

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2012**  
 – ÍNDICE –

**CLÁUSULAS**

**PAG.**

|   |    |
|---|----|
| CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE  | 3  |
| CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA  | 3  |
| CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL   | 3  |
| CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL   | 3  |
| CLÁUSULA QUINTA - REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME – RMNR  | 3  |
| CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS, BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS E DESCONTOS  | 4  |
| CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE 13º SALÁRIO 2010   | 5  |
| CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO 2011  | 5  |
| CLÁUSULA NONA - PROMOÇÕES   | 5  |
| CLÁUSULA DÉCIMA - GRATIFICAÇÃO CONTINGENTE  | 5  |
| CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO   | 6  |
| CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO  | 7  |
| CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO  | 7  |
| CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE  | 7  |
| CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VP-DL 1971/82  | 8  |
| CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ABONO ESPECIAL DE FÉRIAS  | 8  |
| CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA   | 8  |
| CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – PLR  | 8  |
| CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALES REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO  | 8  |
| CLÁUSULA VIGÉSIMA - CESTA BÁSICA  | 9  |
| CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - BOLSAS DE ESTUDO SINDICATO   | 9  |
| CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO-ENSINO  | 9  |
| CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – PROGRAMA JOVEM UNIVERSITÁRIO   | 11 |
| CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - BENEFICIÁRIOS DA ASSISTÊNCIA MÉDICA SUPLETIVA – AMS  | 11 |
| CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PARTICIPAÇÃO NO PEQUENO RISCO DA MAS   | 12 |
| CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PARTICIPAÇÃO NO GRANDE RISCO DA MAS   | 12 |
| CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AMS PARA DEPENDENTES ATÉ 28 ANOS   | 13 |
| CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CUSTEIO DA AMS   | 14 |
| CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DIÁRIA HOSPITALAR DE ACOMPANHANTE  | 14 |
| CLÁUSULA TRIGÉSIMA - MEDICAMENTOS DO PROGRAMA AMS   | 14 |
| CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - APERFEIÇOAMENTO DO PROGRAMA AMS   | 14 |
| CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - COBERTURA ADICIONAL DA AMS   | 15 |
| CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PERMANÊNCIA NA AMS  | 15 |
| CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO-DOENÇA  | 15 |
| CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA MATERNIDADE   | 16 |
| CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DIREITOS DA EMPREGADA GESTANTE OU LACTANTE   | 16 |
| CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - AUXÍLIO CRECHE/ACOMPANHANTE   | 16 |
| CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - AUXÍLIO AO FILHO EXCEPCIONAL  | 17 |
| CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - VANTAGENS POR AFASTAMENTOS  | 17 |
| CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - BENEFÍCIO AFASTAMENTO ACT PARA EMPREGADO APOSENTADO PELO CONVÊNIO INSS/BR E AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA | 18 |
| CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - INFORMAÇÕES SOBRE PROCESSO SELETIVO PÚBLICO  | 18 |
| CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO  | 18 |
| CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO  | 19 |

