



## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025-2027

### Companhia Acordante

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

### Entidades Acordantes

Sindicato dos Trabalhadores das Empresas Próprias e Contratadas na Indústria e no Transporte de Petróleo, Gás, Matérias-Primas, Derivados, Petroquímicas e afins, Energias de Biomassas e outras Renováveis e Combustíveis Alternativos no Estado do Rio de Janeiro – SINDIPETRO – RJ.

Transportadora Brasileira Gasoduto Bolívia-Brasil S.A. - TBG, doravante denominada Companhia, neste ato representada pelo Gerente de Recursos Humanos e Marca, João Arquimedes Cesário da Silva e o Sindicato dos Trabalhadores das Empresas Próprias e Contratadas na Indústria e no Transporte de Petróleo, Gás, Matérias-Primas, Derivados, Petroquímicas e afins, Energias de Biomassas e outras Renováveis e Combustíveis Alternativos no Estado do Rio de Janeiro – SINDIPETRO - RJ, 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 de 01/09/2025 a 31/08/2026.

**Parágrafo 1º** - As Tabelas Salariais serão reajustadas em 01/09/2026 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA, referente ao período de 01/09/2025 a 31/08/2026.

**Parágrafo 2º** - O reajuste a ser concedido em 01/09/2026 não retroagirá a setembro de 2025, vigorando, portanto, de 01/09/2026 a 31/08/2027.

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

## CAPÍTULO II - DAS VANTAGENS

### Cláusula 2. Adicional por Tempo de Serviço

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



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

### **Cláusula 3. Adicionais de Regime e Condições de Trabalho**

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

**Parágrafo 1º - Adicional de Periculosidade:** A Companhia concederá o adicional de periculosidade dentro de suas características básicas e da legislação, observado o critério intramuros, previsto no padrão normativo interno, equivalente a 30% (trinta por cento) do salário básico recebido no mês.

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

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

- a) que tenham sob sua responsabilidade direta a operação e manutenção e/ou supervisão de uma instalação ou conjunto de instalações do gasoduto;
- b) que desenvolvam atividades habituais e permanentes nas instalações do gasoduto que impliquem na possibilidade de variações nos horários de entrada e saída e/ou realizem suas refeições em horários variados;
- c) que participem da escala de sobreaviso parcial, podendo acarretar trabalho noturno e/ou em finais de semana e feriados;
- d) que conduzam veículos disponibilizados pela Companhia, quando necessário e estejam habilitados, com o objetivo de se locomoverem ao conjunto de instalações do gasoduto;
- e) que utilizem aparelho de telefonia celular, ferramentas e equipamentos operacionais fornecidos e custeados pela Companhia para atendimento na solução de problemas em instalações do gasoduto;
- f) que participem do Grupo de Contingência Operacional da TBG, a fim de garantir o atendimento emergencial e continuidade da operação e transporte de gás, sempre que convocados.

- I. A Companhia poderá transferir o Técnico para outra área ou atividade não contemplada com o referido adicional, o que acarretará a cessação de seu pagamento sem qualquer indenização;
- II. Os empregados em sobreaviso parcial que venham a ser acionados para a execução do serviço serão remunerados conforme critérios da Cláusula 4 (Sobreaviso Parcial) e, em havendo necessidade de deslocamento, as horas trabalhadas serão remuneradas conforme parágrafo 7º da Cláusula 6 (Serviço Extraordinário);
- III. Os Técnicos que forem designados para exercerem funções de especialista ou de confiança (exceto a função de supervisor) não farão jus ao Adicional de Gasoduto, mesmo que enquadrados em todos os requisitos estabelecidos acima, inclusive de laborarem junto das instalações do gasoduto.

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

- I. O recebimento do AHRA exclui o direito a indenização pela supressão do intervalo intrajornada.

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

#### **Cláusula 4. Sobreaviso Parcial**

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

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

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

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

## **Cláusula 5. Gratificação de Férias**

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

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

**Parágrafo 2º** - Não fará jus à indenização da Gratificação de Férias proporcional, o empregado dispensado a pedido com menos de 6 (seis) meses de Companhia.

## **Cláusula 6. Serviço Extraordinário**

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

**Parágrafo 1º** - As horas trabalhadas, por empregados do Regime Administrativo abrangidos pelo sistema de horário fixo em dia de descanso semanal remunerado e feriados e Turno Ininterrupto de Revezamento em dia folga da escala de trabalho, serão remuneradas por meio de pagamento de horas extras com acréscimo de 100% (cem por cento).

- I. Nos casos de jornada de trabalho cujo início ocorra no dia anterior e termine em um dia de folga, a prorrogação será tratada conforme disposto no parágrafo 2º desta cláusula;
- II. Os empregados descritos neste parágrafo poderão solicitar que as horas trabalhadas em dia fora da escala sejam creditadas no Banco de Horas e compensadas conforme previsto na Cláusula 7 (Banco de Horas);
- III. A sistemática acima será implantada a partir de 01/01/2026, aplicando-se o previsto no ACT 2023-2025 até 31/12/2025;
- IV. O pagamento das horas extras com adicional de 100% quita integralmente o dia trabalhado na folga, não gerando, por força do presente acordo e durante a sua vigência, novas folgas e outros pagamentos pelo trabalho nesse dia.

**Parágrafo 2º** - Para os empregados do Regime Administrativo abrangidos pelo sistema de horário fixo e Turno Ininterrupto de Revezamento, as horas trabalhadas além da jornada diária serão creditadas para o Banco de Horas, nos termos da Cláusula 7 (Banco de Horas), ou, nas situações definidas em regulamento interno pagas diretamente como horas extras com acréscimo de 100% (cem por cento).

**Parágrafo 3º** - 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 4º** - A Companhia e as Entidades Sindicais estabelecem que as permutas e auto permutas de interesse dos empregados, autorizadas pela gerência imediata, ou solicitadas pela Companhia devem ser requeridas por meio de sistema informatizado, respeitando o intervalo mínimo entre jornadas, e não ensejarão pagamento de horas extras.

- I. A compensação e a fruição da folga por permuta ou autopermuta deverão ocorrer dentro do intervalo de 180 (cento e oitenta) dias.

**Parágrafo 5º** - 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 6º** - 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 7º** - Aos empregados do regime administrativo abrangidos pelo sistema de horário flexível o pagamento de horas extras será remunerado com acréscimo de 100%, considerando as regras previstas na Cláusula 52 (Horário Flexível) e as disposições contidas nos parágrafos 1º e 6º acima.

**Parágrafo 8º** - A partir de 01/01/2026, o serviço extraordinário realizado por empregados de regime administrativo, de horário fixo ou flexível, durante trabalho eventual em regime especial será quitado como horas extras com acréscimo de 100% (cem por cento), podendo, por opção do empregado, ser creditado em Banco de horas. Em ambas as hipóteses haverá a quitação integral do dia de trabalho na folga, não gerando por força do presente acordo e durante a sua vigência, novas folgas e quaisquer outras formas de pagamento decorrentes disso.

## **Cláusula 7. Banco de Horas**

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

**Parágrafo 1º** - As horas trabalhadas em dia de folga da escala de trabalho serão remuneradas como horas extras com acréscimo de 100%, exceto se o empregado optar pelo crédito em Banco de Horas.

**Parágrafo 2º** - As horas trabalhadas em dia de escala de trabalho além da jornada diária, para os empregados do Regime Administrativo e por empregados de Turno Ininterrupto de Revezamento abrangidos pelo sistema de horário fixo, serão creditadas para o Banco de Horas, ou, nas situações definidas em regulamento interno, pagas diretamente como horas extras com acréscimo de 100% (cem por cento), conforme condições previstas na Cláusula 6 (Serviço Extraordinário).

**Parágrafo 3º** - Os créditos realizados compensarão primeiramente eventual saldo negativo do Banco de Horas e o saldo residual, se positivo, será prioritariamente utilizado para compensar ausências em dias de trabalho, parciais ou de dia inteiro, exceto em casos de ausências não justificadas e ausências normativamente ou legalmente abonadas.

**Parágrafo 4º** - Mensalmente, será apurada a diferença entre o saldo do banco de horas existente no último dia do mês em relação ao mês anterior da seguinte forma:

- a) Se o saldo do último dia do mês anterior for positivo ou igual a 0 (zero): Saldo acumulado atual menos Saldo acumulado até o mês anterior. O resultado, se positivo, metade será pago como horas extras com acréscimo de 100%;
- b) Se o saldo acumulado do último dia do mês anterior for negativo e o saldo acumulado atual for positivo: Metade do saldo atual será pago como horas extras com acréscimo de 100%;
- c) Se o saldo acumulado do último dia do mês anterior e o saldo acumulado atual forem negativos: Não caberá pagamento de horas extras.
  - I. O saldo no último dia do mês será atualizado deduzindo as horas pagas como horas extras;
  - II. A sistemática acima será implantada a partir de 01/01/2026, aplicando-se o mesmo critério previsto no ACT 2023-2025 até 31/12/2025.

**Parágrafo 5º** - Serão adotados os seguintes limites para o banco de horas:

- a) Até 31/12/2025, o limite de horas positivas acumuladas será de 120 (cento e vinte) horas. A partir de 01/01/2026, o limite será de 48 (quarenta e oito) horas;
- b) Até 31/12/2025, o limite de horas negativas acumuladas será de 84 (oitenta e quatro) horas. A partir de 01/01/2026, o limite será de 48 (quarenta e oito) horas;
  - I. As horas que ultrapassarem o limite positivo descrito acima serão pagas como horas extras com acréscimo de 100% (cem por cento) e, se ultrapassado o limite negativo, serão descontadas no mês subsequente;
  - II. No mês de maio e novembro de cada ano, será apurado o saldo remanescente do banco de horas;
    - a) se positivo, será efetuado o pagamento como horas extras com acréscimo de 100% (cem por cento) nos contracheques de maio e novembro;
    - b) se negativo, será efetuado o desconto correspondente, anualmente, no contracheque de novembro.
- III. O pagamento das horas extras com adicional de 100%, conforme previsto nos incisos I e II, e as compensações realizadas conforme Parágrafo 3º, quitam integralmente o dia trabalhado na folga e impedem a geração de novas folgas e de outros pagamentos por esse trabalho, por força do presente acordo e durante a sua vigência.

**Parágrafo 6º** - 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 4º (Sobreaviso Parcial), 10º (Hora Extra – Troca de Turno) e 11º (Intervalo Interjornadas), respectivamente, bem como nas situações de serviço extraordinário em dia de folga, quando o empregado não optar pelo crédito em Banco de Horas.

**Parágrafo 7º** - A Companhia realizará a quitação do Repouso Semanal Remunerado (RSR), 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. Viagem a Serviço

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

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

## Cláusula 9. Feriado Turno

As horas efetivamente 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, 01 de maio, 07 de setembro, 15 e 20 de novembro e 25 de dezembro, pelos empregados engajados no Turno Ininterrupto de Revezamento, nos dias de trabalho de sua escala, são remuneradas pela jornada do dia de trabalho e acrescidas da rubrica Feriado Turno, representando o acréscimo de 100%, conforme fórmula abaixo:

$$\text{Feriado Turno} = ((\text{RMNR} + \text{ATS}) \div \text{THM}) \times \text{NH}$$

Onde:

RMNR = Remuneração Mínima por Nível e Regime

ATS = Adicional por Tempo de Serviço

THM = Total de Horas Mensal

NH = Número de Horas Trabalhadas

**Parágrafo Único** - As horas extraordinárias por ventura realizadas nos dias mencionados por essa cláusula serão tratadas conforme previsto nas cláusulas de serviço extraordinário.

## Cláusula 10. Hora Extra – Troca de Turno

A Companhia efetuará o pagamento 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 100% (cem 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 pelas entidades sindicais representantes dos empregados

**Parágrafo 2º** - Excetuam-se deste pagamento os períodos de ausências motivadas por férias, cursos e trabalhos em escalas administrativas 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** - Em relação ao período excedente ao tempo médio acordado para a troca de turno:

- I. Até 31 de março de 2026, 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.

#### **Cláusula 11 - Intervalo Interjornadas**

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

**Parágrafo 1º** - Nas atividades realizadas em turnos ininterruptos de revezamento em confinamento, nas quais deve ser garantida a segurança da unidade e a continuidade operacional, a realização do serviço extraordinário, em situações imperiosas e excepcionais, pode afetar a concessão do intervalo mínimo de 11 (onze) horas entre as jornadas de trabalho. Neste caso, o início da próxima jornada de trabalho deve ser deslocado a fim de garantir o descanso do empregado.

- 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. 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;
- III. 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 2º** - A Companhia se compromete a apresentar aos sindicatos, quando solicitado, nas reuniões da Comissão de Frequência & Regimes de Trabalho & Teletrabalho, o acompanhamento desse item.

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

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

#### **Cláusula 13. Auxílio-Doença**

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

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

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

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

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

**Parágrafo 1º** - A partir de 01/09/2024, o valor da evolução do Adicional por Tempo de Serviço é pago independentemente do complemento de que trata o *caput*.

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

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

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

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

**Parágrafo 2º** - Os valores relativos à já mencionada RMNR (anexo IV) estão definidos em tabelas da Companhia e foram reajustados, em 01/09/2025 em 5,66% (cinco vírgula sessenta e seis por cento), sobre as tabelas vigentes em 31/08/2025 e vigorarão até 31/08/2026. Em 01/09/2026 os valores serão reajustados pelo Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA, acumulado no período de 01/09/2025 a 31/08/2026 com acréscimo de 0,5% (meio por cento). O reajuste concedido em 01/09/2026 não retroagirá a setembro de 2025, vigorando, portanto, de 01/09/2026 a 31/08/2027.

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

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



vantagens devidas em decorrência destes.

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

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

#### **Cláusula 17. Vale-Transporte**

A Companhia concederá o benefício do vale-transporte aos empregados, nos termos da legislação vigente e das normas internas aplicáveis, para o deslocamento residência-trabalho e vice-versa, mediante solicitação formal do empregado, desde que este não receba outra verba destinada ao custeio total ou parcial do transporte até o local de trabalho, nem utilize transporte fornecido ou custeado integralmente pela Companhia.

**Parágrafo 1º** - O benefício será concedido mediante solicitação do empregado, que deverá informar e manter atualizados o endereço residencial e o itinerário utilizado para o deslocamento ao local de trabalho.

**Parágrafo 2º** - A participação do empregado no custeio do vale-transporte por meio de desconto mensal em folha de pagamento, reduzirá de 6% (seis por cento) para 2% (dois por cento), incidente sobre o salário básico, a partir de 01/01/2026.

**Parágrafo 3º** - As partes convencionam que a redução do desconto constitui transação de direitos e benefício social que visa facilitar o custeio do transporte, ratificando-se natureza indenizatória da verba, que não integrará o salário para nenhum efeito legal, nos termos do art. 611-A da CLT e do art. 7º, XXVI da CF.

### **CAPÍTULO III - DOS BENEFÍCIOS**

#### **Cláusula 18. Benefício Refeição**

A Companhia concederá aos empregados lotados em imóveis ou unidades que não forneçam alimentação in natura, no país, nas condições estabelecidas em padrão normativo interno, assistência alimentar exclusivamente por meio de vale-refeição.

**Parágrafo 1º** - O valor de R\$ 2.083,85 (dois mil e oitenta e três reais e oitenta e cinco centavos) referente ao vale-refeição será concedido aos empregados com assistência alimentar descrita na forma do *caput*.

**Parágrafo 2º** - Será mantida a concessão do vale-refeição durante os períodos de licença maternidade/adoção, de concessão do Auxílio-Doença ou do Benefício Afastamento ACT.

**Parágrafo 3º** - A Companhia manterá disponível a opção de conversão parcial ou total do vale-refeição em vale-alimentação.

**Parágrafo 4º** - O valor citado no parágrafo 1º, vigorará até 31/08/2026 e será reajustado em 01/09/2026 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 01/09/2025 a 31/08/2026, que vigorará até 31/08/2027.

## **Cláusula 19. Benefício Alimentação**

A Companhia concederá, a partir de 01/01/2026, a todos os empregados em efetivo exercício, nas condições estabelecidas em padrão normativo interno, benefício alimentação por meio de vale-mercado e vale-ceia.

**Parágrafo 1º** - O valor de R\$ 400,00 (quatrocentos reais) referente ao vale-mercado será creditado mensalmente no vale-alimentação a todos os empregados em efetivo exercício no país, a partir 01/01/2026.

**Parágrafo 2º** - Adicionalmente, no mês de dezembro de cada ano, a título de vale-ceia, será creditado o valor de R\$ 1.006,91 (mil e seis reais e noventa e um centavos) no vale-alimentação para todos os empregados em efetivo exercício no dia 25 de dezembro.

**Parágrafo 3º** - Será mantida a concessão dos benefícios descritos nesta cláusula durante os períodos de licença maternidade/adoção, de concessão do Auxílio-Doença ou do Benefício Afastamento ACT.

**Parágrafo 4º** - Os valores serão concedidos exclusivamente no cartão vale-alimentação, sem possibilidade de conversão parcial ou total em vale-refeição.

**Parágrafo 5º** - Os valores concedidos não possuem natureza salarial, sendo considerados de caráter indenizatório, não integrando a base de cálculo de quaisquer parcelas trabalhistas ou previdenciárias.

**Parágrafo 6º** - Os valores citados nos parágrafos 1º e 2º, vigorarão até 31/08/2026 e serão reajustados em 01/09/2026 pela variação acumulada em 12 (doze) meses no subitem "Alimentação no domicílio" do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA, referente ao período de 01/09/2025 a 31/08/2026, que vigorarão até 31/08/2027.

## **Cláusula 20. Auxílio-Creche**

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

- I. Empregadas com filho (a) e/ou criança 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 criança sob guarda, em processo de adoção;
- III. Empregados com filho (a) e/ou criança sob guarda, em processo de adoção a partir da idade de 3 (três) meses;
- IV. Criança ou adolescente com guarda definitiva do titular, somente no caso de crianças e/ou adolescentes órfãos de pais e mães, quando houver impedimento legal para adoção pelo titular relacionado a parentesco.

