

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023-2025**Companhia Acordante**

Termomacaé S.A., com sede na Rodovia BR-101, km 164 s/n - Fazenda Severina - Barra de Macaé - Macaé - RJ, CEP 27.910-970, inscrita no CNPJ sob o nº 02.290.787/0001-07.

Sindicato Acordante

STIEENNF - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica do Norte e Noroeste Fluminense, com sede social no Município de Campos dos Goytacazes - RJ, na Av. Deputado Alair Ferreira, nº 263, Centro, inscrito no CNPJ sob o nº 28.975.639/0001-01.

Termomacaé S.A., doravante denominada Companhia, neste ato representada na forma dos seus atos constitutivos, e o STIEENNF - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica do Norte e Noroeste Fluminense, doravante denominado Sindicato, 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 vigorarão 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 o Sindicato 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.

Parágrafo 2º - 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, para aqueles empregados que trabalham em Turno Ininterrupto de Revezamento de 8 (oito) horas ou mais.

Parágrafo 3º - 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, 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 ou em 3 (três) finais de semana por mês, conforme o caso, independente da atividade exercida.

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

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

Parágrafo 5º - Ficam mantidos 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 45 sobre “Horário Flexível”.

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) 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.

Parágrafo 5º - As regras do banco de horas não se aplicam ao efetivo trabalho durante o Sobreaviso Parcial, à Hora Extra Troca de Turno, à Hora Extra Interjornada, descritos nas cláusulas 4, 12 e 13, respectivamente, e ao serviço extraordinário decorrente de Parada de Manutenção.

Parágrafo 6º - A partir de janeiro de 2024, a Companhia realizará a quitação do Repouso Semanal Remunerado (RSR), retroativa 01/09/2023, do Banco de Horas na forma de 1/6 (um sexto) sobre as quitações do Banco de Horas: excedente mensal, quitação anual do Banco de Horas e quitação do Banco de Horas na rescisão contratual.

Cláusula 8. Saldo de acúmulo de folgas; saldo das horas para compensação; reflexos do banco de horas no Repouso Semanal Remunerado. Acordo para apuração, compensação/dedução, pagamento e extinção das rubricas

A Companhia se compromete a realizar o pagamento individual a cada empregado que faça jus ao/aos Saldo de Acúmulo de Folgas (Saldo AF), Horas para Compensação (Saldo HC) e dos reflexos do Repouso Semanal Remunerado sobre o Banco de Horas da seguinte forma:

- I. Todos os valores negativos referentes aos Saldos de Acúmulo de Folgas (Saldo AF) e de Horas para Compensação (Saldo HC) em 31/08/2023 foram zerados antes de qualquer outro cálculo.
- II. Apuração do Saldo de Acúmulo de Folgas (Saldo AF) em 31/08/2023: O saldo apurado considerará o ponto em que o empregado se encontra na sua escala de trabalho nesta data. O

valor será apurado da seguinte forma: 75% (setenta e cinco por cento) do saldo positivo será convertido em horas, multiplicado por 1 (um), e pago pela Companhia. Para os empregados que tiverem esse pagamento, a Companhia entende que não há mais pendências relacionadas a esse valor do saldo individual de acúmulo de folgas apuradas no período. O restante dos 25% (vinte e cinco por cento) será mantido acumulado no Saldo de Acúmulo de Folgas.

III. Apuração do Saldo de Horas para Compensação (Saldo HC) demonstrado no Relatório de Frequência em 31/08/2023: O eventual saldo positivo será calculado com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal. O Saldo HC será extinto em 31/08/2023 definitivamente da frequência de cada empregado abrangido.

IV. Apuração do Repouso Semanal Remunerado (RSR) do Banco de Horas na forma de 1/6 (um sexto) sobre as quitações do Banco de Horas, desde a implementação do banco em janeiro de 2020 até 31/08/2023.

Parágrafo 1º - O saldo final positivo será limitado ao teto de 4 (quatro) remunerações do empregado em 31/08/2023.

Parágrafo 2º - Estão encerrados quaisquer tratamentos com relação à frequência do período anterior a 31/08/2023 que possam impactar os saldos quitados, bem como, conseqüentemente, qualquer efeito reflexo que daí advinha.

Parágrafo 3º - As partes reconhecem que as propostas acima apresentadas não implicam no reconhecimento de ilegalidade alegadamente praticada pela Termomacaé acerca dos citados temas (Saldo de Acúmulo de Folgas, Saldo de Horas para Compensação e Repouso Semanal Remunerado do Banco de Horas).

Parágrafo 4º - Após a apuração dos saldos de frequência acima descritos, caso o saldo final seja positivo os valores serão pagos aos empregados em parcela única no dia 30/01/2024, em contracheque específico, para os sindicatos que assinarem até o dia 13/12/2023. Nos casos em que o empregado só tiver valor negativo zerado, não haverá qualquer desconto. Para os empregados com apuração de saldo negativo e abrangidos por essa medida, a Companhia entende que não há mais pendências relacionadas ao saldo de acúmulo de folga apurada no período.

Parágrafo 5º - O pagamento acima descrito não é cumulativo com pagamentos decorrentes de ações judiciais que versem sobre os objetos aqui tratados. Caso seja identificado pagamento decorrente de ações judiciais com o mesmo objeto dos itens relacionados acima, a Companhia

descontará do empregado o valor pago à título de pagamento dos saldos de frequência, ou adotar outra medida para evitar o pagamento em duplicidade.

Cláusula 9. Tratamento da relação trabalho x folga a partir de 01/09/2023.

A partir de 2024, após os devidos tratamentos de frequência, os saldos decorrentes da relação trabalho x folga poderão, por solicitação do empregado, ser migrados para o Banco de Horas no mês de agosto, observando o ciclo, com a possibilidade de migração anual a partir dessa data sempre nesse mesmo mês.

Parágrafo 1º - Quando o empregado, no retorno das férias, tenha que aguardar o início do próximo ciclo de trabalho, o gestor deverá tratar a frequência desses dias como “Retorno de Férias”, não gerando folgas, no limite de 8 (oito) dias por período aquisitivo.

Parágrafo 2º - Tais impactos serão acompanhados na Comissão de Frequência & Regime de Trabalho & Teletrabalho.

Cláusula 10. 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 11. Feriado Turno

A Companhia remunerará com acréscimo de 100% (cem por cento) as horas trabalhadas nos dias 1º de janeiro, segunda-feira de carnaval, terça-feira de carnaval e até ao meio dia da quarta-feira de cinzas, 21 de abril, 1º de maio, 07 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.

Cláusula 12. 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 1º - O pagamento de que trata o caput será efetuado como hora extra a 75% (setenta e cinco por cento), acrescido dos reflexos cabíveis, considerando-se a média apurada de minutos diários em cada troca, conforme tabela (anexo III), a qual é anuída pelo Sindicato 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 o Sindicato, 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 (décimo terceiro) 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 13. Intervalo Interjornadas

A Companhia se compromete a manter a observância do intervalo mínimo de 11 (onze) horas entre as jornadas de trabalho dos empregados.

- I. Nas situações excepcionais, em função de necessidade imperiosa do serviço, quando não for possível deslocar o início da próxima jornada, o período efetivamente suprimido do intervalo mínimo de 11 (onze) horas será compensado mediante o pagamento de horas extras.

- II. A gerência imediata do empregado deverá justificar as ocorrências relacionadas ao inciso anterior.
- III. O pagamento de que trata esse item não se confunde com o serviço extraordinário realizado. A compensação devida ao empregado, em razão da extrapolação de jornada, será realizada por meio de crédito no banco de horas ou pagamento de horas extras, conforme a situação específica.
- IV. O pagamento de que trata esse item será efetuado como horas extras, com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal do empregado, sob a rubrica Hora Extra Interjornada.

Parágrafo 1º - A apuração e o pagamento de que trata esta cláusula ocorrerão a partir de 01/01/2024.

Parágrafo 2º - A Companhia se compromete a apresentar ao sindicato, quando solicitado, nas reuniões da Comissão de Frequência & Regimes de Trabalho & Teletrabalho, o acompanhamento desse item.

Cláusula 14. Assistência Alimentar

A Companhia concederá aos empregados lotados em imóveis ou unidades que não forneçam alimentação in natura, 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 - A Companhia concederá Vale Refeição/Alimentação em substituição ao Auxílio Almoço, para os empregados que o percebem, ficando extinta a rubrica Auxílio Almoço a partir da competência de 01/04/2024, podendo ocorrer antes.

- I. Enquanto não for extinta a rubrica, para os empregados admitidos ou transferidos de imóveis ou unidades que forneçam alimentação in natura para imóveis ou unidades que não forneçam alimentação in natura será concedido o Vale Refeição/Alimentação.

II. A rubrica Auxílio Almoço será extinta, a partir de 01/02/2024, no cálculo da Gratificação de Férias e do 13º Salário, assim como na composição da remuneração normal para fins de cálculo de valores a serem pagos aos empregados em decorrência de negociação com o sindicato que utilizem como base de cálculo a remuneração normal.

Parágrafo 3º - 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 como assistência alimentar na forma do caput a partir de 01/02/2024.

