmos para o acompanhamento no processo de medição dos agentes de riscos físicos e químicos e de avaliação qualitativa dos agentes biológicos dos ambientes de trabalho, de acordo com a legislação de segurança e saúde do trabalho. A Companhia manterá a disposição dos empregados, os dados destas avaliações relativas à sua área de trabalho.

**Parágrafo 3º** - A Companhia incluirá na Ambientação dos profissionais de saúde, disciplina específica para conhecimento das atividades da Companhia, visando melhor capacitação para a realização de exames ocupacionais.

#### **Cláusula 65. Política de Saúde**

A Companhia efetuará melhorias contínuas à atual Política de Saúde, prosseguindo na priorização das ações preventivas de saúde, aperfeiçoando as ações corretivas e buscando ciclos de melhoria na assistência aos empregados.

**Parágrafo 1º** - A Companhia, em articulação com os Sindicatos, desenvolverá um programa de retorno às atividades no trabalho para os empregados afastados por doenças ou acidentes de trabalho.

**Parágrafo 2º** - A Companhia garante à trabalhadora grávida ou que esteja amamentando que o trabalho seja exercido em áreas fora de risco relacionado à gravidez ou ao aleitamento, sem prejuízo dos seus adicionais de regime e/ou condições de trabalho, por até 1 (um) ano contado a partir do nascimento da criança amamentada.

**Parágrafo 3º** - A Companhia realizará melhorias contínuas no Programa Corporativo de Ergonomia, com ênfase na Ergonomia de Concepção e Correção, a fim de preservar a saúde dos empregados.

**Parágrafo 4º** - A Companhia garantirá a avaliação e o acompanhamento dos empregados envolvidos em emergência, através da disponibilização de um programa de apoio psicossocial.

#### **Cláusula 66. Programa de Saúde Psicológica e de Qualidade de Vida**

A Companhia se compromete a manter um programa de apoio psicossocial, objetivando dar suporte aos empregados nas ações de saúde integral, considerando os aspectos psicossociais.

#### **Cláusula 67. Direito de Recusa**

Quando o empregado, no exercício de suas atividades, fundamentado em seu treinamento e experiência, após tomar as medidas corretivas, tiver justificativa razoável para crer que a vida e/ou integridade física sua e/ou de seus colegas de trabalho e/ou as instalações e/ou meio ambiente se encontram em risco grave e iminente, poderá suspender a realização dessas atividades, comunicando imediatamente tal fato ao seu superior hierárquico, que após avaliar a situação e constatando a existência da condição de risco grave e iminente manterá a suspensão das atividades, até que venha a ser normalizada a referida situação.

**Parágrafo único** - A Companhia garante que o Direito de Recusa, nos termos acima, não implicará em sanção disciplinar.

#### **Cláusula 68. Prevenção de Doenças**

A Companhia continuará publicando, em seus veículos de comunicação, matérias sobre educação para a saúde e prevenção de doenças, visando à preservação da saúde dos empregados.



**Parágrafo 1º** - A Companhia informará às Entidades sindicais, quando solicitada, o número de casos de doenças infectocontagiosas (transmissíveis, tropicais) de notificação compulsória aos órgãos públicos de saúde, quando ocorrerem em regiões declaradamente endêmicas. As doenças tropicais, adquiridas em função do trabalho realizado em áreas endêmicas, mediante evidências denexo causal, serão consideradas como acidente ou doenças do trabalho.

**Parágrafo 2º** - A Companhia custeará para os empregados as vacinas indicadas pelo Programa de Imunização Ocupacional e articulará com autoridades de saúde as Campanhas Públicas de Vacinação.

**Parágrafo 3º** - A Companhia arcará com as despesas vinculadas à recuperação dos empregados portadores de doenças profissionais, comprovadamente adquiridas na Companhia e suas sequelas.

#### **Cláusula 69. Campanha Nacional de Segurança**

A Companhia realizará campanha enfatizando a importância e a obrigatoriedade do registro de acidentes e incidentes, bem como da prevenção dos mesmos.

**Parágrafo Único** - A Companhia disponibilizará, através de sistema informatizado específico, ações apontadas nos relatórios dos acidentes, definindo os responsáveis e os prazos das ações.

#### **Cláusula 70. Perfil Profissiográfico Previdenciário**

A Companhia garantirá e agilizará o fornecimento do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) ao empregado, conforme a Legislação específica em vigor.

**Parágrafo único** - A Companhia recolherá alíquota adicional do Seguro de Acidente de Trabalho (SAT), conforme previsto na Legislação Previdenciária, e informar na Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (GFIP) o código correspondente, conforme o caso.

#### **Cláusula 71. Renovação de Frota e Fiscalização**

A Companhia se compromete a continuar praticando melhoria contínua na renovação da frota de veículos automotores, disponíveis através de contratos de locação, mantendo os Sindicatos informados.

### **CAPÍTULO VIII - DAS RELAÇÕES SINDICAIS**

#### **Cláusula 72. Participação nos Lucros e Resultados – PLR**

A FUP e os Sindicatos serão os interlocutores junto à Companhia para fins de negociação da Participação nos Lucros e Resultados, conforme o prescrito na Lei nº 10.101/2000, de 19/12/2000.

#### **Cláusula 73. Comissões Permanentes**

A Companhia, as FUP e os Sindicatos manterão o funcionamento das seguintes Comissões Permanentes: Acompanhamento do Acordo Coletivo de Trabalho, Regimes de Trabalho e Terceirização, se reunirão a cada 2(dois) meses.





**Parágrafo 1º** - A Comissão de Acompanhamento do Acordo Coletivo de Trabalho cumpre o acompanhamento e a interpretação das cláusulas do presente instrumento, bem como a discussão de outras questões de interesse dos empregados.

**Parágrafo 2º** - A Comissão de Regimes de Trabalho cumpre analisar as questões relativas aos regimes existentes, bem como as relativas às horas extras.