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



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

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

**Parágrafo 4º** - A Companhia também 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 ao 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 sem fins lucrativos, 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); criança sob guarda, em processo de adoção; e/ou criança com guarda definitiva do titular, somente nos casos de crianças órfãs de pais e mães, quando houver impedimento legal para adoção pelo titular relacionado a parentesco e conforme padrão interno e condição abaixo disposta:

**Parágrafo único** - A partir de 3 (três) até 36 (trinta e seis) meses de idade da criança, o Auxílio Acompanhante será concedido pela Companhia, sob a forma de reembolso parcial, de acordo com a tabela de Auxílio Acompanhante elaborada pela Companhia.

#### **Cláusula 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. Criança e adolescente sob guarda, em processo de adoção com até 18 (dezoito) anos, devidamente registrados na Companhia, desde que solteiros;
- III. Enteados(as), a partir de janeiro de 2010, desde que solteiros(as) e inscritos(as) no Programa de Assistência Multidisciplinar de Saúde – AMS;
- IV. Criança ou adolescente com guarda definitiva do titular, somente no caso de órfãos de

pais e mães, quando houver impedimento legal para adoção pelo titular relacionado a parentesco, extensível até 19 (dezenove) anos e 11 (onze) meses, prorrogável até o fim do ano letivo.

- V. A Companhia manterá o reembolso do Auxílio Ensino para os filhos de empregados já inscritos em um dos benefícios, até a conclusão do último nível de ensino (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, de acordo com regramento interno.

**Parágrafo 1º** - O Programa de Assistência Pré-Escolar será concedido ao público referido no *caput*, a partir de 37 (trinta e sete) meses, até a idade limite de 5 anos e 11 meses (cinco anos e onze meses), conforme legislação vigente, na forma de reembolso de 90% (noventa por cento) das despesas comprovadas com pré-escola, limitado ao valor de cobertura da tabela da Companhia, de acordo com o regramento da companhia, nas seguintes condições:

- I. Em Escola Particular:  
Reembolso mensal de matrícula e mensalidades.
- II. Em Escola Pública:  
Reembolso semestral, mediante comprovação dos gastos com material escolar e uniforme, referentes ao 1º e ao 2º 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 17 (dezesete) 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 e ao 2º semestre do ano, realizadas até junho e até dezembro, respectivamente.

**Parágrafo 3º** - O Auxílio Ensino Médio será concedido ao público referido no *caput*, cursando o Ensino Médio, até a idade de 19 (dezenove) anos e 11 (onze) meses, prorrogável até o final do ano letivo, na forma de reembolso de 70% (setenta por cento) das despesas escolares, limitado ao valor de cobertura da tabela da Companhia, nas seguintes condições:

- I. Em Escola Particular:  
Reembolso mensal de matrícula e mensalidades.
- II. Em Escola Pública:  
Reembolso semestral, mediante comprovação dos gastos com material escolar e uniforme, referentes ao 1º e ao 2º 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 sem fins lucrativos, 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 17 (dezesete) 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 e em padrão normativo da Companhia.

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

- I. Em Universidade Particular:  
Reembolso mensal de matrícula e mensalidades.
- II. Em Universidade Pública:  
Reembolso semestral dos gastos com material (livros e apostilas).

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

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

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

### **Cláusula 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 01/01/2026 em 6,17% (seis vírgula dezessete por cento), e que vigorarão até 31/12/2026 e, em 01/01/2027, 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 01/09/2025 a 31/08/2026.

## **Cláusula 25. Prazos do benefício educacional**

O sistema de inscrição e comprovação dos benefícios educacionais é um autosserviço sendo responsabilidade do empregado acompanhar e realizar as inscrições e comprovações dentro dos prazos estabelecidos. A não comprovação na forma e nos prazos estabelecidos no regramento interno acarretará desconto do valor integral do benefício.

## **Cláusula 26. 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 27. Benefício Afastamento ACT para Empregado Aposentado pelo INSS e Afastado por Motivo de Doença**

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

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

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

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

**Parágrafo 4º** - Cessará o pagamento desse Benefício, antes de completados os prazos citados no *caput*, quando:

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



## **Cláusula 28. Auxílio Cuidador(a) - empregado(a) com deficiência**

A TBG assegurará o Auxílio Cuidador(a) para empregado com deficiência cadastrado na Companhia, que comprovem a utilização de serviços de cuidador, 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 empregado mensalmente.

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

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

## **Cláusula 29. Auxílio Funeral**

Pagamento de um valor pecuniário, aos familiares, de caráter indenizatório, em caso de falecimento de empregado(a) próprio(a) com contrato de trabalho vigente por qualquer motivo.

**Parágrafo 1º** - O valor do auxílio funeral será de pagamento único, no valor até R\$ 5.900,00 (cinco mil e novecentos reais), mediante comprovação, destinado às despesas de funeral de empregado(a) próprio independente de cargo, função, motivo e local do falecimento quando este ocorrer a partir de 01/01/2026.

**Parágrafo 2º** - O regramento interno orientará os detalhes, as condições de requerimento do benefício e a forma de comprovação.

## **Cláusula 30. Autosseguro**

A Companhia assegurará o pagamento de benefício de autosseguro aos familiares dos(as) empregados(as) próprios(as), a partir de 01/01/2026, conforme regras previstas nesta cláusula e em regramento interno, nos casos de morte ou aposentadoria por invalidez (incapacidade permanente) decorrente de acidente de trabalho, incluindo os classificados como acidentes de trajeto.

**Parágrafo 1º** - O valor do seguro será de um pagamento único de R\$400.000,00 (quatrocentos mil reais).

**Parágrafo 2º** - Para empregados expatriados que já recebem o seguro obrigatório previsto em lei, o autosseguro será realizado na condição de complemento quando o seguro já fornecido para este público for inferior ao autosseguro. O complemento do autosseguro somente será pago quando o somatório dos demais seguros for inferior a R\$400.000,00 (quatrocentos mil reais).

**Parágrafo 3º** - O regramento interno orientará os detalhes e condições de requerimento do benefício.



### **Cláusula 31. Beneficiários do Plano Assistência Multidisciplinar de Saúde – AMS**

A Companhia concederá o Plano AMS para empregados, aposentados, pensionistas, anistiados pela Lei 10.559/2002, e seu respectivo grupo familiar, desde que atendam aos critérios de elegibilidade constantes no Regulamento do Plano AMS.

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

- I. Cônjuge ou Companheiro (a);
- II. Filho (a);
- III. Enteado (a);
- IV. Criança ou adolescente em processo de adoção (com até 18 anos);
- V. Criança ou adolescente (com até 18 anos), com guarda definitiva para o titular, somente no caso de crianças e/ou adolescentes órfãos de pais e mães, quando houver impedimento legal para adoção pelo titular relacionados a parentesco, gozando das mesmas condições de dependente filho.

**Parágrafo 2º** - Fica assegurada a cobertura do Plano AMS por até 30 dias de vida aos recém-nascidos filhos de beneficiários do Plano AMS, conforme previsto na Lei 9.656/98.

**Parágrafo 3º** - Os dependentes dos empregados que perdem o Plano AMS por optar por entrar em licença sem remuneração para acompanhar cônjuge expatriado poderão ser absorvidos temporariamente como dependentes na matrícula do cônjuge expatriado, ainda que não guardem vínculo de elegibilidade com essa nova matrícula, enquanto perdurar o período de expatriação, a relação conjugal ou a licença sem remuneração, o que for menor.

**Parágrafo 4º** - A Companhia continuará assegurando a possibilidade de ingresso no Plano 28 aos filhos e enteados dos beneficiários titulares (empregados e aposentados), que não se enquadrem na condição de beneficiários universitários e com idade dos 21 (vinte e um) até completar 29 (vinte e nove) anos. Será permitida a permanência no plano até a data em que o dependente completar 34 (trinta e quatro) anos de idade.

**Parágrafo 5º** - A manutenção do empregado após desligamento da TBG no plano AMS com enquadramento na Tabela de Grande Risco (anexos V e VI) ou Tabela de Grande Risco Sem Petros (anexos VII e VIII) é assegurada somente nos casos em que não haja desligamento por justa causa e desde que cumpridos os seguintes critérios:

- I. Empregados que ingressaram na Cia. por PSP, aposentados ou não na época da admissão - desde que tenham contribuído por, no mínimo, 10 (dez) anos consecutivos e imediatamente anteriores a data de desligamento da TBG, no caso de admissão a partir de 01/01/2010, e desde que comprovem concessão do benefício de aposentadoria pelo INSS. Quando houver lapso temporal na contagem da contribuição do empregado relacionado à perda do benefício por licença sem vencimentos, cessão, ou suspensão do contrato de trabalho para assumir função de dirigente nas Participações Societárias da Petrobras esse período será desconsiderado e, cumpridas as demais exigências estabelecidas nesta cláusula, o empregado terá direito a manter o plano após o desligamento, desde que o período total de contribuição atinja o mínimo de 10 (dez) anos.

**Parágrafo 6º** - Para os aposentados, cujo desligamento tenha ocorrido a pedido, que não atenderem aos critérios citados no inciso I do parágrafo anterior, será oferecida a opção de permanência no Plano AMS por período proporcional estabelecido na legislação vigente (RN 488 da ANS ou a que vier substituí-la), por meio de enquadramento na Tabela Específica de Custeio (anexos IX e X).

- I. Essa regra também se aplica aos empregados nas situações de desligamento sem justa causa.

**Parágrafo 7º** - O tempo mínimo de contribuição (10 anos), de que trata o inciso I do Parágrafo 5º, não será aplicado nos casos em que o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS vier a conceder ao empregado a aposentadoria por incapacidade permanente.

**Parágrafo 8º** - A Companhia manterá o Plano AMS para empregados que não recebem remuneração da TBG nos seguintes casos:

- I. Empregados aposentados pelo INSS, que estejam com contrato de trabalho em vigor na Companhia, quando estiverem impedidos de trabalhar por motivo de doença ou acidente, por mais de 15 (quinze) dias consecutivos, mesmo nos casos de ausência de direito ou término de recebimento do benefício afastamento ACT Cláusula 27 (Benefício Afastamento ACT para Empregado Aposentado pelo INSS e Afastado por Motivo de Doença), desde que apresentem contracheque com o benefício aposentadoria pelo INSS, cujo valor será utilizado como referência de renda para enquadramento nas Tabelas de custeio do Plano AMS.
- II. Empregados com afastamentos prolongados, a partir do término de direito à complementação salarial por parte da TBG. Nesse caso, o enquadramento nas Tabelas de custeio do Plano AMS seguirá, como referência de renda, o valor do auxílio por incapacidade temporária do INSS recebido pelo empregado.

**Parágrafo 9º** - É garantida ao beneficiário titular aposentado a inclusão de novos dependentes no Plano AMS.

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

- I. Não há exigência de tempo mínimo de contribuição para o Plano AMS para manutenção dos pensionistas após falecimento do titular.
- II. Não é admitida a inclusão de dependentes por pensionistas, à exceção de filhos póstumos do beneficiário titular falecido.

**Parágrafo 11º** - Haverá perda da condição de beneficiário do Plano AMS para os titulares e, conseqüentemente, o seu grupo de dependentes, quando:

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



- V. Tiverem extinção do seu contrato de trabalho devido à demissão por justa causa;
- VI. Tiverem suspenso seu contrato de trabalho por licença sem remuneração;
- VII. Tiverem suas aposentadorias suspensas ou canceladas pelo INSS;
- VIII. Nos casos específicos de cobrança via boleto bancário, ocorrer inadimplência de pagamento à AMS por 60 (sessenta) dias em um período de um ano, consecutivos ou não. Uma vez suspenso o benefício nenhuma cobertura será disponibilizada, mesmo para os procedimentos de urgência e emergência. Os beneficiários inadimplentes poderão retornar para o Plano AMS em até 90 (noventa) dias da data de suspensão, desde que quitado integralmente o débito. Após este prazo não será permitido o retorno.
- IX. Tiverem suspenso ou cancelado o recebimento de seus proventos de aposentadoria pelo Governo Federal, exclusivamente para os beneficiários titulares anistiados pela lei 10.559/2002.

**Parágrafo 12º** - Fica estabelecido o prazo de 5 anos para exercício do direito à manutenção no Plano AMS, previstos nos Parágrafos 5º, 7º e 10º desta Cláusula.

### **Cláusula 32. Custeio do Plano de Saúde AMS**

O custeio das despesas com o Plano AMS será feito por meio da participação financeira da Companhia e dos Beneficiários Titulares ou responsáveis financeiros ("rateio"), na proporção de 70% (setenta por cento) dos gastos cobertos pela Companhia e os 30% (trinta por cento) restantes pelos Beneficiários Titulares ou responsáveis financeiros, da seguinte maneira:

- I. até 28/02/2026, somente as despesas assistenciais serão consideradas no rateio;
- II. a partir de 01/03/2026, serão considerados no rateio as despesas assistenciais e os custos administrativos, ou seja, a proporção 70%/30% passarão a incidir sobre o custo total do Plano AMS.

**Parágrafo 1º** - Devido à modificação dos custos do Plano AMS, decorrente das novas coberturas e novos programas implementados, atendimento às sugestões da Comissão de AMS e, ainda, em razão de outros fatores (como variação dos custos médico-hospitalares), a operadora do Plano AMS, seguindo as regras definidas pelas Patrocinadoras, apurará anualmente, após o fechamento do exercício, se a relação de custeio prevista nesta cláusula foi cumprida.

**Parágrafo 2º** - Todos os beneficiários titulares e responsáveis financeiros têm coparticipação financeira nos procedimentos de Pequeno Risco, do PAE e do Benefício Farmácia e são responsáveis pela contribuição mensal para custeio do Grande Risco, bem como pelas cobranças para cumprimento da relação de custeio, do saldo devedor e da cobrança extraordinária definida nesse Acordo Coletivo de Trabalho.

- I. As cobranças serão realizadas por meio de:
  - a) desconto em folha de pagamentos dos empregados;
  - b) desconto em folha de proventos de aposentadoria ou pensão para quem recebe o benefício pela Petros;

- c) cobrança por meio de boleto bancário nas seguintes situações (i) beneficiários Sem Petros, (ii) participantes da Petros que optarem no momento de sua aposentadoria por recebimento à vista de até 15% de suas reservas/saldo ('Parcela à Vista' no Plano Petros 2 e 'Saque Único' no Plano Petros 3); (iii) beneficiários mantidos pela RN 488; (iv) empregados com contrato de trabalho suspenso listados no Parágrafo 8º da Cláusula 31 (Beneficiários do plano AMS (Assistência Multidisciplinar de Saúde)); e (v) aposentados mantidos como anistiados por força da Lei 10.559/2002;
- d) nos casos dos beneficiários que não atendem aos critérios de elegibilidade do Plano AMS incluídos por determinação judicial, a cobrança será realizada da seguinte forma:
  - i. Até 31/05/2026, preferencialmente em folha de pagamento ou proventos de aposentadoria e pensão. Os valores devidos e não arrecadados serão cobrados, de forma complementar, por boleto bancário;
  - ii. A partir de 01/06/2026, integralmente por meio de boleto bancário.

**Parágrafo 3º** - É classificada como Grande Risco toda e qualquer assistência prestada em regime de internação hospitalar ou domiciliar, bem como os atendimentos de emergências e urgências dos beneficiários, realizados nos hospitais/casas de saúde que trabalhem com internação, além de determinados medicamentos e procedimentos de alta complexidade e/ou alto custo, cujo risco securitário seja elevado. Os atendimentos ambulatoriais realizados em ambiente hospitalar serão classificados como Pequeno Risco (modalidade de custeio que consiste em um percentual de coparticipação financeira do beneficiário titular sobre os custos de procedimentos assistenciais prestados fora do regime de internação hospitalar e domiciliar, a exemplo de exames, consultas, procedimentos realizados ambulatorialmente, procedimentos odontológicos e tratamentos seriados como fisioterapia, psicoterapia, fonoaudiologia e terapia ocupacional).

**Parágrafo 4º** - A coparticipação dos beneficiários titulares e/ou responsáveis financeiros e dos seus dependentes no custeio dos procedimentos classificados como de Pequeno Risco do Plano AMS será efetuada conforme Tabela de Participação Pequeno Risco (Anexo XI).

- I. No caso de aposentados e pensionistas participantes da Fundação Petrobras de Seguridade Social - Petros, a base de cálculo considerará os proventos decorrentes da previdência social somados aos proventos decorrentes da Petros;
- II. No caso de empregados aposentados pelo INSS com contrato de trabalho suspenso, conforme Parágrafo 8º da Cláusula 31 (Beneficiários do plano AMS (Assistência Multidisciplinar de Saúde)), a base de cálculo considerará o valor do benefício previdenciário recebido;
- III. No caso de empregados com afastamentos prolongados com contrato de trabalho suspenso, conforme Parágrafo 8º da Cláusula 31 (Beneficiários do plano AMS (Assistência Multidisciplinar de Saúde)), a base de cálculo considerará o valor do auxílio por incapacidade temporária do INSS, recebido pelo empregado;
- IV. A cobrança de valores respeitará o estabelecido na Cláusula 35 (Da Margem Consignável);
- V. Para os beneficiários não participantes da Petros que se desligaram da Companhia a partir de 24 de maio de 2006, o percentual de coparticipação no Pequeno Risco será conforme

faixa específica “Beneficiários Sem Petros” da Tabela de Participação Pequeno Risco (Anexo XI).

- VI. Os beneficiários participantes da Petros que optarem no momento de sua aposentadoria por recebimento à vista de até 15% de suas reservas/saldo ('Parcela à Vista' no Plano Petros 2 e 'Saque Único' no Plano Petros 3) serão enquadrados na mesma faixa salarial (faixa MSB) na qual estavam na data do desligamento.
- VII. Os beneficiários (i) incluídos por determinação judicial; (ii) mantidos pela RN 488; e (iii) inscritos no Plano 28 terão coparticipação no Pequeno Risco conforme faixas específicas da Tabela de Participação Pequeno Risco (Anexo XI).

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

**Parágrafo 6º** - A participação dos beneficiários titulares e/ou responsáveis financeiros e dos seus dependentes no custeio dos procedimentos classificados como de Grande Risco no Plano AMS será efetuada por meio de contribuições mensais fixas, conforme valores previstos na Tabela de Grande Risco (anexos V e VI), na Tabela de Grande Risco Sem Petros (anexos VII e VIII) e na Tabela Específica de Custeio (anexos IX e X).