Parágrafo 4º - O valor de R\$ 243,84 (duzentos e quarenta e três reais e oitenta e quatro centavos) referente ao Vale Alimentação será concedido aos empregados que recebam assistência alimentar in natura, subsidiada, não abrangidos pela Lei 5.811/72 a partir de 01/02/2024.

Parágrafo 5º - O valor de R\$ 900,00 (novecentos reais) será creditado, a título de Vale Ceia, no Vale Alimentação referente ao mês de dezembro de cada ano, para todos os empregados.

Parágrafo 6º - 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 7º - 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 4º.

Parágrafo 8º - Os valores citados nos parágrafos 1º, 2º, 3º e 4º, 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 15. 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 (décimo terceiro) Salário e as férias do período, além das vantagens que lhe são asseguradas.

Cláusula 16. 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 da unidade de saúde da Companhia, sem motivo justificado.

Cláusula 17. Remuneração de Readaptado

A Companhia continuará praticando 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 - A partir de 01/01/2011, 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 01/01/2011, o valor da evolução salarial decorrente do avanço de nível e da promoção é pago independentemente do complemento de que trata o *caput*.

Cláusula 18. Remuneração Mínima por Nível e Regime – RMNR

A Companhia praticará para todos os empregados a Remuneração Mínima por Nível e Regime – RMNR que consiste em um valor remuneratório mínimo garantido aos empregados, vinculado ao nível da tabela salarial e ao regime de trabalho, com o objetivo de remunerar os empregados de acordo apenas com as peculiaridades de cada localidade, considerando o mercado de trabalho e o custo de vida local.

Parágrafo 1º - Os valores relativos à já mencionada RMNR (anexo IV) serão reajustados, em 01/09/2023, em 5,66% (cinco vírgula sessenta e seis por cento), e 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% (um por cento). O reajuste concedido em 01/09/2024 não retroagirá a setembro de 2023, vigorando, portanto, de 01/09/2024 a 31/08/2025.

Parágrafo 2º - O mesmo procedimento, definido no parágrafo antecedente, aplica-se aos empregados que laboram em regime e/ou condições especiais de trabalho em relação às vantagens devidas em decorrência destes.

Parágrafo 3º - O empregado com Salário Básico maior do que o maior Salário Básico da respectiva Tabela Salarial terá garantida a Remuneração Mínima por Nível e Regime - RMNR definida para o maior nível da respectiva Tabela Salarial, coluna B.

Parágrafo 4º - 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, sem prejuízo de eventuais outras parcelas pagas, podendo resultar em valor superior a RMNR.

Parágrafo 5º - 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 19. 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 20. Auxílio-Creche

A Companhia concederá o benefício educacional na modalidade de Auxílio-Creche conforme as 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 Termomacaé 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 fará 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 até junho e até dezembro, respectivamente.

Parágrafo 6º - Aos empregados, cujos filhos estudem em creche 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 7º - Os empregados cujos filhos estudem em creche classificada como pública, mas com cobrança de mensalidades, poderão optar pelo tratamento como se o beneficiário estivesse cursando o ensino particular.

Cláusula 21. 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 na 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 22. 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 (dezoito) anos, devidamente registrados na Companhia, desde que solteiros;
- III. Enteados (as) sob guarda judicial do empregado ou da mãe, solteiro(as), menor de 21 anos de idade, que não esteja recebendo pensão e constar como dependente do empregado na Declaração de Imposto de Renda, devidamente registrado na Companhia;
- 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 (Ensino médio) previsto no presente acordo, nas situações em que o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS vier a conceder ao empregado a aposentadoria por invalidez acidentária ou previdenciária.

Parágrafo 1º - O Programa de Assistência Pré-Escolar será concedido ao público referido no caput, a partir de 37 (trinta e sete) meses, até a idade limite de 5 (cinco) anos e 11 (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 (primeiro) e no 2º (segundo) semestre do ano, realizadas até junho e até dezembro, respectivamente.

Parágrafo 2º - O Auxílio Ensino Fundamental será concedido ao público referido no caput, até a idade limite de 15 (quinze) anos e 11 (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 (primeiro) e no 2º (segundo) 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 (primeiro) e no 2º (segundo) semestre do ano, realizadas até junho e até 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 (cinco) anos e 11 (onze) meses e 15 (quinze) anos e 11 (onze) meses respectivamente) no decorrer do ano letivo, a Companhia garante a continuidade do reembolso até o encerramento desse ano letivo.

Cláusula 23. 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.

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) solteiro (as) sem economia própria e inscritos no plano de saúde da Companhia, na idade de até 24 (vinte e quatro) anos e que ainda não tenham formação em nível superior, que não esteja recebendo pensão e constar como dependente do empregado na Declaração de Imposto de Renda, devidamente registrado na Companhia.

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 24. 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% (oito vírgula trinta e nove por cento), 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 25. 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 26. 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 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 Termomacaé, enquanto a unidade de saúde da Companhia mantiver o afastamento.

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 pela unidade de saúde da 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 da unidade de saúde da Companhia.

Cláusula 27. Benefício Saúde - Plano de Saúde / Odontológico

A Companhia concederá plano de saúde e odontológico aos empregados e seus respectivos dependentes.

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 (trinta) dias de vida de parto coberto pelo plano de saúde

Parágrafo 2º - Nenhum beneficiário poderá ser inscrito no Plano de Saúde e Dental como titular e como beneficiário dependente, concomitantemente. Os beneficiários dependentes (como cônjuge ou companheiro, filho, enteado) que vierem a assumir vínculo empregatício com a Termomacaé 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 Termomacaé dará ciência ao Sindicato, previamente à licitação do novo plano de saúde e odontológico do pacote de serviços a ser fornecido às operadoras que pretenderem participar do certame, conforme os critérios do parágrafo anterior, respeitando as questões de confidencialidade que devem estar presentes no processo licitatório. O Sindicato poderá se

manifestar a respeito do pacote de serviços no prazo máximo de 10 dias em única oportunidade, não vinculando na decisão da Termomacaé.

Cláusula 28. Custeio do Plano de Saúde e Dental

O custeio de todas as despesas 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 Termomacaé e os 40% (quarenta por cento) restantes pelos Beneficiários Titulares

Parágrafo 1º - Com objetivo de elaborar soluções a fim de garantir a sustentabilidade do benefício saúde, a Companhia envidará os seus esforços para o desdobramento ao Sindicato dos avanços obtidos pela Comissão designada pela holding Petrobras e pela SEST, que tem a finalidade de discutir a relação de custeio determinada pela Resolução CGPAR 42/2022 (art. 6º), alterada pela Resolução CGPAR 49/2023.

- I. A Companhia se reunirá com o Sindicato imediatamente após a assinatura do ACT 2023/2025 e, posteriormente, em reuniões periódicas trimestrais durante a vigência do ACT para o acompanhamento dos avanços e desdobramentos da Comissão.

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 o Sindicato, 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 Termomacaé de 70x30.

Parágrafo 3º - 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 Benefício Saúde prevista no presente acordo.

Parágrafo 4º - Conforme previsto no parágrafo acima, quando houver desequilíbrio da relação de custeio, o déficit será cobrado em até 06 (seis) 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 x 12 (treze) parcelas
- II. 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 31 (Da Margem Consignável).

Parágrafo 5º - Os beneficiários titulares serão distribuídos por classes de renda para fins de cálculo de participação no custeio do plano de saúde e dental, conforme Tabela divulgada pela Termomacaé, anualmente. Os dependentes serão enquadrados de acordo com sua a classe de renda do beneficiário titular.

Parágrafo 6º - O saldo devedor é formado quando o valor das despesas com o Plano de Saúde e Dental ultrapassa o limite de desconto do beneficiário titular ou quando não há efetivação dos valores cobrados.

Parágrafo 7º - 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 31.

Cláusula 29. Benefício Farmácia

Parágrafo 1º - A Companhia efetuará o reembolso parcial das despesas realizadas pelos seus empregados e dependentes devidamente registrados na Companhia, com remédios e medicamentos de acordo com o regulamento da Companhia referente ao Benefício Farmácia, que definirá, entre outros procedimentos: o percentual de reembolso, limite mensal de reembolso, lista de medicamentos sujeitos a reembolso.

- I. **Parágrafo 2º** - O processo de reembolso ocorrerá em até 30 (trinta) dias a partir do recebimento da documentação completa pela Termomacaé.
- II. **Parágrafo 3º** - As negativas de reembolso e seus respectivos motivos serão comunicados ao beneficiário.
- III. **Parágrafo 4º** - A tabela com os valores de referência para fins de reembolso será disponibilizada via Informativo da Termomacaé.

Cláusula 30. Da Margem Consignável

Os valores referentes à participação no custo dos atendimentos dos empregados serão descontados em folha de pagamento e limitados pela margem de desconto de 30% (trinta por cento).

Cláusula 31. Auxílio Cuidador - empregado com deficiência

A Termomacaé assegurará o Auxílio Cuidador para empregado com deficiência cadastrado(a)s na Companhia, que comprove 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 o empregado deverá passar por uma avaliação técnica, conforme regulamentação normativa.