**Parágrafo 3º** - A Comissão de Terceirização cumpre tratar das questões relativas às condições de trabalho dos empregados das empresas prestadoras de serviços, contratadas pela Companhia.

#### **Cláusula 74. Efetivo de Pessoal**

A Companhia, em comum acordo com a FUP e com os Sindicatos, manterá um fórum corporativo anual para discutir questões envolvendo o efetivo de pessoal.

**Parágrafo 1º** - No âmbito do fórum descrito no caput, a Companhia compromete-se a analisar os parâmetros aplicados nos estudos em andamento ou concluídos, visando à definição daqueles mais adequados para aplicação em suas Unidades.

**Parágrafo 2º** - A Companhia informará trimestralmente à FUP e aos Sindicatos, quando for solicitada, a movimentação de pessoal ocorrida em sua base territorial.

#### **Cláusula 75. Reuniões Regionais Periódicas**

A Companhia realizará reuniões periódicas entre as gerências das unidades e os respectivos Sindicatos, em datas previamente negociadas, com o objetivo de tratar de questões locais, de interesse comum.

#### **Cláusula 76. Contribuição Assistencial**

A Companhia descontará em folha normal de pagamento, observado o seu cronograma operacional, as importâncias aprovadas nas Assembleias Gerais, como Contribuição Assistencial aos Sindicatos, nos termos do disposto nos incisos IV do artigo 8º do Capítulo II da Constituição Federal, desde que não haja oposição do empregado feita por meio de sistema da Companhia no prazo de 40 (quarenta) dias após o recebimento, pela TBG, da comunicação do Sindicato.

**Parágrafo 1º** - O empregado que por motivo alheio a sua vontade não conseguir manifestar sua oposição ao desconto no prazo previsto no caput desta cláusula poderá solicitar a devolução do valor descontado junto ao sindicato.

**Parágrafo 2º** - Sendo a Companhia mera fonte retentora da Contribuição, caberá aos Sindicatos a responsabilidade de qualquer pagamento por força de decisão judicial decorrente de ações ajuizadas por empregados contra o referido desconto.

#### **Cláusula 77. Liberação de Dirigente - CLT (ônus parcial)**

A Companhia manterá em folha de pagamento, para efeitos contábeis, até 1 (um) dirigente sindical liberado, sem remuneração, nas condições do art. 543, da CLT, segundo a indicação de cada entidade sindical.

**Parágrafo 1º** - A Companhia assegura que absorverá as suas parcelas dos encargos, relativos ao INSS, a PETROS e ao FGTS dos dirigentes liberados, na forma do caput.



**Parágrafo 2º** - A Companhia efetuará o pagamento normal dos salários e o recolhimento dos encargos respectivos, cabendo a cada Sindicato ressarcir todos esses custos, com exceção das parcelas a que se refere o parágrafo anterior.

**Parágrafo 3º** - O ressarcimento dos salários e encargos de que trata o parágrafo anterior será feito mensalmente, mediante dedução dos créditos da Entidade Sindical junto à Companhia. O não ressarcimento, pelas Entidades Sindicais, qualquer que seja a razão, ensejará a suspensão imediata do compromisso ora estabelecido.

**Parágrafo 4º** - Os períodos de liberação, constantes na presente cláusula, excepcionalmente, serão considerados para efeito de contagem do tempo de serviço para fins de ATS e de período aquisitivo de férias, assim como, quando retornar para o regime de trabalho originário, encerrada a liberação, o empregado acompanhará a escala de trabalho normal, sem crédito relativo a folgas retroativas.

**Parágrafo 5º** - Acordam a Companhia, a FUP e os Sindicatos que as condições pactuadas na presente cláusula não descaracterizam a suspensão do contrato de trabalho dos empregados que delas fizerem uso.

**Parágrafo 6º** - As liberações previstas no caput deverão ser comunicadas com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas à TBG, por meio de ofício contendo o nome e lotação dos dirigentes sindicais que serão liberados, a fim de que as atividades da Companhia não restem prejudicadas.

## CAPÍTULO IX - DAS OUTRAS DISPOSIÇÕES

### **Cláusula 78. Comissão de Representação de Empregados**

A Companhia não implantará comissões de representação de empregados, conforme possibilidade prevista no artigo 611A da CLT, considerando as alterações advindas da Lei 13.467/17, de 13/07/2017.

### **Cláusula 79. Motoristas**

A Companhia garante que seus motoristas profissionais, ou condutores autorizados, não serão obrigados a ressarcir os danos causados, em qualquer tipo de viatura que dirigirem, ficando, apenas, sujeitos, como todos os empregados, às Normas de Relações no Trabalho.

### **Cláusula 80. Controle de Frequência**

A Companhia e os Sindicatos, em consonância com a Portaria 373/2011 do Ministério do Trabalho, acordam que os sistemas de ponto eletrônico utilizados para o registro e controle das marcações da jornada de trabalho são considerados e aceitos como instrumentos válidos e legais para a aferição da frequência dos empregados da Companhia.

**Parágrafo único** – Os Sindicatos poderão apresentar à Companhia, no âmbito da Comissão de Regime de Trabalho, sugestões de melhoria e aprimoramento do sistema.

### **Cláusula 81. Contratação de Prestadoras de Serviços**

A Companhia aperfeiçoará o processo de contratação das prestadoras de serviço, visando a dar maior ênfase aos aspectos trabalhistas, sociais, econômico/financeiros, técnicos e de Segurança, Meio Ambiente e Saúde.

**Parágrafo Único** - A Companhia manterá a FUP e os Sindicatos atualizados com relação a eventuais mudanças que venham a ser feitas em decorrência do aperfeiçoamento do processo de contratação de empresas prestadoras de serviços.