- I. Para os Beneficiários sem Petros que se desligaram da Companhia a partir de 24 de maio de 2006, o valor da contribuição do Grande Risco será aquela prevista na Tabela de Grande Risco Sem Petros (anexos VII e VIII);
- II. Os beneficiários participantes da Petros que optarem no momento de sua aposentadoria por recebimento à vista de até 15% de suas reservas/saldo ('Parcela à Vista' no Plano Petros 2 e 'Saque Único' no Plano Petros 3) serão enquadrados na mesma faixa salarial (faixa MSB) e tabela de custeio na qual estavam na data do desligamento;
- III. Os beneficiários (i) incluídos por determinação judicial; (ii) mantidos pela RN 488; e (iii) inscritos no Plano 28 contribuirão para o Grande Risco conforme Tabela Específica de Custeio (anexos IX e X);
- IV. Empregados aposentados pelo INSS com contrato de trabalho suspenso, conforme Parágrafo 8º da Cláusula 31 (Beneficiários do plano AMS (Assistência Multidisciplinar de Saúde)), serão enquadrados na Tabela de Grande Risco (anexos V e VI) de acordo com o valor do benefício previdenciário recebido;
- V. Empregados com afastamentos prolongados com contrato de trabalho suspenso, conforme Parágrafo 8º da Cláusula 31 (Beneficiários do plano AMS (Assistência Multidisciplinar de Saúde)), serão enquadrados na Tabela de Grande Risco (anexos V e VI) de acordo com o valor do auxílio por incapacidade temporário do INSS, recebido pelo empregado.

**Parágrafo 7º** - A Tabela de Grande Risco (anexo VI), a Tabela de Grande Risco Sem Petros (anexo VIII) e a Tabela Específica de Custeio (anexo X) passarão a vigorar em 01/03/2026, ocasião em que serão reajustadas pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo, grupo Saúde e Cuidados Pessoais – IPCA Saúde e Cuidados Pessoais e vigorarão até 28/02/2027. Em 01/03/2027, as referidas tabelas (anexos VI, VIII e X) serão reajustadas pelo mesmo índice, apurado pela variação acumulada em 12 (doze) meses.

**Parágrafo 8º** - Os beneficiários titulares empregados serão distribuídos por faixa etária e em classes de renda para fins de cálculo de participação no custeio do Grande Risco do Plano AMS.

- I. Os dependentes serão enquadrados de acordo com sua faixa etária e a classe de renda do beneficiário titular ou responsável financeiro. Com exceção dos dependentes incluídos por determinação judicial e dos dependentes inscritos no Plano 28, cujo enquadramento será em Tabela Específica de Custeio (anexos IX e X), conforme inciso III do parágrafo 6º.

**Parágrafo 9º** - No cálculo da participação dos aposentados ou pensionistas na Tabela de Grande Risco (anexos V e VI), deverão ser consideradas todas as parcelas, à exceção do 13º (décimo terceiro) salário. Os dependentes serão enquadrados na mesma faixa de renda dos Beneficiários Titulares, exceto os dependentes inscritos no Plano 28 e os dependentes incluídos por determinação judicial, cujo enquadramento será na Tabela Específica de Custeio (anexos IX e X), conforme inciso III, Parágrafo 6º dessa Cláusula. No caso de aposentados e pensionistas participantes da Fundação Petrobras de Seguridade Social - Petros, o enquadramento na faixa de contribuição considerará na base de cálculo os proventos decorrentes da previdência social somados aos proventos decorrentes da Petros.

- I. O disposto no parágrafo acima não se aplica nos casos dos beneficiários participantes da Petros que optarem no momento de sua aposentadoria por recebimento à vista de até 15% de suas reservas/saldo ('Parcela à Vista' no Plano Petros 2 e 'Saque Único' no Plano Petros 3), os quais serão cobrados de acordo com o enquadramento na faixa salarial (faixa MSB) na qual estavam na data do desligamento.

**Parágrafo 10** - A TBG e as Entidades Sindicais, visando o adequado cumprimento da Relação de Custeio do Plano AMS prevista no *caput* desta Cláusula, concordam com a manutenção da contribuição extraordinária de 2% (dois por cento) incidente nos pagamentos de abonos, da PLR e/ou de Programas de Remuneração Variável, recebidos pelos beneficiários titulares que estiverem com direito ao plano de saúde na competência dos referidos pagamentos.

**Parágrafo 11º** - Fica estabelecido o cotista "Sustentabilidade do Plano AMS" do Fundo de Investimentos da Petrobras, constituído com valores arrecadados dos beneficiários quando da apuração de superávit da Relação de Custeio descrita no *caput* desta Cláusula.

- I. Os valores relacionados ao superávit no cumprimento da relação de custeio do Plano AMS migrarão para o cotista "Sustentabilidade do Plano AMS" do Fundo de Investimentos da Petrobras, garantindo a esses valores rendimento igual ao do Caixa da Petrobras;
- II. O resultado da apuração do cumprimento da relação de custeio, nas condições previstas no *caput* desta cláusula, deverá ser submetido à apreciação de auditoria externa, a ser contratada pela operadora do Plano AMS previamente à destinação de valores para o cotista ou previamente à cobrança adicional para o cumprimento da relação de custeio;
- III. O acompanhamento do desempenho do investimento do cotista "Sustentabilidade do Plano AMS" será feito na Comissão de AMS, por meio da apresentação pela Petrobras sobre o rendimento dos valores, para ciência das entidades sindicais;
- IV. Os recursos do cotista "Sustentabilidade do Plano AMS" terão destinação exclusiva para cobertura de déficits futuros na relação de custeio;

- V. As partes acordam que os valores referentes ao superávit da relação de custeio de 2024 serão destinados a criação e investimento do cotista "Sustentabilidade do Plano AMS" no Fundo de Investimentos da Petrobras.

**Parágrafo 12º** - Na ocorrência de eventuais desequilíbrios na Relação de Custeio em valor superior ao montante disponível para o cotista "Sustentabilidade do Plano AMS" do Fundo de Investimentos da Petrobras, o déficit residual deverá ser cobrado aos beneficiários do Plano AMS em até 06 (seis) parcelas mensais, de julho a dezembro do ano da apuração. Para a definição dos valores a serem pagos, será considerado o percentual do valor residual do déficit em relação ao total dos valores arrecadados 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 em caso de déficit será realizado da seguinte forma: Cumprimento da Relação de Custeio por beneficiário = percentual do valor residual do déficit \* valor da contribuição anual. Onde:
- a) Valor residual do déficit = valor do déficit – o montante disponível para o cotista "Sustentabilidade do Plano AMS" do Fundo de Investimentos da Petrobras;
  - b) percentual do valor residual do déficit = valor residual do déficit ÷ arrecadação total da carteira;
  - c) valor da contribuição anual = valor da contribuição mensal do GR x 12 (doze) parcelas.
- II. Em caso de déficit na relação de custeio, os valores referentes ao cumprimento da relação de custeio por beneficiário serão cobrados, respeitando-se o limite mensal estabelecido na Cláusula 35 (Da Margem Consignável).

**Parágrafo 13º** - O saldo devedor é formado quando o valor das despesas com o Plano AMS ultrapassa o limite de desconto do beneficiário titular (empregados, aposentado e anistiados pela Lei 10.559/2002) ou responsável financeiro (pensionista) ou quando não há efetivação dos valores cobrados.

**Parágrafo 14º** - A cobrança dos valores do saldo devedor é feita de forma automática, mensal, cumulativa e ininterrupta, conforme as regras estabelecidas na Cláusula 35 (Da Margem Consignável).

**Parágrafo 15º** - A TBG deixará de fazer cobranças relacionadas ao Plano AMS referentes a beneficiários falecidos, a partir da data de comunicação do óbito, incluindo despesas pretéritas de contribuição mensal, utilização do benefício e de saldo devedor, quando houver.

### **Cláusula 33. Cobertura do Plano AMS**

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

**Parágrafo 1º** - Nas situações de reinclusão de beneficiários titulares empregados ou reinclusão de dependentes, o plano AMS aplicará períodos de carência nos limites admitidos no art. 12 da Lei 9.656.

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



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

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

- I. Beneficiários internados, com idade superior a 55 (cinquenta e cinco) anos;
- II. Beneficiários com até 18 (dezoito) anos, inclusive;
- III. Doentes terminais;
- IV. Beneficiário com deficiência;
- V. Parturientes durante o trabalho de parto, parto e pós-parto imediato – conforme determina a regulamentação da Agência Nacional de Saúde (ANS).

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

- I. Empregado da TBG com deficiência (beneficiário titular do Plano AMS);
- II. Beneficiário dependente no Plano AMS, com os seguintes vínculos com o beneficiário titular, desde que atendam aos critérios de elegibilidade do PAE vigentes à época de sua inclusão;
- III. Filho;
- IV. Enteadado;
- V. Criança ou adolescente em processo de adoção (com até 18 anos);
- VI. Criança ou adolescente (com até 18 anos), com guarda definitiva para o titular, somente no caso de crianças e/ou adolescentes órfãos de pais e mães, quando houver impedimento legal para adoção pelo titular relacionados a parentesco, gozando das mesmas condições de dependente filho;
- VII. Dependente sob curatela inscrito até 31/10/1997.

**Parágrafo 5º** - A participação dos beneficiários no custeio do Programa de Assistência Especial – PAE será efetuada conforme Tabela de Participação do PAE (anexo XII).

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

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

(um) salário-mínimo nacional, necessitando de análise técnica e autorização prévia, conforme previsão normativa.

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

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

**Parágrafo 8º** - A coparticipação dos beneficiários titulares e/ou responsáveis financeiros e dos seus dependentes no custeio dos medicamentos cobertos pelo Benefício Farmácia será conforme Tabela de Participação do Benefício Farmácia (anexo XIII).

- I. Haverá coparticipação diferenciada na aquisição de medicamento genérico, desde que dentro da regra de cobertura do Benefício Farmácia, aplicável somente na modalidade de reembolso e em faixa específica, conforme Tabela de Participação do Benefício Farmácia (anexo XIII). O referido reembolso com o percentual diferenciado entrará em vigor após 60 (sessenta) dias úteis da celebração deste Acordo Coletivo de Trabalho.

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

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

**Parágrafo 10º** - Após 90 (noventa) dias úteis da celebração deste Acordo Coletivo de Trabalho, a cobertura através do Benefício Farmácia para medicamentos da classe terapêutica GLP-1 (Glucagon-Like Peptide-1) relacionados a diabetes mellitus e/ou controle de peso, estará garantida desde que prescritos por médicos dos programas de promoção e atenção à saúde do plano AMS.

**Parágrafo 11º** - A Companhia garantirá a cobertura pelo plano AMS de até 100 (cem) glicofitas por mês para pacientes diabéticos insulínod dependentes, mediante reembolso custeado pelo Pequeno Risco.



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

**Parágrafo 12º** - O reembolso da Livre Escolha será efetuado conforme abaixo:

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

**Parágrafo 13º** - A TBG manterá na vigência do Acordo o Programa de Avaliação da Saúde do Aposentado (PASA).

#### **Cláusula 34. Operação e gestão do plano de saúde**

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

- I. Disponibilização dos critérios de Elegibilidade e Cobertura da AMS, do Regulamento vigente, bem como demais Cartilhas de Orientação ao Beneficiário com o detalhamento das regras vigentes no Portal do plano AMS;
- II. Capacitação das equipes operacionais de forma a garantir atendimento de qualidade aos beneficiários;
- III. Promoção do atendimento, acompanhamento e orientação dos beneficiários inscritos no PAE;
- IV. Adequação/Suficiência da atual Rede Credenciada, contemplando, sempre que possível, indicações recebidas dos beneficiários, particularidades regionais, em conformidade com a legislação da ANS;
- V. Busca de soluções alternativas de credenciamento para as regiões de baixa densidade de beneficiários, com o objetivo de fornecer uma solução que propicie cobertura ampla por meio de Rede Credenciada, além daquela prevista na Livre Escolha, prioritariamente nas áreas onde estão sendo desenvolvidos os novos empreendimentos da Companhia;
- VI. Manutenção de Rede credenciada de excelência. O credenciamento deverá considerar qualificação, habilitação e experiência dos profissionais. As exigências de qualificação e experiência contemplarão a realidade de cada região (especialmente a quantidade de credenciados e o número de beneficiários);
- VII. Acompanhamento das determinações da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS) e recomendações das sociedades médicas e odontológicas, excetuando-se as de finalidade comercial ou estética, a fim de atualizar a composição das tabelas de procedimentos;

- VIII. Dispensa da exigência de autorização prévia para realização de procedimentos de urgência e emergência;
- IX. Liberação de procedimentos cobertos pelo plano AMS necessários ao diagnóstico e acompanhamento de pacientes internados em até 24 (vinte e quatro) horas, sejam pelos canais de relacionamento do Plano AMS ou a partir de avaliação in loco de auditor da operação do Plano AMS;
- X. Duração média estimada entre 5 (cinco) e 15 (quinze) dias úteis para autorização prévia, respeitando os prazos máximos estabelecidos pela ANS;
- XI. Autorização para os procedimentos eletivos que necessitem de perícia médica, somente após a realização da mesma;
- XII. Comunicação do resultado da solicitação de autorização pelos canais de relacionamento, sempre que acionados;
- XIII. Comunicação da negativa de autorização ao beneficiário e/ou familiar por ligação e/ou correio eletrônico, consoante determinação da ANS;

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

- I. Os aperfeiçoamentos de que trata este parágrafo, que vierem a acrescer os custos atuais, só serão implementados mediante a manutenção da relação prevista no *caput* da Cláusula 32 (Custeio do Plano AMS).

### **Cláusula 35. Da Margem Consignável**

A cobrança dos valores referentes à participação nos custos do atendimento aos beneficiários do Plano AMS será limitada pela margem de desconto de 15% (quinze por cento), ressalvadas as situações listadas no parágrafo 1º desta cláusula, observados critérios normativos do Plano AMS.

**Parágrafo 1º**- Situações em que não será respeitada a Margem Consignável das despesas do Plano AMS:

- I. Cobrança de despesas relativas aos procedimentos classificados como de Pequeno Risco realizados pelos beneficiários dependentes (filho ou enteado) na situação de Plano 28;
- II. Cobrança do valor referente à coparticipação financeira dos beneficiários que utilizarem o Benefício Farmácia;
- III. Todas as cobranças relacionadas a (i) beneficiários incluídos por determinação judicial e (ii) beneficiários mantidos pela RN 488;
- IV. Ressarcimento de despesas por uso indevido;
- V. Descontos de saldo devedor e de contribuição extraordinária (2%) realizados em folhas extraordinárias, referentes a remuneração variável ou abono.



**Parágrafo 2º** - A Companhia e as Entidades Sindicais reconhecem o caráter obrigatório e compulsório dos descontos das despesas decorrentes do Plano AMS e, no caso dos aposentados e pensionistas, a entidade sindical e seus representados: aposentados e pensionistas, reafirmam a autorização para que os respectivos descontos sejam efetuados junto à entidade de Previdência Privada Complementar, seja pela Fundação Petrobras de Seguridade Social - PETROS, seja por qualquer outra que o participante passe a integrar, considerados na base de cálculo, também, os proventos decorrentes da previdência social.

### **Cláusula 36. Permanência na AMS**

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

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

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

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

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

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

### **Cláusula 37. Procedimento de Dispensa sem Justa Causa**

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

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

- a. A efetivação da dispensa; ou
- b. A reconsideração da proposta de dispensa.

### **Cláusula 38. Excedente de Pessoal**

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

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

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

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

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

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

**Parágrafo 4º** - Será garantida a permanência na Companhia de todos empregados, que assim desejarem, lotados em gerências e imóveis abrangidos 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 39. Garantias de Emprego**

A Companhia garante emprego e salário ao empregado nas seguintes condições:

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

#### **Cláusula 40. 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, sempre que solicitada pelas Entidades Sindicais e as CIPAs, cujas bases forem abrangidas, dos objetivos, avanços e ganhos sociais que tais melhorias acarretarão.

#### **Cláusula 41. 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 42. Provimento de Funções de Direção**

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

#### **Cláusula 43. Homologação de Rescisão Contratual**

Acordam a Companhia e as Entidades Sindicais que as homologações das rescisões dos contratos de trabalho dos empregados deverão ser realizadas presencialmente 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.

**Parágrafo Único** - Alternativamente, para assegurar maior conveniência e acessibilidade às partes envolvidas, as homologações poderão ser realizadas de forma digital, por meio de videoconferência, desde que previamente acordado entre a Companhia, o empregado e a entidade sindical, respeitando-se os mesmos critérios e procedimentos aplicáveis às homologações presenciais.

#### **Cláusula 44. Preservação Familiar**

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

#### **Cláusula 45. Movimentação de empregado público (Lei 15.175/2025)**

Em atendimento a lei nº 15.175, de 23 de julho de 2025, a TBG garante o direito de transferência de seus empregados para acompanhar cônjuge ou companheiro(a) servidor(a) público(a), militar ou empregado(a) público(a), que tenha sido deslocado(a) no interesse da administração pública.

**Parágrafo Único** - A transferência ocorrerá a pedido do(a) empregado(a), sem pagamento de vantagens e/ou adicionais decorrentes desta movimentação, e dependerá da existência de filial ou representação na localidade para a qual se pretende a transferência, respeitando-se as atribuições compatíveis com o cargo ou ênfase ocupado e natureza da unidade de destino.

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

#### **Cláusula 46. Faltas Acordadas**

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

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

#### **Cláusula 47. Exercício do Direito ao Voto**

A Companhia envidará esforços para viabilizar que os seus empregados, exceto na condição de confinamento, possam exercer o direito constitucional de voto nas eleições gerais, municipais, plebiscitos e referendos, observados os diferentes regimes e escalas de trabalho e a necessidade de continuidade das atividades operacionais.

**Parágrafo Único** - As unidades operacionais, de acordo com suas condições específicas e respeitadas as questões técnicas, de segurança e de continuidade das operações, poderão analisar ajustes de horário, sempre que possível, de modo a facilitar o comparecimento do empregado à seção eleitoral.

#### **Cláusula 48. Empregada vítima de violência doméstica e familiar**

A TBG concederá afastamento de 14 (quatorze) dias corridos para empregadas vítimas de violência doméstica e familiar. Para obter este abono, a empregada deverá apresentar cópia do registro da ocorrência policial ou da medida protetiva que comprove a causa prevista, conforme padrão normativo interno, a partir da assinatura deste ACT.