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

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

Parágrafo 4º - As solicitações terão início a partir de 01/01/2024.

CAPÍTULO IV - DA SEGURANÇA NO EMPREGO**Cláusula 32. Dispensa sem Justa Causa**

Na hipótese de proposição de dispensa sem justa causa o seguinte procedimento deverá ser observado pela Companhia:

- I. Encaminhamento à Diretoria Executiva, da proposta de dispensa do empregado;

- II. A Diretoria Executiva designará Comissão para analisar a proposta, a qual deverá se manifestar em um prazo mínimo de 48 (quarenta e oito) horas. Essa Comissão será composta de 3 (três) empregados, incluindo 1 (um) representante da área de Recursos Humanos e 1 (um) empregado sem função gratificada;
- I. O empregado será comunicado da instauração do procedimento, facultando-se ao mesmo pronunciar-se junto à Comissão;
- II. 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 33. 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 áreas da Companhia, promovendo treinamento e requalificação quando necessário.

Parágrafo 1º - A Companhia comunicará o Sindicato, 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 pelo Sindicato em decorrência da comunicação acima.

Parágrafo 2º - A Companhia não promoverá despedida coletiva ou plúrima, motivada ou imotivada, nem rotatividade de pessoal (turnover), sem prévia discussão com o Sindicato.

- 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 3º - A Companhia não promoverá transferência coletiva de empregados da Termomacaé em função de projetos de desinvestimentos, hibernações, desmobilizações prediais, descomissionamentos ou processos de redução de atividades, sem prévia apresentação para o Sindicato do plano de mobilidade, contendo o levantamento das vagas e postos de trabalho e as condições da transferência.

Parágrafo 4º - Será garantida a permanência na Companhia de todos empregados, que assim desejarem, lotados no imóvel abrangido por Projeto da Gestão Ativa de Portfólio da Companhia

(desinvestimentos, hibernações, desmobilizações prediais, descomissionamentos ou processos de redução de atividades).

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

Cláusula 34. Garantias de Emprego

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

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

Cláusula 35. Implantação de Novas Tecnologias

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

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

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

Cláusula 36. 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 37. Homologação de Rescisão Contratual**

Acordam a Companhia e o Sindicato 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 Companhia 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, o Sindicato acordam que será permitido faltar até 5 (cinco) vezes ao ano, acarretando, essas faltas, descontos nos salários dos empregados 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 Termomacaé 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.

Cláusula 41. Jornadas de Trabalho

A Companhia continuará praticando as jornadas de trabalho específicas a cada regime, conforme descritas em tabelas (anexos XII e XIII).

Parágrafo 1º - A Companhia manterá em 200 (duzentas), 180 (cento e oitenta), 168 (cento e sessenta e oito), 160 (cento e sessenta), 150 (cento e cinquenta) e 120 (cento e vinte) o Total de Horas Mensais (THM) para pagamento e desconto de ocorrências de frequência, respectivamente, 40 (quarenta) horas, 36 (trinta e seis) horas, 33 (trinta e três) horas e 36 (trinta e seis) minutos, 32 (trinta e duas) horas, 30 (trinta) horas e 24 (vinte e quatro) horas, todas por média.

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.

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.

Parágrafo único - A tabela de turno de 8 (oito) horas que será implantada na gerência/Unidade deverá ser escolhida dentre as tabelas já validadas pela Companhia (anexo XIV) e definida em votações realizadas pelos empregados, cuja escolha foi respaldada pelo Sindicato, traduzindo, portanto, os anseios da categoria, além de estar consoante a legislação aplicável, sobretudo no que tange à compensação de jornada, decorrente das escalas de turno, conforme a relação trabalho x folga prevista na legislação pertinente e por acordo coletivo. A tabela aprovada pelos empregados deverá ser implantada pela Companhia em até 30 (trinta) dias, após a comunicação via ofício pelo sindicato.

Cláusula 43. Jornada de Trabalho - Turno Ininterrupto de Revezamento - 12 horas em unidade de terra

A Companhia, onde julgar necessário e mediante prévia consulta ao Sindicato representante da respectiva base territorial, poderá implantar para os empregados lotados em unidade de terra, o turno ininterrupto de revezamento com jornada de 12 (doze) horas, de acordo com critérios pré-estabelecidos, mantendo a relação trabalho x folga de 1 x 1,5 (um por um e meio), com composição de 5 (cinco) grupos, 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.

Parágrafo 1º - A tabela de turno de 12 (doze) horas que será implantada na gerência/Unidade deverá ser escolhida dentre as tabelas já validadas pela Companhia (anexo XV) e definida em votações realizadas pelos empregados, cuja escolha foi respaldada pelo Sindicato, traduzindo, portanto, os anseios da categoria, além de estar consoante a legislação aplicável, sobretudo no que tange à compensação de jornada, decorrente das escalas de turno, conforme a relação trabalho x folga prevista na legislação pertinente e por acordo coletivo. A tabela aprovada pelos empregados deverá ser implantada pela Companhia em até 30 (trinta) dias, após a comunicação via ofício pelo sindicato.

- I. A concessão das folgas que estão previstas na tabela de turno, a qual contém a escala de trabalho do turno ininterrupto de revezamento, quita a obrigação relativa ao repouso semanal remunerado de que tratam a Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949 e os repouso previstos no artigo 67 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na legislação pertinente
- II. As folgas e as jornadas de trabalho regulares serão distribuídas nas escalas de turno de que trata parágrafo 1º de forma que o número de jornadas de trabalho e de folga respeitem a proporção de 1x1,5 (um por um e meio), sem que as folgas precisem ser concedidas imediatamente após 1 (uma) jornada de trabalho
- III. As tabelas com a ocorrência de 06 (seis) jornadas regulares consecutivas de trabalho, respeitam a regra relativa ao repouso semanal remunerado de que tratam a Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, e os repouso previstos no artigo 67 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na legislação pertinente, bem como as folgas previstas em ACT, e não gerarão o pagamento de horas extraordinárias ou fruição de folgas não previstas nas referidas escalas de trabalho, ainda que a sexta jornada de trabalho se encerre no sétimo dia consecutivo de trabalho, em razão do arranjo das jornadas e folgas estabelecidas entre as partes, atendendo aos interesses dos empregados.
- V. As ocorrências de mais de 1 (uma) jornada regular consecutiva de trabalho decorrentes dos arranjos das escalas de trabalho acordados, não gerarão o pagamento de horas extraordinárias ou fruição de folgas não previstas nas referidas escalas de trabalho.
- VI. Conforme previsto no acordo coletivo de trabalho de Turno Ininterrupto de Revezamento de 12 (doze) horas (TIR 12h), a Termomacaé deve conceder uma refeição principal e dois lanches por turno de trabalho, considerando os padrões nutricionais da Companhia, exceto onde for concedido o Vale Refeição/Alimentação.
- IV. A Companhia se compromete a avaliar os contratos de fornecimento de alimentação *in natura*, visando à implementação de duas refeições principais e um lanche por turno de trabalho, considerando os padrões nutricionais da Companhia.
- V. A carga de trabalho mensal será de 144 (cento e quarenta e quatro) horas e Total de Horas Mensais (THM) de 168 (cento e sessenta e oito) horas, já contemplando o repouso semanal remunerado, ambos apurados por média.

- VI. A carga semanal de trabalho é de 33,6 (trinta e três vírgula seis) horas, em média, sem que, em consequência da distribuição das jornadas de trabalho e as respectivas folgas pactuadas no presente instrumento, caiba pagamento de qualquer hora extra.
- VII. A legislação pertinente e o presente instrumento coletivo, ao estipular a quantidade de jornadas de trabalho e folgas 1x1,5 (um por um e meio), estabelecem apenas a proporção entre jornadas de trabalho e folgas. Os referidos diplomas legais não impõem obrigatoriedade de que as folgas sejam imediatamente consecutivas a cada jornada de trabalho. A distribuição das jornadas de trabalho e folgas prevista nas tabelas anexas atendem, para todos os efeitos, aos termos da legislação pertinente, ao presente Acordo Coletivo e aos interesses dos empregados.

Parágrafo 1º - Caso haja decisão, em processo judicial ou procedimento administrativo de órgãos de inspeção e fiscalização das relações de trabalho, reputando inválido ou ilegal a presente cláusula, ou impeça, ainda que indiretamente, a adoção do regime especial de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento de 12 (doze) horas, a Companhia ficará desobrigada de observar a Tabela de Turno e o regime de trabalho aqui pactuados, podendo adotar as medidas necessárias para atendimento ao teor das decisões.

Parágrafo 2º - Os Acordos Coletivos de Trabalho regionais referentes ao TIR de 12 (doze) horas terão sua vigência encerrada a partir da assinatura do ACT 2023-2025, sendo que as Unidades que adotam o TIR de 12 (doze) horas passarão a ser regidos pelo presente instrumento coletivo de trabalho, valendo as tabelas já pactuadas nos acordos regionais que terão a sua vigência encerrada. Caso haja interesse na alteração da tabela atualmente praticada, o sindicato deverá informar a Companhia por ofício juntamente com ata de assembleia.