#### **Cláusula 82. Fiscalização de Contratos de Prestação de Serviços**

A Companhia reafirma o compromisso de que a atividade de fiscalização de contrato será realizada apenas por empregados próprios, sendo admitido o apoio de empresas contratadas exclusivamente para as atividades administrativas de verificação do correto recolhimento das contribuições previdenciárias, de FGTS e do cumprimento das obrigações trabalhistas.

#### **Cláusula 83. Contratos de Prestação de Serviço**

A Companhia compromete-se em exigir das empresas contratadas para prestação de serviços comprovante de caução, pagamento de seguro-garantia, fiança bancária ou outra garantia suficiente e adequada, para cobertura de verbas trabalhistas e rescisórias, no prazo de 10 (dez) dias contados da data de assinatura do contrato, em percentual equivalente de até 5% (cinco por cento) do seu valor global ou da parcela de mão de obra referente ao serviço prestado, com validade de 60 (sessenta) dias após o término da vigência do contrato.

**Parágrafo Único** - O percentual relativo a esta garantia deverá ser estabelecido pela área contratante de acordo com o porte da empresa contratada e do tipo de contrato a ser executado, respeitando o piso de 1% (um por cento) do valor global do contrato.

#### **Cláusula 84. Diversidade**

A Companhia valorizará a diversidade humana e cultural nas relações com os empregados, garantindo o respeito às diferenças e a não discriminação.

**Parágrafo 1º** - A Companhia não praticará qualquer diferença salarial ou de progressão na carreira do empregado em consequência de sua cor, raça, gênero ou orientação sexual.

**Parágrafo 2º** - A Companhia elaborará e disseminará materiais informativos, direcionados à força de trabalho, para prevenção de práticas de discriminação de gênero e étnico/racial e de práticas de assédio moral e sexual.

**Parágrafo 3º** - A Companhia implementará o Programa de Abordagem à Deficiência na Gestão de Pessoas visando à consolidação e disseminação do conteúdo específico sobre deficiência, a sensibilização da gestão e de empregados no tema e a análise de melhorias para a inclusão dos empregados com deficiência nas equipes de trabalho e na Companhia.

#### **Cláusula 85. Revisão, Denúncia, Revogação**

O procedimento de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial do presente, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, salvo acordo entre as partes.

**Parágrafo 1º** - A Companhia efetuará o depósito deste acordo no Ministério do Trabalho, em conformidade com os prazos estabelecidos no artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e IN Nº 16 de 15/10/2003 do Ministério do Trabalho.

**Parágrafo 2º** - Os Sindicatos se comprometem a entregar à Companhia os documentos necessários para a efetivação do referido depósito, conforme disposto no §2º do art. 7º da IN Nº 16 de 15/10/2003 do Ministério do Trabalho.





## X – DA VIGÊNCIA

### Cláusula 86. Vigência

O presente Instrumento vigorará a partir de 1º de setembro de 2017 até 31 de agosto de 2019, exceto quanto às cláusulas que contiverem disposição expressa em contrário.

**Parágrafo único** - As partes declaram que o presente Acordo Coletivo de Trabalho contém todas as cláusulas normativas aplicáveis à relação laboral entre a TBG e seus empregados, substituindo, a partir da sua data de vigência, toda e qualquer previsão anteriormente existente, exceto se constarem expressamente do presente Instrumento.

### Cláusula 87. Preservação dos acordos coletivos de trabalho regionais

As partes acordam que serão preservados os acordos coletivos de trabalho regionais em vigor no ato da assinatura do presente acordo.

**Parágrafo Único** – O presente Instrumento não altera as datas de vigência dispostas nos acordos coletivos de trabalho regionais.

Rio de Janeiro, 05 de janeiro de 2018.

Silvana Ribeiro dos Santos

Transportadora Brasileira Gasoduto Bolívia-Brasil S.A. - TBG  
CNPJ: 01.891.441/0001-93  
Nome: Silvana Ribeiro dos Santos  
CPF 038.681.309-42

Sergio Binenszto

Transportadora Brasileira Gasoduto Bolívia-Brasil S.A. - TBG  
CNPJ: 01.891.441/0001-93  
Nome: Sergio Binenszto  
CPF 932.601.137-20

Tadeu de Brito Oliveira Porto

P/FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS  
CNPJ: 40.368.151/0001-11 / Código Sindical: 460.000.07432

Nome: Tadeu de Brito Oliveira Porto  
(letra de forma)

CPF: 083.205.106-35



P/SINDICATO UNIFICADO DOS PETROLEIROS DO ESTADO DE SÃO PAULO  
(Regional SP - Reg. Sind. 004.279.01589-8, CNPJ 50.451.327/0001-58/  
Regional Campinas Reg. Sind. 004.279.88728-3, CNPJ 44.615.383/0001-88/  
Regional Mauá Reg. Sind. 004.279.8873-5, CNPJ 48.859.482/0001-66);

Nome: José Genivaldo da Silva  
(letra de forma)

CPF: 032.302.808-06



P/SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE REFINAÇÃO, DESTILAÇÃO,  
EXPLORAÇÃO E PRODUÇÃO DO PETRÓLEO NO ESTADO DO PARANÁ E SANTA  
CATARINA

Código Sindical: 004.279.88414-4/ CNPJ: 75.600.031/0001-82

Nome: José Genivaldo da Silva  
(letra de forma)