**Parágrafo Único** - A TBG viabilizará as devidas condições para realização do trabalho pelo público descrito no *caput*, inclusive realizando a realocação de posto ou movimentação de local de trabalho, sendo essa alteração, para todos os efeitos, considerada por interesse da Companhia.

#### Cláusula 49. Jornadas de Trabalho

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 50. 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.

- 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 na escala de turno de forma que o número de jornadas de trabalho e de folga respeitem a proporção de 3x2 (três por dois), sem que as folgas precisem ser concedidas imediatamente após 1 (uma) jornada de trabalho;
- III. As ocorrências de mais de 1 (uma) jornada regular consecutiva de trabalho decorrentes dos arranjos das escalas de trabalho acordados, não gerarão, por força do presente acordo e durante a sua vigência, o pagamento de horas extraordinárias ou fruição de folgas não previstas nas referidas escalas de trabalho;
- IV. A legislação pertinente e o presente instrumento coletivo, ao estipular a quantidade de jornadas de trabalho e folgas 3x2 (três por dois), estabelecem apenas a proporção entre jornadas de trabalho e folgas. Os referidos diplomas legais e normativos não impõem obrigatoriedade de que as folgas sejam imediatamente consecutivas a cada jornada de trabalho. A distribuição das jornadas de trabalho e folgas atendem, para todos os efeitos, aos termos da legislação pertinente, ao presente Acordo Coletivo e aos interesses dos empregados.

#### **Cláusula 51. Trabalho Eventual em Regimes Especiais**

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

**Parágrafo 1º** - Considera-se eventual o trabalho realizado pelo empregado nos regimes citados no *caput*, cuja média anual seja inferior a 10 (dez) dias de trabalho efetivo/mês.

**Parágrafo 2º** - A concessão de folgas proporcionais aos dias de trabalho eventual em regime especial ocorrerá em dias corridos, incluindo sábados, domingos e feriados, de acordo com a relação trabalho x folga estabelecida para o respectivo regime.

**Parágrafo 3º** - Eventuais trabalhos realizados durante a folga serão considerados serviço extraordinário.

#### **Cláusula 52. Horário Flexível**

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

**Parágrafo único** - Para o empregado abrangido pelo sistema de horário flexível será dado o seguinte tratamento:

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



desse prazo, as horas não compensadas serão enviadas para desconto;

- IV. No fechamento da frequência mensal, as horas negativas que porventura ultrapassarem o limite de 112 (cento e doze) horas para compensação, serão enviadas para desconto.

### **Cláusula 53. Jornada de Trabalho – Administrativo**

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

**Parágrafo 1º** - A Companhia concederá abono na frequência dos empregados engajados em regime administrativo nos dias 24 e 31 de dezembro e no segundo expediente das Quartas-Feiras de Cinzas durante a vigência deste acordo.

- 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 2º** - Havendo novas determinações de compensação de jornada pela Companhia, o total de horas será debitado da seguinte forma:

- I. 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.
- a) A forma de compensação poderá ser diferente da disposta no inciso acima, desde que negociada com a Entidade Sindical antes do início do prazo para compensação.
- II. São vedadas as formas de compensação que:
- a) Impliquem em redução do horário de almoço;
- b) Compreendam período diário inferior ou igual a 10 (dez) minutos; ou
- c) Compreendam período diário superior a 2 (duas) horas.
- III. 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 54 - Abono para Acompanhamento de Filho**

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



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

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

**Parágrafo 3º** - Aos empregados engajados em regimes especiais, a Companhia assegura a concessão do abono para acompanhamento de filho previsto na Lei 13.257/2016.

#### **Cláusula 55. Abono Pessoa Lactante**

A Companhia se compromete a abonar até 2 (duas) horas diárias de mulheres e pessoas lactantes que sejam empregadas da TBG, por até 1 (um) ano contado a partir do nascimento da criança amamentada, não prorrogável, conforme regramento interno.

#### **Cláusula 56. Abono Empregado com Deficiência que Exija Acompanhamento Médico**

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

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

#### **Cláusula 57 - Licença Maternidade - Mãe não gestante**

A Companhia garante a concessão da licença maternidade por 120 (cento e vinte) dias e 60 (sessenta) dias de prorrogação 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.

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

**Parágrafo 2º** - A Licença Maternidade e/ou sua prorrogação serão usufruídas a partir da solicitação da empregada, não sendo aplicada de forma retroativa.

## **Cláusula 58. Licença para não amparados pela licença maternidade da previdência social**

Para garantir o cuidado integral da criança, a Companhia concederá licença de 120 (cento e vinte) dias, com possibilidade de prorrogação por mais 60 (sessenta) dias, aos empregados não amparados pela licença-maternidade previdenciária.

**Parágrafo 1º** - Para fins de concessão desta licença, são elegíveis os empregados que se enquadrem nas seguintes situações:

- I. O empregado de gênero masculino, cujo(a) filho(a) recém-nascido(a) tenha, ou ainda esteja, com ação judicial em trâmite (ainda não transitada em julgado) com o objetivo de obter, em sua certidão de nascimento, apenas o nome do empregado como responsável, e que não esteja coberto pela licença maternidade ou licença maternidade sobrevivente do INSS;
- II. O empregado de gênero masculino, cujo(a) filho(a) recém-nascido(a) tenha, ou esteja com ação judicial em trâmite (ainda não transitada em julgado) com o objetivo de obter, em sua certidão de nascimento, o seu nome e o de seu companheiro/cônjuge como únicos responsáveis e nenhum dos dois pais esteja coberto pela licença maternidade ou licença maternidade sobrevivente do INSS;
  - a) Na situação em que ambos os pais sejam empregados da TBG somente um fará jus.
- III. O(a) empregado(a) cuja cônjuge ou companheira genitora faleceu até a idade de 6 meses de vida do nascimento ou adoção da criança e não tinha direito a licença maternidade do INSS.

**Parágrafo 2º** - Companhia assumirá integralmente a licença descrita no *caput* e sua prorrogação.

**Parágrafo 3º** - A contagem desta licença se inicia na data de nascimento da criança, independente da data de solicitação e a forma de lançamento e demais critérios serão detalhados em padrão normativo interno.

**Parágrafo 4º** - As solicitações terão início a partir da assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho pelas entidades sindicais.

**Parágrafo 5º** - Os(as) empregados(as) elegíveis que, no momento da assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho pelas entidades sindicais, estiverem dentro do prazo de 180 (cento e oitenta) dias após o nascimento da criança poderão usufruir a Licença, e respectiva prorrogação, equivalente aos dias restantes, desde que solicitado pelo empregado.

**Parágrafo 6º** - A Licença e/ou sua prorrogação serão usufruídas a partir da solicitação do empregado(a), não sendo aplicada de forma retroativa.

**Parágrafo 7º** - Em caso de morte do cônjuge/companheiro titular descrita no *caput*, é assegurado ao outro cônjuge/companheiro, empregado da Companhia, o gozo de licença por todo o período ou pelo tempo restante a que teria direito o titular.

**Parágrafo 8º** - Esta cláusula se estende às diferentes composições familiares, incluindo casais homoafetivos.



### **Cláusula 59. 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 prorrogação da licença maternidade também se aplicará à mãe não gestante, com custeio da TBG.

### **Cláusula 60. Extensão da Licença Maternidade por internação da mãe e/ou da criança**

A Companhia garante a extensão da licença maternidade às empregadas caso a mãe e/ou a criança necessitem de internação hospitalar, superior a duas semanas, em decorrência de complicações no parto, imediatamente após o parto ou dentro do prazo de 120 (cento e vinte) dias da licença maternidade, pelo tempo de internação, descontado o tempo de repouso anterior ao parto, sem prejuízo da extensão por mais 60 (sessenta) dias, prevista na Cláusula 59 (Licença Maternidade – Prorrogação) deste instrumento coletivo.

**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.

**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.

**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 da criança, em qualquer momento, cessa os efeitos da extensão prevista nesta cláusula.

### **Cláusula 61. Licença Paternidade**

A Companhia concederá licença paternidade de 15 (quinze) dias consecutivos aos empregados, contados a partir do nascimento do filho, ou àqueles que adotarem crianças e/ou adolescentes, a partir da decisão judicial que deferir a adoção proferida pelo órgão competente, que concedeu a adoção ou a guarda para fins de adoção, conforme a legislação de adoção.



**Parágrafo 1º** - O período de 15 (quinze) dias de licença paternidade de que trata o *caput* incluirá os 5 (cinco) dias previstos no parágrafo 1º do art. 10º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e a Companhia arcará integralmente com a extensão da licença paternidade por mais 10 (dez) dias, conforme regramento da companhia.

**Parágrafo 2º** - A licença paternidade poderá ser ampliada para 30 (trinta) dias consecutivos no total, desde que o empregado a solicite, por escrito, no prazo de 2 (dois) dias úteis (segunda a sexta, excluindo feriados) após o parto ou a decisão judicial que deferiu a adoção ou a guarda para fins de adoção, além de comprovar sua participação em um programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável, cumprindo o regramento da lei da Empresa Cidadã, 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. Caso as condições estabelecidas neste parágrafo não sejam cumpridas, o empregado terá direito à licença descrita no *caput*, totalizando 15 dias, mas não terá direito à sua ampliação.

**Parágrafo 3º** - Nos casos em que os(as) filho(a)s permanecerem internados em decorrência de complicações do parto por período superior a duas semanas, a Companhia garante a extensão da licença paternidade pelo tempo de internação, conforme regramento da companhia.

- I. O empregado deve apresentar documento expedido pela respectiva instituição hospitalar, que comprove o período de internação da criança;
- II. As solicitações terão início a partir da assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho pelas entidades sindicais;
- III. A extensão prevista no *caput* será concedida ao final da licença paternidade, por período igual ao tempo de internação.

**Parágrafo 4º** - As solicitações para a ampliação da licença paternidade serão iniciadas a partir da assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho pelas entidades sindicais, e os procedimentos serão descritos em um padrão normativo interno.

**Parágrafo 5º** - Para os empregados que ingressarem na Companhia por PSP - Processo Seletivo Público, com filho recém-nascido ou com guarda em processo de adoção, dentro do período que seria da licença paternidade da TBG, a Companhia concederá a licença paternidade do tempo restante até completar 30 (trinta) dias.

- I. Até os 15 primeiros dias de nascimento da criança, equivalente a licença paternidade a concessão é automática mediante requerimento. A partir do 16º dia de nascimento da criança, equivalente a licença paternidade prorrogação está condicionado ao requerimento na TBG até o segundo dia útil após o nascimento da criança.

## **Cláusula 62. Licença Adoção**

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

**Parágrafo 1º** - A licença adoção descrita no *caput* será estendida às empregadas e empregados que adotarem filho/a, com idade entre 12 anos completos a 17 anos e 11 meses, por 120 (cento e vinte) dias e 60 (sessenta) dias de prorrogação.

- I. Para fins de concessão deste benefício, considera-se elegível a empregada ou o empregado que adotar criança ou adolescente com idade entre 12 anos completos e 17

anos e 11 meses, desde que o benefício de licença-maternidade não seja amparado pela Previdência Social e que conste como mãe ou pai na certidão de nascimento ou no termo de guarda para fins de adoção;

- II. A Companhia assumirá integralmente a licença adoção acima de 12 anos, e sua prorrogação enquanto não estiver previsto na legislação do INSS;
- III. A forma de lançamento da licença e demais critérios será detalhada em padrão normativo interno;
- IV. Os(as) empregados(as) que, na data da assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho pelas entidades sindicais, estiverem dentro do prazo de 180 (cento e oitenta) dias após a adoção de criança ou adolescente com mais de 12 anos poderão usufruir da Licença Adoção e/ou da respectiva prorrogação, de forma proporcional aos dias restantes até o limite de 180 dias, desde que a solicitação seja feita pela pessoa adotante;
- V. A licença adoção acima de 12 anos e/ou sua prorrogação serão usufruídas a partir da solicitação da empregada, não sendo aplicada de forma retroativa.

**Parágrafo 2º** – A adoção conjunta garante a concessão de licença maternidade-adoção a apenas um dos adotantes. Nos casos de adoção múltipla, mais de um(a) adotado(a), será concedida uma única licença.

- 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 titular.

**Parágrafo 3º** - Em caso de concessão de guarda judicial provisória, no processo de adoção, para fins de estágio de convivência de criança/adolescente, não atendidos pela licença adoção, será concedido abono de até 21 (vinte e um) dias corridos por processo de adoção, incluindo adoção múltipla, conforme regramento interno.

### **Cláusula 63. Exame Pré-Natal**

A Companhia concederá a gestante que seja empregada da TBG as dispensas necessárias, para que se submetam ao exame pré-natal, a critério do órgão de saúde da Companhia.

### **Cláusula 64. Abono de Frequência acompanhamento filho PCD**

A Companhia concederá abono de frequência aos empregados e empregadas para acompanhar o(a) filho(a) com deficiência, às consultas e terapias necessárias ao seu tratamento. O abono está limitado a 240 (duzentos e quarenta) horas por ano, conforme regramento interno.

**Parágrafo Único** - Os casos em que ambos os responsáveis legais pela criança forem empregados da TBG, somente um deles poderá usufruir desta modalidade durante todo o ano.

### **Cláusula 65. 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 66 - Ergonomia e Higiene Ocupacional**

A Companhia manterá seus esforços de permanente melhoria das condições de higiene ocupacional e ergonomia.

**Parágrafo 1º** - 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 2º** - A Companhia realizará melhorias contínuas no Programa Corporativo de Ergonomia, com ênfase na Ergonomia de Concepção e Correção, a fim de preservar a saúde dos empregados.

**Parágrafo 3º** - A Companhia convidará as Entidades Sindicais para o acompanhamento no processo de medição dos agentes de riscos físicos e químicos e de avaliação qualitativa dos agentes biológicos dos ambientes de trabalho, de acordo com a legislação de segurança e saúde do trabalho. Manterá a disposição dos empregados, os dados destas avaliações relativas à sua área de trabalho.

**Parágrafo 4º** - 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 5º** - A Companhia realizará avaliação dos agentes ambientais sob responsabilidade da equipe técnica de SMS com conhecimento em Higiene Ocupacional da TBG. Preferencialmente e quando aplicável, o monitoramento biológico será realizado de forma simultânea.

**Parágrafo 6º** - A Companhia assegurará que os novos projetos sejam precedidos de estudos de engenharia de segurança e saúde ocupacional.

**Parágrafo 7º** - A Companhia viabilizará, em cada Área de Negócio, profissionais de SMS com conhecimento em Higiene Ocupacional.

**Parágrafo 8º** - A Companhia garantirá e agilizará o fornecimento do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) ao empregado, conforme a Legislação específica em vigor.

**Parágrafo 9º** - 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 10º** - Os temas referentes à aposentadoria especial conforme legislações de saúde, trabalhista e previdenciária em vigor serão discutidos com as entidades sindicais, quando solicitado, na Comissão de SMS.

**Parágrafo 11º** - A Companhia promoverá capacitação em Ergonomia e Higiene Ocupacional.

**Parágrafo 12º** - A Companhia garantirá a participação da Ergonomia e da Higiene Ocupacional no fluxo de movimentação funcional dos empregados, promovendo a avaliação das condições futuras de trabalho.



### **Cláusula 67. Saúde Ocupacional e Bem-estar**

A Companhia efetuará melhorias contínuas à atual Política de Saúde, buscando alinhar constantemente com as novas demandas e direcionamentos do cuidado com as pessoas nos cenários e desafios do mundo no trabalho.

**Parágrafo 1º** - A Companhia fornecerá, quando solicitado, informações as Entidades Sindicais sobre os programas de gerenciamento da saúde e dados epidemiológicos.

**Parágrafo 2º** - A Companhia continuará publicando, em seus veículos de comunicação, matérias sobre educação para a saúde e prevenção de doenças, visando a promoção e preservação da saúde dos empregados.

### **Cláusula 68. Avaliação de Saúde Ocupacional**

A Companhia especificará, na emissão do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) previsto na NR-07, a descrição dos perigos ou fatores de risco identificados e classificados no PGR que necessitem de controle médico previsto no PCMSO, ou a sua inexistência.

**Parágrafo 1º** - 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 2º** - A Companhia isentará os empregados de participação no custeio dos exames de natureza ocupacional por ela solicitados, inclusive os exames para caracterização de nexos causais de acidentes e doenças ocupacionais.

**Parágrafo 3º** - 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 as Entidades Sindicais os critérios que nortearam a revisão dos exames.

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

**Parágrafo 5º** - A Companhia realizará o exame médico demissional, em todos os empregados, respeitados os prazos e validades previstos na NR-07. Caso configurada doença ocupacional adquirida na Companhia, esta arcará com as despesas do tratamento indicado.

**Parágrafo 6º** - 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.

### **Cláusula 69. Avaliação de saúde integral**

A Companhia garantirá a realização das avaliações de saúde do trabalhador, de acordo com o perfil dos empregados, conforme estabelecido na N-2691. A Companhia se compromete a informar as Entidades Sindicais os critérios que nortearam a definição das avaliações, quando solicitado.



**Parágrafo 1º** - 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 2º** - A Companhia manterá nos Exames de Promoção de Saúde, os Exames Preventivos Ginecológicos e Urológicos, conforme Norma da TBG.

**Parágrafo 3º** - A Companhia disponibilizará anualmente a todos os seus empregados a Avaliação Nutricional Periódica.

**Parágrafo 4º** - A Companhia se compromete a abordar os aspectos de saúde mental nas avaliações de saúde do trabalhador.

**Parágrafo 5º** - 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.

**Parágrafo 6º** - A Companhia se compromete a manter o cuidado continuado da saúde dos seus empregados, a partir das avaliações de saúde periódicas realizadas.

#### **Cláusula 70 - Saúde Mental e Bem-estar**

A Companhia se compromete a manter 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.

**Parágrafo 1º** - A Companhia se compromete a manter as ações de promoção, prevenção e de suporte em saúde mental aos trabalhadores, em conformidade com as diretrizes internacionais de saúde ocupacional e saúde mental no trabalho.

**Parágrafo 2º** - A companhia se compromete a manter e fortalecer as ações de bem-estar, integradas com demais áreas afins, promovendo a participação ativa dos trabalhadores.