Cláusula 44. Trabalho Eventual em Regime Especial

A Companhia garante que o trabalho eventual, realizado nos regimes de Turno Ininterrupto de Revezamento ou Sobreaviso será pago considerando as vantagens específicas e seus reflexos e concedidas as folgas inerentes, proporcional ao número de dias nestes regimes.

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

Cláusula 45. Horário Flexível

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

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

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

Cláusula 46. Jornada de Trabalho – Administrativo

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

Parágrafo 1º - A 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 (quinze) 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 Sindicato 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 entre a Companhia e a entidade representativa dos empregados, conforme a necessidade das unidades envolvidas.

Cláusula 47. Abono para Acompanhamento de Filho

A Companhia concederá abono de frequência para os empregados engajados em regime administrativo por até 4 (quatro) dias por ano civil para acompanhamento de filhos de até 16 (dezesseis) 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 48. Teletrabalho

A Companhia continuará praticando o teletrabalho, conforme instruções normativas internas, para os empregados em regime administrativo.

Parágrafo único - A Companhia se compromete a continuar estudando novos modelos de teletrabalho, buscando compatibilizar os interesses dos empregados e as necessidades da Companhia.

Cláusula 49. Opção de Redução de Jornada de Trabalho com Redução Proporcional da Remuneração

A Companhia manterá a possibilidade de redução de jornada de trabalho, por opção do empregado, para os empregados do regime administrativo e sem função gratificada, mediante redução proporcional da remuneração.

Parágrafo 1º - A Companhia manterá para os empregados do regime administrativo vinculados ao horário flexível e sem função gratificada a opção de redução de jornada de trabalho de 8 (oito) para 6 (seis) horas mediante redução proporcional de 25% (vinte e cinco por cento) da remuneração.

Parágrafo 2º - A Companhia disponibilizará ainda para os empregados do regime administrativo e do regime administrativo categoria diferenciada (Assistente Social), vinculados tanto ao horário flexível quanto ao horário fixo, que não possuam função gratificada, a opção de redução de 5 (cinco) para 4 (quatro) dias de trabalho semanais, mantendo a jornada diária de trabalho original, mediante redução proporcional de 20% (vinte por cento) da remuneração.

Parágrafo 3º - Os ajustes ou alterações no Regramento de Redução de Jornada (anexo XVI) serão tratados na Comissão de Acompanhamento do Acordo Coletivo de Trabalho.

Cláusula 50. Abono Empregada Lactante

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

- 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 (médico, dentista, assistente social) não farão jus ao abono previsto no caput.

Cláusula 51. Abono Empregado com Deficiência que Exija Acompanhamento Médico.

A Companhia se compromete a abonar até 2 (duas) horas diárias de empregado com deficiência (especificadas pelo Decreto nº 3.298/99 e pelo Decreto nº 5.296/04, pela Súmula 377 do STJ e/ou pela Lei 12.764/2012) que exija acompanhamento médico, e desde que atendidos os requisitos previstos neste parágrafo.

- I. Para fazer jus ao benefício previsto, o empregado deverá ser avaliado por uma comissão multidisciplinar de saúde da Companhia, a 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 comissão 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 pela comissão multidisciplinar de saúde da Companhia;
- IV. Os empregados cujas jornadas de trabalho 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 52. 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 deverá ser detalhada em padrão normativo interno.

Parágrafo 2º - As solicitações terão início a partir da assinatura do Termo de Compromisso pelo Sindicato.

Parágrafo 3º - As mães não gestantes que, no momento da assinatura do Termo de Compromisso pelo Sindicato, estiverem dentro do prazo de 180 (cento e oitenta) 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 53. 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 54. Extensão da Licença Maternidade – Parto de Prematuro

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

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

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

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

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

Cláusula 55. 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 parágrafo 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.

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 pelo Sindicato e os procedimentos deverão ser descritos em padrão normativo interno.

Parágrafo 3º - Caso as condições descritas nos parágrafos 1 e 2 não sejam atendidas, o empregado fará jus à licença descrita no *caput*.

Parágrafo 4º - As licenças descritas acima não são cumulativas com a licença de 10 (dez) dias prevista no *caput*.

Parágrafo 5º - 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.

Cláusula 56. 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 57. Exame Pré-Natal

A Companhia concederá às suas empregadas as dispensas necessárias, para que se submetam ao exame pré-natal, a critério do órgão de saúde da Companhia.

Cláusula 58. 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 59. 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 60. Exames Ocupacionais

A Companhia isentará os empregados de participação no custeio dos exames de natureza ocupacional por ela solicitados, inclusive os exames para caracterização denexo causal de doenças ocupacionais e do trabalho.

Parágrafo 1º - A Companhia garantirá a realização dos exames clínicos periódicos, de acordo com o perfil dos empregados (sexo/idade/cargo/função/local de trabalho e riscos ocupacionais), conforme estabelecido na N-2691. A Companhia se compromete a informar o Sindicato os critérios que nortearam a revisão dos exames.

Parágrafo 2º - A Companhia especificará, na emissão do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) previsto na NR-07, os riscos ocupacionais presentes no ambiente de **trabalho** de acordo com o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR - NR-01).

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

Parágrafo 4º - A Companhia priorizará nos Exames Periódicos Ocupacionais os Exames Preventivos Ginecológicos e Urológicos conforme Norma N-2691.

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

Parágrafo 6º - A Companhia assegura que cada empregado será informado e orientado, pela área de Saúde Ocupacional de sua Unidade, 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 de sua Unidade fornecerá ao médico por este indicado os resultados dos laudos, pareceres e exames com o fornecimento de cópias e informações sobre a saúde, relacionados com suas atividades ocupacionais.

Parágrafo 7º - A Companhia realizará o exame médico demissional em todos os empregados, respeitados os prazos e validades previstos na NR-07 e os exames odontológicos de acordo com a Norma N2692. Caso configurada doença ocupacional adquirida na Companhia, as despesas com tratamento indicado ocorrerão por conta da mesma.

Cláusula 61. 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 o Sindicato os critérios que nortearam a revisão dos exames.

Parágrafo 2º - A Companhia priorizará nos Exames de Promoção de Saúde, os Exames Preventivos Ginecológicos e Urológicos, conforme Norma N-2691.

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

Parágrafo 4º - A Companhia disponibilizará anualmente a todos os empregados exames odontológicos periódicos, constando de avaliação clínica odontológica e orientações para saúde bucal conforme estabelecido na N-2692.

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

Parágrafo 6º - A Companhia se compromete a abordar os aspectos de saúde mental nos exames de saúde do trabalhador.

Cláusula 62. 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 Gerenciamento de Riscos (PGR) e do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) das Unidades serão apresentados aos representantes do Sindicato nas Comissões de SMS da Unidade.

Cláusula 63. Comissões de SMS de Empregados Próprios e de Companhias Contratadas e CIPAs

A Companhia manterá comissão, com o Sindicato, com o objetivo de discutir as questões de SMS de empregados próprios e empregados de Companhias 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 o Sindicato formarão comissões, que serão conduzidas por representações locais, compostas nos mesmos moldes da Comissão de SMS do Sistema Termomacaé.

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 da estrutura compartilhada da Termomacaé, divulgará o calendário anual de reuniões das Comissões Locais de SMS.

Cláusula 64. Programa de Alimentação Saudável

A Companhia manterá o Programa de Alimentação Saudável em sua Unidade caso ainda não o 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 disponibilizará, nos restaurantes da Unidade em que o serviço de alimentação é oferecido pela Companhia, mais de uma opção no cardápio para alimentação dos empregados.

Parágrafo 3º - A Companhia supervisionará o Programa de Alimentação com o apoio de profissionais da área de saúde e/ou nutrição, nos locais onde a Termomacaé é responsável pelo fornecimento da alimentação.

Parágrafo 4º - A Companhia discutirá este tema no âmbito das comissões de SMS estabelecidas na Unidade.

Parágrafo 5º - A Companhia promoverá ações de Promoção da Alimentação Saudável de acordo com o perfil de saúde dos empregados.

Parágrafo 6º - A Companhia assegurará a mesma alimentação para todos os usuários dos restaurantes das Unidades em que esse serviço é oferecido pelas Companhia.

Parágrafo 7º - A Companhia estimulará os empregados a adotarem estilo de vida ativo e saudável que incluam atividades físicas, inclusive em suas instalações.

Cláusula 65. Funcionamento das CIPAs

A Companhia garante a comunicação das eleições da CIPA, as respectivo Sindicato, 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 Companhias 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 de agenda com as gerências locais.

Parágrafo 8º - A CIPA deverá ser comunicada após a ocorrência de todos os acidente 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 Sindicato, fornecendo-se, ao mesmo, cópia de suas atas.

Cláusula 66. Comunicação de Acidente de Trabalho

A Companhia assegura o encaminhamento a Sindicato, por via eletrônica e no prazo de 24 (vinte e quatro) horas de sua emissão, da cópia da Comunicação do Acidente de Trabalho (CAT) de seus empregados. No caso da CAT dos contratados, será encaminhada no prazo de 1 (um) dia útil após o recebimento deste documento pela fiscalização.