CPF: 032.302.808-06



**ANEXO I - TABELA SALARIAL**  
Vigência 01/09/2017 a 31/08/2018

Nível Médio			Nível Superior		
NÍVEL	A	B	NÍVEL	A	B
411	978,19	994,56	800	4.712,66	4.801,36
412	1.013,28	1.032,37	801	4.891,73	4.983,81
413	1.051,80	1.071,66	802	5.077,81	5.173,17
414	1.091,78	1.112,95	803	5.270,58	5.369,74
415	1.133,24	1.154,56	804	5.470,86	5.573,81
416	1.176,32	1.198,43	805	5.678,78	5.785,60
417	1.221,00	1.243,97	806	5.894,54	6.005,49
418	1.267,38	1.291,26	807	6.119,52	6.233,68
419	1.315,59	1.340,34	808	6.350,99	6.470,58
420	1.365,57	1.391,29	809	6.589,37	6.716,44
421	1.417,44	1.444,15	810	6.842,88	6.971,67
422	1.471,35	1.499,02	811	7.102,89	7.236,58
423	1.527,21	1.555,98	812	7.372,83	7.511,60
424	1.585,27	1.615,13	813	7.652,99	7.797,01
425	1.645,51	1.676,48	814	7.943,80	8.093,30
426	1.708,02	1.740,19	815	8.245,68	8.400,82
427	1.772,96	1.806,32	816	8.558,99	8.720,11
428	1.840,12	1.874,77	817	8.884,21	9.051,47
429	1.910,22	1.946,21	818	9.221,82	9.395,40
430	1.982,82	2.020,15	819	9.572,26	9.752,44
431	2.058,18	2.096,90	820	9.936,04	10.123,01
432	2.136,40	2.176,62	821	10.313,60	10.507,69
433	2.217,58	2.259,28	822	10.705,50	10.906,96
434	2.301,81	2.346,19	823	11.112,31	11.321,45
435	2.389,31	2.434,28	824	11.534,60	11.751,94
436	2.480,12	2.526,79	825	11.972,91	12.198,21
437	2.574,37	2.622,79	826	12.427,90	12.661,76
438	2.672,17	2.722,45	827	12.900,14	13.142,91
439	2.773,70	2.825,94	828	13.390,36	13.642,32
440	2.879,11	2.933,30	829	13.899,10	14.160,75
441	2.988,53	3.044,75	830	14.427,36	14.699,87
442	3.102,07	3.160,48	831	14.975,57	15.257,41
443	3.219,97	3.280,57	832	15.544,64	15.837,19
444	3.342,32	3.405,24			
445	3.469,31	3.534,83			
446	3.601,16	3.668,96			
447	3.738,03	3.808,38			
448	3.880,06	3.953,10			
449	4.027,51	4.103,33			
450	4.180,54	4.259,26			
451	4.339,43	4.421,09			
452	4.504,30	4.589,10			
453	4.675,47	4.763,50			
454	4.853,14	4.944,48			
455	5.037,58	5.132,37			
456	5.228,97	5.327,41			
457	5.427,68	5.529,85			
458	5.633,94	5.739,99			
459	5.848,04	5.958,11			
460	6.070,28	6.184,53			
461	6.300,93	6.419,52			
462	6.540,37	6.663,48			
463	6.789,88	6.916,70			
464	7.048,88	7.179,32			
465	7.314,87	7.452,32			
466	7.588,03	7.735,53			
467	7.861,16	8.029,47			
468	8.140,64	8.334,61			
469	8.421,48	8.651,32			
470	8.814,17	8.980,07			





**ANEXO II – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

ANUÊNIO	
Nº de anos Completos	Percentual
01	1
02	2
03	3
04	4,6
05	6,2
06	8
07	9,3
08	10,6
09	12
10	13,3
11	14,6
12	16
13	17,3
14	18,6
15	20
16	21,6
17	23,2
18	25
19	26,6
20	28,2
21	30
22	31,6
23	33,2
24	35
25	36,6
26	38,2
27	40
28	41,6
29	43,2
30	45
31	45
32	45
33	45
34	45
35 ou mais	45





**ANEXO III - Hora Extra Troca de Turno**  
**Tabela de tempo médio para o pagamento**

Central de Controle – CSC	TEMPO MÉDIO (minutos)
TBG	20



# ANEXO IV - REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME

Vigência 01/09/2017 a 31/08/2018  
Remuneração Mínima por Nível e Regime - Nível Médio

NÍVEL	Nível Médio	
	A	B
411	978,19	904,56
412	1.013,28	1.002,37
413	1.051,80	1.071,56
414	1.091,78	1.112,35
415	1.133,24	1.154,56
416	1.176,32	1.195,43
417	1.221,00	1.243,97
418	1.267,38	1.291,26
419	1.315,59	1.340,34
420	1.365,57	1.391,29
421	1.417,44	1.444,15
422	1.471,35	1.499,02
423	1.527,21	1.555,98
424	1.585,27	1.615,13
425	1.645,51	1.678,46
426	1.708,02	1.745,10
427	1.772,96	1.816,50
428	1.840,12	1.891,77
429	1.910,22	1.971,21
430	1.982,82	2.055,15
431	2.058,18	2.153,90
432	2.136,40	2.267,02
433	2.217,96	2.395,90
434	2.301,81	2.540,19
435	2.389,31	2.702,40
436	2.480,12	2.883,29
437	2.574,37	3.084,40
438	2.672,17	3.306,45
439	2.773,70	3.550,94
440	2.878,11	3.818,50
441	2.986,53	4.110,75
442	3.102,07	4.428,48
443	3.219,97	4.773,30
444	3.342,32	5.146,94
445	3.469,31	5.551,10
446	3.601,16	6.000,50
447	3.738,03	6.496,86
448	3.880,05	7.044,00
449	4.027,51	7.645,64
450	4.180,54	8.304,60
451	4.339,43	9.024,75
452	4.504,30	9.810,00
453	4.675,47	10.665,30
454	4.853,14	11.595,60
455	5.037,56	12.606,00
456	5.228,97	13.693,50
457	5.427,68	14.864,00
458	5.633,94	16.114,50
459	5.848,04	17.452,00
460	6.070,28	18.874,50
461	6.300,93	20.389,00
462	6.540,37	21.994,50
463	6.789,89	23.698,00
464	7.048,88	25.508,50
465	7.314,67	27.434,00
466	7.590,53	29.474,50
467	7.881,16	31.638,00
468	8.189,64	33.934,50
469	8.491,48	36.363,00
470	8.814,17	38.934,00

