



## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023-2025

### 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.

### Entidades Acordantes

Federação Única dos Petroleiros e Sindicatos representativos da categoria profissional dos trabalhadores na indústria de 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, João Arquimedes Cesário da Silva e a Federação Única dos Petroleiros – FUP, e os Sindicatos da categoria profissional dos trabalhadores na indústria de refinação e destilação do petróleo, dos trabalhadores na indústria de 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 das Tabelas Salariais, anexo I, que vigorará até 31/08/2024.

**Parágrafo 1º** - As Tabelas Salariais serão reajustadas em 01/09/2024 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA, referente ao período de 01/09/2023 a 31/08/2024.

**Parágrafo 2º** - O reajuste concedido em 01/09/2024 não retroagirá a setembro de 2023, vigorando, portanto, de 01/09/2024 a 31/08/2025.

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

## CAPÍTULO II - DAS VANTAGENS

### Cláusula 2. 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 e as Entidades Sindicais acordam que o pagamento do anuênio, referido no caput, a todos os empregados, exclui a concessão de qualquer outra vantagem de mesma natureza.

### Cláusula 3. 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 no padrão normativo interno.

- 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 4 (Sobreaviso Parcial) e, em havendo necessidade de deslocamento, as horas trabalhadas serão remuneradas conforme parágrafo 1º da Cláusula 6 (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 ou mais.

**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 4. 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, desde que garantido o repouso semanal, 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 as 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 5. Gratificação de Férias**

A Companhia pagará a Gratificação de Férias a todos os seus empregados da seguinte forma: 1/3 (um terço) correspondente ao previsto no Art. 7º, XVII da Constituição, acrescido de 2/3 (dois terços) pagos na forma do Art. 144 da CLT, totalizando 3/3 (três terços) da remuneração mensal do empregado.

**Parágrafo 1º** - A Companhia e as Entidades Sindicais 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** - Não fará jus à indenização da Gratificação de Férias proporcional, o empregado dispensado a pedido com menos de 6 (seis) meses de Companhia.

## **Cláusula 6. 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 as Entidades Sindicais 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.

**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 nos Parágrafos 1º e 5º 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 7. Banco de Horas**

A Companhia praticará, um banco de horas para os empregados abrangidos pelo sistema de horário fixo (Regime Administrativo e Regimes Especiais).

**Parágrafo 1º** - As horas extraordinárias realizadas serão prioritariamente utilizadas para compensação dos saldos negativos de frequência.

**Parágrafo 2º** - Após a compensação dos saldos negativos, as horas extraordinárias realizadas serão creditadas no banco de horas prioritariamente para compensação, a qual será realizada continuamente.

**Parágrafo 3º** - Após a compensação dos saldos negativos, as horas extraordinárias realizadas serão creditadas no banco de horas conforme abaixo:

- I. As horas extraordinárias realizadas no dia serão tratadas da seguinte forma: metade será creditada no Banco de Horas e metade será paga como hora extra com acréscimo de 100% (cem por cento).
- II. A sistemática acima descrita será implantada a partir de 01/01/2024

**Parágrafo 4º** - Serão adotados os seguintes limites para o banco de horas:

- a) Até 31/12/2023 o limite de horas positivas acumuladas será de 168 (cento e sessenta e oito) horas. A partir de 01/01/2024, o limite será de 120 (cento e vinte) horas;
- b) O limite de horas negativas acumuladas será de 84 (oitenta e quatro) horas;
  - I. As horas que ultrapassarem os limites descritos acima para o banco de horas serão pagas ou descontadas no mês subsequente;
  - II. No mês de janeiro de cada ano, será apurado o saldo remanescente do banco de horas e efetuado o pagamento ou o desconto correspondente.



As regras do banco de horas não se aplicam ao efetivo trabalho durante o Sobreaviso Parcial, à Hora Extra Troca de Turno, descrito nas cláusulas 4<sup>o</sup> e 10<sup>o</sup>, respectivamente e ao serviço extraordinário decorrente de parada de manutenção.

**Parágrafo 5<sup>o</sup>** - A companhia realizará as quitações relacionadas ao Banco de Horas com o acréscimo de 1/6 dos valores pagos, referente ao Repouso Semanal Remunerado (RSR).

### **Cláusula 8. Viagem a Serviço**

A Companhia garante que serão reconhecidos, como serviço extraordinário, os períodos de viagem a serviço 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 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, até o limite máximo de 4 (quatro) horas.

### **Cláusula 9. Feriado Turno**

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

- I. As horas normais trabalhadas nos dias de Feriado Turno já estão quitadas pela remuneração mensal do empregado.

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

A Companhia, a partir de dezembro de 2023, efetuará o pagamento, exclusivamente por média, do tempo dispendido nas trocas de turnos, aos empregados cujas atividades exigem a passagem obrigatória de serviço, de um turno a outro.

**Parágrafo 1<sup>o</sup>** - O pagamento de que trata o *caput* será efetuado como hora extra a 75% (setenta e cinco por cento), acrescidos dos reflexos cabíveis, considerando-se a média apurada de minutos diários em cada troca, conforme tabela (anexo III), a qual é anuída pelas entidades sindicais representantes dos empregados.

- I. Caso as Resoluções CGPAR 42/2022 e 49/2023 venham a ser revogadas ou alteradas, de forma que permita ajustes na remuneração de horas-extras adotada em ACT, a Companhia e as Entidades Sindicais, reunir-se-ão para reavaliar o valor do percentual estabelecido na norma coletiva, acrescido dos reflexos cabíveis, considerando na análise o percentual historicamente praticado até 2019 para o pagamento da Hora Extra Troca de Turno, a partir da publicação da alteração ou revogação da Resolução.

**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 pagamento de que trata o caput é devido nos casos previstos no artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e nos limites da lei.

**Parágrafo 4º** - O período que exceder o tempo médio acordado para a troca de turno somente será caracterizado como hora extra nos casos de necessidade de antecipação ou prorrogação da jornada, inclusive em eventuais dobras de turno.

## **Cláusula 11. Assistência Alimentar**

A Companhia concederá aos empregados lotados em imóveis ou unidades que não forneçam alimentação in natura, nas condições estabelecidas em padrão normativo interno, assistência alimentar exclusivamente por meio de Vale Refeição/Alimentação.

**Parágrafo 1º** - O valor de R\$1.593,18 (hum mil quinhentos e noventa e três reais e dezoito centavos) referente ao Vale Refeição/Alimentação será concedido aos empregados com assistência alimentar descrita na forma do caput.

**Parágrafo 2º** - O valor de R\$ 243,84 (duzentos e quarenta e três reais e oitenta e quatro centavos) referente ao acréscimo mensal no Vale Refeição/Alimentação será concedido aos empregados com assistência alimentar na forma do caput.

**Parágrafo 3º** - O valor de R\$ 900,00 (novecentos reais), à título de Vale Ceia, no Vale Alimentação em dezembro, para todos os empregados.



**Parágrafo 4º** - Será mantida a concessão do Vale Refeição/Alimentação ou do Vale Alimentação durante os períodos de licença maternidade/adoção, de concessão do Auxílio-Doença ou do Benefício Afastamento ACT.

**Parágrafo 5º** - A Companhia manterá disponível a opção de conversão parcial ou total do Vale Refeição em Vale Alimentação, e vice-versa, com exceção do valor descrito no Parágrafo 3º.

**Parágrafo 6º** - Os valores citados nos parágrafos 1º, 2º e 3º vigorarão até 31/08/2024 e serão reajustados em 01/09/2024 pela variação acumulada em 12 (doze) meses no subitem "Alimentação fora do domicílio" do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA, referente ao período de 01/09/2023 a 31/08/2024, que vigorará até 31/08/2025.

## **Cláusula 12. Manutenção de Vantagens por Afastamentos**

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;



- V. Houver, por parte do empregado, comprovada recusa em cumprir o tratamento previsto ou deixar de comparecer à convocação do Médico do Trabalho, contratado pela Companhia, sem motivo justificado.

#### **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 a equalizar os valores a serem percebidos pelos empregados, visando o aperfeiçoamento da isonomia prevista na Constituição Federal.

**Parágrafo 2º** - Os valores relativos a RMNR reajustados, em 01/09/2023, em 5,66% conforme anexo IV, vigorarão até 31/08/2024. Em 01/09/2024 os valores serão reajustados pelo Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA, acumulado no período de 01/09/2023 a 31/08/2024 com acréscimo de 1%. O reajuste concedido em 01/09/2024 não retroagirá a setembro de 2023, vigorando, portanto, de 01/09/2024 a 31/08/2025.

**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.

### **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 e indenizações normativas.

## **CAPÍTULO III - DOS BENEFÍCIOS**

### **Cláusula 17. Auxílio-Creche**

A Companhia concederá o benefício educacional na modalidade Auxílio-Creche conforme padrão interno e condições abaixo dispostas:

- 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 Companhia também considerará o reembolso da matrícula no auxílio-creche.

**Parágrafo 5º**- A Companhia também fará o reembolso semestral para os gastos com material escolar e uniforme de escola pública, mediante comprovação dos gastos, referentes ao 1º (primeiro) e no 2º (segundo) semestre do ano, realizadas em junho e dezembro, respectivamente. ocorrido na modalidade creche.

### **Cláusula 18. Auxílio Acompanhante**

A Companhia concederá o benefício educacional na modalidade de Auxílio-Acompanhante até 36 (trinta e seis) meses de idade da criança para todos os empregados e empregadas, com filho(a) e/ou menor sob guarda, em processo de adoção. E conforme padrão interno e condição abaixo disposta:

**Parágrafo único** - 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.

### **Cláusula 19. 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, em processo de adoção com até 18 anos devidamente registrados na Companhia, desde que solteiros;
- III. Enteados(as), a partir de janeiro de 2010, desde que solteiros(as) e inscritos(as) no Programa de Assistência Multidisciplinar de Saúde – AMS;
- IV. 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, de acordo com regramento interno.



**Parágrafo 1º** - O Programa de Assistência Pré-Escolar será concedido ao público referido no *caput*, a partir de 37 (trinta e sete) meses, 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 por cento) das despesas comprovadas com pré-escola, limitado ao valor de cobertura da tabela da Companhia, de acordo com o regramento da companhia, nas seguintes condições:

I. Em Escola Particular:

Reembolso mensal de matrícula e mensalidades.

II. Em Escola Pública:

Reembolso semestral, mediante comprovação dos gastos com material escolar e uniforme, referentes ao 1º e no 2º semestre do ano, realizadas em junho e dezembro, respectivamente.

**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 dos gastos com material escolar e uniforme, referentes ao 1º e no 2º semestre do ano, realizadas em junho e dezembro, respectivamente.

**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 dos gastos com material escolar e uniforme, referentes ao 1º e no 2º semestre do ano, realizadas em junho e dezembro, respectivamente.



**Parágrafo 4º** - Aos empregados, cujos filhos estudem em escola classificada como particular, mas que comprovem por meio da declaração escolar a isenção de mensalidades, incluindo a concessão de bolsa integral, poderão optar pelo tratamento como se o beneficiário estivesse cursando o ensino público.

**Parágrafo 5º** - Os empregados cujos filhos estudem em escola classificada como pública, mas com cobrança de mensalidades, poderão optar pelo tratamento como se o beneficiário estivesse cursando o ensino particular.

**Parágrafo 6º**- 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 20. Programa Jovem Universitário**

A Companhia manterá a concessão do Programa Jovem Universitário voltado ao incentivo do ensino universitário, aos filhos(as) e enteados (as) de empregados (as) que foram inscritos no referido Programa até 30/09/2019, e que atendam aos critérios estabelecidos na presente cláusula e em padrão normativo da Companhia.

**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 dos gastos com material (livros e apostilas).

**Parágrafo 2º** - Para manutenção da concessão do Programa Jovem Universitário são necessários os seguintes requisitos:

- I. Filhos (as) solteiros (as) e devidamente registrados no Programa até 24 (vinte e quatro) anos e que ainda não tenham formação em nível superior;



- II. Enteados (as) solteiros (as) que sejam inscritos no Programa Multidisciplinar de Saúde – AMS, devidamente registrados no Programa até 24 (vinte e quatro) anos e que ainda não tenham formação em nível superior.

**Parágrafo 3º** - O pagamento do benefício será descontinuado imediatamente no caso de alteração de curso de nível superior constante da inscrição imediatamente anterior a vigência do Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2020 ou no caso de trancamento de período letivo.

### **Cláusula 21. Benefícios Educacionais e Programa Jovem Universitário**

A Companhia reajustará as tabelas do Auxílio-Creche/Acompanhante, do Auxílio Ensino (Assistência Pré-Escolar, Auxílio Ensino Fundamental, Auxílio Ensino Médio) e do Programa Jovem Universitário em 01/01/2024 em 8,39%, e que vigorarão até 31/12/2024, e em 01/01/2025, pela variação acumulada em 12 (doze) meses no Subitem “Educação” do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA, referente ao período de 01/09/2023 a 31/08/2024.

### **Cláusula 22. 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 23. 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** - 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 24. Auxílio Cuidador(a) - empregado(a) com deficiência**

A TBG assegurará o Auxílio Cuidador(a) para empregado(a)s com deficiência cadastrado(a)s na Companhia, que comprovem a utilização de serviços de cuidador(a), atendente pessoal ou acompanhante no trabalho, para auxílio das atividades da vida diária (AVD), em razão da sua deficiência.

**Parágrafo 1º** - Para fazer jus ao Auxílio Cuidador os empregados deverão passar por uma avaliação técnica, conforme regulamentação normativa.

**Parágrafo 2º** - O auxílio pecuniário para pagamento de cuidador(a), atendente pessoal ou acompanhante é no valor máximo de 1 (um) salário-mínimo nacional, reembolsado ao/à empregado (a) mensalmente.

**Parágrafo 3º** - A responsabilidade pela seleção, contratação e pagamento das obrigações trabalhistas é exclusiva do(a) empregado (a).



**Parágrafo 4º** - Nas situações em que o(a) empregado(a) com deficiência, for elegível ao auxílio-cuidador do PAE ou Auxílio-cuidador do PAD ou ainda ao Auxílio-Cuidador do Idoso, não terá direito a receber o benefício da TBG em concomitância ao recebimento dos auxílios previstos na cobertura do plano de saúde, tendo que optar pela utilização de um dos benefícios.

**Parágrafo 5º** - As solicitações terão início a partir de 01/01/2024.

## **Cláusula 25. Beneficiários do Plano Assistência Multidisciplinar de Saúde – AMS**

A Companhia concederá o plano AMS para empregados, aposentados, pensionistas e seus respectivos dependentes, desde que atendam aos critérios de elegibilidade constante no Regulamento do plano AMS

**Parágrafo 1º** - São beneficiários dependentes:

- I. Cônjuge ou Companheiro (a);
- II. Filho (a);
- III. Enteado (a);
- IV. Menor sob guarda, em processo de adoção (com até 18 anos);
- V. Temporário (recém-nascido até 30 dias de vida de parto coberto pela AMS);
- VI. Agregado (beneficiários dependentes exclusivamente dos empregados em missão no exterior, conforme critérios estabelecidos no regramento interno).