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

Cláusula 67. Realização de Palestras sobre Riscos nos Locais de Trabalho

A Companhia manterá, em articulação com as CIPAs, o Sindicato e as Companhias 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 68. 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 Sindicato empregado da Termomacaé 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 à respectiva Sindicato, condicionada à assinatura do documento por este representante. Tais informações devem ser tratadas como confidenciais.

Parágrafo 2º - A Companhia garantirá ao representante da Sindicato 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 primeira reunião de apuração de acidentes deverá ser marcada com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, salvo determinação legal ou combinação prévia com os representantes do sindicato e da CIPA. Visitas ao local da ocorrência por membros da **comissão** poderão ser realizadas antes deste prazo

Parágrafo 4º - A Companhia assegura o Sindicato a manutenção das **características** do local do acidente classes 04 e 05, de forma a preservar os elementos úteis à sua apuração.

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

Parágrafo 6º - A Companhia, no caso de acidentes com vazamento de produtos, comporá comissão de investigação das causas com a participação da Sindicato e da CIPA.

Cláusula 69. 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. A Companhia envidará esforços para firmar parcerias com instituições de referência buscando melhorias nas condições de Segurança e Saúde Ocupacional.

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

Parágrafo 2º - A Companhia se compromete a informar a seus trabalhadores, por via eletrônica e individualmente, os riscos ambientais do seu Grupo Homogêneo de Exposição (GHE) contido no Programa de Higiene Ocupacional (PHO) da Unidade e a atualizar o GHE de acordo com a movimentação dos empregados.

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 realizará avaliação e gerenciamento dos riscos ergonômicos, com atuações específicas no ambiente de trabalho, garantindo a implantação de práticas preventivas às doenças ocupacionais.

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 em seus anexos contratuais de SMS, melhorias nos procedimentos dos exames ocupacionais e nas ações de saúde das Companhias contratadas, com foco no cuidado à saúde e bem-estar das pessoas.

Parágrafo 7º - A Companhia fornecerá informações ao Sindicato sobre os programas de gerenciamento da saúde e dados epidemiológicos bem como dará continuidade aos mesmos tais como de 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 e EPI's de seus empregados. Quando fornecidas pela Companhia, será também garantida a lavagem, higienização e disposição de toalhas.

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, tampouco em quaisquer 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, dentre outras adequações apontadas nos programas de equidade de gênero.

Parágrafo 12º - A Companhia adotará, em sua Unidade Operacional, realização de 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 70. 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, o Sindicato 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 Sindicato da base correspondente ao local de inspeção, a ausência do representante da Sindicato não implica em descumprimento do objetivo da cláusula.

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

Cláusula 71. 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 Companhia fornecerão o treinamento adequado. Os treinamentos necessários para capacitação e reciclagem deverão ser realizados, prioritariamente, durante a jornada diária de trabalho.

Cláusula 72. Monitoramento Ambiental e Biológico

A Companhia realizará avaliação dos agentes ambientais sob responsabilidade da equipe técnica de Higiene Ocupacional da Termomacaé. 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 Higiene Ocupacional.

Parágrafo 2º - A Companhia convidará o Sindicato 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 no conteúdo do PDC (Plano de Desenvolvimento dos Cursos de Formação) dos profissionais de saúde, disciplina(s) específica(s) para conhecimento das atividades da Companhia, visando melhor capacitação para a realização de exames ocupacionais.

Cláusula 73. 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 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 empregada 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 ocupacionais.

Parágrafo 5º - A Companhia atuará no sentido de compor as equipes de saúde da Termomacaé com empregados próprios, em consonância com as demandas legais e os processos de saúde.

Parágrafo 6º - A Companhia garantirá a avaliação e o acompanhamento de todos os empregados envolvidos em emergência, feitos por uma equipe multidisciplinar da área de saúde.

Parágrafo 7º - 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 74. 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 75. 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 o Sindicato, 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 de nexos causal, serão consideradas como acidente ou doença do trabalho.

Parágrafo 2º - A Companhia adaptará seus métodos e práticas, de modo a não se utilizar de areia seca ou úmida nos seus processos de jateamento, em consonância com os preceitos normativos constantes na Portaria 99 de 19/10/2004 da Secretaria de Inspeção do Trabalho/Ministério do Trabalho.

Parágrafo 3º - 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 4º - A Companhia arcará com as despesas vinculadas à recuperação dos trabalhadores portadores de doenças profissionais e suas sequelas.

Parágrafo 5º - A Companhia viabilizará, em sua Unidade, equipe técnica em Higiene Ocupacional.

Parágrafo 6º - 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 7º - 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.

Parágrafo 8º - A Companhia compromete-se a manter o cuidado continuado da saúde dos seus trabalhadores, a partir das avaliações de saúde periódicas realizadas.

Cláusula 76. 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 77. Perfil Profissiográfico Previdenciário

A Companhia garantirá e agilizará o fornecimento do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) ao empregado, conforme a Legislação específica em vigor ou a qualquer tempo buscando atender eventuais pedidos dos empregados em até 30 (trinta) dias a partir da data da solicitação.

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 do Sindicato, com o

objetivo de discutir, especificamente, os temas referentes à aposentadoria especial conforme legislações de saúde, trabalhista e previdenciária em vigor.

Cláusula 78. Folga Brigadista

Será concedido 01 (um) dia de folga anualmente ao brigadista de combate a incêndio que tiver participação efetiva em no mínimo 90% (noventa por cento) 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 79. Participação nos Lucros e Resultados - PLR**

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

Cláusula 80. Comissões Permanentes

A Companhia e o Sindicato manterão o funcionamento das seguintes Comissões Permanentes Corporativas durante a vigência deste Acordo: Acompanhamento do Acordo Coletivo de Trabalho, Segurança Meio Ambiente e Saúde (SMS), Plano de Saúde e Dental, Frequência & Regimes de Trabalho & Teletrabalho; e Diversidade & Combate à Violência no Trabalho que se reunirão a cada 3 (três) meses.

Parágrafo 1º - O Saldo AF será acompanhado na Comissão de Frequência & Regime de Trabalho & Teletrabalho.

Parágrafo 2º - A Companhia garantirá a realização de reuniões periódicas entre a área de Recursos Humanos e o respectivo Sindicato, em datas previamente negociadas, com o objetivo de tratar de questões locais, de interesse comum.

Parágrafo 3º - A Companhia e o Sindicato estabelecerão calendário de reunião com a finalidade de acompanhar a tramitação no Ministério de Inovação e Gestão dos processos administrativos residuais abrangidos pelas Leis especiais de anistia 8.878/94, 10.559/2002 e 10.790/2003, relativos, exclusivamente, a ex-empregados da Termomacaé ou de extintas Subsidiárias.

Cláusula 81. Efetivo de Pessoal

A Companhia, em comum acordo com o Sindicato, 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 82. 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 Termomacaé, 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 - O empregado que por motivo alheio a sua vontade não conseguir manifestar sua oposição ao desconto no prazo previsto no caput desta cláusula poderá solicitar a devolução do valor descontado junto ao sindicato.

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

Cláusula 83. 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.

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. Transporte dos Empregados

A Companhia fornecerá vale-transporte aos seus empregados, na forma da legislação vigente. Para os empregados lotados na Usina, e que venham a contar com o transporte oferecido pela Companhia, nos termos da norma de RH relativa ao tema, haverá desconto de R\$ 1,00 (um real) ao mês, por empregado beneficiado. Este benefício não será incorporado à remuneração do empregado nem o tempo despendido no deslocamento será computado como hora *“in itinere”*.

Cláusula 86. Ponto Eletrônico

A Companhia e o Sindicato, 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 1º – Por força do presente Acordo, ficam os empregados da Companhia isentos da marcação do registro de ponto, relativamente ao intervalo de 01 (uma) hora, destinado à refeição e descanso, exceto quando deixarem as dependências da Companhia durante esse intervalo.

Parágrafo 2º – O Sindicato poderá apresentar à Companhia, no âmbito da Comissão de Acompanhamento do Acordo Coletivo de Trabalho, sugestões de melhoria e aprimoramento do sistema.

Cláusula 87. Controle de Ponto por Exceção

A Companhia e o Sindicato, em consonância com o Art. 74, parágrafo 4º, da CLT, acordam a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho para os empregados em teletrabalho.

Parágrafo único - O regramento sobre o registro de ponto por exceção e respectivo tratamento de frequência deverão constar 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 Companhias contratadas exclusivamente para as atividades administrativas de verificação do correto recolhimento das contribuições previdenciárias, de FGTS e do cumprimento das obrigações trabalhistas.

Cláusula 89. Fórum sobre Prestação de Serviços de Terceiros na Termomacaé

Durante a vigência do ACT 2023-2025, a Companhia, em comum acordo com o Sindicato, manterá um fórum corporativo anual para apresentar informações atinentes ao modelo de contratação de serviços na Termomacaé.