**Parágrafo 3º** - A Companhia compromete-se a realizar atendimento especializado em saúde, por meio de canais específicos, às pessoas e aos ambientes afetados pela violência no trabalho.

#### **Cláusula 71. Atividade Física**

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

#### **Cláusula 72 - Vigilância em Saúde**

A Companhia manterá ações de prevenção, controle e enfrentamento de surtos, epidemias e pandemias de saúde, em articulação com as áreas de segurança, meio ambiente e contingência, quando pertinente, e de acordo com as orientações do Ministério da Saúde.

**Parágrafo 1º** - A Companhia informará às Entidades Sindicais, quando solicitada, o número de casos de doenças infectocontagiosas (transmissíveis, tropicais) de notificação compulsória informado aos órgãos públicos de saúde.



**Parágrafo 2º** - A Companhia atuará em articulação com as autoridades de saúde nas Campanhas Públicas de Vacinação para garantir o Programa de Imunização Ocupacional e quando necessário assumirá o custeio das vacinas específicas.

### **Cláusula 73. Emergências em Saúde e Segurança**

A Companhia se compromete a manter em todas as suas Unidades um Plano de Respostas às Emergências.

**Parágrafo 1º** - 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 à emergência local deverá ser definida conforme as especificidades de cada Unidade de forma a possibilitar atendimento imediato às emergências médicas.

**Parágrafo 2º** - 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 Ocupacional. Quando o profissional não for desta área, a Companhia fornecerá o treinamento adequado. Os treinamentos necessários para capacitação e reciclagem deverão ser realizados, prioritariamente, durante a jornada diária de trabalho.

**Parágrafo 3º** - 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 4º** - Um serviço de suporte social e psicológico para os trabalhadores deve ser mantido, 24 horas por dia, para atuação nos casos de urgência e emergência em saúde ocorridos nas instalações da Companhia.

**Parágrafo 5º** - A Companhia se compromete a dar treinamento em primeiros socorros aos empregados brigadistas que atuem como socorristas, sem pertencerem à área da saúde.

**Parágrafo 6º** - A Companhia garantirá o atendimento de trabalhadores próprios e contratados, em unidade de saúde de acordo com nível de complexidade adequado a cada caso, incluindo grandes queimados.

**Parágrafo 7º** - A Companhia garantirá a avaliação e o acompanhamento de todos os empregados envolvidos em emergência com exposição a produtos químicos, feitos por uma equipe multidisciplinar da área de saúde.

**Parágrafo 8º** - 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.

### **Cláusula 74. Comunicação e Prevenção de Acidente de Trabalho**

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



**Parágrafo 1º** - A Companhia manterá, em articulação com as CIPAs, as Entidades Sindicais e as empresas contratadas, a realização de palestras, cursos, seminários, ao menos duas vezes ao ano, de forma presencial, sobre as características tóxicas de suas matérias primas e produtos, os demais riscos presentes nos locais de trabalho, incluindo assédio e riscos biopsicossociais, e os meios necessários à prevenção ou limitação de seus efeitos nocivos, bem como sobre a promoção da saúde dos trabalhadores.

**Parágrafo 2º** - As doenças tropicais, adquiridas em função do trabalho realizado em áreas endêmicas, mediante evidências denexo causal, serão consideradas como acidente ou doença do trabalho.

**Parágrafo 3º** - A Companhia realizará processo de higienização dos uniformes em área operacionais e EPI's adequados para seus empregados.

**Parágrafo 4º** - A Companhia realizará campanha de segurança com enfoque no aumento de capacidade em segurança nas atividades operacionais da TBG.

**Parágrafo 5º** - 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.

#### **Cláusula 75 - Aprendizagem com os Acidentes de Trabalho**

A Companhia permitirá o acesso de dirigentes sindicais às áreas dos acidentes, e participação de representante da Entidade Sindical empregado da TBG nas comissões de análise e aprendizagem de eventos (acidentes/ incidentes).

**Parágrafo 1º** - A Companhia garantirá a investigação de qualquer acidente de trabalho pela CIPA, conforme estabelecido na NR-5.

**Parágrafo 2º** - Sempre que houver participação de representante sindical na Comissão de análise e aprendizagem, a gerência que a constituiu deverá, desde que solicitado, encaminhar uma cópia do Relatório à respectiva Entidade Sindical, condicionada à assinatura do documento por este representante. Tais informações devem ser tratadas como confidenciais.

**Parágrafo 3º** - A Companhia garantirá ao representante da Entidade Sindical integrante das Comissões de análise e aprendizagem 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 4º** - 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 5º** - A Companhia assegura às Entidades Sindicais a manutenção das características do local do acidente classes 04 e 05, de forma a preservar os elementos úteis à sua apuração.

**Parágrafo 6º** - A Companhia se compromete a não vincular concessão de vantagens à redução de acidentes, bem como a não incluir meta de acidentes no Gerenciamento de Desempenho (GD) dos empregados, tampouco em quaisquer outros programas remuneratórios.



**Parágrafo 7º** - A Companhia, no caso de acidentes com vazamento de produtos, comporá comissão de análise e aprendizagem com a participação da Entidade Sindical e da CIPA.

**Parágrafo 8º** - 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 para tratamento.

**Parágrafo 9º** - A Companhia se compromete a adotar abordagem de Fatores Humanos no contexto da segurança operacional, incentivando a capacitação da força de trabalho e promovendo melhorias nos seus processos de SMS relacionados a esta temática.

#### **Cláusula 76 – Proteção ao meio ambiente**

A Companhia se compromete a respeitar toda forma de vida e o meio ambiente, prevenindo qualquer dano e considerando os potenciais impactos negativos de nossas atividades no processo de tomada de decisão, a fim de minimizá-los.

**Parágrafo 1º** - A Companhia se compromete a mitigar, reduzir e colaborar na resolução de possíveis impactos negativos causados nas comunidades onde atuamos.

**Parágrafo 2º** - A Companhia se compromete a avaliar oportunidades de melhoria de aspectos ambientais e sociais nos trabalhos, projetos e tomadas de decisão.

#### **Cláusula 77 - Diversidade em SMS**

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 1º** - A Companhia disponibilizará ambientes adequados em todas as unidades para que as pessoas que amamentam possam fazer a coleta e armazenamento do leite materno, enquanto estiverem no trabalho, inclusive à noite e nos finais de semana.

**Parágrafo 2º** - A TBG garante às pessoas gestantes e lactantes o direito de exercerem suas atividades em áreas livres de riscos relacionados à gravidez ou ao aleitamento, sem prejuízo de seus adicionais e/ou condições de trabalho, por até 1 (um) ano após o nascimento da criança.

**Parágrafo 3º** - A Companhia se compromete a fornecer Equipamentos de Proteção Individual (EPI) adequados às necessidades específicas dos empregados e empregadas com deficiências (PcD). Garantindo que os EPIs, pertinentes, sejam adaptados para proporcionar a segurança e conforto adequada ao empregado e empregada.

#### **Cláusula 78 - Funcionamento das CIPAs**

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

**Parágrafo 1º** - A CIPA do estabelecimento 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 pelo menos uma reunião anual local convidando os representantes das CIPAs da Unidade e das empresas contratadas que nela atuam. Em âmbito nacional, a Companhia promoverá pelo menos 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 CIPA deverá ser comunicada após a ocorrência de todos os acidente e incidentes de alto potencial ocorridos na unidade de atuação conforme estabelecido na NR-5 (Ministério do Trabalho).

**Parágrafo 8º** - 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 9º** - A Companhia assegura a participação às reuniões da CIPA, de um Dirigente Sindical, indicado pela respectiva entidade sindical, fornecendo-se, ao mesmo, cópia de suas atas.

#### **Cláusula 79 - Comissões de SMS de Empregados Próprios e de Empresas Contratadas**

A Companhia manterá a comissão em sua Sede, com as Entidades Sindicais, com o objetivo de discutir as questões de SMS, relativas aos empregados próprios e empregados de empresas contratadas, no âmbito da TBG.

**Parágrafo 1º** - A Comissão se reunirá a cada 2 (dois) meses, conforme disponibilidade das partes.

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

**Parágrafo 3º** - 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 das Entidades Sindicais nas Comissões de SMS das Unidades.



**Parágrafo 4º** - A Companhia e as Entidades Sindicais formarão comissões por Unidade, que serão conduzidas por representações locais, compostas nos mesmos moldes da Comissão de SMS da Sede.

**Parágrafo 5º** - Sempre que solicitada, a Companhia apresentará na comissão pertinente os dados estatísticos referentes aos desvios e incidentes ocorridos em suas atividades e instalações, bem como informará as ações preventivas e/ou corretivas adotadas para o tratamento efetivo das anomalias.

**Parágrafo 6º** - A Companhia apresentará anualmente nas CIPAs e nas Comissões Locais de SMS os documentos básicos e os relatórios das avaliações ambientais e ocupacionais.

**Parágrafo 7º** - A Companhia, através de suas Unidades, divulgará o calendário anual de reuniões das Comissões Locais de SMS.

**Parágrafo 8º** - 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 9º** - A Companhia realizará, em suas Unidades Operacionais, reuniões anuais específicas entre os Serviços Especializados de Segurança e Medicina do Trabalho, próprios e contratados, visando uniformidade de ações e troca de experiências, com a participação de membros das CIPAs e Comissão de SMS local. Caso sejam necessárias, reuniões extraordinárias poderão ser solicitadas pelas partes.

#### **Cláusula 80 - Contratos de Prestação de Serviços**

A Companhia manterá 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 1º** - A Companhia implementará em seus anexos contratuais de SMS, melhorias nos procedimentos dos exames ocupacionais e nas ações de saúde das empresas contratadas, com foco no cuidado à saúde e bem-estar das pessoas.

**Parágrafo 2º** - A Companhia se compromete a revisar o anexo de SMS dando maior robustez às diretrizes de saúde.

**Parágrafo 3º** - A Companhia se compromete a realizar ações de divulgação e sensibilização para as empresas prestadoras de serviços, do Movimento Mente em Foco do Pacto Global da ONU-Brasil.

**Parágrafo 4º** - A Companhia se compromete a incluir, na fase de avaliação do IDF a valorização das empresas signatárias do Movimento Mente em Foco do Pacto Global da ONU – Brasil.

#### **Cláusula 81 - Segurança no Trabalho - Inspeções Oficiais**

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



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

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

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

#### **Cláusula 82 - 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 medida disciplinar.

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

#### **Cláusula 83 - Liberdade de Associação e Negociação Coletiva**

Em conformidade com o disposto na Constituição Federal, com os princípios estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e na Convenção nº 98 (Direito de Organização e de Negociação Coletiva), a Companhia declara e reafirma seu compromisso com o pleno respeito à liberdade de associação e ao direito à negociação coletiva.

**Parágrafo 1º** - A TBG e as Entidades Sindicais reconhecem que a negociação coletiva se trata do meio preferencial para a resolução de questões atinentes às relações de trabalho, visando a busca de acordos que atendam aos interesses das partes envolvidas, privilegiando o diálogo, a transparência, a boa-fé negocial, os instrumentos coletivos de trabalho, a autonomia privada coletiva e atuando para que as negociações sejam significativas, equilibradas e fundamentadas.

**Parágrafo 2º** - A companhia respeita integralmente a autonomia das instituições representativas dos empregados, conforme parâmetros estabelecidos em legislação, além de reconhecer o direito de todos os empregados de filiar-se livremente ao sindicato representante de sua categoria.

#### **Cláusula 84. Atraso ou de extensão de jornada por realização de assembleias**

As horas de atraso ou de extensão de jornada causadas por realização de assembleias para avaliação de proposta apresentada pela Companhia serão obrigatoriamente colocadas no banco de horas ou margem de balanço, a partir da assinatura deste ACT.



### **Cláusula 85 - Participação nos Lucros e Resultados - PLR**

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

### **Cláusula 86. Comissões Permanentes**

A Companhia e as Entidades sindicais manterão o funcionamento das seguintes Comissões Permanentes Corporativas, que se reunirão a cada 3 (três) meses:

- I. Acompanhamento do Acordo Coletivo de Trabalho;
- II. Segurança Meio Ambiente e Saúde (SMS);
- III. AMS – Assistência Multidisciplinar de Saúde;
- IV. Frequência & Regimes de Trabalho & Teletrabalho;
- V. Diversidade & Combate à Violência no Trabalho; e
- VI. Fiscalização de Contratos de Prestação de Serviço.

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

### **Cláusula 87. Efetivo de Pessoal**

A Companhia, em comum acordo com as Entidades Sindicais, manterá um fórum corporativo anual para discutir questões envolvendo o efetivo de pessoal.

**Parágrafo 1º** - No âmbito do fórum descrito no *caput*, a companhia compromete-se a dialogar sobre os desafios referentes ao provimento de efetivo na TBG.

**Parágrafo 2º** - A Companhia, informará trimestralmente às Entidades Sindicais, quando for solicitada, a movimentação de pessoal ocorrida em sua base territorial.

### **Cláusula 88. - Contribuição Assistencial**

A Companhia descontará em folha normal de pagamento, observado o seu cronograma operacional, as importâncias aprovadas nas Assembleias Gerais, como Contribuição Assistencial aos sindicatos, nos termos do disposto nos incisos IV do artigo 8º do Capítulo II da Constituição Federal, desde que não haja oposição do empregado no prazo de 40 (quarenta) dias após o recebimento, pela TBG, da comunicação do sindicato contendo o edital de convocação e a respectiva ata de assembleia, bem como da publicação no site da entidade sobre a forma e meio para o empregado manifestar individualmente o seu desacordo. Ao final do período, a Companhia enviará relatório ao sindicato com as informações sobre a arrecadação.

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

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

**Parágrafo 3º** - A Companhia compromete-se a efetuar o repasse do percentual correspondente aos descontos realizados a título de mensalidade sindical, conforme previsto nos estatutos das entidades sindicais, às Federações vinculadas. O repasse será realizado de forma proporcional e regular, observando os critérios e prazos estabelecidos.

- I. O percentual a ser repassado será definido pelos sindicatos em conformidade com seus estatutos e deverá ser previamente comunicado à Companhia, que se responsabilizará pela retenção e repasse dos valores conforme acordado.

**Parágrafo 4º** - O empregado que por motivo alheio a sua vontade não conseguir manifestar sua oposição ao desconto no prazo previsto no *caput* desta cláusula poderá solicitar a devolução do valor descontado junto ao sindicato.

**Parágrafo 5º** - Sendo a Companhia mera fonte retentora da Contribuição, caberá aos sindicatos a responsabilidade de qualquer pagamento por força de decisão judicial decorrente de ações ajuizadas por empregados contra o referido desconto.

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

**Parágrafo 7º** - Como forma de padronizar e agilizar a operacionalização dos descontos das contribuições, as partes acordam que, quando a contribuição assistencial for aplicada sobre a remuneração mensal será utilizado para fins de cálculo a “RMNR + ATS + HETT” (quando houver), excetuando férias e décimo-terceiro.

**Parágrafo 8º** - Também como forma de padronizar e agilizar a operacionalização dos descontos das contribuições, as partes acordam que, quando a contribuição assistencial for aplicada sobre remunerações variáveis, para fins de cálculo, será considerado o valor líquido destas remunerações, ou seja, descontado Imposto de Renda e contribuição e extraordinária de 2% para a AMS.

#### **Cláusula 89. - Mensalidade Sindical**

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

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

#### **Cláusula 90. Liberações Sindicais**

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

- I. De 1 (um) dirigente sindical sem prejuízo da remuneração.

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

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

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

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

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

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

**Parágrafo 5º** - Os períodos de liberação constantes na presente cláusula serão considerados para efeito de contagem do tempo de serviço para fins de ATS e de período aquisitivo de férias, assim como, quando retornar para o regime de trabalho originário, encerrada a liberação, o empregado acompanhará a escala de trabalho normal, sem crédito relativo a folgas retroativas.

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

- I. Excetua-se dos prazos previstos no parágrafo acima, os casos de liberação decorrentes de solicitação da Companhia para atividade que requeira a presença de representante sindical;
- II. Excepcionalmente, caso o gestor ratifique que tinha ciência da liberação, caberá o lançamento na frequência;
- III. Em casos excepcionais, o gestor imediato do empregado, mediante sua avaliação, poderá aprovar solicitações de liberação encaminhadas em prazo diferente ao estabelecido nesta cláusula, desde que observadas as condições operacionais e administrativas.

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

**Parágrafo 8º** - O retorno do dirigente sindical ao seu posto de trabalho, após o término do período de disponibilidade para o sindicato, respeitará a lotação e o regime de trabalho em que se encontrava antes da liberação sindical, sempre que possível.

#### **Clausula 91. Dirigentes Sindicais – Treinamentos obrigatórios**

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

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

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

#### **Cláusula 92. 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 93. Motoristas**

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

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

#### **Cláusula 94. Ponto Eletrônico**

A Companhia e as Entidades Sindicais, em consonância com a Portaria 671/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência, acordam que os sistemas de ponto eletrônico utilizados para o registro e controle das marcações da jornada de trabalho são considerados e aceitos como instrumentos válidos e legais para a aferição da frequência dos empregados da Companhia.

**Parágrafo único** – As Entidades Sindicais poderão apresentar à Companhia, no âmbito da Comissão de Acompanhamento do Acordo Coletivo de Trabalho, sugestões de melhoria e aprimoramento do sistema.

#### **Cláusula 95. Fiscalização de Contratos de Prestação de Serviços**

A Companhia reafirma o compromisso de que a atividade de fiscalização de contrato será realizada por empregados próprios, visando a dar maior ênfase aos aspectos trabalhistas, sociais, econômico/financeiros, técnicos e de segurança meio ambiente e saúde, sendo admitido o apoio de empresas contratadas.

#### **Cláusula 96 - 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, bem como as metas de liderança voltadas para grupos subrepresentados, como para mulheres e pessoas negras, aprovadas no Planejamento Estratégico.

**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 conteúdos 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 Pessoa com Deficiência e/ou Neurodivergência na Gestão de Pessoas visando à consolidação e disseminação do conteúdo específico sobre pessoa com deficiência, a sensibilização da gestão e de empregados/as no tema e para análise de melhorias para a inclusão dos empregados com deficiência no ambiente laboral, 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.