**Parágrafo 2º** - Nenhum beneficiário poderá ser inscrito no Plano AMS como titular e como beneficiário dependente, concomitantemente. Os beneficiários dependentes (como cônjuge ou companheiro, filho, enteado) que vierem a assumir vínculo empregatício com a TBG poderão optar entre permanecer na condição de dependentes até o limite da elegibilidade estabelecida no regulamento ou assumir a condição de beneficiário titular.

**Parágrafo 3º** - A Companhia continuará assegurando a possibilidade de ingresso no Plano 28 aos filhos e enteados dos beneficiários titulares (empregados e aposentados), que não se enquadrem na condição de beneficiários universitários e com idade dos 21 (vinte e um) até completar 29 (vinte e nove) anos. Será permitida a permanência no plano até a data em que o dependente completar 34 (trinta e quatro) anos de idade.



- I. Até 29/02/2024, a contribuição desses beneficiários para o plano permanecerá sendo realizada por meio de enquadramento em faixa específica na tabela de Grande Risco (anexo V) e coparticipação de 50% (cinquenta por cento) nos procedimentos classificados como Pequeno Risco
- II. A partir de 01/03/2024, a contribuição desses beneficiários para o plano será realizada por meio de enquadramento em tabela de custeio específica para o plano de saúde (anexo VI) e coparticipação de 50% nos procedimentos classificados como Pequeno Risco.

**Parágrafo 4º** - A manutenção do empregado após aposentadoria pelo INSS no plano AMS com enquadramento nas tabelas de custeio Grande Risco (anexo V) ou Sem Petros (anexo VIII), dispostas no parágrafo 9º da cláusula 25, está condicionada ao cumprimento dos seguintes critérios:

- I. Contribuição por, no mínimo, 10 (dez) anos imediatamente anteriores a data de desligamento da TBG, no caso de empregado admitido a partir de 01/01/2010. Quando houver lapso temporal na contagem da contribuição do empregado relacionado à perda do benefício por licença sem vencimentos, cessão, ou suspensão do contrato de trabalho para assumir função de dirigente nas Participações Societárias da TBG esse período será desconsiderado e, cumpridas as demais exigências estabelecidas nesta cláusula, o empregado terá direito a manter o plano após o desligamento, desde que o período total de contribuição atinja o mínimo de 10 (dez) anos.
- II. Para os empregados que já ingressaram na Companhia aposentados, será garantida a AMS, após o efetivo desligamento da TBG, desde que tenham no mínimo 10 (dez) anos de vinculação à AMS
- III. Não ter sido dispensado por justa causa da TBG;

**Parágrafo 5º** - O tempo mínimo de contribuição (10 anos) de que trata o inciso I não será aplicado nos casos em que o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS vier a conceder ao empregado a aposentadoria por incapacidade permanente. Não haverá exigência de tempo mínimo de contribuição para o plano AMS para manutenção dos pensionistas após falecimento do titular.

**Parágrafo 6º** - O tempo mínimo de contribuição (10 anos) de que trata o inciso I não será aplicado nos casos de falecimento do empregado ou em que o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS vier a conceder ao empregado a aposentadoria por incapacidade permanente.



**Parágrafo 7º** - Para aposentados que não atenderem aos critérios citados nos incisos I, II e III do parágrafo 4º será oferecida a opção de permanência no plano AMS por período proporcional pelo tempo de contribuição para o benefício conforme legislação vigente (RN 488 da ANS ou a que vier substituí-la), mediante contribuição de Grande Risco definida em tabela do anexo VI, e coparticipação de 50% nos procedimentos de Pequeno Risco.

**Parágrafo 8º** - A Companhia manterá o plano AMS para empregados já aposentados pelo INSS, que estejam com contrato de trabalho em vigor na Companhia, quando estiverem impedidos de trabalhar por motivo de doença ou acidente, por mais de 15 (quinze) dias consecutivos.

**Parágrafo 9º** - Fica garantida ao aposentado a inscrição de novos beneficiários, mesmo após a data de seu desligamento da Companhia.

**Parágrafo 10º** - São considerados pensionistas aqueles reconhecidos e mantidos pelo INSS, desde que tenham sido inscritos como dependentes no plano AMS pelo empregado ou aposentado em vida e estejam inscritos e com validade na data do óbito do titular.

**Parágrafo 11º** - Caso não exista pensionista cônjuge ou companheiro, restando, na matrícula (do beneficiário titular falecido), apenas menores como pensionistas, a sua manutenção na AMS será confirmada mediante apresentação de tutor legalmente reconhecido para este menor, perdurando enquanto for mantido o “Benefício Pensão por Morte” da Previdência Social, e após preenchimento e assinatura do “Termo de Responsabilidade para Manutenção de Dependentes de Pensionista Tutelado na AMS.

**Parágrafo 12º** - Não é admitida a inscrição de beneficiário por pensionista, à exceção de inclusão de filhos póstumos do beneficiário titular falecido.

**Parágrafo 13º** - Haverá perda da condição de beneficiário do Plano AMS para os titulares e, conseqüentemente, o seu grupo de dependentes, quando:

- I. Solicitarem sua exclusão;
- II. Incorrerem em fraudes praticadas pelos beneficiários titulares;
- III. Sejam aposentados e tenham causado prejuízo financeiro para a Companhia, decorrente de fraude ou corrupção comprovadas, quando estavam na ativa;

- IV. Vierem a falecer. Neste caso, se for empregado ou aposentado titular, a empresa absorve integralmente as despesas pendentes relativas a atendimentos prestados exclusivamente ao beneficiário titular pela Escolha Dirigida, reembolsando, à pessoa, de acordo com o referencial de preço vigente, eventuais despesas relativas a procedimentos realizados pela Livre Escolha;
- V. Tiverem extinção do seu contrato de trabalho devido à demissão por justa causa
- VI. Tiverem suspenso seu contrato de trabalho por licença sem vencimentos;
- VII. Na situação de “Cessão de Empregados” em que não estiver recebendo remuneração da TBG;
- VIII. Nos casos específicos de cobrança via boleto bancário, ocorrer inadimplência de pagamento à AMS por 60 (sessenta) dias em um período de um ano, consecutivos ou não. Uma vez suspenso o benefício nenhuma cobertura será disponibilizada, mesmo para os procedimentos de urgência e emergência. Os beneficiários inadimplentes poderão retornar para o Plano AMS em até 90 (noventa) dias da data de suspensão, desde que quitado integralmente o débito. Após este prazo não será permitido o retorno.
- IX. Tiverem suspenso ou cancelado o recebimento de seus proventos de aposentadoria pelo Governo Federal, exclusivamente para os beneficiários titulares anistiados.

#### **Cláusula 26. Custeio do Plano de Saúde AMS**

O custeio de todas as despesas com o Plano AMS será feito através da participação financeira da Companhia e dos beneficiários titulares ou responsáveis financeiros, nas proporções dos incisos abaixo e nas formas previstas neste Acordo Coletivo de Trabalho: na proporção de 60% (sessenta por cento) dos gastos cobertos pela Companhia e os 40% (quarenta por cento) restantes pelos Beneficiários Titulares ou responsáveis financeiro.

**Parágrafo 1º** - A Companhia, Federações (Federação Única dos Petroleiros e Federação Nacional dos Petroleiros) e SEST estabelecerão uma Comissão Tripartite, com a finalidade de discutir a relação de custeio determinada pela Resolução CGPAR 42/2022 (art. 6º), alterada pela Resolução CGPAR 49/2023, para elaboração de soluções a fim de garantir a sustentabilidade do benefício saúde AMS).

- I. A Comissão será instaurada imediatamente após a assinatura do ACT 2023/2025 e vigorará pelo período de 03 (três) meses, podendo ser prorrogada pelo período máximo de 45 (quarenta e cinco) dias e contará com até 04 (quatro) representantes de cada uma das partes.



**Parágrafo 2º** - Caso as Resoluções CGPAR nº 42/2022 e nº 49/2023 venham a ser revogadas ou alteradas, viabilizando ajustes na relação de custeio dos planos de saúde, a Companhia e as Entidades Sindicais, visando deixar o benefício mais atraente e acessível para os beneficiários, reunir-se-ão para implantar nova relação de custeio, de modo a causar menor impacto na remuneração/provento de seus beneficiários (responsáveis financeiros), conforme a relação de custeio historicamente adotada pela AMS.

**Parágrafo 3º** - Devido à modificação dos custos do Plano AMS decorrente das novas coberturas e novos programas implementados, atendimento às sugestões da Comissão de AMS e, ainda, em razão de outros fatores (como variação dos custos médico-hospitalares), a Companhia apurará anualmente, após o fechamento do exercício, se a relação de custeio prevista nesta cláusula foi cumprida, apresentando e propondo ajustes mediante entendimentos com a Comissão de AMS prevista no presente acordo.

**Parágrafo 4º** - Conforme previsto no parágrafo anterior, quando houver desequilíbrio da relação de custeio, o déficit será cobrado em até 06 parcelas mensais, de julho a dezembro, do ano da apuração. Em caso de superávit, a devolução será realizada em 01 (uma) parcela. Para a definição dos valores a serem pagos ou devolvidos, será considerado o percentual do déficit/superávit em relação ao total dos valores arrecadados pela companhia e a distribuição respeitará a tabela de custeio da qual o beneficiário é enquadrado.

I. O cálculo para cumprimento da relação do custeio por beneficiário será realizado da seguinte forma: Cumprimento da Relação de Custeio por beneficiário = percentual do déficit ou superávit \* valor da contribuição anual. Onde:

a) percentual do déficit ou superávit = valor do déficit ou superávit ÷ arrecadação total da carteira

b) valor da contribuição anual = valor da contribuição mensal do GR x 13 parcelas

Em caso de déficit na relação de custeio, os valores referentes ao cumprimento da relação de custeio por beneficiário serão descontados em folha salarial ou de proventos, respeitando-se o limite mensal estabelecido na cláusula 29.

**Parágrafo 5º** - A coparticipação financeira dos beneficiários titulares ou responsáveis financeiros no custeio dos serviços de Ortodontia será de 50% (cinquenta por cento), independentemente da classe de renda do titular.

**Parágrafo 6º** - A coparticipação financeira dos empregados, aposentados e pensionistas no custeio dos serviços de Odontologia e Psicoterapia será calculada pela tabela de Pequeno Risco.

**Parágrafo 7º** - Todos os beneficiários titulares e responsáveis financeiros têm coparticipação financeira nos procedimentos de Pequeno Risco, do PAE (Programa de Assistência Especial) e do Benefício Farmácia e são responsáveis pela contribuição mensal para custeio do Grande Risco, bem como pelas cobranças para cumprimento da relação de custeio e do saldo devedor. As cobranças serão realizadas por meio de:

- a) desconto em folha de pagamentos dos empregados
- b) desconto em folha de proventos de aposentadoria ou pensão para quem recebe o benefício pela Petros
- c) cobrança por meio de boleto bancário nos casos dos seguintes beneficiários: (i) que não atendem os critérios de elegibilidades definidos no Acordo, (ii) Sem Petros, (iii) participantes da Petros que tiveram sua renda diminuída em razão de portabilidade ou resgate parcial de suas reservas e (iv) mantidos pela RN 488 que não recebam benefício pela Petros.
- d) Nos casos dos beneficiários que não atendem aos critérios de elegibilidade do plano AMS e RN488 recebendo benefício pela Petros, a cobrança será realizada preferencialmente em folha de pagamento ou proventos de aposentadoria e pensão, até implementação do ajuste tecnológico para cobrança em folha.

**Parágrafo 8º** - A coparticipação dos empregados, aposentados e pensionistas no custeio dos procedimentos classificados como de Pequeno Risco do plano AMS será efetuada conforme tabela (anexo VII). No caso de aposentados e pensionistas participantes da Fundação Petrobras de Seguridade Social - Petros, considerará como base de cálculo os proventos decorrentes da previdência social somados aos proventos decorrentes da Petros.

**Parágrafo 9º** - Os valores referentes à participação no Pequeno Risco serão descontados em folha de pagamento ou folha de proventos de aposentadoria e pensão, respeitando-se o limite mensal estabelecido na cláusula 29. No caso de aposentados e pensionistas participantes da Fundação Petrobras de Seguridade Social - Petros, a base de cálculo considerará os proventos decorrentes da previdência social somados aos proventos decorrentes da Petros.

I - Para os beneficiários não participantes da Petros que se desligaram da Companhia a partir de 24 de maio de 2006, o percentual de coparticipação no Pequeno Risco será conforme faixa específica "Sem Petros" da tabela (anexo VIII).

II - Os beneficiários participantes da Petros que tiverem sua renda diminuída em razão de portabilidade ou resgate parcial de suas reservas serão enquadrados na faixa salarial (faixa MSB) na qual estavam no momento da movimentação dos valores.

III - A partir de 01/03/2024, no caso dos beneficiários que contribuem para o Grande Risco por enquadramento na tabela específica (anexo VI), a cobrança da coparticipação será conforme faixa específica “Beneficiários enquadrados na tabela específica de GR” da tabela (anexo IX), prevista nesta cláusula e não respeitará o limite mensal de desconto previsto na cláusula 29 (margem consignável).

**Parágrafo 10º** - A participação dos beneficiários titulares e/ou responsáveis financeiros no custeio dos procedimentos classificados como de Grande Risco no plano AMS será efetuada com uma contribuição mensal fixa e uma contribuição adicional, no mesmo valor da contribuição regular, que será cobrada sempre no mês de novembro.

**Parágrafo 11º** - Para a contribuição do Grande Risco serão praticados os valores constantes nas tabelas anexas V e VIII cujos valores são calculados conforme o desembolso assistencial, respeitando-se o estabelecido no *caput* dessa cláusula. As contribuições relacionadas ao Grande Risco serão descontadas em folha salarial ou de proventos, respeitando-se o limite mensal estabelecido na cláusula 29.

I - Para os Beneficiários sem Petros que se desligaram da Companhia a partir de 24 de maio de 2006 o valor da contribuição do Grande Risco será conforme a tabela específica (anexo VIII), que será reajustada em 01/03/2024 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo, grupo Saúde e Cuidados Pessoais – IPCA Saúde e Cuidados Pessoais. O reajuste pelo mesmo índice também será aplicado em 01/03/2025.

II - Os beneficiários participantes da Petros que tiverem sua renda diminuída em razão de portabilidade ou resgate parcial de suas reservas, serão enquadrados na faixa salarial (faixa MSB) da mesma tabela de custeio na qual estavam no momento da movimentação dos valores.

III - Os valores relativos ao Grande Risco constantes nas tabelas (VI e IX) passarão a vigorar a partir de 01/03/2024, ocasião em que serão reajustados pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo, grupo Saúde e Cuidados Pessoais – IPCA Saúde e Cuidados Pessoais. O reajuste pelo mesmo índice também será aplicado em 01/03/2025 nas tabelas de Grande Risco VI e IX.

IV - As despesas relacionadas ao Grande Risco serão descontadas em folha salarial ou de proventos.