Nível	Administrativo					
	Área 1		Área 2		Área 3	
	A	B	A	B	A	B
411	1.673,71	1.705,22	1.661,21	1.692,46	1.548,72	1.679,77
412	1.737,31	1.770,02	1.724,33	1.756,81	1.711,38	1.743,08
413	1.803,32	1.837,23	1.788,86	1.823,52	1.776,40	1.809,94
414	1.871,95	1.907,12	1.867,99	1.892,86	1.843,91	1.978,84
415	1.942,97	1.979,40	1.929,45	1.964,78	1.913,97	1.950,02
416	2.016,83	2.054,77	2.001,76	2.039,43	1.986,73	2.024,14
417	2.093,42	2.132,84	2.077,85	2.116,94	2.062,19	2.101,00
418	2.172,99	2.213,88	2.156,80	2.197,38	2.140,67	2.180,65
419	2.255,50	2.298,05	2.238,74	2.290,90	2.221,94	2.263,70
420	2.341,31	2.385,41	2.323,82	2.387,87	2.306,34	2.348,80
421	2.430,26	2.476,02	2.412,12	2.487,64	2.393,99	2.439,05
422	2.522,64	2.570,08	2.503,79	2.580,90	2.485,00	2.531,75
423	2.618,40	2.667,74	2.598,90	2.647,62	2.579,38	2.627,92
424	2.718,00	2.769,15	2.697,71	2.748,50	2.677,40	2.727,80
425	2.821,25	2.874,35	2.800,17	2.852,90	2.779,12	2.831,45
426	2.928,47	2.983,58	2.906,80	2.961,31	2.884,78	2.938,04
427	3.039,74	3.096,98	3.017,00	3.073,87	2.994,59	3.050,76
428	3.154,95	3.214,36	3.131,40	3.190,36	3.107,88	3.166,39
429	3.274,16	3.336,85	3.250,71	3.311,90	3.226,23	3.286,98
430	3.398,61	3.463,60	3.374,23	3.437,78	3.348,89	3.411,93
431	3.528,81	3.595,20	3.502,44	3.568,38	3.476,14	3.541,54
432	3.662,89	3.731,81	3.635,54	3.703,98	3.608,23	3.676,14
433	3.802,07	3.873,65	3.773,69	3.844,75	3.746,32	3.815,81
434	3.946,54	4.020,85	3.917,11	3.990,84	3.887,67	3.960,82
435	4.096,51	4.173,62	4.065,94	4.142,48	4.035,38	4.111,33
436	4.252,17	4.332,23	4.220,45	4.299,87	4.188,74	4.267,57
437	4.413,80	4.496,85	4.380,85	4.463,32	4.347,91	4.429,71
438	4.581,50	4.667,73	4.547,28	4.632,89	4.513,13	4.598,04
439	4.755,98	4.846,14	4.720,13	4.808,96	4.684,64	4.772,81
440	4.936,31	5.029,25	4.899,45	4.991,72	4.862,88	4.954,18
441	5.123,89	5.220,31	5.085,63	5.181,37	5.047,39	5.142,39
442	5.318,62	5.418,89	5.278,89	5.378,26	5.239,34	5.337,81
443	5.520,70	5.624,62	5.479,50	5.582,63	5.438,28	5.540,67
444	5.730,49	5.838,34	5.687,73	5.794,79	5.644,98	5.751,25
445	5.948,24	6.060,21	5.903,85	6.014,98	5.858,48	5.968,77
446	6.174,30	6.290,49	6.128,19	6.243,63	6.082,13	6.196,61
447	6.408,92	6.529,58	6.361,06	6.480,83	6.313,29	6.432,10
448	6.652,43	6.777,85	6.602,75	6.727,06	6.553,17	6.678,47
449	6.905,26	7.035,23	6.853,73	6.982,71	6.802,20	6.930,19
450	7.167,84	7.302,55	7.114,14	7.240,03	7.050,85	7.183,53
451	7.440,01	7.580,08	7.384,48	7.523,46	7.328,98	7.468,92
452	7.722,71	7.868,08	7.665,10	7.809,36	7.607,49	7.750,84
453	8.016,18	8.167,12	7.956,36	8.106,12	7.896,07	8.045,17
454	8.320,82	8.477,45	8.258,72	8.414,16	8.196,64	8.350,91
455	8.637,01	8.799,57	8.572,56	8.733,91	8.508,09	8.668,22
456	8.965,21	9.133,97	8.898,29	9.065,78	8.831,38	8.997,63
457	9.305,68	9.481,05	9.236,45	9.410,30	9.166,99	9.339,54
458	9.658,50	9.841,29	9.587,43	9.767,91	9.515,32	9.694,46
459	10.025,59	10.216,27	9.951,73	10.139,07	9.878,96	10.082,84
460	10.407,60	10.603,40	10.329,91	10.524,38	10.252,28	10.445,20
461	10.803,07	11.009,39	10.722,44	10.924,23	10.641,81	10.842,10
462	11.213,57	11.424,06	11.129,90	11.339,40	11.048,23	11.254,15
463	11.638,68	11.858,83	11.552,84	11.770,26	11.468,97	11.681,79
464	12.082,00	12.309,40	11.991,81	12.217,52	11.901,65	12.125,68
465	12.541,14	12.777,22	12.447,53	12.681,96	12.353,95	12.589,47
466	13.017,69	13.262,70	12.920,62	13.163,72	12.823,39	13.064,77
467	13.512,36	13.766,69	13.411,62	13.663,96	13.310,86	13.561,22
468	14.025,82	14.289,82	13.921,18	14.183,19	13.816,47	14.078,57
469	14.558,80	14.832,85	14.450,18	14.722,17	14.341,50	14.611,48
470	15.112,08	15.396,52	14.998,25	15.281,00	14.885,52	15.166,72