|  |    |
|--|----|
| CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA-OCORRÊNCIA DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO   | 19 |
| CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ENUNCIADO 331 DO TST  | 19 |
| CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ESTÁGIO DE ESTUDANTES  | 19 |
| CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PROVIMENTO DE FUNÇÕES DE DIREÇÃO  | 19 |
| CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS   | 20 |
| CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FALTA GRAVE, ADVERTÊNCIA E SUSPENSÃO  | 20 |
| CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PROCEDIMENTO PARA DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA  | 20 |
| CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMERA - DIREITO DE RECURSO  | 20 |
| CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA- REALOCAÇÃO DE PESSOAL  | 21 |
| CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - UTILIZAÇÃO DE APARELHO DE TELECOMUNICAÇÃO                                  | 21 |
| CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - IMPLANTAÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS   | 21 |
| CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ASSÉDIO MORAL  | 21 |
| CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - TRANSPORTE  | 22 |
| CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - PROVIMENTO DE FUNÇÕES GERENCIAIS   | 22 |
| CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - RESPONSABILIDADE SOCIAL  | 22 |
| CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - SERVIÇOS DE ASSISTÊNCIA SOCIAL   | 22 |
| CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO  | 22 |
| CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - LIBERAÇÃO DE PONTO  | 23 |
| CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA – PONTO ELETRÔNICO   | 23 |
| CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - FALTAS  | 23 |
| CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CONCESSÃO DE FÉRIAS   | 23 |
| CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - PROGRAMAS DE MELHORIA DE QUALIDADE DE VIDA                                      | 24 |
| CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - CONDIÇÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL                                       | 24 |
| CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CIPA  | 25 |
| CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - EXAMES DE SAÚDE   | 25 |
| CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DAS RELAÇÕES SINDICAIS  | 26 |
| CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL  | 26 |
| CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMERA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL / CONFEDERATIVA                                    | 27 |
| CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA - SUGESTÕES DAS ENTIDADES SINDICAIS PARA O PCS E OUTROS INSTRUMENTO DE RH      | 27 |
| CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA - COMISSÕES PERMANENTES COM REPRESENTANTES DA COMPANHIA E ENTIDADES SINDICAIS | 27 |
| CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUARTA - REUNIÕES DE ACOMPANHAMENTO DO ACORDO  | 28 |
| CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUINTA - DAS CONTROVERSAS DO ACORDO  | 28 |
| CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEXTA - MULTA  | 28 |
| CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SÉTIMA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO OU REVOGAÇÃO DO ACORDO                                   | 28 |
| CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA OITAVA - REGISTRO NO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE)                            | 28 |
| ANEXO I - TABELA DE ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO   | 30 |
| ANEXO II - TABELAS SALARIAIS   | 31 |

SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO DE MINÉRIOS E DERIVADOS DE PETRÓLEO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, CNPJ n. 34.056.812/0001-70, neste ato representado por seu Presidente, Sr. SERGIO VIEIRA, CPF n. 300.030.407-04;

E

PETROBRAS DISTRIBUIDORA S A, CNPJ n. 34.274.233/0001-02, neste ato representada por sua Gerente Executiva de Recursos Humanos, Sra. SOLANGE MENDES ROCHA MUSA, CPF n. 261.614.353-49;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

#### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de setembro de 2011 a 31 de agosto de 2012 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

#### **CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores no Comércio de Minérios e Derivados de Petróleo** \_\_\_\_\_, com abrangência territorial em \_\_\_\_.

### **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO**

#### **PISO SALARIAL**

#### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

A Companhia assegura que o piso salarial, a partir de 1.9.2011, será de R\$ 1.279,11, que equivale ao nível 428A da tabela salarial, acrescido do adicional de periculosidade quando devido.

#### **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Em 1.9.2011, a Companhia reajustará os salários básicos dos seus empregados, vigentes em 31.8.2011, mediante a aplicação do percentual único de 7,23% conforme tabela salarial anexa.

Parágrafo Único – A tabela praticada na Companhia até 31.12.2006 será mantida para fins de cálculo e correção das suplementações dos aposentados e pensionistas que não aderiram à repactuação do Regulamento Plano Petros do Sistema Petrobras.

#### **CLÁUSULA QUINTA - 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 BR atua, considerando, ainda, o conceito de microrregião geográfica utilizado

pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.

A RMNR consiste no estabelecimento de um valor mínimo, por nível, regime e região, de forma a equalizar os valores a serem percebidos pelos empregados.

Os valores relativos à já mencionada RMNR estão definidos em tabelas da Companhia.

Será pago sob o título de “Complemento da RMNR” a diferença resultante entre o valor da “Remuneração Mínima por Nível e Regime” de que trata o caput e o Salário Básico (SB) acrescido do Adicional de Periculosidade, sem prejuízo de eventuais outras parcelas pagas, podendo resultar em valor superior a RMNR.