**Parágrafo 12º** - É classificada como Grande Risco toda e qualquer assistência prestada em regime de internação hospitalar ou domiciliar, bem como os atendimentos de emergências e urgências dos beneficiários, realizados nos hospitais/casas de saúde que trabalhem com internação, além de determinados medicamentos e procedimentos de alta complexidade e/ou alto custo, cujo risco securitário seja elevado. Os atendimentos ambulatoriais realizados em ambiente hospitalar serão classificados como Pequeno Risco (modalidade de custeio que consiste em um percentual de coparticipação financeira do beneficiário titular sobre os custos de procedimentos assistenciais prestados fora do regime de internação hospitalar e domiciliar, a exemplo de exames, consultas, e procedimentos realizados ambulatorialmente.)

**Parágrafo 13º** - Os beneficiários titulares e responsáveis financeiros serão distribuídos por faixa etária e em classes de renda para fins de cálculo de participação no custeio do Grande Risco do plano AMS. Os dependentes serão enquadrados de acordo com sua faixa etária e a classe de renda do beneficiário titular ou responsável financeiro. No cálculo da participação de empregados do Quadro de Terra, deverão ser consideradas todas as parcelas de rendimentos, à exceção de:

- I. 13º Salário;
- II. Gratificação de férias;
- III. Diárias de viagem (exceto ajuda de custo complementar);
- IV. Adicional de interinidade, quando em substituição do titular afastado até o limite de 60 (sessenta) dias;
- V. Vantagens por motivo de transferência;
- VI. Pagamento por serviço extraordinário;
- VII. Benefícios;
- VIII. Participação nos Lucros e Resultados – PLR;
- IX. Abono ou Gratificação Contingente.
- X. Pagamento de Remuneração Variável

**Parágrafo 14º** - No cálculo da participação dos aposentados ou pensionistas no Grande Risco deverão ser consideradas todas as parcelas, à exceção do 13º salário. Os dependentes serão enquadrados na mesma faixa de renda dos Beneficiários Titulares, exceto os dependentes inscritos no Plano 28 e os beneficiários que não atendem aos critérios de elegibilidade do plano AMS, que serão enquadrados em tabela específica (anexo IX). Os dependentes serão enquadrados na mesma classe de renda dos Beneficiários Titulares. No caso de aposentados e pensionistas participantes da Fundação Petrobras de Seguridade Social - Petros, o enquadramento na faixa de contribuição considerará na base de cálculo os proventos decorrentes da previdência social somados aos proventos decorrentes da Petros.

- I. O disposto no parágrafo acima não se aplica nos casos dos beneficiários participantes da Petros que tiverem sua renda diminuída em razão de portabilidade ou resgate parcial de suas reservas, os quais serão cobrados de acordo com o enquadramento na faixa salarial (faixa MSB) na qual estavam no momento da movimentação dos valores e última participação registrada no sistema.

**Parágrafo 15º** - Durante a vigência do ACT 2023-2025, a Companhia e as Entidades Sindicais, visando a melhoria na arrecadação do Plano de Saúde, concordam com o estabelecimento de uma contribuição extraordinária de 2% (dois por cento) que incidirá nos pagamentos do Abono ACT, da PLR e/ou de Programas de Remuneração Variável.

- I. Caso as Resoluções CGPAR 42/2022 e 49/2023 venham a ser revogadas ou alteradas de forma a permitir a redefinição da participação das estatais no custeio do plano de saúde, será reestabelecida a relação de custeio historicamente adotada pela TBG. Como consequência, a Companhia e as Entidades Sindicais, reunir-se-ão para reavaliar a cobrança extraordinária acima descrita e o parcelamento da 13ª contribuição do Grande Risco, ao invés de cobrança única (“duodecimar”).

**Parágrafo 16º** - O saldo devedor é formado quando o valor das despesas com o Plano AMS (ultrapassa o limite de desconto do beneficiário titular (ativo ou aposentado) ou responsável financeiro (pensionista) ou quando não há efetivação dos valores cobrados.

**Parágrafo 17º** - A cobrança dos valores do saldo devedor é feita de forma automática, mensal e cumulativa respeitando-se as regras do limite mensal de desconto estabelecido na cláusula 29.

**Parágrafo 18º** - Diante do difícil cenário que se abateu sobre o país desde a pandemia de COVID-19, bem como considerando seu compromisso com práticas de foco total às pessoas e responsáveis socialmente, a Petrobras deixará de cobrar o “Saldo Devedor AMS” acumulado até 31/08/2018 dos beneficiários do plano de saúde oferecido pela empresa. Tal decisão, ressalte-se, não significa o reconhecimento da prescrição da dívida formada, bem como se dará exclusivamente no período supracitado (acumulado até 31/08/2018).

**Parágrafo 19º** - A partir de 01/03/2024, o custeio referente aos beneficiários inscritos por determinação judicial que não atendam aos critérios de elegibilidade definidos neste acordo será realizado da seguinte forma:

- I. enquadramento em tabela de custeio específica para o plano de saúde (anexo VI);
- II. coparticipação de 50% nos procedimentos classificados como Pequeno Risco;



- III. As contribuições de Grande Risco e cobranças referentes a coparticipação, a saldo devedor e a déficit relacionado ao cumprimento da relação de custeio serão descontadas preferencialmente em folha salarial ou de proventos sem limite de desconto. Os valores não efetivados em contracheque poderão ser encaminhados para cobrança por meio de boleto bancário.
- IV. Até 29/02/2024, o custeio de todas as despesas relacionadas aos beneficiários inscritos por determinação judicial que não atendam aos critérios de elegibilidade definidos neste acordo permanecerão sendo integralmente arcadas pelo beneficiário titular.

#### **Cláusula 27. Cobertura do Plano AMS**

Os atendimentos cobertos pelo plano AMS são isentos de carência quando da inscrição de beneficiários titulares e de dependentes no plano.

**Parágrafo 1º** - Nas situações de reinclusão de beneficiários titulares empregados ou reinclusão de dependentes, o plano AMS aplicará períodos de carência nos limites admitidos no art. 12 da Lei 9656.

- I. Essa regra não se aplica quando da reinclusão do beneficiário titular empregado e seus dependentes ao benefício em função de término de licença sem vencimentos, de cessão ou de suspensão do contrato de trabalho por exercício de função como dirigente nas Participações Societárias da TBG.

**Parágrafo 2º** - A Companhia garante a manutenção da cobertura de implante dentário a todos os beneficiários do plano AMS desde que tenham idade igual ou superior a 18 (dezoito) anos, observados os critérios técnicos para a sua utilização conforme normas do plano.

**Parágrafo 3º** - A Companhia garante a cobertura pelo plano AMS de alimentação e pernoite na rede hospitalar para acompanhantes de:

- I. Beneficiários internados, com idade superior a 55 (cinquenta e cinco) anos;
- II. Beneficiários com até 18 (dezoito) anos, inclusive;
- III. Doentes terminais;
- IV. Beneficiário com deficiência;
- V. Parturientes durante o trabalho de parto, parto e pós-parto imediato – conforme determina a ANS nº 428, de 07/11/2017.

**Parágrafo 4º** - A Companhia garante a oferta do Programa de Assistência Especial (PAE) pelo Plano AMS, aos seguintes beneficiários:

- I. Empregado da TBG com deficiência (beneficiário titular do Plano AMS);



- II. Beneficiário dependente no Plano AMS, com os seguintes vínculos com o beneficiário titular, desde que atendam aos critérios de elegibilidade do PAE vigentes à época de sua inclusão:
- III. Filho;
- IV. Enteado;
- V. Menor sob guarda em processo de adoção; e
- VI. Dependente sob curatela inscrito até 31/10/1997.

**Parágrafo 5º** - A participação dos beneficiários no custeio do Programa de Assistencial Especial – PAE será efetuada conforme tabela (anexo X).

**Parágrafo 6º** - A Companhia assegurará a cobertura do Auxílio Cuidador pelo plano AMS nas seguintes modalidades:

- I. Auxílio Cuidador PAE: para beneficiários inscritos no PAE, com reembolso no valor máximo de 1 (um) salário-mínimo nacional, necessitando de análise técnica e autorização prévia, conforme previsão normativa.
- II. Auxílio Cuidador da Pessoa Idosa: para beneficiários do plano AMS com mais de 60 (sessenta) anos e com capacidade funcional comprometida, com reembolso no valor máximo de 1 (um) salário-mínimo nacional, necessitando de análise técnica e autorização prévia, conforme previsão normativa.

**Parágrafo 7º** - A Companhia garante a oferta do Programa de Benefício Farmácia pelo plano AMS, de acordo com as regras definidas no Regulamento AMS. O Benefício Farmácia contemplará duas modalidades de Cobertura/Custeio:

- I. Subsídio integral, sem custo para os beneficiários: medicamentos para o beneficiário nas faixas MSB até 4,8 (quatro vírgula oito); medicamentos de cobertura mínima obrigatória conforme o rol da ANS; e quaisquer outros medicamentos com preço unitário a partir de R\$ 5.000,01 (cinco mil reais e um centavo).
- II. Coparticipação onde parte do custo é arcado pelo beneficiário: aplicável para medicamentos para beneficiários nas faixas MSB acima de 4,8 (quatro vírgula oito); medicamentos com custo unitário acima de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) e medicamentos de qualquer valor utilizados exclusivamente para o tratamento de doenças crônicas não transmissíveis ou psiquiátricas listadas no regulamento do plano AMS.



**Parágrafo 8º** - Para os Beneficiários não participantes da Petros que se desligaram da Companhia a partir de 24 de maio 2006, ou tiverem sua renda diminuída por conta de portabilidade ou resgate, total ou parcial e para os beneficiários inscritos no plano que não atendam aos critérios de elegibilidade definidos neste acordo, o percentual da coparticipação no Benefício Farmácia será na maior faixa do anexo XI.

**Parágrafo 9º** - O Benefício Farmácia será oferecido através de três Formas de Aquisição:

- I. Delivery: quando o medicamento é comprado pelo Plano MAS e entregue no domicílio do beneficiário ou outro local indicado por ele;
- II. Compra Direta na Rede Credenciada: quando o medicamento é comprado diretamente nas farmácias e drogarias credenciadas e o beneficiário paga somente sua coparticipação no ato da compra;
- III. Reembolso: quando o medicamento é comprado pelo beneficiário para posterior reembolso pelo Plano AMS.

**Parágrafo 10º** - A Companhia garantirá a cobertura pelo plano AMS de até 100 (cem) glicofitas por mês para pacientes diabéticos insulínod dependentes, mediante reembolso custeado pelo Pequeno Risco.

- I. O valor de reembolso é limitado ao Preço Máximo ao Consumidor (PMC) vigente.

**Parágrafo 11º** - O reembolso da Livre Escolha será efetuado conforme abaixo:

- I. O processo de reembolso ocorrerá em até 30 (trinta) dias a partir do recebimento da documentação completa ;
- II. As negativas de reembolso e seus respectivos motivos serão comunicados ao beneficiário e/ou familiar responsável;
- III. A tabela com os valores de referência para fins de reembolso na modalidade de atendimento da Livre Escolha será disponibilizada no Portal do Plano AMS

## **Cláusula 28. Operação e gestão do plano de saúde**

A Petrobras, a TBG e demais Patrocinadoras realizarão o monitoramento do desempenho, da governança e da gestão do Plano AMS, bem como zelar pela estratégia de saúde suplementar da Petrobras e adequação do benefício à política de RH da Cia., de modo a garantir a qualidade dos serviços prestados e adequação aos parâmetros de custeio que permitam preservar o plano AMS, mediante acompanhamento dos seguintes itens:

- I. Disponibilização dos critérios de Elegibilidade e Cobertura da AMS, bem como Regulamento vigente no Portal do Plano AMS;

- II. Capacitação das equipes operacionais de forma a garantir atendimento de qualidade aos beneficiários;
- III. Realização de programa destinado à orientação dos beneficiários quanto ao PAE;
- IV. Adequação/Suficiência da atual Rede Credenciada, contemplando, sempre que possível, indicações recebidas dos beneficiários, particularidades regionais, em conformidade com a legislação da ANS;
- V. Busca de soluções alternativas de credenciamento para as regiões de baixa densidade de beneficiários, com o objetivo de fornecer uma solução que propicie cobertura ampla por meio de Rede Credenciada, além daquela prevista na Livre Escolha, prioritariamente nas áreas onde estão sendo desenvolvidos os novos empreendimentos da Companhia;
- VI. Manutenção de Rede credenciada de excelência. O credenciamento deverá considerar qualificação, habilitação e experiência dos profissionais. As exigências de qualificação e experiência contemplarão a realidade de cada região (especialmente a quantidade de credenciados e o número de beneficiários);
- VII. Implantação de um modelo de Rede Referenciada, composta por centros especializados e profissionais de referência, acionados a partir de uma central de marcação de consultas, que se somará a Rede Credenciada disponibilizada aos beneficiários;
- VIII. Acompanhamento das determinações da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS) e recomendações das sociedades médicas e odontológicas, excetuando-se as de finalidade comercial ou estética, a fim de atualizar a composição das tabelas de procedimentos;
- IX. Dispensa da exigência de autorização prévia para realização de procedimentos de urgência e emergência;
- X. Liberação de procedimentos cobertos pelo plano AMS necessários ao diagnóstico e acompanhamento de pacientes internados em até 24 (vinte e quatro) horas, seja pelos canais AMS ou a partir de avaliação in loco de auditor da AMS;
- XI. Duração média estimada entre 5 (cinco) e 15 (quinze) dias úteis para autorização prévia, respeitando os prazos máximos estabelecidos pela ANS;
- XII. Autorização para os procedimentos eletivos que necessitem de perícia médica, somente após a realização da mesma.
- XIII. Comunicação do resultado da solicitação de autorização pelos canais de relacionamento, sempre que acionados.
- XIV. Comunicação da negativa de autorização ao beneficiário e/ou familiar por profissional qualificado preferencialmente da área de saúde (médicos, enfermeiros, assistentes sociais, entre outros).



**Parágrafo 1º** - A Petrobras manterá as Entidades Sindicais informadas acerca da atualização dos aperfeiçoamentos dos procedimentos técnicos e administrativos do Plano AMS.

- I. Os aperfeiçoamentos de que trata este parágrafo, que vierem a acrescer os custos atuais, só serão implementados mediante a manutenção da relação prevista nos incisos do caput clausulada cláusula 26.

### **Cláusula 29. Da Margem Consignável**

Os valores referentes à participação no custo dos atendimentos dos empregados, aposentados e pensionistas serão descontados em folha de pagamento/proventos de aposentadoria e pensão e limitados pela margem de desconto de 30% (trinta por cento), desde que não haja previsão de desconto integral para o beneficiário utilizar a cobertura, observados critérios normativos da AMS.

**Parágrafo 1º** - Para aposentados e pensionistas, a mudança do valor da margem consignável de 13% (treze por cento) para 30% (trinta por cento) fica condicionada ao estabelecimento da priorização dos descontos da AMS pela Petros em sua folha de pagamentos.

- I. Caso a condicionante do parágrafo acima não seja implementada, a margem consignável permanecerá em 13% (treze por cento).