**Parágrafo 6º** - A Companhia ratifica que assegura um ambiente de trabalho inclusivo para pessoas trans, garantindo o uso do nome social nos sistemas, bem como o acesso e uso de suas instalações, banheiros, vestiários e camarotes conforme identidade de gênero autodeclarada.



## **Cláusula 97 - Combate à Violência no Trabalho**

A Companhia e as Entidades Sindicais declaram repúdio a qualquer ato de discriminação, assédio moral, retaliação 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 a força de trabalho própria e das empresas prestadoras 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, à retaliação 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(a) sobre todas as etapas do tratamento da denúncia, realizando devolutiva humanizada.

**Parágrafo 5º** - A Companhia, em comum acordo com as Entidades Sindicais, manterá um fórum corporativo anual para debater questões relacionadas à prevenção e ao combate às violências sexuais e no trabalho, 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 e no Trabalho, 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 e no trabalho, a Companhia informará à pessoa formalmente indicada pelo(a) 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(à) denunciante/vítima mediante solicitação de indicação do(a) acompanhante junto à Ouvidoria-Geral.



**Parágrafo 9º** - A equipe de apuração de denúncias de violências sexuais e no trabalho deverá ser multidisciplinar, diversa e qualificada.

#### **Cláusula 98. - Capacitação em ASG (Ambiental, Social e Governança)**

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

#### **Cláusula 99. Treinamentos**

A Companhia, por meio da Gerência de Recursos Humanos e Marca, ofertará treinamentos e cursos, visando a atualização técnica dos empregados, o desenvolvimento de novas habilidades, a integração de empregados e o fortalecimento da identidade da TBG.

#### **Cláusula 100. Atendimento de Recursos Humanos**

A TBG se compromete a manter o funcionamento do atendimento de Recursos Humanos, presencial ou por vídeo, para todos os empregados e aposentados de forma complementar aos canais digitais de relacionamento.

**Parágrafo Único** – A companhia se compromete a divulgar os canais e horários de atendimento de forma acessível a todos os empregados, assegurando que o suporte necessário esteja disponível de maneira eficiente e em tempo hábil para a resolução de demandas laborais.

#### **Cláusula 101. Desconto em Folha de Pagamento de Empréstimos Consignados**

A Companhia realizará o desconto em folha de pagamento das parcelas referentes a empréstimos consignados contratados pelos empregados, com posterior repasse dos valores ao Programa Crédito do Trabalhador ou à Petros.

**Parágrafo 1º** - Os dados relativos aos empréstimos contratados serão recebidos exclusivamente por meio de sistemas integrados.

**Parágrafo 2º** - O valor total dos descontos referentes a empréstimos consignados observará o limite de 35% da remuneração disponível do empregado.

I. Para os fins desta cláusula, considera-se remuneração disponível o valor remanescente da remuneração recebida mensalmente após os descontos obrigatórios, tais como IRRF, INSS, Petros, AMS e demais previstos em lei, decisão judicial ou decorrentes do contrato de trabalho.

**Parágrafo 3º** - Na hipótese de coexistência de múltiplos empréstimos, a Companhia priorizará os descontos na seguinte ordem: (i) Programa Crédito do Trabalhador, e (ii) Petros.

**Parágrafo 4º** - Caso não seja possível efetuar o desconto em folha, caberá ao empregado regularizar o pagamento diretamente com a instituição credora, utilizando recursos próprios.

## CAPÍTULO X - DA VIGÊNCIA

### **Clausula 102. Abono ACT 2025/2027**

A Companhia concederá um abono, nos termos do parágrafo 2º do art. 457 da CLT, em função do encerramento das negociações coletivas e da efetiva celebração de um novo instrumento coletivo para os próximos 2 (dois) anos, ACT 2025-2027.

**Parágrafo 1º** - A Companhia pagará este abono, em uma única parcela (janeiro de 2026), a todos os empregados em efetivo exercício em 01/09/2025.

- I. Excepcionalmente, serão contemplados no pagamento do abono descrito neste parágrafo os empregados admitidos na Companhia a partir de 01/09/2025, e que estejam em efetivo exercício em 31/12/2025;
- II. O valor do abono a ser pago é de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais);
- III. Não serão considerados naquela data, 01/09/2025, 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 2º** - 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 103. Manutenção da data base**

As condições a serem pactuadas no Acordo Coletivo de Trabalho 2025-2027 vigerão a partir de 01/09/2025, exceto quanto às cláusulas que contiverem disposição expressa em contrário.

### **Cláusula 104. 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 do Trabalho, em conformidade com os prazos estabelecidos no artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e Portaria MTP Nº 671, de 08/11/2021, comprometendo-se, as Entidades Sindicais, a entregar à Companhia os documentos necessários para a efetivação do referido depósito.

### **Cláusula 105. Vigência**

As cláusulas pactuadas no Acordo Coletivo de Trabalho 2025-2027 terão vigência até 31 de agosto de 2027, exceto quanto às cláusulas que contiverem disposição expressa em contrário.

**Parágrafo Único** - As partes declaram que o presente Acordo Coletivo de Trabalho contém as cláusulas normativas aplicáveis à relação laboral entre a TBG e seus empregados e que



substituem, a partir da sua data de vigência, toda e qualquer previsão anteriormente existente, exceto se constarem expressamente do presente Instrumento.

#### **Cláusula 106. Preservação dos acordos coletivos de trabalho regionais**

As partes acordam que serão preservados os acordos coletivos de trabalho regionais na TBG em vigor no ato da assinatura do presente Acordo, salvo disposição expressa em contrário.

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

Rio de Janeiro, 07 de janeiro de 2026

---

Transportadora Brasileira Gasoduto Bolívia-Brasil S.A. – TBG  
CNPJ: 01.891.441/0001-93  
Nome: João Arquimedes Cesário da Silva  
CPF: 040.634.648-81

---

Federação Nacional dos Petroleiros  
CNPJ: 13.562.370/0001-64  
Nome: Eduardo Henrique Soares da Costa  
CPF 012.570.547-67

---

p/ Sindicato dos Trabalhadores das Empresas Próprias e Contratadas na Indústria e no Transporte de Petróleo, Gás, Matérias-Primas, Derivados, Petroquímicas e afins, Energias de Biomassas e outras Renováveis e Combustíveis Alternativos no Estado do Rio de Janeiro – SINDIPETRO – RJ  
CNPJ: 33.652.355/0001-14 / Código Sindical: 004.279.08146-7  
Nome: Antony Devalle  
CPF: 083.270.277-35

---

p/ Sindicato dos Trabalhadores das Empresas Próprias e Contratadas na Indústria e no Transporte de Petróleo, Gás, Matérias-Primas, Derivados, Petroquímicas e afins, Energias de Biomassas e outras Renováveis e Combustíveis Alternativos no Estado do Rio de Janeiro – SINDIPETRO – RJ  
CNPJ: 33.652.355/0001-14 / Código Sindical: 004.279.08146-7  
Nome: Paulo Sérgio Ladeira Fernandes  
CPF: 892.813.067-00

**ANEXO I – TABELA SALARIAL**  
**Vigência 01/09/2025 a 31/08/2026**

Nível Médio		
NÍVEL	A	B
411	1.432,08	1.459,03
412	1.486,50	1.514,50
413	1.543,01	1.571,99
414	1.601,67	1.631,84
415	1.662,47	1.693,76
416	1.725,68	1.758,10
417	1.791,22	1.824,92
418	1.859,27	1.894,27
419	1.929,98	1.966,29
420	2.003,30	2.041,05
421	2.079,41	2.118,58
422	2.158,48	2.199,08
423	2.240,43	2.282,65
424	2.325,60	2.369,40
425	2.413,98	2.459,37
426	2.505,69	2.552,87
427	2.600,95	2.649,90
428	2.699,47	2.750,31
429	2.802,32	2.855,12
430	2.908,82	2.963,56
431	3.019,38	3.076,18
432	3.134,14	3.193,12
433	3.253,20	3.314,37
434	3.376,79	3.440,41
435	3.505,14	3.571,12
436	3.638,36	3.706,82
437	3.776,64	3.847,65
438	3.920,09	3.993,86
439	4.069,06	4.145,69
440	4.223,68	4.303,17
441	4.384,22	4.466,69
442	4.550,78	4.636,46
443	4.723,73	4.812,62
444	4.903,21	4.995,51
445	5.089,51	5.185,34
446	5.282,94	5.382,40
447	5.483,74	5.586,92
448	5.692,07	5.799,21
449	5.908,39	6.019,63
450	6.132,87	6.248,38
451	6.365,99	6.485,79
452	6.607,85	6.732,24
453	6.858,95	6.988,10
454	7.119,60	7.253,60
455	7.390,18	7.529,24
456	7.670,95	7.815,36
457	7.962,45	8.112,35
458	8.265,04	8.420,63
459	8.579,12	8.740,61
460	8.905,14	9.072,75
461	9.243,52	9.417,51
462	9.594,77	9.775,40
463	9.959,35	10.146,87
464	10.337,85	10.532,43
465	10.730,69	10.932,63
466	11.138,46	11.348,09
467	11.561,75	11.779,31
468	12.001,09	12.226,97
469	12.457,08	12.691,58
470	12.930,47	13.173,84

Nível Superior		
NÍVEL	A	B
800	6.913,52	7.043,65
801	7.176,21	7.311,31
802	7.448,89	7.589,10
803	7.732,01	7.877,46
804	8.025,80	8.176,82
805	8.330,80	8.487,54
806	8.647,34	8.810,11
807	8.975,93	9.144,86
808	9.316,97	9.492,39
809	9.671,08	9.853,09
810	10.038,58	10.227,51
811	10.420,01	10.616,15
812	10.816,02	11.019,60
813	11.227,00	11.438,29
814	11.653,64	11.872,96
815	12.096,50	12.324,09
816	12.556,13	12.792,48
817	13.033,23	13.278,60
818	13.528,49	13.783,15
819	14.042,61	14.306,92
820	14.576,27	14.850,54
821	15.130,15	15.414,88
822	15.705,07	16.000,61
823	16.301,88	16.608,67
824	16.921,38	17.239,76
825	17.564,40	17.894,88
826	18.231,85	18.574,92
827	18.924,64	19.280,78
828	19.643,79	20.013,42
829	20.390,25	20.773,97
830	21.165,07	21.563,39
831	21.969,31	22.382,77
832	22.804,13	23.233,32

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

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

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

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

**ANEXO IV – REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME –  
Nível Médio  
Vigência: 01/09/2025 a 31/08/2026**

Nível Médio			Administrativo						
NÍVEL	A	B	Nível	Área 1		Área 2		Área 3	
				A	B	A	B	A	B
411	1.432,08	1.459,03	411	2.517,38	2.564,76	2.498,56	2.545,56	2.479,78	2.526,47
412	1.486,50	1.514,50	412	2.613,01	2.662,21	2.593,50	2.642,35	2.574,03	2.622,47
413	1.543,01	1.571,99	413	2.712,29	2.763,32	2.692,07	2.742,70	2.671,81	2.722,12
414	1.601,67	1.631,84	414	2.815,40	2.868,43	2.794,39	2.846,98	2.773,35	2.825,60
415	1.662,47	1.693,76	415	2.922,34	2.977,28	2.900,50	2.955,12	2.878,74	2.932,96
416	1.725,68	1.758,10	416	3.033,45	3.090,50	3.010,77	3.067,42	2.988,16	3.044,44
417	1.791,22	1.824,92	417	3.148,64	3.207,93	3.125,21	3.184,01	3.101,66	3.160,03
418	1.859,27	1.894,27	418	3.268,32	3.329,81	3.243,96	3.305,00	3.219,56	3.280,13
419	1.929,98	1.966,29	419	3.392,55	3.456,42	3.367,20	3.430,61	3.341,95	3.404,82
420	2.003,30	2.041,05	420	3.521,48	3.587,80	3.495,17	3.560,97	3.468,89	3.534,26
421	2.079,41	2.118,58	421	3.655,27	3.724,09	3.627,98	3.696,29	3.600,71	3.668,49
422	2.158,48	2.199,08	422	3.794,20	3.865,57	3.765,86	3.836,70	3.737,60	3.807,90
423	2.240,43	2.282,65	423	3.938,38	4.012,45	3.908,91	3.982,47	3.879,50	3.952,55
424	2.325,60	2.369,40	424	4.088,03	4.164,98	4.057,52	4.133,92	4.026,97	4.102,78
425	2.413,98	2.459,37	425	4.243,34	4.323,21	4.211,65	4.290,94	4.179,97	4.258,68
426	2.505,69	2.552,87	426	4.404,61	4.487,50	4.371,71	4.453,99	4.338,86	4.420,50
427	2.600,95	2.649,90	427	4.571,96	4.658,05	4.537,89	4.623,30	4.503,75	4.588,55
428	2.699,47	2.750,31	428	4.745,23	4.834,60	4.709,83	4.798,51	4.674,44	4.762,44
429	2.802,32	2.855,12	429	4.926,05	5.018,83	4.889,27	4.981,31	4.852,44	4.943,81
430	2.908,82	2.963,56	430	5.113,23	5.209,47	5.075,05	5.170,59	5.036,94	5.131,75
431	3.019,38	3.076,18	431	5.307,56	5.407,39	5.267,88	5.367,08	5.228,32	5.326,69
432	3.134,14	3.193,12	432	5.509,23	5.612,88	5.468,07	5.571,03	5.426,99	5.529,13
433	3.253,20	3.314,37	433	5.718,55	5.826,22	5.675,88	5.782,74	5.633,20	5.739,21
434	3.376,79	3.440,41	434	5.935,84	6.047,60	5.891,59	6.002,49	5.847,29	5.957,33
435	3.505,14	3.571,12	435	6.161,40	6.277,38	6.115,41	6.230,56	6.069,46	6.183,69
436	3.638,36	3.706,82	436	6.395,54	6.515,95	6.347,83	6.467,27	6.300,14	6.418,70
437	3.776,64	3.847,65	437	6.638,64	6.763,53	6.589,06	6.713,12	6.539,53	6.662,55
438	3.920,09	3.993,86	438	6.890,86	7.020,56	6.839,38	6.968,16	6.788,02	6.915,74
439	4.069,06	4.145,69	439	7.152,70	7.287,40	7.099,36	7.232,98	7.046,00	7.178,60
440	4.223,68	4.303,17	440	7.424,51	7.564,31	7.369,10	7.507,86	7.313,75	7.451,40
441	4.384,22	4.466,69	441	7.706,65	7.851,66	7.649,12	7.793,09	7.591,60	7.734,48
442	4.550,78	4.636,46	442	7.999,52	8.150,05	7.939,79	8.089,28	7.880,14	8.028,38
443	4.723,73	4.812,62	443	8.303,49	8.459,79	8.241,52	8.396,62	8.179,50	8.333,50
444	4.903,21	4.995,51	444	8.619,02	8.781,22	8.554,71	8.715,70	8.490,39	8.650,25
445	5.089,51	5.185,34	445	8.946,53	9.114,92	8.879,76	9.046,91	8.812,98	8.978,91
446	5.282,94	5.382,40	446	9.286,53	9.461,28	9.217,17	9.390,66	9.147,91	9.320,08
447	5.483,74	5.586,92	447	9.639,40	9.820,85	9.567,43	9.747,57	9.495,58	9.674,27
448	5.692,07	5.799,21	448	10.005,67	10.194,00	9.931,03	10.117,93	9.856,39	10.041,82
449	5.908,39	6.019,63	449	10.385,94	10.581,43	10.308,43	10.502,42	10.230,94	10.423,43
450	6.132,87	6.248,38	450	10.780,56	10.983,50	10.700,11	10.901,48	10.619,66	10.819,50
451	6.365,99	6.485,79	451	11.190,25	11.400,93	11.106,73	11.315,77	11.023,24	11.230,70
452	6.607,85	6.732,24	452	11.615,43	11.834,08	11.528,80	11.745,77	11.442,14	11.657,43
453	6.858,95	6.988,10	453	12.056,84	12.283,85	11.966,85	12.192,11	11.876,93	12.100,44
454	7.119,60	7.253,60	454	12.515,04	12.750,62	12.421,63	12.655,41	12.328,26	12.560,29
455	7.390,18	7.529,24	455	12.990,58	13.235,11	12.893,66	13.136,34	12.796,70	13.037,54
456	7.670,95	7.815,36	456	13.484,24	13.738,06	13.383,59	13.635,51	13.282,94	13.533,00
457	7.962,45	8.112,35	457	13.996,63	14.260,10	13.892,21	14.153,69	13.787,73	14.047,26
458	8.265,04	8.420,63	458	14.528,48	14.801,91	14.420,10	14.691,55	14.311,64	14.581,10
459	8.579,12	8.740,61	459	15.080,61	15.364,42	14.968,03	15.249,81	14.855,53	15.135,14
460	8.905,14	9.072,75	460	15.653,69	15.948,32	15.536,82	15.829,32	15.420,07	15.710,24
461	9.243,52	9.417,51	461	16.248,49	16.554,30	16.127,22	16.430,74	16.005,95	16.307,21
462	9.594,77	9.775,40	462	16.865,91	17.183,40	16.740,05	17.055,16	16.614,22	16.926,94
463	9.959,35	10.146,87	463	17.506,82	17.836,41	17.376,19	17.703,26	17.245,53	17.570,15
464	10.337,85	10.532,43	464	18.172,08	18.514,10	18.036,45	18.375,91	17.900,82	18.237,81
465	10.730,69	10.932,63	465	18.862,66	19.217,76	18.721,86	19.074,30	18.581,12	18.930,84
466	11.138,46	11.348,09	466	19.579,40	19.947,94	19.433,27	19.799,06	19.287,18	19.650,22
467	11.561,75	11.779,31	467	20.323,44	20.705,96	20.171,76	20.551,44	20.020,06	20.396,93
468	12.001,09	12.226,97	468	21.095,71	21.492,78	20.938,30	21.332,41	20.780,83	21.172,06
469	12.457,08	12.691,58	469	21.897,34	22.309,54	21.733,97	22.143,07	21.570,52	21.976,54
470	12.930,47	13.173,84	470	22.729,52	23.157,32	22.559,82	22.984,48	22.390,26	22.811,71

**ANEXO IV – REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME –  
Nível Médio  
Vigência: 01/09/2025 a 31/08/2026**