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.

A Companhia acorda que os valores da RMNR poderão ser revistos a cada ano ou período inferior, com a participação das Entidades Sindicais, a fim de atender aos interesses técnicos e de gestão.

Em 1.9.2011, a Companhia reajustará os valores relativos à Remuneração Mínima por Nível e Regime - RMNR, vigentes em 31.8.2011, mediante a aplicação do percentual único de 10,71%.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS, BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS E DESCONTOS**

A Companhia efetuará o pagamento integral dos salários até o primeiro dia útil do mês subsequente ao de referência.

O disposto no caput poderá ser alterado, excepcionalmente, de comum acordo entre as partes, em razão de ocorrência de motivo relevante, respeitando-se a legislação vigente.

A Companhia se compromete a adotar valores vigentes na data do efetivo pagamento de parcelas referentes a serviço extraordinário e no cálculo das indenizações normativas.

A Companhia poderá, mediante prévia e expressa autorização dos empregados, descontar valores em folha de pagamento, desde que sejam de interesse dos próprios empregados.

A Companhia garante que seus empregados não serão obrigados a ressarcir os danos causados, em decorrência da execução de suas tarefas, ficando assim sujeitos apenas às normas disciplinares, exceto quando agirem com comprovada culpa ou dolo de qualquer espécie.

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.

Os pagamentos de benefícios previdenciários serão efetuados diretamente pela Companhia, credenciada mediante Convênio com a Previdência Social. Ficará a Companhia exonerada desta obrigação caso a Previdência Social denuncie ou rescinda o Convênio.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE 13º SALÁRIO 2011**

A Companhia efetuará, a título de antecipação, no dia 18.11.2011, o pagamento da diferença do décimo terceiro salário (complementar ou integral), relativo ao ano de 2011. Em 20.12.2011, na forma da legislação em vigor, a Companhia promoverá os ajustes desse pagamento.

## **CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO 2012**

No exercício de 2012, não havendo manifestação em contrário do empregado, expressa e por escrito, a Companhia pagará até o dia 20 de fevereiro, como adiantamento do décimo terceiro salário, metade da remuneração líquida estimada devida naquele mês. O empregado poderá optar também por receber esse adiantamento por ocasião do gozo de férias se ocorrer em mês diferente de fevereiro.

Não farão jus ao adiantamento do décimo terceiro salário, na forma prevista nesta CLÁUSULA:

- a) os empregados recém-admitidos que ainda se encontrem no período de experiência (primeiros noventa dias de contrato) no mês de início do adiantamento;
- b) os empregados cedidos sem ônus para a Companhia a outras pessoas jurídicas (excetuados os cedidos às empresas componentes do Sistema Petrobras) e os licenciados sem percepção de remuneração pela Companhia;
- c) os empregados afastados por motivo de doença ou acidente do trabalho que não mais estejam percebendo rendimentos pela Companhia.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA NONA - PROMOÇÕES**

A Companhia manterá a concessão de promoções, observadas as limitações orçamentárias.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

### **OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - GRATIFICAÇÃO CONTINGENTE**

A Companhia pagará de uma só vez a todos os empregados admitidos até 31 de agosto de 2011 e que estejam em efetivo exercício em 31 de agosto de 2011, uma Gratificação Contingente, sem compensação e não incorporado aos respectivos salários, no valor correspondente a 100% (cem por cento) da sua remuneração normal, excluídas as parcelas de caráter eventual ou médias, ou R\$ 6.000,00 (seis mil reais), o que for maior.

Parágrafo 1º – Não serão considerados naquela data como tempo de efetivo exercício os períodos de afastamentos por doença não ocupacional acima de 3 (três) anos, por acidente de trabalho ou doença ocupacional acima de 4 (quatro) anos e os referentes a licença sem vencimentos, exceto nos casos previstos conforme o disposto no parágrafo 2º, do artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, e nos limites da Lei.