Cláusula 90. Comissão sobre Plano de Cargos

A Companhia e o Sindicato 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 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 o Sindicato 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 o Sindicato, 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

A Companhia, por meio da Universidade Corporativa, das áreas de SMS, Responsabilidade Social, Governança e Clima compartilhadas com a holding 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. Feiras de produtos agroecológicos

A Companhia visando à promoção da alimentação saudável, disponibilizará espaço em sua unidade para a realização de feiras, pela holding Petrobras, nas quais os empregados poderão comprar produtos orgânicos e agroecológicos, com foco na agricultura familiar.

Parágrafo 1º - No prazo de 30 (trinta) dias após a assinatura do ACT, a Companhia e o Sindicato irão se reunir para definir os seguintes pontos:

- I. Locais e periodicidade de realização das feiras;
- II. Infraestrutura para transporte de produtos e instalação das feiras;
- III. Entidades que farão parte do projeto.

Parágrafo 2º - As áreas de SMS e de Responsabilidade Social utilizadas pela Companhia ficarão responsáveis por apoiar as unidades nas instalações das referidas feiras.

Cláusula 95. Treinamentos

A Companhia, por meio da Universidade Corporativa compartilhada da holding 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 Termomacaé.

X - DA VIGÊNCIA**Cláusula 96. 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 parágrafo 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 parágrafo 2º do art. 457 da CLT.

Cláusula 97. Valorização da mesa de negociação

A Termomacaé e o Sindicato 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 98. 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 99. 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, o Sindicato, a entregar à Companhia os documentos necessários para a efetivação do referido depósito.

Cláusula 100. 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.

Macaé/RJ, 21 de dezembro de 2023.

Aline Dias Leonardi

Aline Dias Leonardi (21 de dezembro de 2023 16:27 GMT-3)

TERMOMACAÉ S.A.

CNPJ: 02.290.787/0001-07

Aline Dias Leonardi
Diretora Presidente
(assinado eletronicamente)

Marcelo Ferreira Pelegrini

Marcelo Ferreira Pelegrini (26 de dezembro de 2023 14:25 GMT-3)

TERMOMACAÉ S.A.

CNPJ: 02.290.787/0001-07

Marcelo Ferreira Pelegrini
Diretor Administrativo
(assinado eletronicamente)

Otacílio de Souza Júnior

Otacílio de Souza Júnior (21 de dezembro de 2023 16:27 GMT-3)

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ENERGIA ELÉTRICA DO NORTE E
NOROESTE FLUMINENSE - STIEENNF**

CNPJ: 28.975.639/0001-01

Otacílio de Souza Júnior
(assinado eletronicamente)

ANEXO I - TABELA SALARIAL
VIGÊNCIA: 01/09/2023 A 31/08/2024

Nível Médio		
Nível	Coluna A	Coluna B
305	2.849,35	2.902,97
306	2.957,60	3.013,30
307	3.069,99	3.127,77
308	3.186,66	3.246,65
309	3.307,77	3.370,02
310	3.433,45	3.498,06
311	3.563,92	3.631,01
312	3.699,37	3.769,00
313	3.839,92	3.912,20
314	3.985,86	4.060,86
315	4.137,30	4.215,19
316	4.294,53	4.375,36
317	4.457,73	4.541,62
318	4.627,12	4.714,22
319	4.802,97	4.893,38
320	4.985,46	5.079,29
321	5.174,93	5.272,32
322	5.371,55	5.472,66
323	5.575,68	5.680,65
324	5.787,54	5.896,49
325	6.007,48	6.120,58
326	6.235,76	6.353,15
327	6.472,71	6.594,54
328	6.718,67	6.845,15
329	6.974,00	7.105,28
330	7.239,01	7.375,28
331	7.514,10	7.655,53
332	7.799,62	7.946,45
333	8.096,01	8.248,39
334	8.403,66	8.561,85
335	8.722,99	8.887,19
336	9.054,47	9.224,90
337	9.398,56	9.575,46
338	9.755,69	9.939,32
339	10.126,40	10.317,00
340	10.511,20	10.709,07
341	10.910,64	11.116,02
342	11.325,25	11.538,43

Nível Superior		
Nível	Coluna A	Coluna B
360	7.573,84	7.716,39
361	7.861,65	8.009,61
362	8.160,38	8.313,97
363	8.470,50	8.629,92
364	8.792,36	8.957,83
365	9.126,48	9.298,23
366	9.473,29	9.651,56
367	9.833,26	10.018,34
368	10.206,94	10.399,04
369	10.594,81	10.794,19
370	10.997,40	11.204,37
371	11.415,30	11.630,14
372	11.849,10	12.072,09
373	12.299,34	12.530,83
374	12.766,73	13.006,98
375	13.251,87	13.501,26
376	13.755,45	14.014,31
377	14.278,13	14.546,86
378	14.820,71	15.099,61
379	15.383,88	15.673,42
380	15.968,48	16.269,02
381	16.575,29	16.887,24
382	17.205,14	17.528,93
383	17.858,93	18.195,04
384	18.537,58	18.886,48
385	19.242,01	19.604,13
386	19.973,22	20.349,11

ANEXO II – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO (ATS)

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

ANEXO III – TABELA HORA EXTRA TROCA DE TURNO (UTE TERMOMACAÉ)

Imóvel	Média HETT (min)
UTE-TMA	20

ANEXO IV – REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME (RMNR)

VIGÊNCIA: 01/09/2023 A 31/08/2024

Nível Médio		RMNR		RMNR	
Coluna A	Coluna B	Nível Médio - ADM		Nível Médio - T.I.R.	
		A	B	A	B
2.849,35	2.902,97	4.906,72	4.999,06	7.286,85	7.423,98
2.957,60	3.013,30	5.093,14	5.189,04	7.563,70	7.706,12
3.069,99	3.127,77	5.286,68	5.386,17	7.851,11	7.998,87
3.186,66	3.246,65	5.487,57	5.590,88	8.149,46	8.302,87
3.307,77	3.370,02	5.696,13	5.803,33	8.459,18	8.618,38
3.433,45	3.498,06	5.912,56	6.023,82	8.780,59	8.945,83
3.563,92	3.631,01	6.137,24	6.252,78	9.114,26	9.285,84
3.699,37	3.769,00	6.370,47	6.490,41	9.460,63	9.638,74
3.839,92	3.912,20	6.612,55	6.737,01	9.820,13	10.004,97
3.985,86	4.060,86	6.863,85	6.993,01	10.193,33	10.385,14
4.137,30	4.215,19	7.124,63	7.258,74	10.580,61	10.779,78
4.294,53	4.375,36	7.395,40	7.534,59	10.982,72	11.189,43
4.457,73	4.541,62	7.676,41	7.820,89	11.400,04	11.614,61
4.627,12	4.714,22	7.968,12	8.118,11	11.833,26	12.056,00
4.802,97	4.893,38	8.270,93	8.426,63	12.282,95	12.514,17
4.985,46	5.079,29	8.585,20	8.746,79	12.749,67	12.989,63
5.174,93	5.272,32	8.911,46	9.079,17	13.234,18	13.483,25
5.371,55	5.472,66	9.250,07	9.424,17	13.737,04	13.995,60
5.575,68	5.680,65	9.601,58	9.782,33	14.259,07	14.527,50
5.787,54	5.896,49	9.966,43	10.154,04	14.800,90	15.079,51
6.007,48	6.120,58	10.345,16	10.539,92	15.363,34	15.652,57
6.235,76	6.353,15	10.738,28	10.940,44	15.947,15	16.247,38
6.472,71	6.594,54	11.146,33	11.356,12	16.553,14	16.864,69
6.718,67	6.845,15	11.569,88	11.787,66	17.182,14	17.505,57
6.974,00	7.105,28	12.009,55	12.235,63	17.835,09	18.170,83
7.239,01	7.375,28	12.465,90	12.700,57	18.512,79	18.861,29
7.514,10	7.655,53	12.939,64	13.183,19	19.216,33	19.578,03
7.799,62	7.946,45	13.431,32	13.684,15	19.946,52	20.321,98
8.096,01	8.248,39	13.941,71	14.204,10	20.704,48	21.094,15
8.403,66	8.561,85	14.471,48	14.743,90	21.491,24	21.895,80
8.722,99	8.887,19	15.021,40	15.304,15	22.307,90	22.727,80
9.054,47	9.224,90	15.592,22	15.885,72	23.155,62	23.591,48
9.398,56	9.575,46	16.184,76	16.489,38	24.035,58	24.487,97
9.755,69	9.939,32	16.799,76	17.115,98	24.948,91	25.418,52
10.126,40	10.317,00	17.438,13	17.766,37	25.896,93	26.384,39
10.511,20	10.709,07	18.100,79	18.441,52	26.881,03	27.387,03
10.910,64	11.116,02	18.788,63	19.142,31	27.902,53	28.427,76
11.325,25	11.538,43	19.502,63	19.869,72	28.962,86	29.508,02

ANEXO IV – REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME (RMNR)