*[Handwritten signatures and initials]*



## ANEXO IV - REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME

Vigência 01/09/2017 a 31/08/2018

Remuneração Mínima por Nível e Regime - Nível Médio

Nível Médio		
NÍVEL	A	B
411	978,19	894,86
412	1.013,28	1.032,37
413	1.051,80	1.071,58
414	1.091,78	1.112,35
415	1.133,24	1.154,56
416	1.176,32	1.198,43
417	1.221,00	1.243,97
418	1.267,38	1.291,29
419	1.315,69	1.340,34
420	1.365,57	1.391,29
421	1.417,44	1.444,15
422	1.471,36	1.499,02
423	1.527,21	1.555,98
424	1.585,27	1.615,13
425	1.645,51	1.676,46
426	1.708,02	1.740,19
427	1.772,96	1.806,32
428	1.840,12	1.874,77
429	1.910,22	1.945,21
430	1.982,82	2.020,15
431	2.058,18	2.098,90
432	2.136,40	2.178,82
433	2.217,56	2.259,28
434	2.301,81	2.341,19
435	2.389,31	2.424,28
436	2.480,12	2.508,79
437	2.574,37	2.602,79
438	2.672,17	2.722,45
439	2.773,70	2.826,94
440	2.879,11	2.933,30
441	2.988,53	3.044,75
442	3.102,07	3.160,48
443	3.219,97	3.280,57
444	3.342,32	3.406,24
445	3.469,31	3.534,63
446	3.601,19	3.668,99
447	3.738,03	3.808,38
448	3.880,05	3.953,10
449	4.027,51	4.103,33
450	4.180,54	4.259,28
451	4.339,43	4.421,09
452	4.504,30	4.589,10
453	4.675,47	4.763,50
454	4.853,14	4.944,48
455	5.037,58	5.132,37
456	5.228,97	5.327,41
457	5.427,66	5.529,85
458	5.633,94	5.739,90
459	5.848,04	5.958,11
460	6.070,28	6.184,53
461	6.300,93	6.419,52
462	6.540,37	6.663,48
463	6.788,88	6.916,70
464	7.046,88	7.179,52
465	7.314,67	7.452,32
466	7.592,63	7.735,53
467	7.881,18	8.029,47
468	8.180,64	8.334,61
469	8.491,48	8.651,32
470	8.814,17	8.980,07

Nível	Turno de 3 Horas					
	Área 1		Área 2		Área 3	
	A	B	A	B	A	B
411	2.485,56	2.532,36	2.473,06	2.519,65	2.460,56	2.506,32
412	2.580,04	2.628,58	2.567,09	2.614,41	2.554,11	2.600,16
413	2.678,04	2.728,40	2.664,80	2.714,72	2.651,14	2.701,03
414	2.779,84	2.832,18	2.765,87	2.818,00	2.751,92	2.803,75
415	2.885,46	2.939,76	2.870,96	2.924,55	2.856,44	2.910,20
416	2.995,13	3.051,49	2.980,07	3.036,15	2.965,01	3.020,94
417	3.108,91	3.167,41	3.093,28	3.151,02	3.077,89	3.135,89
418	3.227,08	3.287,80	3.210,86	3.271,28	3.194,63	3.254,78
419	3.349,71	3.412,78	3.332,90	3.395,64	3.318,06	3.378,47
420	3.477,01	3.542,49	3.459,57	3.524,67	3.442,08	3.505,90
421	3.609,13	3.677,08	3.591,00	3.658,69	3.572,67	3.640,06
422	3.746,28	3.815,76	3.727,48	3.797,50	3.706,64	3.778,40
423	3.888,59	3.961,79	3.869,04	3.941,87	3.840,49	3.921,98
424	4.036,42	4.112,37	4.018,12	4.091,73	3.965,84	4.071,07
425	4.189,74	4.269,61	4.168,70	4.247,18	4.147,66	4.225,75
426	4.348,90	4.430,85	4.327,13	4.408,60	4.305,27	4.386,33
427	4.514,28	4.599,27	4.491,57	4.576,16	4.468,88	4.543,05
428	4.686,33	4.773,55	4.661,80	4.749,57	4.638,26	4.725,58
429	4.865,88	4.955,59	4.839,41	4.930,52	4.814,97	4.905,61
430	5.048,70	5.143,71	5.023,31	5.117,87	4.997,91	5.092,04
431	5.240,48	5.339,18	5.214,18	5.312,33	5.187,62	5.285,44
432	5.439,68	5.542,04	5.412,34	5.514,17	5.385,01	5.486,35
433	5.646,38	5.752,63	5.618,01	5.723,70	5.589,59	5.694,79
434	5.860,93	5.971,21	5.831,48	5.941,27	5.802,01	5.911,24
435	6.083,84	6.198,13	6.053,05	6.167,03	6.022,48	6.136,61
436	6.314,84	6.433,66	6.283,06	6.401,34	6.251,35	6.369,02
437	6.554,81	6.678,17	6.521,89	6.644,64	6.488,92	6.611,05
438	6.803,84	6.931,92	6.768,65	6.897,05	6.735,49	6.862,24
439	7.062,40	7.195,33	7.025,94	7.159,20	6.991,40	7.123,00
440	7.330,80	7.468,78	7.293,97	7.431,24	7.257,14	7.393,73
441	7.608,34	7.752,57	7.571,11	7.713,60	7.532,85	7.674,65
442	7.896,52	8.047,17	7.858,63	8.006,74	7.819,15	7.956,28
443	8.196,63	8.352,97	8.157,44	8.311,02	8.116,27	8.269,02
444	8.510,22	8.670,40	8.467,45	8.626,82	8.424,70	8.583,23
445	8.833,09	8.999,89	8.789,20	8.954,63	8.744,63	8.909,41
446	9.169,26	9.341,86	9.123,22	9.294,94	9.077,12	9.247,97
447	9.517,74	9.696,90	9.469,88	9.648,19	9.422,05	9.593,44
448	9.879,38	10.065,33	9.829,72	10.014,73	9.780,06	9.964,16
449	10.254,81	10.447,79	10.203,30	10.395,36	10.151,71	10.342,82
450	10.644,46	10.844,78	10.590,97	10.790,29	10.537,48	10.736,82
451	11.048,99	11.256,96	10.993,48	11.200,38	10.937,93	11.143,82
452	11.469,82	11.684,70	11.411,19	11.626,99	11.363,64	11.567,27
453	11.904,68	12.128,73	11.844,82	12.067,77	11.785,01	12.006,86
454	12.357,03	12.589,64	12.294,03	12.526,35	12.232,83	12.463,12
455	12.828,60	13.069,00	12.762,14	13.002,36	12.697,67	12.938,70
456	13.314,01	13.564,59	13.247,08	13.496,42	13.180,19	13.428,29
457	13.811,97	14.080,07	13.750,49	14.009,29	13.681,05	13.936,95
458	14.324,09	14.615,11	14.272,99	14.541,66	14.200,92	14.468,22
459	14.850,21	15.170,47	14.815,39	15.094,24	14.740,50	15.018,00
460	15.400,06	15.748,67	15.378,38	15.667,85	15.300,71	15.589,09
461	16.043,35	16.345,30	15.962,73	16.263,15	15.882,13	16.181,03
462	16.692,99	16.966,47	16.569,31	16.881,22	16.486,64	16.795,67
463	17.358,79	17.611,19	17.198,95	17.522,89	17.112,06	17.434,20
464	17.942,85	18.280,39	17.852,49	18.188,53	17.762,35	18.098,60
465	18.524,50	18.975,06	18.530,93	18.879,70	18.437,34	18.784,38
466	19.132,22	19.696,12	19.235,10	19.597,13	19.137,98	19.498,18
467	20.006,87	20.444,57	19.986,03	20.341,63	19.895,17	20.236,11
468	20.829,39	21.221,48	20.724,72	21.114,82	20.620,05	21.008,18
469	21.620,92	22.027,91	21.512,25	21.917,23	21.403,63	21.806,63
470	22.442,53	22.864,97	22.329,78	22.750,06	22.216,97	22.635,17