Parágrafo 2º – Excepcionalmente neste ano, serão contemplados para o referido pagamento os empregados admitidos na Companhia entre os dias 01/09/2011 e 24/11/2011 e que estejam em efetivo exercício em 24/11/2011.

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO

A Companhia restringirá a realização de horas extras aos casos de comprovada necessidade. A Companhia garante que as horas suplementares serão remuneradas com os seguintes acréscimos:

- a) cinquenta por cento por hora, nas duas primeiras horas;
- b) setenta e cinco por cento por hora, nas duas horas subseqüentes;
- c) cem por cento por hora, nas horas seguintes.

As horas trabalhadas pelos empregados não submetidos ao regime de escala de revezamento, aos sábados, domingos, feriados e nos horários noturnos, serão pagas com acréscimo de cem por cento.

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 um acréscimo de 100% (cem por cento), observando-se um número mínimo de quatro horas suplementares, independente do número de horas trabalhadas inferiores a quatro, como recompensa do esforço despendido naquele dia.

Os empregados submetidos ao regime de escala de revezamento receberão as horas trabalhadas nos feriados com 100% (cem por cento) de acréscimo sobre a hora normal. A Companhia pagará, a título de horas extraordinárias, remuneradas com acréscimo de 100%, as horas trabalhadas na segunda-feira de carnaval, terça-feira de carnaval e até ao meio dia da quarta-feira de cinzas aos empregados engajados em escalas de revezamento (aeroportos).

Nas horas extraordinárias realizadas aos sábados e domingos prevalecerá a sistemática do "caput" desta CLÁUSULA.

A Companhia incluirá no cálculo das horas extras, além do Adicional de Periculosidade e do Adicional Noturno, o Adicional por Tempo de Serviço, quando o empregado fizer jus aos referidos adicionais.

Nos casos de viagem a serviço, a Companhia garante a retribuição, como se fora de trabalho extra, as horas referentes:

-nos dias úteis, antes e depois do expediente administrativo, ao tempo de percurso do voo e/ou do percurso rodoviário;

-nos sábados, domingos e feriados, ao tempo compreendido entre a hora de partida do terminal de embarque até as vinte e quatro horas daquele dia, obedecido, como limite máximo, o número de horas correspondente à jornada normal;

-no caso de viagem aérea, deve ser acrescida mais uma hora em função do tempo de permanência no aeroporto;

-exceção desse tratamento os empregados isentos de ponto e aqueles que viajarem para cumprimento de programas de treinamento.

A compensação das horas extras referidas nesta cláusula poderá ser negociada atendendo ao desejo do empregado e observada a escala de serviço do órgão

## **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

A Companhia pagará o Adicional por Tempo de Serviço - ATS (Anuênio) para todos os empregados, de acordo com a tabela anexa, ressalvados aqueles que celebraram acordo objetivando a cessação da progressão deste benefício, que continuarão a receber o percentual já obtido até então, desconsiderada qualquer progressão futura, sem efeito retroativo.

Parágrafo 1º - Para os empregados que celebraram acordo objetivando a cessação da progressão do ATS (Anuênio), fica assegurada a retomada da progressão na Tabela do ATS (anexa), a partir de 01/09/2011, com a concessão de 1 (um) anuênio, considerando o número de anuênios aplicado a cada empregado em 31/08/2011, sem qualquer efeito retroativo, mediante a realização de termo de opção individual, com assistência do sindicato de classe, e desistência das ações judiciais em curso sobre o tema.

Parágrafo 2º - Na hipótese do parágrafo primeiro, a progressão futura do anuênio será obtida a cada ano completo de efetivo serviço prestado à Companhia, contado a partir da retomada da progressão em 01/09/2011, desconsiderada a data de admissão do empregado.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno, a que se refere o art. 7º, inciso IX, da Constituição Federal e o art. 73 da CLT, quando devido, será pago com o acréscimo de 35% (trinta e cinco por cento) sobre o salário básico de cada empregado.