VIGÊNCIA: 01/09/2023 A 31/08/2024

Nível Superior		RMNR	
Coluna A	Coluna B	Coluna A	Coluna B
7.573,84	7.716,39	13.042,52	13.287,98
7.861,65	8.009,61	13.538,14	13.792,91
8.160,38	8.313,97	14.052,55	14.317,05
8.470,50	8.629,92	14.586,60	14.861,13
8.792,36	8.957,83	15.140,87	15.425,82
9.126,48	9.298,23	15.716,22	16.012,00
9.473,29	9.651,56	16.313,45	16.620,45
9.833,26	10.018,34	16.933,33	17.252,05
10.206,94	10.399,04	17.576,82	17.907,64
10.594,81	10.794,19	18.244,77	18.588,12
10.997,40	11.204,37	18.938,02	19.294,45
11.415,30	11.630,14	19.657,69	20.027,66
11.849,10	12.072,09	20.404,69	20.788,71
12.299,34	12.530,83	21.180,05	21.578,67
12.766,73	13.006,98	21.984,91	22.398,64
13.251,87	13.501,26	22.820,33	23.249,80
13.755,45	14.014,31	23.687,52	24.133,29
14.278,13	14.546,86	24.587,60	25.050,38
14.820,71	15.099,61	25.521,96	26.002,26
15.383,88	15.673,42	26.491,79	26.990,37
15.968,48	16.269,02	27.498,47	28.016,01
16.575,29	16.887,24	28.543,41	29.080,64
17.205,14	17.528,93	29.628,06	30.185,63
17.858,93	18.195,04	30.753,92	31.332,70
18.537,58	18.886,48	31.922,56	32.523,39
19.242,01	19.604,13	33.135,65	33.759,25
19.973,22	20.349,11	34.394,82	35.042,12

**ANEXO V - REGRAMENTO PARA REDUÇÃO OPCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO COM
REDUÇÃO PROPORCIONAL DE REMUNERAÇÃO**

Em atendimento ao disposto na cláusula 49 - Opção de Redução de Jornada de Trabalho com redução proporcional da remuneração - do Acordo Coletivo de Trabalho 2023-2025, a Empresa e o Sindicato elaboraram, em comum acordo, o presente Regramento para Redução Opcional de Jornada de Trabalho com Redução Proporcional de Remuneração, cujas disposições terão vigência até 31 de agosto de 2025.

1. Da redução de jornada

A opção de redução de jornada de trabalho, com redução proporcional de remuneração, será oferecida apenas aos empregados do regime administrativo com jornada de 8 (oito) horas e do regime administrativo - categoria diferenciada (assistente social) com jornada de 6 (seis) horas, que possuam o status "com marcação de ponto". Esta opção não estará disponível para os empregados com função gratificada.

1.1. Serão disponibilizadas duas modalidades de redução de jornada de trabalho:

Opção a: Redução de carga horária diária de trabalho.

Os empregados que atendam aos requisitos descritos no item 1 e que estejam vinculados ao horário flexível poderão solicitar redução de carga horária diária de 8 (oito) para 6 (seis) horas mediante redução proporcional de 25% da remuneração.

Opção b: Redução da carga horária semanal.

Os empregados que atendam aos requisitos descritos no item 1 e que estejam vinculados aos horários flexível ou fixo poderão solicitar redução de 5 (cinco) para 4 (quatro) dias, mantendo sua jornada diária de trabalho original, mediante redução de 20% de remuneração.

Modalidade	Quem pode solicitar	Jornada Diária	Carga de Trabalho Semanal	Total de Horas Mensais	Relação Trabalho x Folga	Percentual de redução de Remuneração
Redução de carga horária diária	Administrativo flexível	6h	30h	150h	5 x 2	25%
Redução de carga horária semanal	Administrativo Flexível e Fixo	8h	32h	160h	4 x 3	20%
	Administrativo Categoria Diferenciada (Assistente Social)	6h	24h	120h	4 x 3	20%

1.2. As atividades realizadas pelos empregados que tenham a jornada de trabalho reduzida não poderão, nas respectivas gerências de lotação, ser substituídas por contratos de prestação de serviço.

2. Dos requisitos

O empregado deverá atender a todos requisitos abaixo para solicitar a redução opcional de jornada de trabalho:

- a) Estar no regime administrativo;
- b) Possuir o status de ponto “com marcação de ponto”;
- c) Não possuir função gratificada;
- d) Estar com saldo da Margem de Balanço (Horário Flexível) ou saldo de Banco de Horas (Horário Fixo) abaixo de 32 (trinta e duas) horas positivas.

2.1. Caso o empregado tenha mais que 32 (trinta e duas) horas positivas, o saldo da Margem de Balanço ou o saldo de Banco de Horas deverá ser compensado antes da solicitação de redução da jornada de trabalho, a critério do empregado, e desde que comunicado previamente ao gerente imediato.

3. Da solicitação do pedido

Para solicitar a redução de jornada de trabalho, o empregado deverá primeiramente enviar um e-mail ao seu gerente imediato, com cópia para a Sindicato profissional da respectiva base

territorial, comunicando a sua decisão de aderir à redução de jornada. Posteriormente, munido do referido comunicado, o empregado deverá fazer, por meio do Service Now (Serviço: Solicitar início de jornada reduzida), a sua solicitação de redução de jornada de trabalho, indicando qual o tipo de redução de jornada, anexando no pedido o comunicado enviado ao gerente imediato com cópia ao Sindicato.

3.1. A solicitação de redução de jornada de trabalho precisará ser aprovada por uma comissão composta por:

- a) Um representante do RH que atende à Unidade ao qual o empregado está vinculado;
- b) Um representante da Unidade ao qual o empregado está vinculado;
- c) Um empregado eleito pelos empregados, sem função gratificada, da Unidade ao qual o empregado está vinculado e que esteja no regime Administrativo, pelo período de vigência desse Regramento.

3.2. A comissão deverá avaliar se o pedido de redução de jornada é compatível com a carga de trabalho da gerência, verificar se o empregado cumpre todos os requisitos previstos nesse regimento, garantir a isonomia de tratamento entre os empregados, assim como a transparência e imparcialidade do processo.

3.3. A comissão, caso não aprove a solicitação de redução de jornada, deverá informar a decisão e os fundamentos que a motivaram ao empregado, ao gerente imediato e a Sindicato da base territorial do empregado.

3.4. A solicitação de redução de jornada feita por empregados cedidos só será aceita nos casos em que tanto a empresa cedente quanto a empresa cessionária possuírem previsão em acordo coletivo de trabalho para a redução opcional de jornada com redução proporcional de remuneração.

3.4.1. A solicitação de redução de jornada feita por empregados cedidos deverá ser avaliada e aprovada pela empresa cessionária.

4. Da redução de carga horária diária de trabalho

4.1. O empregado que optar pela redução de carga horária diária de trabalho com redução proporcional da remuneração, deverá cumprir integralmente um dos períodos (manhã ou tarde) do horário núcleo, que é comum e obrigatório a todos os empregados vinculados ao horário flexível. Os horários da jornada de trabalho reduzida serão distribuídos conforme tabela anexa.

4.2. No momento da solicitação de redução de jornada de trabalho por meio do Service Now, após indicar a opção pela redução de carga horária diária de trabalho, o empregado deverá optar entre o período da manhã ou da tarde do horário núcleo. Esta escolha precisará ser submetida ao gerente imediato, levando em consideração a continuidade das atividades da gerência.

4.3. No momento da solicitação, o empregado também deverá informar se aceita alterar o período de preferência, caso esse não esteja disponível.

4.4. Os empregados que optarem pela redução de carga horária diária de trabalho, com redução proporcional da remuneração, não deverão trabalhar fora do período de funcionamento estabelecido para o Horário Flexível (ex: antes das 7h; depois das 18h; e nos sábados, domingos e feriados), e não poderão exceder o limite de 8 (oito) horas diárias de trabalho.

4.5. O empregado poderá alterar o período escolhido para o horário núcleo (manhã ou tarde), desde que haja entendimento com o seu gerente imediato. O empregado deverá enviar um e-mail à comissão informando o novo período do horário núcleo (manhã ou tarde) e evidenciando a anuência do seu gerente imediato.

5. Da redução de carga horária semanal de trabalho

5.1. O empregado que optar pela redução de carga horária semanal de trabalho com redução proporcional da remuneração, deverá trabalhar 4 dias por semana, observando sua jornada normal de trabalho.

5.2. No momento da solicitação de redução de jornada de trabalho por meio do Service Now, o empregado deverá optar pelo dia da semana no qual não trabalhará. Esta escolha precisará ser submetida ao gerente imediato, levando em consideração a continuidade das atividades da gerência.

5.3. No momento da solicitação, o empregado também deverá informar se aceita alterar o dia de preferência, caso esse não esteja disponível.

5.4. Os empregados que optarem pela redução de carga horária semanal de trabalho, com redução proporcional da remuneração, não deverão trabalhar no dia escolhido, exceto se obtiver autorização expressa de seu gerente imediato.

5.5. O empregado poderá alterar o dia escolhido, desde que haja entendimento com o seu gerente imediato. O empregado deverá enviar um e-mail à comissão informando o novo dia em que não trabalhará e evidenciando a anuência do seu gerente imediato.