**Parágrafo 2º**- Situações em que não será respeitada a Margem Consignável da AMS:

- I. Cobrança de despesas relativas aos procedimentos classificados como de Pequeno Risco realizados pelos beneficiários dependentes (filho ou enteado) na situação de Plano 28;
- II. Cobrança do valor referente à coparticipação financeira dos beneficiários que utilizarem o Benefício Farmácia (medicamentos subsidiados parcialmente e/ou medicamentos não subsidiados);
- III. Cobrança da totalidade das despesas de beneficiários incluídos por determinação judicial;
- IV. Remoção não justificada em ambulância;
- V. Outros a serem negociados na Comissão da AMS, os quais constarão no padrão normativo de AMS da Companhia;
- VI. Ressarcimento de despesas por uso indevido.



**Parágrafo 3º** - A Companhia e as Entidades Sindicais reconhecem o caráter obrigatório e compulsório dos descontos das despesas decorrentes do Programa da AMS e, no caso dos aposentados e pensionistas, a entidade sindical e seus representados: aposentados e pensionistas, reafirmam a autorização para que os respectivos descontos sejam efetuados junto à entidade de Previdência Privada Complementar, seja pela Fundação TBG de Seguridade Social - PETROS, seja por qualquer outra que o participante passe a integrar, considerados na base de cálculo, também, os proventos decorrentes da previdência social.

### **Cláusula 30. 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.

**Parágrafo 4º** – Para os empregados que já ingressaram na Companhia aposentados, será garantida a AMS, após o efetivo desligamento da TBG, desde que tenham no mínimo 10 (dez) anos de vinculação à AMS.

## **CAPÍTULO IV - DA SEGURANÇA NO EMPREGO**

### **Cláusula 31. 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 gerência 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) empregado, 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 32. Excedente de Pessoal**

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

**Parágrafo 1º** - A Companhia comunicará as Entidades Sindicais, com antecedência, as ações de mobilização de empregados de sua base para outras regiões.

- I. A Companhia se compromete a analisar as demandas que venham a ser apresentadas pelas Entidades Sindicais em decorrência da comunicação acima.

**Parágrafo 2º** - A Companhia disponibilizará uma política de incentivos específica quando da mobilização dos empregados de uma região para outra, nos casos decorrentes de reestruturações e/ou redução de atividades.

**Parágrafo 3º** - A Companhia não promoverá despedida coletiva ou plúrima, motivada ou imotivada, nem rotatividade de pessoal (turnover), sem prévia discussão com as Entidades Sindicais.

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



**Parágrafo 4º** - Ao conjunto de empregados lotados nas gerências e imóveis abrangidos em cada Projeto da Gestão Ativa de Portfólio da Companhia, quais sejam: desinvestimentos, hibernações, desmobilizações prediais, descomissionamentos ou processos de redução de atividades, será garantida a permanência na Companhia de todos aqueles que assim desejarem.

I - O disposto acima não se aplica aos casos de dispensa com justa causa.

### **Cláusula 33. Garantias de Emprego**

A Companhia garante emprego e salário ao empregado 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 34. 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 do empregado.

**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 as Entidades Sindicais e as CIPAs, cujas bases forem abrangidas, dos objetivos, avanços e ganhos sociais que tais melhorias acarretarão.



### **Cláusula 35. 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 36. 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 37. Homologação de Rescisão Contratual**

Acordam a Companhia e as Entidades Sindicais que as homologações das rescisões dos contratos de trabalho dos empregados deverão ser realizadas conforme procedimento dos sindicatos representativos da categoria profissional, desde que no local exista representação da entidade de classe e que não haja recusa da referida entidade por qualquer motivo.

### **Cláusula 38. 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.

## **CAPÍTULO VI - DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO**

### **Cláusula 39. Faltas Acordadas**

A Companhia e as Entidades Sindicais acordam que será permitido faltar até 5 (cinco) vezes ao ano, acarretando, essas faltas, descontos nos salários do empregado que delas se utilizarem.

**Parágrafo único** - Será indispensável o entendimento prévio do empregado com a gerência imediata, salvo situações excepcionais que deverão ser submetidas ao gerente no dia subsequente à falta. Nesse caso, a respectiva falta não gerará nenhum outro efeito, senão o desconto no salário.

#### **Cláusula 40. Empregada vítima de violência doméstica e familiar**

A TBG concederá afastamento de 10 (dez) dias corridos para empregadas vítimas de violência doméstica e familiar. Para obter este abono, a empregada deverá apresentar cópia do registro da ocorrência policial que comprove a causa prevista, conforme padrão normativo interno.

#### **Cláusula 41. Jornadas de Trabalho**

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

<b>Regime de Trabalho</b>	<b>Jornada Diária</b>	<b>Carga de Trabalho Semanal</b>	<b>Total de Horas Mensais</b>	<b>Relação Trabalho X Folga</b>
Administrativo	8h	40h	200h	5 x 2
Administrativo <sup>1</sup>	10h	40h	200h	4 x 3
Turno Ininterrupto de Revezamento (TIR)	8h	33h e 36min	168h	3 X 2
	12h	42h	210h	1 X 1

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

**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 o empregado lotado na ECOMP de Ribas do Rio Pardo/MS, 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 42. 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 regime de turno ininterrupto de revezamento é de cinco grupos de turnos, com jornada de 8 (oito) horas diárias, perfazendo 33 (trinta e três) horas e 36 (trinta e seis) minutos em média, 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 43. Trabalho Eventual em Regimes Especiais**

A Companhia garante que o trabalho eventual, realizado nos regimes 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 pelo empregado nos regimes citados no *caput*, cuja média anual seja inferior a 10 (dez) dias de trabalho efetivo/mês.

#### **Cláusula 44. Horário Flexível**

A Companhia continuará praticando o sistema de horário flexível, conforme instruções normativas internas, para o empregado 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 o empregado abrangido 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 45. Jornada de Trabalho – Administrativo**

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

**Parágrafo 1º** - A compensação das horas pendentes referentes aos dias 24 e 31 de dezembro de 2019 e Quarta-Feira de Cinzas de 2020, das horas referentes aos dias 24 e 31 de dezembro de 2020 e Quarta-Feira de Cinzas de 2021, bem como das horas referentes aos dias 24 e 31 de dezembro de 2021, da Quarta-Feira de Cinzas de 2022 e da Quarta-Feira de Cinzas de 2023 será suspensa em 01/10/2023 e retomada em janeiro de 2024, com prazo final de compensação em 31/12/2024.

**Parágrafo 2º** - A Companhia concederá abono na frequência dos empregados engajados em regime administrativo nos dias 24 e 31 de dezembro de 2024 e no segundo expediente das Quartas-Feiras de Cinzas de 2024 e 2025.

- I. As partes concordam que o abono tratado acima é específico para os empregados engajados em regime administrativo e considera as características das atividades desenvolvidas neste regime, não gerando quaisquer vantagens para os empregados engajados em regime especial, incluindo-se também o pagamento de horas extras e seus consectários.

**Parágrafo 3º** - O total de horas a ser compensado será debitado de forma parcelada considerando os prazos previstos nos parágrafos acima.

**Parágrafo 4º** - Nas unidades com horário fixo, a forma de compensação será de 15 minutos diários por antecipação do horário, até que seja compensada a totalidade das horas



- I. A forma de compensação poderá ser diferente da disposta no parágrafo acima, desde que respeitado o prazo previsto no parágrafo 2º, e negociada com a Entidade Sindical antes do início do prazo para compensação.

**Parágrafo 5º**- 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.

**Parágrafo 6º** - A Companhia garante aos empregados engajados no Regime Administrativo e não abrangidos pelo horário flexível, a possibilidade de prorrogação da jornada diária no limite de 2 (duas) horas para compensação, mediante celebração de termo de compromisso com a entidade representativa dos empregados, conforme a necessidade das unidades envolvidas.

#### **Cláusula 46 - Abono para Acompanhamento de Filho**

A Companhia concederá abono de frequência para os empregados engajados em regime administrativo por até 4 dias por ano civil para acompanhamento de filhos de até 16 anos de idade em consultas e exames de saúde, conforme previamente negociado com seu gestor imediato.

**Parágrafo 1º** - O empregado engajado em regime administrativo que tenha mais de 4 filhos fará jus ao abono na quantidade de dias correspondente à quantidade de filhos, em conformidade com a Lei 13.257/2016, aplicando-se o limite de idade de 16 anos.

**Parágrafo 2º** - O abono previsto no caput é específico para os empregados engajados em regime administrativo e considera as características das atividades desenvolvidas neste regime, em que as folgas ocorrem somente nos finais de semana.

**Parágrafo 3º** - O abono poderá ser solicitado pelos empregados de regime administrativo a partir de 01/01/2024.

**Parágrafo 4º** - Aos empregados engajados em regimes especiais, a Companhia assegura a concessão do abono para acompanhamento de filho previsto na Lei 13.257/2016.



#### **Cláusula 47. Abono Empregada Lactante**

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

- I. As empregadas cujas jornadas de trabalho diárias já sejam reduzidas para 6 (seis) horas por força de lei ou de Acordo Coletivo de Trabalho (ex: médico, dentista, assistente social) não farão jus ao abono previsto no caput.

#### **Cláusula 48. Abono Empregado com Deficiência que Exija Acompanhamento Médico**

A Companhia se compromete a abonar até 2 (duas) horas diárias de empregado com deficiência (especificada pelo Decreto nº 3.298/99, pelo Decreto nº 5.296/04, pela Súmula 377 do Superior Tribunal de Justiça e/ou pela Lei nº 12.764/2012), registrado como tal na Companhia, mediante a avaliação do médico assistente, corroborado pelo médico coordenador do PCMSO, e desde que atendidos os requisitos previstos nesta cláusula e regulamentados no normativo interno da TBG.

- 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, na forma regulamentada no padrão normativo interno.

#### **Cláusula 49 - Licença Maternidade - Mãe não gestante**

A Companhia garante a concessão da licença maternidade por 120 (cento e vinte) dias às mães não gestantes.

- I. Considera-se mãe não gestante a empregada mulher cujo benefício de licença maternidade não está amparado pela Previdência Social e consta como mãe na certidão de nascimento ou no termo de guarda para fins de adoção.
- II. A Companhia assumirá integralmente a licença maternidade, e sua prorrogação, para a mãe não gestante.



**Parágrafo 1º** - A forma de lançamento da licença maternidade para a mãe não gestante será detalhada em padrão normativo interno.

**Parágrafo 2º** - As solicitações terão início a partir da assinatura do Termo de Compromisso pelas entidades sindicais.

**Parágrafo 3º** - As mães não gestantes que, no momento da assinatura do Termo de Compromisso pelas entidades sindicais, estiverem dentro do prazo de 180 dias após o nascimento da criança poderão usufruir a Licença Maternidade - Mãe não gestante, e respectiva prorrogação, equivalente aos dias restantes, desde que solicitado pela empregada.

**Parágrafo 4º** - A Licença Maternidade e/ou sua prorrogação serão usufruídas a partir da solicitação da empregada, não sendo aplicada de forma retroativa.

#### **Cláusula 50. 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, independentemente da idade da criança, conforme previsto na Lei 13.257/2016.

**Parágrafo 5º** - A partir da assinatura do Acordo, a prorrogação da licença maternidade também se aplicará à mãe não gestante.

### **Cláusula 51. Extensão da Licença Maternidade – Parto de Prematuro**

A Companhia garante a extensão da licença maternidade às empregadas que tiver 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 52. 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 poderá ser ampliada para 30 (trinta) dias, desde que o empregado comprove sua participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

- I. Os primeiros 20 (vinte) dias de licença paternidade serão concedidos de acordo com os termos já previstos no parágrafo 1º e a Companhia assumirá integralmente a ampliação da licença paternidade entre o 21º (vigésimo primeiro) dia e o 30º (trigésimo) dia.
- II. As solicitações de ampliação da licença paternidade poderão ter início a partir da assinatura do termo de compromisso pelas entidades sindicais, e os procedimentos serão descritos em padrão normativo interno.

**Parágrafo 3º** - Os pais que, no momento da assinatura do ACT 2023-2025, estiverem dentro da vigência da licença paternidade ou da prorrogação da licença paternidade poderão solicitar a ampliação da licença paternidade para 30 (trinta) dias, conforme parágrafo 1o. Caso o empregado já tenha férias programadas, o período de fruição de férias não deve ser alterado e os dias restantes da licença paternidade devem ser lançados imediatamente após o término das férias, salvo interesse do empregado, respeitadas as condições previstas em padrão de execução interno da Companhia.

### **Cláusula 53. 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 54. Exame Pré-Natal**

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

#### **Cláusula 55. 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 56. Saúde Mental**

A Companhia compromete-se a manter alinhamento com o Movimento Mente em Foco, iniciativa do Pacto Global da ONU, tratando a saúde mental de seus empregados de forma preventiva e humanizada.

#### **Cláusula 57. 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 do empregado (sexo/idade/cargo/função/local de trabalho e riscos ocupacionais).

**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) do empregado.

**Parágrafo 3º** - A Companhia garantirá o direito ao empregado, após a conclusão dos exames ocupacionais, de registrar 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 manterá e custeará a Avaliação Nutricional Periódica do seu empregado, garantindo posterior acompanhamento com nutricionista, desde que recomendado por solicitação médica, com custeio e participação definidos pela AMS.

**Parágrafo 7º** - A Companhia assegura que cada empregado será informado e orientado, pela área de Saúde Ocupacional da Companhia, 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 área de Saúde Ocupacional da Companhia 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 8º** - A Companhia realizará exames médico-odontológicos em todo empregado por ocasião da aposentadoria, observada a orientação da área 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.

#### **Cláusula 58 - Exames de saúde do empregado**

A Companhia garantirá a realização dos exames de saúde do empregado clínicos periódicos, de acordo com o perfil dos empregados (sexo/idade/cargo/função/local de trabalho e riscos ocupacionais), conforme estabelecido na N-2691.

**Parágrafo 1º** - A Companhia se compromete a informar as Entidades Sindicais os critérios que nortearam a revisão dos exames.

**Parágrafo 2º** - A Companhia priorizará nos Exames de Promoção de Saúde conforme Norma da TBG.

**Parágrafo 3º** - A Companhia disponibilizará e custeará a Avaliação Nutricional Periódica dos seus empregados.



**Parágrafo 4º** - A Companhia compromete-se a manter o cuidado continuado da saúde dos **seus** empregados, a partir das avaliações de saúde periódicas realizadas

**Parágrafo 5º** - A Companhia se compromete a abordar os aspectos de saúde mental nos **exames** de saúde do trabalhador.

#### **Cláusula 59. Acesso aos Locais de Trabalho**

A Companhia, mediante prévio entendimento, assegurará o acesso aos locais de trabalho, de 2 (dois) profissionais de saúde ou de segurança do trabalho indicados pelo Sindicato local, 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 serão apresentados aos representantes das Entidades Sindicais nas Comissões de SMS das Unidades.

#### **Cláusula 60. Comissões de SMS de Empregados Próprios e de Empresas Contratadas e CIPAs**

A Companhia manterá a comissão em sua Sede, com as Entidades Sindicais, com o objetivo de discutir as questões de SMS de empregados próprios e empregados de empresas contratadas, bem como relativas ao funcionamento das CIPAs.

**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 e as Entidades Sindicais formarão comissões por Unidade, que serão conduzidas por representações locais, compostas nos mesmos moldes da Comissão de SMS da Sede.