## **ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

A Companhia continuará assegurando o pagamento do Adicional de Periculosidade a todos os empregados, inclusive os de escritório, lotados nas instalações operacionais em que haja estocagem, de forma permanente e habitual, de produtos inflamáveis e cujas funções sejam exercidas "intra-muros" em tais dependências.

São consideradas inflamáveis para os efeitos do presente Acordo Coletivo de Trabalho as substâncias a que se referem o art. 193 da Consolidação das Leis do Trabalho e a Norma Regulamentadora (NR-16) - Atividades e Operações Perigosas, aprovada pela Portaria 3.214 de 8 de junho de 1978, do Ministério do Trabalho.

Os empregados designados para trabalhar em locais considerados perigosos, nas condições previstas na presente CLÁUSULA, farão jus à percepção do Adicional de Periculosidade, proporcionalmente, a partir do 1º dia de trabalho nessas condições, independentemente do número de dias trabalhados. O referido pagamento, no entanto, não será devido nos casos de visitas ou estadas eventuais nas instalações operacionais, com duração inferior a oito horas diárias.

O pagamento do Adicional de Periculosidade nas condições acima mencionadas não implica o reconhecimento pela Companhia da existência de periculosidade em suas dependências e órgãos operacionais, além das hipóteses previstas nos atos normativos aplicáveis.

## OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VP-DL 1971/82

A Companhia continuará a conceder a PL-DL-1971/82 aos empregados admitidos até 31.8.1995, caracterizada como vantagem pessoal nominalmente identificada e paga de forma duodecimada sob o título de Vantagem Pessoal-DL-1971/82 (VP-DL 1971/82), sendo assegurados os percentuais atualmente percebidos do salário básico em cada mês. Para os empregados que optaram pela indenização da referida vantagem pessoal, a Companhia manterá o seu pagamento em valor fixo (em reais) e não reajustável.

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ABONO ESPECIAL DE FÉRIAS

A Companhia manterá o pagamento do Abono Especial de Férias a todos os seus empregados, até dois dias úteis do início do gozo de férias, que corresponde à remuneração percebida pelo empregado na data da concessão das férias.

A Companhia garante o pagamento do Abono Especial de Férias indenizado correspondente ao período aquisitivo proporcional ou vencido e não gozado, nas rescisões contratuais de iniciativa da Companhia, nas de iniciativa do empregado e nos casos de aposentadoria.

Não fará jus à indenização do Abono Especial de Férias proporcional o empregado dispensado a pedido com menos de um ano de Companhia e aquele demitido por justa causa.

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

No caso de transferência do empregado, por interesse da Companhia e necessidade comprovada de serviço e observadas as prescrições legais e normativas, o adicional devido será de 25% (vinte e cinco por cento) do salário do empregado.

## PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PLR

Os Sindicatos serão os interlocutores junto à Companhia para fins de negociação da Participação nos Lucros e Resultados, conforme Lei nº 10.101/2000, de 19.12.2000.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALES REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO

A Companhia concederá mensalmente vinte e dois vales-refeição ou vales-alimentação, segundo opção do empregado, no valor de R\$ 35,25, mantendo a participação do empregado no custeio baseado no salário do empregado, conforme a tabela abaixo:

| Faixa Salarial               | Participação do Empregado |
|------------------------------|---------------------------|
| Até 5 salários mínimos       | 5%                        |
| De 5 a 10 salários mínimos   | 10%                       |
| De 10 a 20 salários mínimos  | 15%                       |
| Acima de 20 salários mínimos | 20%                       |



Fica estabelecido o prazo mínimo de 6 meses de permanência com a mesma modalidade de recebimento do vale (refeição ou alimentação) para que o empregado possa solicitar a troca de modalidade.