6. Trabalho eventual em regimes especiais de trabalho.

Os empregados que optarem pela redução de jornada de trabalho não poderão ser designados para trabalho eventual em regimes especiais de trabalho.

7. Dos impactos na remuneração:

A redução opcional de jornada de trabalho para os empregados do regime administrativo e regime administrativo categoria diferenciada (Assistente Social), vinculados aos horários flexível ou fixo, terá como contrapartida a redução proporcional (conforme quadro do item 1.1) do valor das seguintes rubricas:

- a) RMNR;
- b) Salário Básico e todas as parcelas remuneratórias que utilizem o Salário Básico como base de cálculo (Ex.: ATS, Periculosidade, VP-ACT, VP-DL, VP-SUB)
- c) Classe de renda – AMS;
- d) Desconto Vale Transporte

7.1. A redução proporcional na remuneração terá reflexos em INSS, Petros e FGTS.

7.2. A Gratificação de férias e o 13º (décimo terceiro) Salário serão pagos proporcionalmente ou com base na remuneração vigente no mês, considerando o que for maior.

7.3. Nos períodos de licenças ou afastamentos (ex: licença maternidade, licença paternidade, afastamento pelo INSS) será aplicada a remuneração vigente na data da licença ou do afastamento.

7.4. Não sofrerão redução proporcional todos os adicionais e/ou benefícios que não tenham previsão no item 7.

8. Da validade, renovação e cancelamento

A opção pela redução de jornada de trabalho não será definitiva. A redução de carga horária diária ou de carga horária semanal de trabalho terá validade de 1(um) ano e será renovada automaticamente por igual período e nas mesmas condições, caso não haja nenhuma manifestação em contrário da parte do empregado ou do gerente imediato.

8.1. O gerente imediato poderá solicitar o retorno do empregado à jornada de trabalho com a carga horária original antes de decorrido período de 1 (um) ano. A solicitação, com a devida justificativa, deverá ser feita com uma antecedência de 60 (sessenta dias), de comum acordo com o empregado e deverá ser submetido à aprovação da comissão descrita no item 3.

8.2. O empregado poderá solicitar o retorno à jornada de trabalho com a carga horária original antes de decorrido período de 1 (um) ano. A solicitação, com a devida justificativa, deverá ser feita com uma antecedência de 30 (trinta dias), de comum acordo com o gerente imediato e deverá ser submetido à aprovação da comissão descrita no item 3.

8.3. Caso o gerente imediato não queira a renovação da redução de jornada de trabalho do empregado lotado na sua gerência, este deverá comunicar sua decisão à comissão com até 60 (sessenta) dias de antecedência, necessitando de aprovação dessa.

8.4. Caso o empregado não queira a renovação da redução de jornada de trabalho, este deverá comunicar sua decisão à comissão com até 30 (trinta) dias de antecedência, não necessitando da aprovação dessa.

8.5. Em todos os casos em que a decisão da comissão divergir do interesse do empregado, a comissão deverá informar sua decisão e os fundamentos que a motivaram ao empregado, ao gerente imediato e a Sindicato da base territorial do empregado.

8.6. Em casos de interrupção ou suspensão de contrato de trabalho, a renovação da redução de jornada de trabalho ocorrerá de forma automática. O retorno à jornada de trabalho com a carga horária original só poderá ser solicitado, pelo empregado ou pelo gerente, após o regresso do empregado à Empresa, e atendidos aos prazos dispostos nos itens 8.1, 8.2, 8.3 e 8.4.

8.7. Findo o período de licença maternidade, a empregada lactante que optou pela redução de carga horária diária automaticamente para a jornada de trabalho de 8 (oito) horas, de forma a cumprir o disposto na cláusula 52 – Abono Empregada Lactante. Cabe ao representante do RH que atende à Unidade ao qual o empregado está vinculado providenciar os ajustes mencionados acima.

8.8. Findo o período de licença maternidade, a empregada lactante que optou pela redução de carga horária semanal permanecerá com a redução opcional de jornada de trabalho, podendo usufruir do disposto na cláusula 52 – Abono Empregada Lactante

8.9. No caso de movimentação do empregado para outra gerência, deverá ser feito o cancelamento imediato da redução de jornada de trabalho. Cabe ao representante do RH que atende à Unidade ao qual o empregado está vinculado providenciar os ajustes mencionados acima. Caso seja de interesse do empregado, esse deverá fazer nova solicitação de adesão, observando o disposto no item 2.

8.9.1. No caso de movimentação entre gerências pertencentes a uma mesma gerência executiva e que estejam dentro de uma mesma base sindical, poderá ser mantida a redução de jornada já aprovada, desde que haja a anuência do novo gerente imediato. O empregado deverá enviar um e-mail à comissão informando a transferência e evidenciando a anuência do seu gerente imediato, bem como que não houve alteração de base sindical.

8.10. Caso o empregado alcance 32 (trinta e duas) horas positivas em sua Margem de Balanço (Horário Flexível) ou em seu Banco de Horas (Horário Fixo), haverá o cancelamento imediato da redução de jornada de trabalho.

8.11. Havendo interesse do empregado em migrar de uma modalidade de redução de jornada para a outra, esse poderá fazer, a qualquer tempo, uma nova solicitação no Service Now, obedecendo o disposto nos itens 2, 3, 4 e 5 deste regramento.

9. Do Controle e Transparência

9.1. Terão prioridade na adesão à redução de jornada de trabalho com redução proporcional de remuneração os empregados:

- a) Com filhos, enteados ou menores sob guarda, tutela ou curatela, desde que menores de 12 anos ou sem limite de idade caso seja registrado no Programa de Assistência Especial – PAE;
- b) Que estejam comprometidos com o acompanhamento de familiar (cônjuge, companheiro (a) ou parente em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até o terceiro grau) que necessitem de cuidados especiais (condição de saúde que resulte em comprometimento da sua autonomia e tenham dependência parcial ou total de cuidados de terceiros para as atividades da vida diária).

9.2. Visando garantir a isonomia de tratamento entre os empregados do regime administrativo, fica acertado que:

- a) A adesão e a manutenção da jornada de trabalho reduzida não poderão constituir motivo para quaisquer discriminações, nem mesmo quando da avaliação de desempenho, designação de tarefas e atribuições.
- b) Não poderá haver meta gerencial para incentivar as pessoas a optarem pela redução de jornada;
- c) Não poderá haver qualquer tipo de favorecimento entre os empregados no processo de Avanço de Nível e Promoção;
- d) A opção do empregado pela jornada de trabalho não poderá ser um impeditivo e nem motivo para eventuais transferências.

9.3. A Empresa não poderá realizar concurso com oferecimento de vagas com jornada de trabalho de 6 (seis) horas, exceto para as categorias diferenciadas que já possuem a referida jornada de trabalho prevista na cláusula 43 – Jornadas de Trabalho do Acordo Coletivo de Trabalho vigente, ou que vierem a ter a jornada de trabalho de 6 (seis) horas em razão de diploma legal superveniente.

9.4. A Empresa deverá apresentar nas reuniões da Comissão de Frequência & Regimes de Trabalho & Teletrabalho o número de trabalhadores que aderiram à redução de jornada de trabalho, bem como planilha com o total do número de empregados, saldo total de horas e média de saldo/empregado por imóvel e base sindical.

10. Termo de Adesão

A redução opcional de jornada de trabalho para os empregados do regime administrativo, mediante redução proporcional da remuneração será formalizada por meio de Termo de Adesão, com vigência de 1 (um) ano.

10.1. O Termo de Adesão terá validade de 1(um) ano e será renovado por igual período e nas mesmas condições, salvo manifestação contrária de qualquer uma das partes conforme disposto nos itens 8.3 e 8.4.

10.2. O Termo de Adesão deverá ser formalizado pelo empregado, pelo representante da empresa e pela Sindicato que representa o empregado.

10.2.1. No caso de empregado cedido, o Termo de Adesão deverá ser assinado pelo representante da empresa cedente, e posteriormente encaminhada cópia para a empresa cessionária.

10.3. Caso a Sindicato se recuse a assinar o Termo de Adesão, esse terá o prazo de 15 (quinze) dias corridos para apresentar os motivos de sua recusa.

10.3.1. A recusa da Sindicato deverá ser justificada por questões relacionadas à carga de trabalho na gerência no empregado, à isonomia de tratamento entre empregados ou à vontade do empregado.

10.3.2. Caso a Sindicato não se manifeste no prazo de 15 (quinze) dias corridos ou apresente recusa, a Empresa submeterá a questão para deliberação definitiva no âmbito da Comissão de Frequência & Regimes de Trabalho & Teletrabalho.

11. Outras disposições

Os casos omissos nesse regramento e aqueles em que houver divergência entre a Sindicato e a comissão serão levados para tratamento e deliberação no âmbito da Comissão de Frequência & Regimes de Trabalho & Teletrabalho.

12. Vigência

Este regramento faz parte integrante do Acordo Coletivo de Trabalho 2023-2025 e terá validade de 1 (um) ano. Qualquer alteração do presente regramento, durante o período de vigência, deverá ser consensual e tratada na Comissão de Frequência & Regimes de Trabalho & Teletrabalho.