**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 61. Programa de Alimentação Saudável**

A Companhia manterá o Programa de Alimentação Saudável em suas Unidades e implantá-lo-á onde ainda não houver, fornecendo uma alimentação adequada às necessidades biológicas e culturais dos empregados, dando ênfase aos alimentos regionais.

**Parágrafo 1º** - A Companhia se compromete a discutir o Programa de Alimentação Saudável nas Comissões Locais de SMS.

**Parágrafo 2º** - A Companhia supervisionará o Programa de Alimentação com o apoio de profissionais da área de saúde e/ou nutrição, nos locais onde a TBG é responsável pelo fornecimento da alimentação.

**Parágrafo 3º** - A Companhia discutirá este tema no âmbito das comissões de SMS estabelecidas nas Unidades.

**Parágrafo 4º** - A Companhia estimulará os empregados a adotarem modos de vida ativo e saudável que incluam atividades físicas e esportivas, inclusive em suas instalações.

### **Cláusula 62. Funcionamento das CIPAs**

A Companhia garante a comunicação das eleições da CIPA, as respectivas Entidades Sindicais, 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 preferencialmente eleito pelos trabalhadores 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 nos comitês de gestão de SMS das Unidades.

**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. Em âmbito nacional, a Companhia promoverá uma reunião anual dos Presidentes e Vices de suas CIPAs.

**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 63. Comunicação de Acidente de Trabalho**

A Companhia assegura o encaminhamento a Entidade Sindical, por via eletrônica e no prazo de 24 (vinte e quatro) horas de sua emissão, da cópia da Comunicação do Acidente de Trabalho (CAT) de seus empregados.

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

### **Cláusula 64. Realização de Palestras sobre Riscos nos Locais de Trabalho**

A Companhia manterá, em articulação com as CIPAs, as Entidades Sindicais e as empresas contratadas, a realização de palestras, cursos, 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 65. Acesso ao Local de Trabalho e Participação nas Apurações dos Acidentes**

A Companhia permitirá o acesso de dirigentes sindicais às áreas dos acidentes, e participação de representante da Entidade Sindical empregado da TBG 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 a respectiva Entidade Sindical, condicionada à assinatura do documento por este representante. Tais informações devem ser tratadas como confidenciais.

**Parágrafo 2º** - A Companhia garantirá ao representante da Entidade Sindical integrante das Comissões de Investigação e Análise o acesso a toda documentação relativa aos acidentes, quase acidentes e incidentes graves ocorridos em suas respectivas bases de representação. Conforme já definido no parágrafo anterior, o relatório somente será entregue após assinatura das partes.

**Parágrafo 3º** - A Companhia assegura as Entidades Sindicais a manutenção das características do local do acidente classe 03, de forma a preservar os elementos úteis à sua apuração.



**Parágrafo 4º** - A Companhia garantirá a investigação de qualquer acidente de trabalho pela CIPA, conforme estabelecido na NR-5.

**Parágrafo 5º** - A Companhia, no caso de acidentes com vazamento de produtos, caracterizados como classes 04 e 05, comporá comissão de investigação das causas com a participação da Entidade Sindical e da CIPA.

### **Cláusula 66. 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 do empregado e assegurar sua participação nos programas de segurança, meio ambiente e saúde ocupacional, conforme previsto na NR 1.

**Parágrafo 2º** - A Companhia se compromete a informar aos empregados, 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 as Entidades Sindicais 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 absenteísmo.

**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, tão pouco em quaisquer de outros programas remuneratórios.

**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 anuais específicas entre os Serviços Especializados de Segurança e Medicina do Trabalho, próprios e contratados, visando uniformidade de ações e troca de experiências, com a participação de membros das CIPAs e Comissão de SMS local. Caso sejam necessárias, reuniões extraordinárias poderão ser solicitadas pelas partes.

#### **Cláusula 67. 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 1º** - A Companhia, desde que previamente informada, comunicará com antecedência, as Entidades Sindicais e CIPA a data, horário e local da fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde do trabalhador pelos órgãos competentes.



- I. Havendo a comunicação à Entidade Sindical da base correspondente ao local de inspeção, a ausência do representante da entidade sindical não implica em descumprimento do objetivo da cláusula.

**Parágrafo 2º** - Salvo conveniência da Companhia, a participação da entidade sindical fica limitada a 1 (um) representante.

### **Cláusula 68. Combate a Incêndios e 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 pessoal treinado para esse fim. A equipe de resposta a emergência local deverá ser definida conforme as especificidades de cada Unidade de forma a possibilitar atendimento imediato às emergências médicas.

**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.

**Parágrafo 4º** - A Companhia priorizará a composição da primeira equipe de combate a incêndios de suas Organizações de Controle de Emergências, com pessoal da área de Segurança Industrial. Quando o profissional não for da área de Segurança Industrial, as Companhias fornecerão o treinamento adequado. Os treinamentos necessários para capacitação e reciclagem deverão ser realizados, prioritariamente, durante a jornada diária de trabalho.

### **Cláusula 69. Monitoramento Ambiental e Biológico**

A Companhia realizará avaliação dos agentes ambientais sob responsabilidade da equipe técnica de Higiene Ocupacional 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 convidará as Entidades Sindicais 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. 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 70. 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, a apresentará anualmente às Entidades Sindicais, as ações relacionadas ao retorno às atividades no trabalho para os empregados afastados por doença ou acidente 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 e/ou condições de trabalho por até 1 (um) ano contado a partir do nascimento da criança amamentada.

**Parágrafo 3º** - A Companhia se compromete a estruturar Programa de Saúde Mental com foco em ações individuais, coletivas e no ambiente de trabalho como ação de saúde integral para a melhoria das condições de saúde dos empregados, em atendimento aos requisitos legais. O programa deverá ser discutido nas Comissões de SMS nacional e local.

**Parágrafo 4º** - 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 5º** - A Companhia garantirá avaliação e acompanhamento de todos os empregados envolvidos em emergências, através da disponibilização de um programa de apoio psicossocial.

**Parágrafo 6º** - A Companhia disponibilizará ambientes adequados em todas as unidades para que as mulheres possam fazer a coleta e armazenamento do leite materno, enquanto estiverem no trabalho, inclusive à noite e nos finais de semana.

### **Cláusula 71. 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 encontre 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 72. 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 e aposentados.

**Parágrafo 1º** - A Companhia informará as 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 doença 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 trabalhadores portadores de doenças profissionais e suas sequelas.

**Parágrafo 4º** - A Companhia compromete-se em avaliar os fatores psicossociais relacionados ao trabalho em suas instalações, buscando a melhoria da saúde e do bem-estar dos empregados.

**Parágrafo 5º** - A Companhia compromete-se a manter o cuidado continuado da saúde dos seus trabalhadores, a partir das avaliações de saúde periódicas realizadas.

**Parágrafo 6º** - A Companhia compromete-se a realizar atendimento especializado em saúde, por meio de canais específicos, às pessoas e aos ambientes afetados pela violência no trabalho.

### **Cláusula 73. 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 e incidentes potenciais, no prazo de uma semana após a conclusão dos mesmos, definindo os responsáveis pelos prazos e qualidade das divulgações.

### **Cláusula 74. Perfil Profissiográfico Previdenciário**

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

**Parágrafo 1º** - 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.

**Parágrafo 2º** - A Companhia manterá na vigência do Acordo Coletivo de Trabalho 2023-2025, a Comissão Nacional composta por representantes técnicos da Companhia e das Entidades Sindicais, com o objetivo de discutir, especificamente, os temas referentes à aposentadoria especial conforme legislações de saúde, trabalhista e previdenciária em vigor.



### **Cláusula 75. Renovação de Frota e Fiscalização**

A Companhia se compromete a continuar praticando a melhoria contínua na renovação da frota de veículos automotores, mantendo as Entidades Sindicais informadas através das Comissões de SMS.

### **Cláusula 76 - Folga Brigadista**

Será concedido 01 (um) dia de folga anualmente ao brigadista de combate a incêndio que tiver participação efetiva em no mínimo 90% do programa anual de treinamento de brigada. A folga deverá ser usufruída nos 12 (doze) meses subsequentes da nomeação, sendo previamente acordada com a gerência imediata, não sendo cumulativa.

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

### **Cláusula 77. Participação nos Lucros e Resultados – PLR**

As Entidades Sindicais 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.

**Parágrafo único** - A Companhia e as entidades sindicais se comprometem a se reunir imediatamente após a assinatura do ACT 2023-2025 para negociar e fechar um acordo para metas e pagamento de PLR para 2023.

### **Cláusula 78. Comissões Permanentes**

A Companhia e as Entidades sindicais manterão o funcionamento das seguintes Comissões Permanentes Corporativas: Acompanhamento do Acordo Coletivo de Trabalho, Segurança Meio Ambiente e Saúde (SMS), AMS – Assistência Multidisciplinar de Saúde, Frequência & Regimes de Trabalho & Teletrabalho; e Diversidade & Combate à Violência no Trabalho que se reunirão a cada 3 (três) meses.

**Parágrafo 1º** - A Companhia garantirá a realização de reuniões periódicas entre a gerência de Recursos Humanos e as respectivas Entidades Sindicais, em datas previamente negociadas, com o objetivo de tratar de questões locais de interesse comum.

### **Cláusula 79. Efetivo de Pessoal**

A Companhia, em comum acordo com as Entidades Sindicais, 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 às Entidades Sindicais, quando for solicitada, a movimentação de pessoal ocorrida em sua base territorial.

#### **Cláusula 80. - 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 no prazo de 40 (quarenta) dias após o recebimento, pela TBG, da comunicação do sindicato contendo o edital de convocação e a respectiva ata de assembleia. Ao final do período, a Companhia enviará relatório ao sindicato com as informações sobre a arrecadação.

**Parágrafo 1º** - Caberá a cada sindicato a definição da forma e dos meios para o empregado realizar a sua manifestação, respeitando o prazo para desacordo, informando essa decisão para os empregados pelos seus meios de comunicação.

**Parágrafo 2º** - Caberá a cada sindicato repassar para a Companhia, por meio de planilha de Excel contendo nome, matrícula e chave, a relação dos empregados que manifestaram a sua oposição.

**Parágrafo 3º** - A Companhia só iniciará o processo de desconto das contribuições sindicais, após o decurso do prazo para oposição e do recebimento da formalização acima.

**Parágrafo 4º** - 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 5º** - 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.



**Parágrafo 6º** - A Companhia se compromete a fazer apenas dois comunicados aos empregados, no início e no fim do processo, visando informar sobre a Contribuição Assistencial e os prazos para oposição, se isentando de promover campanha com esse fim.

**Parágrafo 7º** - Como forma de padronizar e agilizar a operacionalização dos descontos das contribuições, as partes acordam que a base de referência de remuneração usada por Companhia e Sindicatos será "RMNR + ATS + HETT(quando houver), excetuando férias e décimo-terceiro.

### **Cláusula 81. - Mensalidade Sindical**

A Companhia se compromete a descontar dos salários dos empregados sindicalizados a mensalidade sindical, na forma estabelecida nos Estatutos ou pelas Assembleias Gerais dos sindicatos acordantes.

**Parágrafo único** - Sendo a Companhia somente fonte retentora da mensalidade ou contribuição, caberá aos sindicatos a responsabilidade de qualquer pagamento por decisão judicial decorrente de ações ajuizadas por empregados contra o referido desconto.

### **Cláusula 82. Liberações Sindicais**

A Companhia garante para cada Entidade Sindical as seguintes liberações de empregados eleitos como dirigentes sindicais para a realização de atividades da referida entidade:

- I. De 1 (um) dirigente sindical sem prejuízo da remuneração;
- II. De mais 1 (um), ou mais 2 (dois), ou mais 3 (três), ou mais 4 (quatro) ou mais 5 (cinco) dirigentes sindicais, sem prejuízo da remuneração, quando à Entidade Sindical vincularem-se bases territoriais com mais de 700 (setecentos), ou mais de 1.400 (mil e quatrocentos), ou mais de 2.100 (dois mil e cem), ou mais de 2.800 (dois mil e oitocentos), ou mais de 3.500 (três mil e quinhentos) empregados ativos, respectivamente, com base na lotação da Companhia em 31/08/2023;
- III. De até 20 (vinte ) liberações por mês sem prejuízo da remuneração, podendo acumular o saldo não utilizado para o mês subsequente;
- IV. De até 3 (três) dirigentes sindicais, nas condições do art. 543, da CLT com ônus parcial para a Entidade Sindical;



- V. Sem limite de dirigentes sindicais, nas condições do art. 543, da CLT com ônus total para a Entidade Sindical.

**Parágrafo 1º** - As liberações descritas no inciso IV deverão ser totalmente suportadas pela Entidade Sindical, com exceção dos encargos devidos pelo empregador relativos ao INSS, a PETROS e ao FGTS. A Companhia efetuará o pagamento normal dos salários, cabendo a cada Entidade Sindical ressarcir todos os custos.

**Parágrafo 2º** - As liberações descritas no inciso V deverão ser totalmente suportadas pela Entidade Sindical, inclusive com os encargos. A Companhia efetuará o pagamento normal dos salários e o recolhimento dos encargos respectivos, cabendo a cada Entidade Sindical ressarcir todos os custos.

**Parágrafo 3º** - A Companhia estenderá os benefícios da Assistência Multidisciplinar de Saúde aos dirigentes sindicais liberados sem remuneração, para cumprimento de mandato sindical, nos termos do disposto no parágrafo 2º, do artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, e nos limites da Lei.

- I. A parcela relativa à participação no custeio da AMS dos dirigentes sindicais, citados no caput e beneficiários a eles vinculados, será ressarcida mensalmente pelas Entidades Sindicais a que estiverem filiados, mediante dedução nos seus respectivos créditos junto à Companhia.

**Parágrafo 4º** - O ressarcimento dos salários e encargos de que tratam os parágrafos 1º e 2º será feito mensalmente, mediante dedução dos créditos das Entidades Sindicais junto à Companhia. No caso do não ressarcimento pelos Sindicatos, buscar-se-á junto à entidade sindical uma solução para quitação do débito.

**Parágrafo 5º** - Os períodos de liberação constantes na presente cláusula 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 6º** - As liberações previstas nesta cláusula deverão ser comunicadas à TBG com antecedência mínima de 4 (quatro) dias corridos, no caso de empregados que laborem em regime de confinamento, e 2 (dois) dias úteis para os demais empregados, por meio de ofício à Gerência de Recursos Humanos com cópia para o gestor imediato contendo o nome e matrícula dos dirigentes sindicais que serão liberados.



- I. Excetua-se dos prazos previstos no parágrafo acima, os casos de liberação decorrentes de solicitação da Companhia para atividade que requeira a presença de representante sindical.

**Parágrafo 7º** - Acordam a Companhia e as Entidades Sindicais que as liberações pactuadas na presente cláusula não descaracterizam a suspensão ou a interrupção do contrato de trabalho dos empregados que delas fizerem uso. Encerrada a liberação, o empregado acompanhará a escala de trabalho normal, sem crédito relativo a folgas retroativas.

### **Clausula 83. Dirigentes Sindicais – Treinamentos obrigatórios**

A companhia custeará os cursos e treinamentos obrigatórios necessários a atuação nas instalações abrangidas pela representação do sindicato para os empregados da Petrobras eleitos como dirigentes sindicais.