Nível Médio			Turno de 8 Horas						
NÍVEL	A	B	Nível	Área 1		Área 2		Área 3	
				A	B	A	B	A	B
411	1.432,08	1.459,03	411	3.738,43	3.808,83	3.719,67	3.789,71	3.700,86	3.770,58
412	1.486,50	1.514,50	412	3.880,54	3.953,56	3.861,07	3.933,75	3.841,54	3.913,80
413	1.543,01	1.571,99	413	4.027,95	4.103,77	4.007,74	4.083,11	3.987,47	4.062,51
414	1.601,67	1.631,84	414	4.181,07	4.259,79	4.160,05	4.238,46	4.139,07	4.217,01
415	1.662,47	1.693,76	415	4.339,92	4.421,59	4.318,10	4.399,31	4.296,25	4.377,12
416	1.725,68	1.758,10	416	4.504,88	4.589,65	4.482,19	4.566,55	4.459,54	4.543,53
417	1.791,22	1.824,92	417	4.675,99	4.763,97	4.652,48	4.740,09	4.629,05	4.716,12
418	1.859,27	1.894,27	418	4.853,72	4.945,06	4.829,34	4.920,22	4.804,93	4.895,41
419	1.929,98	1.966,29	419	5.038,18	5.133,04	5.012,89	5.107,26	4.987,56	5.081,42
420	2.003,30	2.041,05	420	5.229,65	5.328,13	5.203,41	5.301,31	5.177,10	5.274,60
421	2.079,41	2.118,58	421	5.428,36	5.530,56	5.401,08	5.502,73	5.373,81	5.474,91
422	2.158,48	2.199,08	422	5.634,63	5.740,65	5.606,35	5.711,82	5.578,01	5.682,93
423	2.240,43	2.282,65	423	5.848,68	5.958,79	5.819,28	5.928,82	5.789,88	5.898,91
424	2.325,60	2.369,40	424	6.071,04	6.185,27	6.040,51	6.154,21	6.010,01	6.123,17
425	2.413,98	2.459,37	425	6.301,63	6.420,24	6.270,00	6.388,03	6.238,34	6.355,79
426	2.505,69	2.552,87	426	6.541,15	6.664,26	6.508,27	6.630,80	6.475,40	6.597,32
427	2.600,95	2.649,90	427	6.789,76	6.917,60	6.755,60	6.882,83	6.721,49	6.848,09
428	2.699,47	2.750,31	428	7.047,05	7.179,71	7.011,63	7.143,66	6.976,23	7.107,56
429	2.802,32	2.855,12	429	7.315,57	7.453,20	7.278,78	7.415,80	7.242,02	7.378,35
430	2.908,82	2.963,56	430	7.593,55	7.736,46	7.555,38	7.697,60	7.517,17	7.658,75
431	3.019,38	3.076,18	431	7.882,01	8.030,43	7.842,43	7.990,07	7.802,80	7.949,64
432	3.134,14	3.193,12	432	8.181,60	8.335,58	8.140,49	8.293,65	8.099,38	8.251,81
433	3.253,20	3.314,37	433	8.492,50	8.652,32	8.449,84	8.608,80	8.407,10	8.565,33
434	3.376,79	3.440,41	434	8.815,19	8.981,07	8.770,90	8.936,03	8.726,59	8.890,88
435	3.505,14	3.571,12	435	9.150,18	9.322,37	9.104,15	9.275,60	9.058,17	9.228,64
436	3.638,36	3.706,82	436	9.497,91	9.676,63	9.450,12	9.628,02	9.402,42	9.579,40
437	3.776,64	3.847,65	437	9.858,85	10.044,39	9.809,34	9.993,96	9.759,75	9.943,43
438	3.920,09	3.993,86	438	10.233,41	10.426,03	10.181,98	10.373,61	10.130,60	10.321,24
439	4.069,06	4.145,69	439	10.622,29	10.822,21	10.568,96	10.767,88	10.515,51	10.713,43
440	4.223,68	4.303,17	440	11.025,98	11.233,50	10.970,58	11.177,05	10.915,19	11.120,63
441	4.384,22	4.466,69	441	11.444,93	11.660,33	11.387,42	11.601,74	11.329,89	11.543,16
442	4.550,78	4.636,46	442	11.879,87	12.103,45	11.820,17	12.042,63	11.760,50	11.981,78
443	4.723,73	4.812,62	443	12.331,24	12.563,40	12.269,30	12.500,29	12.207,29	12.437,12
444	4.903,21	4.995,51	444	12.799,91	13.040,82	12.735,59	12.975,28	12.671,28	12.909,73
445	5.089,51	5.185,34	445	13.286,28	13.536,41	13.219,50	13.468,33	13.152,77	13.400,30
446	5.282,94	5.382,40	446	13.791,13	14.050,78	13.721,90	13.980,16	13.652,54	13.909,54
447	5.483,74	5.586,92	447	14.315,27	14.584,74	14.243,28	14.511,48	14.171,34	14.438,15
448	5.692,07	5.799,21	448	14.859,21	15.138,89	14.784,52	15.062,78	14.709,81	14.986,72
449	5.908,39	6.019,63	449	15.423,88	15.714,14	15.346,41	15.635,28	15.268,80	15.556,23
450	6.132,87	6.248,38	450	16.009,93	16.311,22	15.929,48	16.229,28	15.849,02	16.147,34
451	6.365,99	6.485,79	451	16.618,36	16.931,18	16.534,88	16.846,08	16.451,34	16.761,01
452	6.607,85	6.732,24	452	17.249,82	17.574,52	17.163,15	17.486,21	17.076,43	17.397,90
453	6.858,95	6.988,10	453	17.905,40	18.242,36	17.815,34	18.150,68	17.725,38	18.059,07
454	7.119,60	7.253,60	454	18.585,74	18.935,60	18.492,34	18.840,41	18.398,94	18.745,30
455	7.390,18	7.529,24	455	19.291,99	19.655,10	19.195,04	19.556,36	19.098,08	19.457,61
456	7.670,95	7.815,36	456	20.025,11	20.402,00	19.924,43	20.299,45	19.823,83	20.196,99
457	7.962,45	8.112,35	457	20.786,10	21.177,30	20.681,59	21.070,83	20.577,16	20.964,48
458	8.265,04	8.420,63	458	21.575,92	21.982,03	21.467,46	21.871,56	21.359,08	21.761,11
459	8.579,12	8.740,61	459	22.395,80	22.817,33	22.283,26	22.702,68	22.170,71	22.588,01
460	8.905,14	9.072,75	460	23.246,87	23.684,43	23.130,04	23.565,41	23.013,21	23.446,37
461	9.243,52	9.417,51	461	24.130,21	24.584,36	24.008,95	24.460,82	23.887,71	24.337,28
462	9.594,77	9.775,40	462	25.047,14	25.518,63	24.921,28	25.390,41	24.795,45	25.262,18
463	9.959,35	10.146,87	463	25.998,90	26.488,33	25.868,30	26.355,22	25.737,62	26.222,12
464	10.337,85	10.532,43	464	26.986,86	27.494,87	26.851,27	27.356,67	26.715,68	27.218,54
465	10.730,69	10.932,63	465	28.012,41	28.539,69	27.871,68	28.396,26	27.730,92	28.252,90
466	11.138,46	11.348,09	466	29.076,86	29.624,20	28.930,79	29.475,32	28.784,69	29.326,44
467	11.561,75	11.779,31	467	30.181,83	30.749,92	30.030,16	30.595,39	29.878,44	30.440,89
468	12.001,09	12.226,97	468	31.328,70	31.918,44	31.171,28	31.758,03	31.013,84	31.597,60
469	12.457,08	12.691,58	469	32.519,22	33.131,35	32.355,78	32.964,87	32.192,39	32.798,40
470	12.930,47	13.173,84	470	33.754,96	34.390,34	33.585,37	34.217,52	33.415,70	34.044,71



**ANEXO IV – REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME**  
**Nível Superior**  
**Vigência: 01/09/2025 a 31/08/2026**

Nível Superior			Administrativo						
NÍVEL	A	B	Nível	Área 1		Área 2		Área 3	
				A	B	A	B	A	B
800	6.913,52	7.043,65	800	12.152,77	12.381,46	12.061,99	12.289,07	11.971,39	12.196,62
801	7.176,21	7.311,31	801	12.614,60	12.851,98	12.520,38	12.756,03	12.426,28	12.660,13
802	7.448,89	7.589,10	802	13.093,92	13.340,28	12.996,15	13.240,75	12.898,46	13.141,20
803	7.732,01	7.877,46	803	13.591,48	13.847,20	13.490,02	13.743,95	13.388,61	13.640,58
804	8.025,80	8.176,82	804	14.107,93	14.373,47	14.002,64	14.266,21	13.897,35	14.158,93
805	8.330,80	8.487,54	805	14.643,99	14.919,66	14.534,77	14.808,29	14.425,43	14.696,89
806	8.647,34	8.810,11	806	15.200,52	15.486,55	15.087,04	15.370,97	14.973,61	15.255,43
807	8.975,93	9.144,86	807	15.778,14	16.075,04	15.660,44	15.955,15	15.542,56	15.835,16
808	9.316,97	9.492,39	808	16.377,70	16.685,92	16.255,47	16.561,41	16.133,26	16.436,87
809	9.671,08	9.853,09	809	17.000,05	17.320,00	16.873,24	17.190,76	16.746,29	17.061,46
810	10.038,58	10.227,51	810	17.646,08	17.978,15	17.514,40	17.843,95	17.382,68	17.709,78
811	10.420,01	10.616,15	811	18.316,54	18.661,32	18.179,90	18.522,08	18.043,24	18.382,81
812	10.816,02	11.019,60	812	19.012,61	19.370,49	18.870,73	19.225,89	18.728,87	19.081,37
813	11.227,00	11.438,29	813	19.735,11	20.106,55	19.587,85	19.956,49	19.440,59	19.806,44
814	11.653,64	11.872,96	814	20.485,04	20.870,53	20.332,11	20.714,86	20.179,28	20.559,08
815	12.096,50	12.324,09	815	21.263,48	21.663,64	21.104,81	21.501,96	20.946,12	21.340,32
816	12.556,13	12.792,48	816	22.071,47	22.486,90	21.906,74	22.319,07	21.742,09	22.151,25
817	13.033,23	13.278,60	817	22.910,22	23.341,42	22.739,26	23.167,21	22.568,23	22.993,02
818	13.528,49	13.783,15	818	23.780,82	24.228,37	23.603,33	24.047,55	23.425,87	23.866,74
819	14.042,61	14.306,92	819	24.684,46	25.149,03	24.500,22	24.961,36	24.316,05	24.773,70
820	14.576,27	14.850,54	820	25.622,51	26.104,69	25.431,31	25.909,86	25.240,08	25.715,08
821	15.130,15	15.414,88	821	26.596,13	27.096,68	26.397,66	26.894,40	26.199,18	26.692,27
822	15.705,07	16.000,61	822	27.606,78	28.126,34	27.400,80	27.916,41	27.194,76	27.706,48
823	16.301,88	16.608,67	823	28.655,83	29.195,19	28.441,97	28.977,33	28.228,18	28.759,43
824	16.921,38	17.239,76	824	29.744,81	30.304,56	29.522,81	30.078,43	29.300,83	29.852,26
825	17.564,40	17.894,88	825	30.875,07	31.456,09	30.644,65	31.221,37	30.414,28	30.986,63
826	18.231,85	18.574,92	826	32.048,34	32.651,49	31.809,15	32.407,83	31.569,98	32.164,16
827	18.924,64	19.280,78	827	33.266,17	33.892,24	33.017,93	33.639,30	32.769,62	33.386,39
828	19.643,79	20.013,42	828	34.530,23	35.180,13	34.272,57	34.917,58	34.014,88	34.654,99
829	20.390,25	20.773,97	829	35.842,38	36.516,96	35.574,95	36.244,45	35.307,46	35.971,93
830	21.165,07	21.563,39	830	37.204,39	37.904,64	36.926,81	37.621,73	36.649,15	37.338,90
831	21.969,31	22.382,77	831	38.618,18	39.345,03	38.329,97	39.051,37	38.041,76	38.757,74
832	22.804,13	23.233,32	832	40.085,71	40.840,14	39.786,61	40.535,37	39.487,42	40.230,57



**ANEXO IV – REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME**  
**Nível Superior**  
**Vigência: 01/09/2025 a 31/08/2026**

Nível Superior		
NÍVEL	A	B
800	6.913,52	7.043,65
801	7.176,21	7.311,31
802	7.448,89	7.589,10
803	7.732,01	7.877,46
804	8.025,80	8.176,82
805	8.330,80	8.487,54
806	8.647,34	8.810,11
807	8.975,93	9.144,86
808	9.316,97	9.492,39
809	9.671,08	9.853,09
810	10.038,58	10.227,51
811	10.420,01	10.616,15
812	10.816,02	11.019,60
813	11.227,00	11.438,29
814	11.653,64	11.872,96
815	12.096,50	12.324,09
816	12.556,13	12.792,48
817	13.033,23	13.278,60
818	13.528,49	13.783,15
819	14.042,61	14.306,92
820	14.576,27	14.850,54
821	15.130,15	15.414,88
822	15.705,07	16.000,61
823	16.301,88	16.608,67
824	16.921,38	17.239,76
825	17.564,40	17.894,88
826	18.231,85	18.574,92
827	18.924,64	19.280,78
828	19.643,79	20.013,42
829	20.390,25	20.773,97
830	21.165,07	21.563,39
831	21.969,31	22.382,77
832	22.804,13	23.233,32

Turno de 8 Horas							
Nível	Área 1		Área 2		Área 3		
	A	B	A	B	A	B	
800	18.047,71	18.387,33	17.957,10	18.294,98	17.866,33	18.202,59	
801	18.733,52	19.086,11	18.639,42	18.990,19	18.545,26	18.894,27	
802	19.445,43	19.811,38	19.347,72	19.711,81	19.249,97	19.612,30	
803	20.184,32	20.564,17	20.082,87	20.460,83	19.981,48	20.357,50	
804	20.951,34	21.345,68	20.846,09	21.238,43	20.740,79	21.131,15	
805	21.747,50	22.156,79	21.638,23	22.045,42	21.528,94	21.934,12	
806	22.573,86	22.998,80	22.460,41	22.883,22	22.346,99	22.767,61	
807	23.431,69	23.872,71	23.313,95	23.752,73	23.196,22	23.632,79	
808	24.322,08	24.779,84	24.199,86	24.655,38	24.077,62	24.530,83	
809	25.246,35	25.721,50	25.119,52	25.592,26	24.992,65	25.463,01	
810	26.205,73	26.698,88	26.074,04	26.564,69	25.942,39	26.430,57	
811	27.201,54	27.713,48	27.064,83	27.574,22	26.928,07	27.434,94	
812	28.235,15	28.766,61	28.093,28	28.622,07	27.951,44	28.477,43	
813	29.308,11	29.859,67	29.160,81	29.709,63	29.013,54	29.559,58	
814	30.421,82	30.994,40	30.268,95	30.838,64	30.116,06	30.682,89	
815	31.577,86	32.172,18	31.419,21	32.010,46	31.260,53	31.848,79	
816	32.777,78	33.394,71	32.613,11	33.226,88	32.448,39	33.059,13	
817	34.023,37	34.663,72	33.852,40	34.489,59	33.681,45	34.315,30	
818	35.316,31	35.980,94	35.138,80	35.800,08	34.961,35	35.619,31	
819	36.658,26	37.348,20	36.474,04	37.160,52	36.289,80	36.972,89	
820	38.051,36	38.767,46	37.860,15	38.572,62	37.668,91	38.377,79	
821	39.497,28	40.240,57	39.298,83	40.038,45	39.100,32	39.836,17	
822	40.998,17	41.769,69	40.792,15	41.559,80	40.586,11	41.349,89	
823	42.556,08	43.357,00	42.342,24	43.139,16	42.128,35	42.921,26	
824	44.173,21	45.004,50	43.951,21	44.778,39	43.729,28	44.552,26	
825	45.851,80	46.714,66	45.621,42	46.479,94	45.390,94	46.245,19	
826	47.594,19	48.489,85	47.355,02	48.246,23	47.115,81	48.002,55	
827	49.402,74	50.332,50	49.154,45	50.079,53	48.906,23	49.826,64	
828	51.280,01	52.245,10	51.022,41	51.982,55	50.764,69	51.720,01	
829	53.228,66	54.230,43	52.961,19	53.957,89	52.693,73	53.685,39	
830	55.251,32	56.291,22	54.973,68	56.008,35	54.696,08	55.725,49	
831	57.350,85	58.430,24	57.062,68	58.136,62	56.774,52	57.842,98	
832	59.530,29	60.650,67	59.231,09	60.345,89	58.931,96	60.041,07	