# ANEXO IV - REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME

Vigência 01/09/2017 a 31/08/2018

Remuneração Mínima por Nível e Regime - Nível Superior

Nível Superior		
NÍVEL	A	B
800	4.712,96	4.801,36
801	4.891,73	4.983,81
802	5.077,81	5.173,17
803	5.270,68	5.369,74
804	5.470,86	5.573,81
805	5.678,76	5.785,60
806	5.894,54	6.005,48
807	6.118,52	6.233,68
808	6.350,99	6.470,98
809	6.592,37	6.716,44
810	6.842,88	6.971,67
811	7.102,88	7.236,09
812	7.372,83	7.511,80
813	7.652,99	7.797,01
814	7.943,80	8.093,30
815	8.245,68	8.400,82
816	8.558,99	8.720,11
817	8.884,21	9.051,47
818	9.221,82	9.395,40
819	9.572,26	9.752,44
820	9.936,04	10.123,01
821	10.313,60	10.507,68
822	10.705,50	10.906,96
823	11.112,31	11.321,45
824	11.534,60	11.751,64
825	11.972,91	12.188,21
826	12.427,90	12.661,78
827	12.900,14	13.162,91
828	13.389,38	13.692,32
829	13.895,18	14.250,75
830	14.427,35	14.838,87
831	14.975,57	15.457,41
832	15.544,64	16.107,19

Nível	Administrativo					
	Área 1		Área 2		Área 3	
	A	B	A	B	A	B
800	6.079,96	6.232,02	8.019,60	8.170,58	7.909,37	8.109,12
801	6.387,01	6.544,83	8.326,38	8.481,04	8.261,81	8.417,29
802	6.705,70	6.869,51	8.640,70	8.803,33	8.575,74	8.737,14
803	7.036,51	7.208,54	8.969,07	9.137,88	8.901,53	9.069,15
804	7.379,88	7.558,43	9.309,89	9.485,11	9.238,88	9.413,78
805	7.736,30	7.919,57	9.663,67	9.845,62	9.590,68	9.771,47
806	8.106,32	8.296,48	10.030,85	10.219,65	9.955,44	10.142,82
807	8.490,34	8.687,74	10.412,09	10.608,03	10.333,73	10.528,26
808	8.888,98	9.083,91	10.807,71	11.011,11	10.725,65	10.928,32
809	9.302,75	9.515,48	11.218,43	11.429,54	11.134,04	11.343,59
810	9.732,28	9.953,07	11.644,73	11.863,84	11.557,15	11.774,63
811	10.178,05	10.407,28	12.087,20	12.314,69	11.996,33	12.222,10
812	10.640,84	10.878,78	12.546,50	12.782,64	12.452,18	12.686,54
813	11.121,20	11.368,15	13.023,28	13.288,38	12.925,39	13.188,62
814	11.619,80	11.878,11	13.518,14	13.772,61	13.416,52	13.660,04
815	12.137,37	12.403,42	14.031,87	14.285,92	13.926,37	14.188,45
816	12.674,57	12.950,78	14.565,04	14.839,20	14.455,57	14.727,61
817	13.232,22	13.518,62	15.118,55	15.403,09	15.004,86	15.287,28
818	13.811,05	14.108,62	15.693,06	15.988,40	15.575,06	15.868,16
819	14.411,26	14.720,74	16.289,37	16.595,96	16.166,92	16.471,20
820	15.033,54	15.358,12	16.908,40	17.228,99	16.781,27	17.097,08
821	15.688,98	16.015,68	17.550,91	17.881,18	17.418,95	17.746,78
822	16.368,80	16.700,24	18.217,65	18.560,68	18.080,87	18.421,10
823	17.072,29	17.410,88	18.910,10	19.268,04	18.767,96	19.121,16
824	17.799,31	18.148,47	19.628,71	19.998,13	19.481,12	19.847,78
825	18.550,78	18.914,08	20.374,59	20.758,02	20.221,42	20.601,98
826	19.327,85	19.708,87	21.148,82	21.546,87	20.989,82	21.384,89
827	20.131,55	20.533,80	21.952,60	22.365,84	21.787,41	22.197,48
828	20.962,98	21.390,08	22.786,67	23.215,61	22.615,33	23.040,93
829	21.833,39	22.278,88	23.652,58	24.097,71	23.474,74	23.916,51
830	22.743,93	23.201,51	24.551,36	25.013,42	24.365,77	24.825,36
831	23.695,92	24.169,17	25.484,30	25.963,93	25.292,68	25.768,71
832	24.691,63	25.183,22	26.492,75	26.950,58	26.253,64	26.747,93