**Parágrafo único** -Por sua vez, os empregados da TBG eleitos como dirigentes sindicais, inclusive os liberados, se comprometem a estar em dia com os treinamentos obrigatórios solicitados pela companhia.

## **CAPÍTULO IX - DAS OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **Cláusula 84. 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 85. 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, aos padrões normativos de Relações no Trabalho.

- I. A dispensa de ressarcimento dos danos causados não ocorrerá quando for constatada condutas dolosas, envolvendo dolo direto ou eventual.



### **Cláusula 86. Ponto Eletrônico**

A Companhia e as Entidades Sindicais, em consonância com a Portaria 671/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência, 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** – As Entidades Sindicais poderão apresentar à Companhia, no âmbito da Comissão de Acompanhamento do Acordo Coletivo de Trabalho, sugestões de melhoria e aprimoramento do sistema.

### **Clausula 87. Controle de Ponto por Exceção**

A Companhia e as Entidades Sindicais, em consonância com o Art. 74, parágrafo 4º, da CLT, acordam a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho nas seguintes situações:

- I. Para os empregados lotados nas instalações offshore;
- II. Para os empregados em teletrabalho.

**Parágrafo único** - O regramento sobre o registro de ponto por exceção e respectivo tratamento de frequência constarão em padrão normativo interno.

### **Cláusula 88. 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, visando a dar maior ênfase aos aspectos trabalhistas, sociais, econômico/financeiros, técnicos e de segurança meio ambiente e saúde, 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 89. Comissão sobre Plano de Cargos**

A Companhia e as entidades sindicais se comprometem a formar uma comissão após a assinatura do ACT 2023-2025 com o objetivo de avaliar os planos de cargos existentes e suas interfaces.

### **Cláusula 90. – Discussões com a PETROS**

Visando a sustentabilidade dos planos, bem como a composição entre as partes, a Petrobras se compromete a envidar esforços junto à Petros com os seguintes objetivos:

I - Discutir a questão da margem de desconto de forma a conjugar a necessidade de arrecadação do plano de saúde e os impactos no benefício do assistido, considerando como limite de desconto de 40% do benefício líquido dos assistidos e da remuneração dos participantes da Petros considerando todos os descontos.

II - Melhoria das condições de empréstimo.

III - Atendimento presencial aos beneficiários em parceria com os sindicatos.

IV - Até a implementação de melhorias descritas nos incisos anteriores, principalmente quanto ao inciso I, será mantida a margem de desconto atualmente praticada, ressalvadas as decisões judiciais.

**Parágrafo 1º** - A Companhia se compromete a participar de comissão tripartite (Petrobras, Petros e Federações), com objetivo de debater os descontos da AMS e dos empréstimos da Petros.

**Parágrafo 2º** - A comissão terá um prazo de 30 (trinta) dias após a assinatura do ACT para apresentar os resultados e a forma de implementação.

**Parágrafo 3º** - Os incisos I, II e III serão analisados sob o enfoque da garantia de sustentabilidade financeira dos planos AMS e Petros e da atenção total às pessoas, não afetando o disposto nos Acordos Coletivos anteriores.

## **Cláusula 91. Diversidade**

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

**Parágrafo 1º** - A Companhia manterá a Política de Diversidade, Equidade e Inclusão, de modo a desdobrar seus fundamentos e princípios na alta gestão, nas unidades administrativas e operacionais, conforme processos e áreas correlatas de atuação.

**Parágrafo 2º** - A Companhia não praticará qualquer diferença salarial ou de progressão na carreira do/a empregado/a em consequência de cultura, raça, cor de pele, origem étnica, origem ou classe social, idade, religião, gênero, orientação sexual, estética pessoal, condição física, sensorial, intelectual, mental ou psíquica, estado civil, opinião, convicção política, local de origem, identidade de gênero ou qualquer outro fator de diferenciação individual.

**Parágrafo 3º** - A Companhia elaborará e disseminará materiais informativos, direcionados à força de trabalho, para prevenção de práticas de discriminação e de práticas de assédio moral e sexual.



**Parágrafo 4º** - A Companhia manterá 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/as no tema e a análise de melhorias para a inclusão dos empregados com deficiência nas equipes de trabalho e na Companhia.

**Parágrafo 5º** - A Companhia realizará o monitoramento de dados e pesquisas de percepção com empregados/as para, a partir desses insumos, implementar ações que acelerem a promoção da diversidade, equidade e inclusão, definindo, entre as ações, metas objetivas para aumentar a representatividade de grupos subrepresentados no efeito e em posições de liderança.

## **Cláusula 92. - Combate à Violência no Trabalho**

A Companhia e as Entidades Sindicais declaram repúdio a qualquer ato de discriminação, assédio moral ou violência sexual.

**Parágrafo 1º** - A Companhia adotará medidas de prevenção às violências no ambiente de trabalho, como a realização de treinamentos obrigatórios e campanhas de conscientização permanentes, envolvendo toda a força de trabalho, (empregados próprios e prestadores de serviços).

**Parágrafo 2º** - A Companhia manterá um Canal de Denúncia acessível a toda força de trabalho para recebimento e tratamento de denúncias relacionadas à discriminação, ao assédio moral e à violência sexual.

**Parágrafo 3º** - A Companhia manterá um Canal de Acolhimento acessível a toda força de trabalho com objetivo de fornecer suporte psicossocial durante todo o processo e desdobramentos relacionados às situações de violência no trabalho, possibilitando a adoção de medidas que ajudem a promover um ambiente de trabalho saudável e sustentável.

**Parágrafo 4º** - A Companhia assegura manter denunciante/vítima informado sobre todas as etapas do tratamento da denúncia e devolutiva humanizada.

**Parágrafo 5º** - A Companhia, em comum acordo com as Entidades Sindicais, manterá um fórum corporativo anual para discutir questões envolvendo violência sexual, visando principalmente o acompanhamento dos seguintes temas:



- a) Prevenção
- b) Acolhimento
- c) Tratamento da denúncia

**Parágrafo 6º** - Nas ações judiciais que versem sobre violência sexual e discriminação, os valores pagos para reparação das vítimas, por força de decisão judicial ou transação, poderão ensejar, por parte da Companhia, ação regressiva em face do empregado que praticou o ato ilícito, quando cabível.

**Parágrafo 7º** - Nos casos de Violências Sexuais, a vítima poderá indicar um acompanhante (designado formalmente pela vítima/denunciante, de forma facultativa e quando não houver indicação voluntária de representante legal), para auxiliá-la no acompanhamento de sua denúncia junto à Ouvidoria, na entrevista de apuração ou quando receber solicitação da equipe de apuração para comparecer ou prestar informação ou documento, garantida a autonomia de sua vontade.

**Parágrafo 8º** - Nos casos de Violências Sexuais, a Companhia informará à pessoa formalmente indicada pelo denunciante/vítima como acompanhante, por e-mail indicado no relato ou nas comunicações mantidas no Canal de Denúncia, as principais etapas e desdobramentos ao longo do tratamento da denúncia. Para tanto será necessário que este acompanhante assine previamente um Termo de Confidencialidade, a ser encaminhado ao denunciante/vítima mediante solicitação de indicação do acompanhante junto à Ouvidoria Geral.

**Parágrafo 9º** - A equipe de apuração de denúncia de violências sexuais deverá ser multidisciplinar, diversa e qualificada.

### **Cláusula 93. - Capacitação em ASG (Ambiental, Social e Governança) e Educação Ambiental**

A Companhia e a Petrobras, por meio das áreas de SMS, Responsabilidade Social, Governança e Clima, em parceria com as áreas de negócios e da Universidade Petrobras, promoverá Programas e Iniciativas Corporativas com foco na educação ambiental, ofertando treinamentos e cursos, visando a capacitação de seus empregados nas temáticas de sustentabilidade ambiental e transição energética justa.

### **Cláusula 94. - Treinamentos**

A Companhia, por meio da Universidade Corporativa da Petrobras, ofertará treinamentos e cursos, visando a atualização técnica dos empregados, o desenvolvimento de novas habilidades, a integração de empregados e o fortalecimento da identidade TBG.

## X - DA VIGÊNCIA

### **Clausula 95. Abono ACT 2023/2025**

A Companhia pagará, de uma só vez, um abono a todos os empregados que estiveram em efetivo exercício em 31/08/2023, nos termos do §2º do art. 457 da CLT, em função do encerramento das negociações coletivas e da celebração de um novo instrumento coletivo para os próximos 2 (dois) anos, ACT 2023-2025.

- I. Excepcionalmente, serão contemplados no referido pagamento os empregados admitidos na Companhia entre os dias 01/09/2023 e 30/11/2023, e que estejam em efetivo exercício em 30/11/2023.

**Parágrafo 1º** - Para fins de cálculo do abono a ser concedido, serão considerados o nível salarial do empregado e sua remuneração ou o piso de R\$ 13.000 (treze mil reais), o que for maior.

- I. Para os fins dispostos acima, a remuneração é entendida como a soma da Remuneração Mínima por Nível e Regime (RMNR) com o Adicional por Tempo de Serviço (ATS) ou como a Remuneração da Função Gratificada.

**Parágrafo 2º** - Não serão considerados naquela data, 30/11/2023, como em efetivo exercício os períodos de afastamento por doença não ocupacional acima de 3 (três) anos, por acidente de trabalho ou doença ocupacional acima de 4 (quatro) anos e os referentes à licença sem vencimentos, exceto nos casos previstos no parágrafo 2º do artigo 543 da CLT e nos limites da Lei.

**Parágrafo 3º** - As importâncias pagas à título de abono não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário nos termos do §2º do art. 457 da CLT.

### **Cláusula 96. – Valorização da mesa de negociação**

A TBG, a Petrobras, as empresas do Sistema Petrobras e as Entidades Sindicais reconhecem que a negociação coletiva se trata do meio preferencial para a resolução de questões atinentes às relações de trabalho, visando a busca de acordos que atendam aos interesses das partes envolvidas, privilegiando a mesa de negociação, em respeito aos princípios da negociação coletiva de trabalho, da transparência, da boa-fé negocial, da valorização dos instrumentos coletivos de trabalho e da autonomia privada coletiva.



### **Cláusula 97. – Manutenção da data base**

As condições a serem pactuadas no Acordo Coletivo de Trabalho 2023-2025 vigorarão a partir de 01/09/2023, exceto quanto às cláusulas que contiverem disposição expressa em contrário.

### **Cláusula 98. 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 único** - A Companhia efetuará o depósito deste acordo no Ministério da Economia, em conformidade com os prazos estabelecidos no artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e IN nº 16 de 15/10/2013 do Ministério do Trabalho, comprometendo-se, as Entidades Sindicais, a entregar à Companhia os documentos necessários para a efetivação do referido depósito.

### **Cláusula 99. Vigência**

As cláusulas pactuadas no Acordo Coletivo de Trabalho 2023-2025 terão vigência até 31 de agosto de 2025, exceto quanto às cláusulas que contiverem disposição expressa em contrário.

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

### **Cláusula 100. 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, salvo disposição em contrário.

**Parágrafo único** – O presente Instrumento não altera as datas de vigência dispostas nos acordos coletivos de trabalho regionais, salvo disposição em contrário.



Rio de Janeiro, 21 de novembro de 2023.

---

Transportadora Brasileira Gasoduto Bolívia-Brasil S.A. – TBG

CNPJ: 01.891.441/0001-93

Nome: João Arquimedes Cesário da Silva

CPF: 040.634.648-81

---

p/ Federação Única dos Petroleiros

CNPJ: 40.368.151/0001-11, Código Sindical: 460.000.07432

Nome: Deyvid Souza Bacelar da Silva

CPF: 988.300.155-04

---

p/ Sindicato Unificado dos Petroleiros do Estado de São Paulo

(Regional SP – CNPJ: 50.451.327/0001-58, Código Sindical: 004.279.01589-8

Regional Campinas - CNPJ: 44.615.383/0001-88, Código Sindical: 004.279.88728-3

Regional Mauá – CNPJ: 48.859.482/0001-66, Código Sindical: 004.279.8873-5)

Nome: Arthur Ragusa Guimaraes

CPF: 369.265.568-14

---

p/ Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Refinação, Destilação, Exploração e

Produção do Petróleo no Estado do Paraná e Santa Catarina

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

Nome: Alexandro Guilherme Jorge

CPF: 032.913.739-52

**ANEXO I – TABELA SALARIAL**

Vigência 01/09/2023 a 31/08/2024

Nível Médio		Nível Superior	
NÍVEL	VALOR	NÍVEL	VALOR
201	1.154,31	613	6.234,36
202	1.200,45	614	6.514,87
203	1.248,52	615	6.808,00
204	1.298,57	616	7.114,41
205	1.350,56	617	7.434,49
206	1.404,60	618	7.769,01
207	1.460,89	619	8.118,79
208	1.519,31	620	8.484,04
209	1.580,18	621	8.865,84
210	1.643,44	622	9.264,81
211	1.709,19	631	8.484,04
212	1.777,68	632	8.865,84
213	1.848,90	633	9.264,81
214	1.922,97	634	9.727,97
215	1.999,92	635	10.214,36
216	2.079,98	636	10.725,12
217	2.163,32	651	11.546,58
218	2.249,94	652	11.985,42
219	2.340,01	653	12.440,91
220	2.433,68	654	12.913,61
221	2.531,13	655	13.404,28
222	2.632,52	656	13.913,69
223	2.737,94	657	14.442,45
224	2.847,49	658	14.991,20
225	2.961,57	671	13.913,69
226	3.080,12	672	14.442,45
227	3.203,47	673	14.991,20
228	3.331,67	674	15.560,84
229	3.465,08	675	16.152,09
230	3.603,91	676	16.765,84
231	3.748,17	677	17.402,86
232	3.898,32	713	7.013,19
233	4.054,36	714	7.293,98
234	4.216,68	715	7.586,05
235	4.385,54	716	7.889,86
236	4.561,15	717	8.205,79
237	4.743,82	718	8.534,28
238	4.933,83	719	8.876,07
239	5.131,38	720	9.231,42
240	5.336,73	721	9.582,30
241	5.550,46	722	9.946,40
242	5.772,68	731	9.231,42
243	6.003,91	732	9.582,30
244	6.244,32	733	9.946,40
245	6.494,35	734	10.324,37
246	6.754,34	735	10.716,70
247	7.024,77	736	11.123,91
248	7.306,19	751	11.546,58
249	7.598,69	752	11.985,42
250	7.902,92	753	12.440,91
251	8.219,40	754	12.913,61
252	8.548,52	755	13.404,28
253	8.890,79	756	13.913,69
254	9.246,75	757	14.442,45
255	9.617,05	758	14.991,20
256	10.002,08	771	13.913,69
257	10.402,59	772	14.442,45
258	10.819,01	773	14.991,20
259	11.252,24	774	15.560,84
		775	16.152,09
		776	16.765,84
		777	17.402,86