**ANEXO V – TABELA DE GRANDE RISCO**  
**Vigência: 01/03/2025 a 28/02/2026**

Faixa MSB*	Faixa Etária	Contribuição Grande Risco	Faixa MSB*	Faixa Etária	Contribuição Grande Risco
até 1,4	0 a 18	R\$ 14,06	até 19,2	0 a 18	R\$ 105,45
	19 a 23	R\$ 16,69		19 a 23	R\$ 125,20
	24 a 28	R\$ 20,03		24 a 28	R\$ 150,25
	29 a 33	R\$ 24,03		29 a 33	R\$ 180,31
	34 a 38	R\$ 28,85		34 a 38	R\$ 216,35
	39 a 43	R\$ 34,61		39 a 43	R\$ 259,63
	44 a 48	R\$ 41,54		44 a 48	R\$ 311,56
	49 a 53	R\$ 49,84		49 a 53	R\$ 373,87
	54 a 58	R\$ 54,84		54 a 58	R\$ 411,24
> 59	R\$ 61,42	> 59	R\$ 460,60		
até 2,4	0 a 18	R\$ 20,54	até 22,6	0 a 18	R\$ 141,84
	19 a 23	R\$ 24,39		19 a 23	R\$ 168,42
	24 a 28	R\$ 29,27		24 a 28	R\$ 202,10
	29 a 33	R\$ 35,12		29 a 33	R\$ 242,55
	34 a 38	R\$ 42,15		34 a 38	R\$ 291,01
	39 a 43	R\$ 50,58		39 a 43	R\$ 349,24
	44 a 48	R\$ 60,70		44 a 48	R\$ 419,09
	49 a 53	R\$ 72,83		49 a 53	R\$ 502,91
	54 a 58	R\$ 80,11		54 a 58	R\$ 553,19
> 59	R\$ 89,73	> 59	R\$ 619,56		
até 4,8	0 a 18	R\$ 36,90	até 26	0 a 18	R\$ 151,30
	19 a 23	R\$ 43,81		19 a 23	R\$ 179,66
	24 a 28	R\$ 52,57		24 a 28	R\$ 215,58
	29 a 33	R\$ 63,09		29 a 33	R\$ 258,73
	34 a 38	R\$ 75,70		34 a 38	R\$ 310,43
	39 a 43	R\$ 90,84		39 a 43	R\$ 372,53
	44 a 48	R\$ 109,02		44 a 48	R\$ 447,04
	49 a 53	R\$ 130,82		49 a 53	R\$ 536,45
	54 a 58	R\$ 143,89		54 a 58	R\$ 590,08
> 59	R\$ 161,17	> 59	R\$ 660,89		
até 7,2	0 a 18	R\$ 51,20	até 30	0 a 18	R\$ 169,85
	19 a 23	R\$ 60,79		19 a 23	R\$ 201,69
	24 a 28	R\$ 72,96		24 a 28	R\$ 242,04
	29 a 33	R\$ 87,55		29 a 33	R\$ 290,46
	34 a 38	R\$ 105,05		34 a 38	R\$ 348,51
	39 a 43	R\$ 126,06		39 a 43	R\$ 418,23
	44 a 48	R\$ 151,27		44 a 48	R\$ 501,87
	49 a 53	R\$ 181,53		49 a 53	R\$ 602,26
	54 a 58	R\$ 199,67		54 a 58	R\$ 662,47
> 59	R\$ 223,64	> 59	R\$ 741,96		
até 9,6	0 a 18	R\$ 63,35	até 36	0 a 18	R\$ 198,03
	19 a 23	R\$ 75,23		19 a 23	R\$ 235,15
	24 a 28	R\$ 90,28		24 a 28	R\$ 282,18
	29 a 33	R\$ 108,34		29 a 33	R\$ 338,64
	34 a 38	R\$ 129,99		34 a 38	R\$ 406,32
	39 a 43	R\$ 156,00		39 a 43	R\$ 487,60
	44 a 48	R\$ 187,20		44 a 48	R\$ 585,12
	49 a 53	R\$ 224,64		49 a 53	R\$ 702,16
	54 a 58	R\$ 247,10		54 a 58	R\$ 772,35
> 59	R\$ 276,76	> 59	R\$ 865,05		
até 14,4	0 a 18	R\$ 85,16	maior que 36	0 a 18	R\$ 231,10
	19 a 23	R\$ 101,12		19 a 23	R\$ 274,41
	24 a 28	R\$ 121,34		24 a 28	R\$ 329,28
	29 a 33	R\$ 145,63		29 a 33	R\$ 395,18
	34 a 38	R\$ 174,73		34 a 38	R\$ 474,15
	39 a 43	R\$ 209,68		39 a 43	R\$ 569,00
	44 a 48	R\$ 251,61		44 a 48	R\$ 682,81
	49 a 53	R\$ 301,94		49 a 53	R\$ 819,38
	54 a 58	R\$ 332,12		54 a 58	R\$ 901,29
> 59	R\$ 371,98	> 59	R\$ 1.009,46		

\*MSB (Menor Salário Básico) Terrestres = R\$ 1.362,20



**ANEXO VI – TABELA DE GRANDE RISCO**  
**Vigência: 01/03/2026 a 28/02/2027**

Faixa MSB*	Faixa Etária	Contribuição Grande Risco	Faixa MSB*	Faixa Etária	Contribuição Grande Risco
até 1,4	0 a 18	R\$ 16,24	até 19,2	0 a 18	R\$ 121,80
	19 a 23	R\$ 19,10		19 a 23	R\$ 143,27
	24 a 28	R\$ 22,73		24 a 28	R\$ 170,48
	29 a 33	R\$ 27,08		29 a 33	R\$ 203,16
	34 a 38	R\$ 32,31		34 a 38	R\$ 242,31
	39 a 43	R\$ 38,57		39 a 43	R\$ 289,35
	44 a 48	R\$ 46,11		44 a 48	R\$ 345,78
	49 a 53	R\$ 55,13		49 a 53	R\$ 413,49
	54 a 58	R\$ 57,21		54 a 58	R\$ 429,08
> 59	R\$ 61,42	> 59	R\$ 460,63		
até 2,4	0 a 18	R\$ 23,73	até 22,6	0 a 18	R\$ 163,84
	19 a 23	R\$ 27,91		19 a 23	R\$ 192,72
	24 a 28	R\$ 33,22		24 a 28	R\$ 229,33
	29 a 33	R\$ 39,57		29 a 33	R\$ 273,28
	34 a 38	R\$ 47,21		34 a 38	R\$ 325,94
	39 a 43	R\$ 56,37		39 a 43	R\$ 389,21
	44 a 48	R\$ 67,36		44 a 48	R\$ 465,12
	49 a 53	R\$ 80,55		49 a 53	R\$ 556,21
	54 a 58	R\$ 83,59		54 a 58	R\$ 577,18
> 59	R\$ 89,74	> 59	R\$ 619,62		
até 4,8	0 a 18	R\$ 42,62	até 26	0 a 18	R\$ 174,76
	19 a 23	R\$ 50,14		19 a 23	R\$ 205,57
	24 a 28	R\$ 59,65		24 a 28	R\$ 244,62
	29 a 33	R\$ 71,08		29 a 33	R\$ 291,50
	34 a 38	R\$ 84,79		34 a 38	R\$ 347,69
	39 a 43	R\$ 101,25		39 a 43	R\$ 415,17
	44 a 48	R\$ 120,99		44 a 48	R\$ 496,14
	49 a 53	R\$ 144,68		49 a 53	R\$ 593,30
	54 a 58	R\$ 150,14		54 a 58	R\$ 615,67
> 59	R\$ 161,18	> 59	R\$ 660,94		
até 7,2	0 a 18	R\$ 59,14	até 30	0 a 18	R\$ 196,19
	19 a 23	R\$ 69,56		19 a 23	R\$ 230,79
	24 a 28	R\$ 82,78		24 a 28	R\$ 274,63
	29 a 33	R\$ 98,64		29 a 33	R\$ 327,26
	34 a 38	R\$ 117,66		34 a 38	R\$ 390,34
	39 a 43	R\$ 140,49		39 a 43	R\$ 466,10
	44 a 48	R\$ 167,88		44 a 48	R\$ 556,99
	49 a 53	R\$ 200,76		49 a 53	R\$ 666,09
	54 a 58	R\$ 208,34		54 a 58	R\$ 691,20
> 59	R\$ 223,65	> 59	R\$ 742,02		
até 9,6	0 a 18	R\$ 73,18	até 36	0 a 18	R\$ 228,74
	19 a 23	R\$ 86,08		19 a 23	R\$ 269,08
	24 a 28	R\$ 102,44		24 a 28	R\$ 320,19
	29 a 33	R\$ 122,07		29 a 33	R\$ 381,55
	34 a 38	R\$ 145,60		34 a 38	R\$ 455,08
	39 a 43	R\$ 173,86		39 a 43	R\$ 543,42
	44 a 48	R\$ 207,76		44 a 48	R\$ 649,39
	49 a 53	R\$ 248,45		49 a 53	R\$ 776,57
	54 a 58	R\$ 257,82		54 a 58	R\$ 805,86
> 59	R\$ 276,78	> 59	R\$ 865,11		
até 14,4	0 a 18	R\$ 98,36	maior que 36	0 a 18	R\$ 266,94
	19 a 23	R\$ 115,71		19 a 23	R\$ 314,00
	24 a 28	R\$ 137,69		24 a 28	R\$ 373,63
	29 a 33	R\$ 164,07		29 a 33	R\$ 445,25
	34 a 38	R\$ 195,70		34 a 38	R\$ 531,06
	39 a 43	R\$ 233,68		39 a 43	R\$ 634,13
	44 a 48	R\$ 279,25		44 a 48	R\$ 757,80
	49 a 53	R\$ 333,94		49 a 53	R\$ 906,88
	54 a 58	R\$ 346,53		54 a 58	R\$ 940,38
> 59	R\$ 372,01	> 59	R\$ 1.009,54		



**ANEXO VII - TABELA GRANDE RISCO - SEM PETROS**  
**Tabela 70x30**  
**Vigência 01/03/2025 a 28/02/2026**

<b>Faixa Etária</b>	<b>Contribuição Grande Risco (R\$)</b>
0 a 18	106,29
19 a 23	128,11
24 a 28	134,15
29 a 33	145,41
34 a 38	157,16
39 a 43	223,56
44 a 48	260,10
49 a 53	265,51
54 a 58	395,70
> 59	632,49

**ANEXO VIII - TABELA GRANDE RISCO - SEM PETROS**  
**Tabela 70x30**  
**Vigência 01/03/2026 a 28/02/2027**

<b>Faixa Etária</b>	<b>Contribuição Grande Risco (R\$)</b>
0 a 18	122,76
19 a 23	146,59
24 a 28	152,21
29 a 33	163,81
34 a 38	176,01
39 a 43	249,13
44 a 48	288,65
49 a 53	293,62
54 a 58	412,84
> 59	632,49



**ANEXO IX- TABELA ESPECÍFICA DE CUSTEIO**  
**RN 488, PLANO 28 E BENEFICIÁRIOS INSCRITOS POR DETERMINAÇÃO JUDICIAL**  
**Vigência: 01/03/2025 a 28/02/2026**

<b>Faixa Etária</b>	<b>Contribuição GR</b>
0 a 18	R\$ 410,32
19 a 23	R\$ 494,57
24 a 28	R\$ 517,90
29 a 33	R\$ 561,34
34 a 38	R\$ 606,70
39 a 43	R\$ 863,04
44 a 48	R\$ 1.004,09
49 a 53	R\$ 1.024,97
54 a 58	R\$ 1.527,62
59 ou mais	R\$ 2.441,72

**ANEXO X - TABELA ESPECÍFICA DE CUSTEIO**  
**RN 488, PLANO 28 E BENEFICIÁRIOS INSCRITOS POR DETERMINAÇÃO JUDICIAL**  
**Vigência 01/03/2026 a 28/02/2027**

<b>Faixa Etária</b>	<b>Contribuição GR</b>
0 a 18	R\$ 473,92
19 a 23	R\$ 565,89
24 a 28	R\$ 587,61
29 a 33	R\$ 632,41
34 a 38	R\$ 679,47
39 a 43	R\$ 961,76
44 a 48	R\$ 1.114,28
49 a 53	R\$ 1.133,51
54 a 58	R\$ 1.593,76
59 ou mais	R\$ 2.441,72



## ANEXO XI - PARTICIPAÇÃO PEQUENO RISCO – AMS

Classe de Renda (MSB)	% de Participação
Até 1,4	7%
Até 2,4	14%
Até 4,8	22%
Até 7,2	28%
Até 9,6	35%
Até 14,4	39%
Até 19,2	42%
Até 22,6	46%
Até 26,0	48%
Acima de 26,0	50%

Outras modalidades	% de Participação
Plano 28	50%
Beneficiários sem Petros	
RN 488	
Inseridos por Determinação Judicial	
Petros saque parcial	Congelamento na faixa salarial na data do desligamento

\*MSB (Menor Salário Básico) Terrestres = R\$ 1.362,20



## ANEXO XII – PARTICIPAÇÃO PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA ESPECIAL – PAE

Classe de Renda (MSB)	% de Participação
Até 1,4	2%
Até 2,4	4%
Até 4,8	6%
Até 7,2	8%
Até 9,6	10%
Até 14,4	11%
Até 19,2	13%
Até 22,6	15%
Até 26,0	17%
Acima de 26,0	19%

Outras modalidades	% de Participação
Beneficiários sem Petros	19%
Inseridos por Determinação Judicial	
RN488	Congelamento na faixa salarial na data do desligamento
Petros saque parcial	

\*MSB (Menor Salário Básico) Terrestres = R\$ 1.362,20

### ANEXO XIII – TABELA DO BENEFÍCIO FARMÁCIA

Faixa (MSB)*	Medicamento com custo unitário de R\$ 150,00 a R\$ 300,00 (exceto medicamento para tratamento de doença crônica não transmissível ou psiquiátrica ou medicamentos utilizados na linha de cuidado para pessoas transgênero e/ou em processo transexualizador)		Medicamentos utilizados na linha de cuidado para pessoas transgênero e/ou em processo transexualizador ou para tratamento de doenças psiquiátricas ou para tratamento de doença crônica não transmissível e, ainda, medicamentos com custo unitário de R\$ 300,01 a R\$ 1.000,00		Medicamento com custo unitário de R\$ 1.000,01 a R\$ 5.000,00	Medicamento de cobertura obrigatória pela ANS** e medicamentos com custo unitário a partir de R\$ 5.000,01
	Reembolso Medicamentos Genéricos	Demais Situações	Reembolso Medicamentos Genéricos	Demais Situações		
até 1,4	Subsídio integral	Subsídio integral	Subsídio integral	Subsídio integral	Subsídio integral	Subsídio integral
até 2,4						
até 4,8						
até 7,2						
até 9,6	19%	29%	19%	28%	8%	
até 14,4	23%	36%	23%	35%	10%	
até 19,2	27%	41%	27%	39%	11%	
até 22,6	28%	43%	28%	42%	13%	
até 26	31%	47%	31%	46%	15%	
maior que 26	36%	56%	36%	48%	17%	
	42%	65%	42%	50%	19%	
Outras modalidades	% de Participação					
Plano 28	Conforme faixa do titular	Conforme faixa do titular	Conforme faixa do titular	Conforme faixa do titular	Conforme faixa do titular	Subsídio integral
Beneficiários Sem Petros	42%	65%	42%	50%	19%	
Inseridos por Determinação Judicial	65%	65%	50%	50%		
RN488 Petros saque parcial	Congelamento na faixa salarial na data do desligamento	Congelamento na faixa salarial na data do desligamento	Congelamento na faixa salarial na data do desligamento	Congelamento na faixa salarial na data do desligamento	Congelamento na faixa salarial na data do desligamento	

\*MSB (Menor Salário Básico) Terrestres = R\$ 1.362,20  
 \*\*Medicamentos de cobertura obrigatória pela ANS - Medicamentos orais para o câncer e suporte à quimioterapia e imunobiológicos para tratamento de artrite reumatóide, artrite psoriásica, doença de crohn e espondilite anquilosante.

ACT 2025 2027 TBG SINDIPETRO RJ 2026 01 07 pdf

Código do documento 53a03cc0-a474-48bb-bb7a-9c8f5200a4da



## Assinaturas



Antony Devalle  
1789a1871@gmail.com  
Assinou

*Antony Devalle*



Paulo Sérgio Ladeira Fernandes  
ladeirasprj@yahoo.com  
Assinou

*Paulo Sérgio Ladeira Fernandes*



Eduardo Henrique Soares da Costa  
eduardohenrique16@gmail.com  
Assinou

*Eduardo Henrique Soares da Costa*



João Arquimedes Cesário da Silva  
arquimedes@tbg.com.br  
Assinou

*João Arquimedes Cesário da Silva*

## Eventos do documento

### 08 Jan 2026, 10:44:29

Documento 53a03cc0-a474-48bb-bb7a-9c8f5200a4da **criado** por LAURA DE SOUZA LIMA (c6c0ad58-6a20-4e4e-bd68-4283130b943d). Email: lslima@tbg.com.br. - DATE\_ATOM: 2026-01-08T10:44:29-03:00

### 08 Jan 2026, 10:47:38

Assinaturas **iniciadas** por LAURA DE SOUZA LIMA (c6c0ad58-6a20-4e4e-bd68-4283130b943d). Email: lslima@tbg.com.br. - DATE\_ATOM: 2026-01-08T10:47:38-03:00

### 08 Jan 2026, 16:21:39

JOÃO ARQUIMEDES CESÁRIO DA SILVA **Assinou** (906e222a-2f73-4b7e-883f-1fb26e3d3246) - Email: arquimedes@tbg.com.br - IP: 200.152.126.122 (mlsrj200152126p122.static.mls.com.br porta: 29604) - Documento de identificação informado: 040.634.648-81 - DATE\_ATOM: 2026-01-08T16:21:39-03:00

### 09 Jan 2026, 19:17:19

ANTONY DEVALLE **Assinou** - Email: 1789a1871@gmail.com - IP: 189.122.118.132 (bd7a7684.virtua.com.br porta: 33098) - **Geolocalização: -22.9470392 -43.1843926** - Documento de identificação informado: 083.270.277-35 - DATE\_ATOM: 2026-01-09T19:17:19-03:00

### 09 Jan 2026, 19:18:56

PAULO SÉRGIO LADEIRA FERNANDES **Assinou** - Email: ladeirasprj@yahoo.com - IP: 179.218.16.116

---

(b3da1074.virtua.com.br porta: 55678) - Documento de identificação informado: 892.813.067-00 - DATE\_ATOM:  
2026-01-09T19:18:56-03:00

**10 Jan 2026, 04:54:31**

EDUARDO HENRIQUE SOARES DA COSTA **Assinou** - Email: eduardohenrique16@gmail.com - IP: 179.218.23.27  
(b3da171b.virtua.com.br porta: 34120) - **Geolocalização: -22.9196501 -43.2231173** - Documento de identificação  
informado: 012.570.547-67 - DATE\_ATOM: 2026-01-10T04:54:31-03:00

---

Hash do documento original

(SHA256):fe068e857356fb24fa39954883812a3bf7af78ada6d82a0d293f4a749881f3df

(SHA512):c3d3056628c0933dd5f53bb89a77e7acb41d2b8cafea75c2f5b3d0fb060315b59cc2f1207e39c88a679c9108b0c9a44bff7918daf227795a616ee19960902fc9

Esse log pertence **única e exclusivamente** aos documentos de HASH acima



---

**Esse documento está assinado e certificado pela D4Sign**

**Integridade certificada no padrão ICP-BRASIL**

Assinaturas eletrônicas e físicas têm igual validade legal, conforme **MP 2.200-2/2001** e **Lei 14.063/2020**.

---