## ANEXO IV - REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME

Vigência 01/09/2017 a 31/08/2018

Remuneração Mínima por Nível e Regime - Nível Superior

NÍVEL	Nível Superior	
	A	B
800	4.712,66	4.801,36
801	4.891,73	4.983,81
802	5.077,61	5.173,17
803	5.270,58	5.369,74
804	5.470,95	5.573,81
805	5.678,76	5.785,80
806	5.894,54	6.006,49
807	6.118,52	6.233,68
808	6.350,99	6.470,56
809	6.592,37	6.716,44
810	6.842,66	6.971,67
811	7.102,89	7.236,59
812	7.372,83	7.511,60
813	7.652,99	7.797,01
814	7.943,80	8.093,30
815	8.245,66	8.400,82
816	8.558,99	8.720,11
817	8.884,21	9.051,47
818	9.221,82	9.395,40
819	9.572,26	9.752,44
820	9.936,04	10.123,01
821	10.313,90	10.507,69
822	10.705,50	10.906,95
823	11.112,31	11.321,45
824	11.534,80	11.751,84
825	11.972,91	12.188,21
826	12.427,90	12.641,76
827	12.900,14	13.112,91
828	13.390,36	13.602,32
829	13.898,15	14.110,75
830	14.423,35	14.646,87
831	14.975,57	15.211,41
832	15.544,64	15.807,19

Nível	Turno de 8 Horas					
	Área 1		Área 2		Área 3	
	A	B	A	B	A	B
900	11.999,31	12.225,11	11.939,09	12.163,70	11.875,71	12.102,27
901	12.455,28	12.689,70	12.392,71	12.625,93	12.330,11	12.562,16
902	12.928,60	13.171,91	12.903,94	13.105,71	12.798,65	13.039,54
903	13.419,89	13.672,42	13.392,42	13.603,70	13.285,00	13.536,01
904	13.928,84	14.192,01	13.899,90	14.120,71	13.789,85	14.049,38
905	14.456,17	14.731,29	14.396,52	14.657,24	14.313,86	14.563,24
906	15.002,69	15.291,11	14.933,17	15.214,29	14.857,75	15.137,41
907	15.578,93	15.872,15	15.500,60	15.792,39	15.422,37	15.712,64
908	16.170,92	16.475,28	16.089,60	16.392,52	16.008,40	16.308,71
909	16.785,44	17.101,36	16.701,11	17.015,42	16.616,76	16.928,80
910	17.423,29	17.751,18	17.335,73	17.661,95	17.248,21	17.572,78
911	18.085,38	18.425,74	17.994,40	18.333,16	17.903,95	18.240,55
912	18.772,60	19.125,94	18.676,27	19.029,84	18.583,98	18.933,68
913	19.485,95	19.852,68	19.386,03	19.752,92	19.290,11	19.663,15
914	20.225,43	20.607,13	20.124,79	20.503,95	20.023,14	20.400,01
915	20.999,00	21.390,18	20.899,56	21.282,67	20.784,07	21.175,16
916	21.792,83	22.203,01	21.683,35	22.091,42	21.573,83	21.979,89
917	22.607,98	23.046,73	22.507,30	22.930,98	22.383,66	22.815,09
918	23.444,61	23.922,51	23.362,69	23.802,38	23.244,61	23.682,06
919	24.312,84	24.831,54	24.250,34	24.708,76	24.127,86	24.582,01
920	25.229,05	25.775,16	25.171,93	25.645,62	25.044,77	25.516,09
921	26.182,39	26.754,58	26.128,46	26.620,20	25.995,47	26.485,71
922	27.172,29	27.771,24	27.121,31	27.631,89	26.984,30	27.492,14
923	28.199,08	28.826,00	28.151,91	28.681,78	28.009,70	28.536,88
924	29.263,26	29.921,97	29.221,66	29.771,62	29.074,11	29.621,28
925	30.365,31	31.059,99	30.332,12	30.900,94	30.178,89	30.746,85
926	31.505,75	32.239,26	31.484,74	32.077,27	31.326,70	31.915,26
927	32.684,19	33.464,37	32.681,12	33.296,18	32.516,09	33.129,04
928	34.004,33	34.735,99	33.923,06	34.561,43	33.751,70	34.386,88
929	35.369,93	36.059,97	35.212,09	35.874,77	35.034,27	35.693,59
930	36.784,72	37.436,12	36.550,12	37.238,05	36.366,96	37.049,99
931	38.250,64	38.868,28	37.936,04	38.653,06	37.747,44	38.467,83
932	39.779,68	40.354,65	39.380,74	40.121,93	39.181,86	39.919,27