## 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 ou mais	45



**ANEXO III – TABELA HORA EXTRA  
TROCA DE TURNO**

<b>TBG</b>	
<b>Imóvel</b>	<b>Média HETT (min)</b>
SEDE	20



## ANEXO IV – REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME –

### Nível Médio

Vigência: 01/09/2023 a 31/08/2024

Nível Médio			Administrativo						
NÍVEL	Nível Médio		Nível	Área 1		Área 2		Área 3	
	A	B		A	B	A	B	A	B
411	1.306,79	1.331,38	411	2.263,04	2.305,63	2.246,12	2.288,37	2.229,24	2.271,21
412	1.356,45	1.382,00	412	2.349,01	2.393,24	2.331,47	2.375,38	2.313,96	2.357,51
413	1.408,02	1.434,46	413	2.438,26	2.484,13	2.420,08	2.465,60	2.401,87	2.447,09
414	1.461,54	1.489,07	414	2.530,95	2.578,62	2.512,06	2.559,34	2.493,15	2.540,12
415	1.517,03	1.545,58	415	2.627,09	2.676,47	2.607,46	2.656,55	2.587,89	2.636,64
416	1.574,70	1.604,29	416	2.726,97	2.778,26	2.706,58	2.757,50	2.686,26	2.736,65
417	1.634,51	1.665,26	417	2.830,52	2.883,82	2.809,46	2.862,32	2.788,29	2.840,76
418	1.696,60	1.728,55	418	2.938,11	2.993,39	2.916,21	2.971,09	2.894,27	2.948,73
419	1.761,13	1.794,26	419	3.049,79	3.107,21	3.027,00	3.084,00	3.004,30	3.060,82
420	1.828,04	1.862,48	420	3.165,69	3.225,31	3.142,04	3.201,20	3.118,42	3.177,18
421	1.897,49	1.933,23	421	3.285,96	3.347,83	3.261,44	3.322,84	3.236,92	3.297,85
422	1.969,64	2.006,69	422	3.410,86	3.475,02	3.385,38	3.449,07	3.359,97	3.423,18
423	2.044,42	2.082,94	423	3.540,47	3.607,06	3.513,98	3.580,11	3.487,54	3.553,21
424	2.122,14	2.162,11	424	3.675,00	3.744,18	3.647,58	3.716,25	3.620,11	3.688,26
425	2.202,79	2.244,21	425	3.814,62	3.886,42	3.786,13	3.857,41	3.757,66	3.828,41
426	2.286,47	2.329,53	426	3.959,59	4.034,11	3.930,02	4.003,99	3.900,49	3.973,88
427	2.373,40	2.418,06	427	4.110,04	4.187,43	4.079,41	4.156,19	4.048,72	4.124,95
428	2.463,30	2.509,69	428	4.265,81	4.346,14	4.233,98	4.313,70	4.202,17	4.281,28
429	2.557,16	2.605,33	429	4.428,35	4.511,76	4.395,29	4.478,03	4.362,18	4.444,32
430	2.654,34	2.704,29	430	4.596,62	4.683,14	4.562,30	4.648,19	4.528,04	4.613,27
431	2.755,22	2.807,05	431	4.771,31	4.861,07	4.735,65	4.824,83	4.700,09	4.788,52
432	2.859,94	2.913,77	432	4.952,61	5.045,79	4.915,62	5.008,17	4.878,69	4.970,51
433	2.968,58	3.024,41	433	5.140,79	5.237,58	5.102,42	5.198,49	5.064,06	5.159,36
434	3.081,36	3.139,42	434	5.336,12	5.436,59	5.296,34	5.396,04	5.256,52	5.355,44
435	3.198,48	3.258,69	435	5.538,90	5.643,15	5.497,55	5.601,06	5.456,24	5.558,93
436	3.320,05	3.382,52	436	5.749,37	5.857,62	5.706,49	5.813,86	5.663,61	5.770,19
437	3.446,23	3.511,03	437	5.967,91	6.080,19	5.923,35	6.034,87	5.878,82	5.989,41
438	3.577,13	3.644,45	438	6.194,65	6.311,25	6.148,38	6.264,14	6.102,20	6.217,02
439	3.713,07	3.782,99	439	6.430,03	6.551,13	6.382,09	6.502,20	6.334,12	6.453,32
440	3.854,16	3.926,70	440	6.674,38	6.800,06	6.624,57	6.749,32	6.574,82	6.698,56
441	4.000,65	4.075,91	441	6.928,02	7.058,38	6.876,30	7.005,73	6.824,59	6.953,04
442	4.152,65	4.230,83	442	7.191,30	7.326,62	7.137,60	7.271,99	7.083,99	7.217,25
443	4.310,47	4.391,58	443	7.464,56	7.605,07	7.408,85	7.548,28	7.353,10	7.491,54
444	4.474,24	4.558,47	444	7.748,21	7.894,03	7.690,40	7.835,13	7.632,58	7.776,28
445	4.644,24	4.731,69	445	8.042,63	8.194,01	7.982,61	8.132,86	7.922,58	8.071,74
446	4.820,75	4.911,51	446	8.348,28	8.505,38	8.285,92	8.441,89	8.223,66	8.378,44
447	5.003,98	5.098,14	447	8.665,50	8.828,62	8.600,80	8.762,74	8.536,21	8.696,85
448	5.194,09	5.291,86	448	8.994,77	9.164,07	8.927,66	9.095,68	8.860,56	9.027,26
449	5.391,48	5.492,99	449	9.336,62	9.512,35	9.266,94	9.441,33	9.197,27	9.370,32
450	5.596,33	5.701,73	450	9.691,37	9.873,80	9.619,04	9.800,07	9.546,72	9.726,37
451	5.809,05	5.918,36	451	10.059,66	10.249,05	9.984,57	10.172,50	9.909,53	10.096,02
452	6.029,75	6.143,26	452	10.441,88	10.638,44	10.364,00	10.559,05	10.286,10	10.479,64
453	6.258,88	6.376,73	453	10.838,70	11.042,77	10.757,80	10.960,30	10.676,97	10.877,89
454	6.496,73	6.619,00	454	11.250,60	11.462,38	11.166,63	11.376,79	11.082,69	11.291,28
455	6.743,63	6.870,53	455	11.678,10	11.897,92	11.590,97	11.809,13	11.503,81	11.720,31
456	6.999,84	7.131,62	456	12.121,88	12.350,06	12.031,40	12.257,86	11.940,92	12.165,71
457	7.265,84	7.402,62	457	12.582,50	12.819,35	12.488,63	12.723,69	12.394,71	12.628,02
458	7.541,95	7.683,93	458	13.060,62	13.306,42	12.963,18	13.207,21	12.865,68	13.107,92
459	7.828,56	7.975,92	459	13.556,96	13.812,10	13.455,76	13.709,07	13.354,63	13.605,98
460	8.126,06	8.279,00	460	14.072,14	14.337,01	13.967,08	14.230,02	13.862,13	14.122,98
461	8.434,83	8.593,60	461	14.606,85	14.881,76	14.497,83	14.770,69	14.388,81	14.659,63
462	8.755,35	8.920,17	462	15.161,89	15.447,30	15.048,75	15.332,02	14.935,63	15.216,76
463	9.088,04	9.259,15	463	15.738,04	16.034,34	15.620,61	15.914,64	15.503,15	15.794,98
464	9.433,42	9.610,97	464	16.336,09	16.643,56	16.214,16	16.519,33	16.092,24	16.395,18
465	9.791,89	9.976,16	465	16.956,90	17.276,12	16.830,33	17.147,16	16.703,81	17.018,19
466	10.163,99	10.355,28	466	17.601,23	17.932,53	17.469,86	17.798,69	17.338,53	17.664,89
467	10.550,24	10.748,77	467	18.270,09	18.613,96	18.133,74	18.475,06	17.997,36	18.336,16
468	10.951,15	11.157,26	468	18.964,33	19.321,29	18.822,83	19.177,12	18.681,27	19.032,97
469	11.367,25	11.581,23	469	19.684,97	20.055,53	19.538,11	19.905,88	19.391,18	19.756,17
470	11.799,22	12.021,30	470	20.433,07	20.817,66	20.280,52	20.662,28	20.128,10	20.506,96



## ANEXO IV – REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME

### Nível Superior

Vigência: 01/09/2023 a 31/08/2024

Nível Superior		
NÍVEL	A	B
800	6.308,67	6.427,42
801	6.548,38	6.671,66
802	6.797,21	6.925,15
803	7.055,55	7.188,29
804	7.323,65	7.461,45
805	7.601,96	7.744,99
806	7.890,81	8.039,34
807	8.190,65	8.344,80
808	8.501,85	8.661,92
809	8.824,98	8.991,07
810	9.160,33	9.332,73
811	9.508,39	9.687,38
812	9.869,75	10.055,53
813	10.244,78	10.437,59
814	10.634,09	10.834,23
815	11.038,21	11.245,88
816	11.457,63	11.673,30
817	11.892,99	12.116,89
818	12.344,92	12.577,30
819	12.814,06	13.055,25
820	13.301,04	13.551,30
821	13.806,46	14.066,27
822	14.331,07	14.600,76
823	14.875,67	15.155,62
824	15.440,97	15.731,50
825	16.027,73	16.329,31
826	16.636,80	16.949,85
827	17.268,98	17.593,96
828	17.925,21	18.262,50
829	18.606,36	18.956,51
830	19.313,39	19.676,87
831	20.047,28	20.424,56
832	20.809,06	21.200,70

Administrativo						
Nível	Área 1		Área 2		Área 3	
	A	B	A	B	A	B
800	10.924,93	11.130,52	10.843,32	11.047,46	10.761,88	10.964,35
801	11.340,10	11.553,50	11.255,40	11.467,24	11.170,81	11.381,03
802	11.770,99	11.992,47	11.683,10	11.902,99	11.595,28	11.813,50
803	12.218,28	12.448,17	12.127,08	12.355,35	12.035,91	12.262,42
804	12.682,56	12.921,27	12.587,91	12.824,85	12.493,26	12.728,40
805	13.164,46	13.412,27	13.066,27	13.312,16	12.967,98	13.212,02
806	13.664,76	13.921,89	13.562,75	13.817,99	13.460,77	13.714,12
807	14.184,02	14.450,92	14.078,21	14.343,14	13.972,25	14.235,28
808	14.723,01	15.000,09	14.613,13	14.888,16	14.503,26	14.776,20
809	15.282,48	15.570,10	15.168,47	15.453,91	15.054,35	15.337,68
810	15.863,23	16.161,76	15.744,86	16.041,11	15.626,44	15.920,50
811	16.465,96	16.775,90	16.343,12	16.650,73	16.220,27	16.525,53
812	17.091,70	17.413,42	16.964,15	17.283,43	16.836,63	17.153,51
813	17.741,20	18.075,11	17.608,82	17.940,22	17.476,44	17.805,33
814	18.415,37	18.761,91	18.277,89	18.621,97	18.140,50	18.481,92
815	19.115,16	19.474,89	18.972,52	19.329,54	18.829,86	19.184,23
816	19.841,51	20.214,97	19.693,43	20.064,10	19.545,41	19.913,23
817	20.595,52	20.983,16	20.441,83	20.826,55	20.288,08	20.669,96
818	21.378,16	21.780,49	21.218,61	21.617,94	21.059,07	21.455,40
819	22.190,50	22.608,14	22.024,88	22.439,43	21.859,32	22.270,73
820	23.033,78	23.467,24	22.861,89	23.292,10	22.689,99	23.116,99
821	23.909,03	24.359,00	23.730,61	24.177,17	23.552,18	23.995,46
822	24.817,57	25.284,64	24.632,40	25.095,92	24.447,18	24.907,20
823	25.760,63	26.245,50	25.568,38	26.049,65	25.376,19	25.853,76
824	26.739,59	27.242,78	26.540,02	27.039,50	26.340,46	26.836,18
825	27.755,65	28.277,97	27.548,52	28.066,96	27.341,42	27.855,95
826	28.810,38	29.352,59	28.595,36	29.133,56	28.380,36	28.914,50
827	29.905,18	30.467,99	29.682,01	30.240,61	29.458,80	30.013,25
828	31.041,52	31.625,76	30.809,90	31.389,73	30.578,24	31.153,68
829	32.221,10	32.827,53	31.980,69	32.582,55	31.740,23	32.337,56
830	33.445,50	34.075,00	33.195,96	33.820,68	32.946,36	33.566,42
831	34.716,45	35.369,86	34.457,36	35.105,87	34.198,27	34.841,91
832	36.035,71	36.713,92	35.766,83	36.439,94	35.497,87	36.165,94



## ANEXO IV– REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME

### Nível Superior – Turno 8 horas

Vigência: 01/09/2023 a 31/08/2024

Nível Superior		
NÍVEL	A	B
800	6.308,67	6.427,42
801	6.548,38	6.671,66
802	6.797,21	6.925,15
803	7.055,55	7.188,29
804	7.323,65	7.461,45
805	7.601,96	7.744,99
806	7.890,81	8.039,34
807	8.190,65	8.344,80
808	8.501,85	8.661,92
809	8.824,98	8.991,07
810	9.160,33	9.332,73
811	9.508,39	9.687,38
812	9.869,75	10.055,53
813	10.244,78	10.437,59
814	10.634,09	10.834,23
815	11.038,21	11.245,88
816	11.457,63	11.673,30
817	11.892,99	12.116,89
818	12.344,92	12.577,30
819	12.814,06	13.055,25
820	13.301,04	13.551,30
821	13.806,46	14.066,27
822	14.331,07	14.600,76
823	14.875,67	15.155,62
824	15.440,97	15.731,50
825	16.027,73	16.329,31
826	16.636,80	16.949,85
827	17.268,98	17.593,96
828	17.925,21	18.262,50
829	18.606,36	18.956,51
830	19.313,39	19.676,87
831	20.047,28	20.424,56
832	20.809,06	21.200,70

Nível	Turno de 8 Horas					
	Área 1		Área 2		Área 3	
	A	B	A	B	A	B
800	16.224,29	16.529,60	16.142,83	16.446,57	16.061,24	16.363,52
801	16.840,81	17.157,77	16.756,21	17.071,54	16.671,57	16.985,32
802	17.480,79	17.809,76	17.392,95	17.720,26	17.305,08	17.630,80
803	18.145,03	18.486,50	18.053,83	18.393,60	17.962,68	18.300,71
804	18.834,56	19.189,05	18.739,94	19.092,64	18.645,28	18.996,20
805	19.550,28	19.918,21	19.452,04	19.818,09	19.353,80	19.718,04
806	20.293,14	20.675,15	20.191,16	20.571,25	20.089,20	20.467,32
807	21.064,30	21.460,77	20.958,46	21.352,91	20.852,62	21.245,09
808	21.864,73	22.276,24	21.754,86	22.164,36	21.644,98	22.052,39
809	22.695,62	23.122,77	22.581,61	23.006,58	22.467,55	22.890,40
810	23.558,07	24.001,40	23.439,68	23.880,77	23.321,34	23.760,20
811	24.453,28	24.913,49	24.330,38	24.788,30	24.207,44	24.663,09
812	25.382,46	25.860,22	25.254,92	25.730,28	25.127,41	25.600,26
813	26.347,01	26.842,85	26.214,59	26.707,96	26.082,20	26.573,07
814	27.348,20	27.862,93	27.210,77	27.722,90	27.073,33	27.582,89
815	28.387,44	28.921,71	28.244,81	28.776,33	28.102,17	28.630,99
816	29.466,13	30.020,73	29.318,09	29.869,85	29.170,01	29.719,05
817	30.585,87	31.161,52	30.432,17	31.004,99	30.278,50	30.848,31
818	31.748,18	32.345,66	31.588,60	32.183,07	31.429,08	32.020,56
819	32.954,55	33.574,78	32.788,94	33.406,06	32.623,32	33.237,39
820	34.206,90	34.850,65	34.035,01	34.675,49	33.863,09	34.500,35
821	35.506,73	36.174,92	35.328,33	35.993,23	35.149,88	35.811,38
822	36.855,98	37.549,55	36.670,77	37.360,87	36.485,55	37.172,17
823	38.256,49	38.976,49	38.064,26	38.780,66	37.871,98	38.584,77
824	39.710,24	40.457,54	39.510,67	40.254,27	39.311,16	40.050,99
825	41.219,23	41.994,92	41.012,13	41.783,91	40.804,94	41.572,88
826	42.785,58	43.590,75	42.570,57	43.371,74	42.355,54	43.152,69
827	44.411,41	45.247,24	44.188,20	45.019,82	43.965,06	44.792,48
828	46.099,01	46.966,59	45.867,44	46.730,58	45.635,75	46.494,56
829	47.850,78	48.751,34	47.610,33	48.506,34	47.369,90	48.261,37
830	49.669,08	50.603,92	49.419,50	50.349,63	49.169,95	50.095,35
831	51.556,50	52.526,83	51.297,44	52.262,87	51.038,39	51.998,90
832	53.515,74	54.522,92	53.246,77	54.248,94	52.977,86	53.974,91



**ANEXO V – TABELA DE GRANDE RISCO**  
**Vigência: 01/03/2023 a 29/02/2024**

Faixa MSB	Faixa Etária	R\$	Faixa MSB	Faixa Etária	R\$
até 1,4	0 a 18	R\$ 25,73	até 19,2	0 a 18	R\$ 108,87
	19 a 23	R\$ 31,01		19 a 23	R\$ 131,21
	24 a 28	R\$ 35,66		24 a 28	R\$ 150,89
	29 a 33	R\$ 39,23		29 a 33	R\$ 165,97
	34 a 38	R\$ 43,15		34 a 38	R\$ 182,57
	39 a 43	R\$ 61,27		39 a 43	R\$ 259,79
	44 a 48	R\$ 73,68		44 a 48	R\$ 311,76
	49 a 53	R\$ 81,04		49 a 53	R\$ 342,93
	54 a 58	R\$ 97,25		54 a 58	R\$ 411,52
> 59	R\$ 116,71	> 59	R\$ 493,83		
até 2,4	0 a 18	R\$ 34,17	até 22,6	0 a 18	R\$ 133,23
	19 a 23	R\$ 41,18		19 a 23	R\$ 160,43
	24 a 28	R\$ 47,36		24 a 28	R\$ 184,50
	29 a 33	R\$ 52,11		29 a 33	R\$ 202,95
	34 a 38	R\$ 57,31		34 a 38	R\$ 223,24
	39 a 43	R\$ 81,56		39 a 43	R\$ 317,66
	44 a 48	R\$ 97,86		44 a 48	R\$ 381,20
	49 a 53	R\$ 107,65		49 a 53	R\$ 419,30
	54 a 58	R\$ 129,18		54 a 58	R\$ 503,18
> 59	R\$ 155,01	> 59	R\$ 603,80		
até 4,8	0 a 18	R\$ 55,80	até 26	0 a 18	R\$ 146,51
	19 a 23	R\$ 67,24		19 a 23	R\$ 176,47
	24 a 28	R\$ 77,33		24 a 28	R\$ 202,95
	29 a 33	R\$ 85,06		29 a 33	R\$ 223,24
	34 a 38	R\$ 93,57		34 a 38	R\$ 245,56
	39 a 43	R\$ 133,15		39 a 43	R\$ 349,43
	44 a 48	R\$ 159,77		44 a 48	R\$ 419,30
	49 a 53	R\$ 175,75		49 a 53	R\$ 461,25
	54 a 58	R\$ 210,90		54 a 58	R\$ 553,49
> 59	R\$ 253,09	> 59	R\$ 664,18		
até 7,2	0 a 18	R\$ 70,38	até 30	0 a 18	R\$ 169,57
	19 a 23	R\$ 84,81		19 a 23	R\$ 194,12
	24 a 28	R\$ 97,54		24 a 28	R\$ 223,24
	29 a 33	R\$ 107,29		29 a 33	R\$ 245,56
	34 a 38	R\$ 118,02		34 a 38	R\$ 270,12
	39 a 43	R\$ 167,94		39 a 43	R\$ 384,37
	44 a 48	R\$ 201,53		44 a 48	R\$ 461,25
	49 a 53	R\$ 221,68		49 a 53	R\$ 507,36
	54 a 58	R\$ 266,02		54 a 58	R\$ 608,83
> 59	R\$ 319,23	> 59	R\$ 730,61		
até 9,6	0 a 18	R\$ 79,18	até 36	0 a 18	R\$ 203,81
	19 a 23	R\$ 95,41		19 a 23	R\$ 222,44
	24 a 28	R\$ 109,72		24 a 28	R\$ 245,56
	29 a 33	R\$ 120,70		29 a 33	R\$ 270,12
	34 a 38	R\$ 132,76		34 a 38	R\$ 297,13
	39 a 43	R\$ 188,93		39 a 43	R\$ 422,80
	44 a 48	R\$ 226,70		44 a 48	R\$ 507,36
	49 a 53	R\$ 249,37		49 a 53	R\$ 558,10
	54 a 58	R\$ 299,25		54 a 58	R\$ 669,73
> 59	R\$ 359,09	> 59	R\$ 803,67		
até 14,4	0 a 18	R\$ 96,73	maior que 36	0 a 18	R\$ 245,20
	19 a 23	R\$ 116,57		19 a 23	R\$ 267,55
	24 a 28	R\$ 134,05		24 a 28	R\$ 289,90
	29 a 33	R\$ 147,46		29 a 33	R\$ 312,30
	34 a 38	R\$ 162,22		34 a 38	R\$ 334,62
	39 a 43	R\$ 230,82		39 a 43	R\$ 465,08
	44 a 48	R\$ 276,98		44 a 48	R\$ 558,10
	49 a 53	R\$ 304,68		49 a 53	R\$ 613,92
	54 a 58	R\$ 365,61		54 a 58	R\$ 736,70
> 59	R\$ 438,73	> 59	R\$ 884,04		

**MSB:R\$ 1.306,79**



**ANEXO VI- TABELA ESPECÍFICA DE CUSTEIO – RN 488, PLANO 28 E  
BENEFICIÁRIOS QUE NÃO ATENDAM AOS CRITÉRIOS DE  
ELEGIBILIDADE**

**Vigência: 01/03/2024 a 28/02/2025**

<b>Faixa Etária</b>	<b>Contribuição GR</b>
0 a 18	R\$ 363,68
19 a 23	R\$ 438,35
24 a 28	R\$ 459,03
29 a 33	R\$ 497,53
34 a 38	R\$ 537,74
39 a 43	R\$ 764,94
44 a 48	R\$ 889,95
49 a 53	R\$ 908,46
54 a 58	R\$ 1.353,97
59 ou mais	R\$ 2.164,17



## ANEXO VII - PARTICIPAÇÃO PEQUENO RISCO – AMS

Faixa MSB	% de Participação
até 1,4	7%
até 2,4	14%
até 4,8	22%
até 7,2	28%
até 9,6	35%
até 14,4	39%
até 19,2	42%
até 22,6	46%
até 26	48%
maior que 26	50%
Outras Modalidades	% de Participação
Plano 28	50%
Inseridos por Determinação Judicial	50%
RN488	50%
Sem Petros	50%

**MSB:R\$ 1.306,79**

**ANEXO VIII - TABELA ESPECÍFICA DE CUSTEIO – SEM PETROS****Vigência: 01/03/2023 a 29/02/2024**

<b>Faixa Etária</b>	<b>Contribuição GR</b>
0 a 18	112,28
19 a 23	135,34
24 a 28	141,72
29 a 33	153,61
34 a 38	166,02
39 a 43	236,17
44 a 48	274,77
49 a 53	280,48
54 a 58	418,03
> 59	668,17
Plano 28	513,12



## ANEXO IX – TABELA DE GRANDE RISCO – A PARTIR DE MARÇO 2024

Vigência: 01/03/2024 a 28/02/2025

Faixa MSB	Faixa Etária	Grande Risco	Faixa MSB	Faixa Etária	Grande Risco
até 1,4	0 a 18	R\$ 14,85	até 19,2	0 a 18	R\$ 111,38
	19 a 23	R\$ 17,63		19 a 23	R\$ 132,25
	24 a 28	R\$ 21,16		24 a 28	R\$ 158,70
	29 a 33	R\$ 25,39		29 a 33	R\$ 190,46
	34 a 38	R\$ 30,47		34 a 38	R\$ 228,52
	39 a 43	R\$ 36,56		39 a 43	R\$ 274,24
	44 a 48	R\$ 43,88		44 a 48	R\$ 329,09
	49 a 53	R\$ 52,65		49 a 53	R\$ 394,91
	54 a 58	R\$ 57,92		54 a 58	R\$ 434,38
> 59	R\$ 64,87	> 59	R\$ 486,51		
até 2,4	0 a 18	R\$ 21,70	até 22,6	0 a 18	R\$ 149,82
	19 a 23	R\$ 25,76		19 a 23	R\$ 177,90
	24 a 28	R\$ 30,92		24 a 28	R\$ 213,48
	29 a 33	R\$ 37,10		29 a 33	R\$ 256,20
	34 a 38	R\$ 44,52		34 a 38	R\$ 307,39
	39 a 43	R\$ 53,43		39 a 43	R\$ 368,89
	44 a 48	R\$ 64,11		44 a 48	R\$ 442,67
	49 a 53	R\$ 76,93		49 a 53	R\$ 531,21
	54 a 58	R\$ 84,62		54 a 58	R\$ 584,31
> 59	R\$ 94,78	> 59	R\$ 654,43		
até 4,8	0 a 18	R\$ 38,97	até 26	0 a 18	R\$ 159,81
	19 a 23	R\$ 46,28		19 a 23	R\$ 189,76
	24 a 28	R\$ 55,53		24 a 28	R\$ 227,71
	29 a 33	R\$ 66,64		29 a 33	R\$ 273,28
	34 a 38	R\$ 79,96		34 a 38	R\$ 327,90
	39 a 43	R\$ 95,96		39 a 43	R\$ 393,49
	44 a 48	R\$ 115,15		44 a 48	R\$ 472,19
	49 a 53	R\$ 138,18		49 a 53	R\$ 566,64
	54 a 58	R\$ 151,99		54 a 58	R\$ 623,28
> 59	R\$ 170,24	> 59	R\$ 698,08		
até 7,2	0 a 18	R\$ 54,08	até 30	0 a 18	R\$ 179,41
	19 a 23	R\$ 64,21		19 a 23	R\$ 213,04
	24 a 28	R\$ 77,06		24 a 28	R\$ 255,65
	29 a 33	R\$ 92,48		29 a 33	R\$ 306,81
	34 a 38	R\$ 110,96		34 a 38	R\$ 368,12
	39 a 43	R\$ 133,15		39 a 43	R\$ 441,76
	44 a 48	R\$ 159,78		44 a 48	R\$ 530,11
	49 a 53	R\$ 191,74		49 a 53	R\$ 636,15
	54 a 58	R\$ 210,91		54 a 58	R\$ 699,74
> 59	R\$ 236,22	> 59	R\$ 783,71		
até 9,6	0 a 18	R\$ 66,92	até 36	0 a 18	R\$ 209,17
	19 a 23	R\$ 79,46		19 a 23	R\$ 248,38
	24 a 28	R\$ 95,36		24 a 28	R\$ 298,06
	29 a 33	R\$ 114,44		29 a 33	R\$ 357,70
	34 a 38	R\$ 137,31		34 a 38	R\$ 429,18
	39 a 43	R\$ 164,78		39 a 43	R\$ 515,04
	44 a 48	R\$ 197,73		44 a 48	R\$ 618,05
	49 a 53	R\$ 237,28		49 a 53	R\$ 741,67
	54 a 58	R\$ 261,00		54 a 58	R\$ 815,81
> 59	R\$ 292,33	> 59	R\$ 913,72		
até 14,4	0 a 18	R\$ 89,95	maior que 36	0 a 18	R\$ 244,10
	19 a 23	R\$ 106,81		19 a 23	R\$ 289,85
	24 a 28	R\$ 128,17		24 a 28	R\$ 347,81
	29 a 33	R\$ 153,82		29 a 33	R\$ 417,42
	34 a 38	R\$ 184,56		34 a 38	R\$ 500,83
	39 a 43	R\$ 221,48		39 a 43	R\$ 601,02
	44 a 48	R\$ 265,77		44 a 48	R\$ 721,23
	49 a 53	R\$ 318,93		49 a 53	R\$ 865,49
	54 a 58	R\$ 350,81		54 a 58	R\$ 952,00
> 59	R\$ 392,91	> 59	R\$ 1.066,26		

MSB:R\$ 1.306,79



**ANEXO X – PARTICIPAÇÃO PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA ESPECIAL –  
PAE**

<b>Classe de Renda (MSB)</b>	<b>% de Participação</b>
1,4	2%
2,4	4%
4,8	6%
7,2	8%
9,6	10%
14,4	11%
19,2	13%
22,6	15%
26	17%
Maior que 26	19%

**MSB:R\$ 1.306,79**



### ANEXO IX -TABELA DO BENEFÍCIO FARMÁCIA

Faixa MSB	Medicamento com custo unitário de R\$ 150,00 a R\$ 300,00 (exceto medicamento para tratamento de doença crônica não transmissível ou psiquiátrica)	Medicamento para tratamento de doença crônica não transmissível ou psiquiátrica e com custo unitário de R\$ 300,00 a R\$ 1.000,00	Medicamento com custo unitário de R\$ 1.000,01 a R\$ 5.000,00	Medicamento de cobertura obrigatória pela ANS** e medicamentos com custo unitário a partir de R\$ 5.000,01
até 1,4	Subsídio integral	Subsídio integral	Subsídio integral	Subsídio integral
até 2,4	Subsídio integral	Subsídio integral	Subsídio integral	Subsídio integral
até 4,8	Subsídio integral	Subsídio integral	Subsídio integral	Subsídio integral
até 7,2	29%	28	8	Subsídio integral
até 9,6	36%	35	10	Subsídio integral
até 14,4	41%	39	11	Subsídio integral
até 19,2	43%	42	13	Subsídio integral
até 22,6	47%	46	15	Subsídio integral
até 26	56%	48	17	Subsídio integral
maior que 26	65%	50	19	Subsídio integral
Outras Modalidades	% de Participação	% de Participação	% de Participação	% de Participação
Plano 28	conforme titular	conforme titular	conforme titular	Subsídio integral
Inseridos por Determinação Judicial	65%	50	19	Subsídio integral
RN488	65%	50	19	Subsídio integral
Sem Petros	65%	50	19	Subsídio integral

**MSB:R\$ 1.306,79**