A Companhia concederá, nos sábados, domingos e feriados, vale refeição ou alimentação de hora-extra ao empregado convocado para a realização de serviços extraordinários com duração de quatro horas ou mais por dia. Em dia útil, será concedido um vale refeição ou alimentação de hora-extra ao empregado desde que as horas extraordinárias ultrapassem a duas horas por dia.

O recebimento do vale refeição ou alimentação de hora-extra, quando devido, deverá se dar na mesma mídia que o empregado optou para recebimento do vale refeição ou alimentação mensalmente percebido.

Não havendo impedimento legal ou orientações superiores em contrário, a Companhia se compromete a proceder a revisão cabível do valor facial do vale-refeição ou alimentação na data-base.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CESTA BÁSICA**

A Companhia concederá cesta básica no valor mensal de R\$ 301,52, para os empregados que estejam percebendo salário básico no valor até R\$ 3.618,28.

### **AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - BOLSAS DE ESTUDO SINDICATO**

A Companhia concederá bolsas de estudos aos empregados, de uma única vez no valor unitário de R\$ 468,81, visando proporcionar recursos adicionais para compensar as despesas complementares às de manutenção do ensino de nível fundamental, médio e superior.

O número de bolsas a serem concedidas a partir de 2012 ficará limitado ao número de bolsas efetivamente concedidas no ano de 2011, a cada entidade sindical.

Com a introdução do Programa Jovem Universitário, a quantidade de bolsas de estudos Sindicato será diminuída a cada ingresso dos beneficiários da bolsa de estudos Sindicato no Programa Jovem Universitário.

As bolsas de estudo serão pagas mediante a apresentação de relação dos beneficiários indicados pela respectiva Entidade Sindical, que deverá conter o nome do aluno e estabelecimento de ensino que esteja cursando, devendo as mesmas manter em arquivo por 5 (cinco) anos os documentos que comprovem a elegibilidade dos beneficiários e que poderão ser requisitados pela Companhia, a qualquer tempo.

São elegíveis às bolsas de estudo referidas nesta CLÁUSULA, os empregados e os aposentados da Companhia, bem como seus dependentes, devendo ser atendidos, prioritariamente, aqueles de salários mais baixos.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO-ENSINO**

A Companhia reajustará, a partir de janeiro de 2012, as tabelas dos Benefícios Educacionais em 10,71%, com exceção da tabela do Auxílio Acompanhante, segmento de 3 a 18 meses, cujos valores passarão de:

- a) R\$ 284,40 para R\$ 314,86 nos Estados do AM, BA, CE, MA, PA, PE e SE;
- b) R\$ 280,50 para R\$ 288,62 nos Estados do AC, AL, AP, GO, MS, MT, PB, PI, RN, RO, RR e TO.
- c) Nos demais Estados ficam mantidos os valores atualmente vigentes.

A Companhia concederá o Auxílio Ensino aos empregados que tenham:

- a) filhos (as) ou enteados(as) devidamente registrados na Companhia;
- b) menores sob guarda registrados na Companhia, de acordo com as normas internas vigentes;
- c) menores sob guarda, em processo de adoção com até 18 (dezoito) anos, devidamente registrados na Companhia.

A Companhia manterá o reembolso do Auxílio Ensino para os filhos de empregados já inscritos em um dos benefícios, até a conclusão Ensino Médio, nas situações em que o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS vier a conceder ao empregado a aposentadoria por invalidez previdenciária.

O Programa de Assistência Pré-Escolar será concedido ao público referido no caput, até a idade limite de 6 anos e 11 meses (seis anos e onze meses), na forma de reembolso de 90% (noventa por cento) das despesas comprovadas com pré-escola, limitado ao valor de cobertura da tabela da Companhia, resguardado o direito dos empregados optarem entre o mesmo, o Auxílio Creche ou o Auxílio Acompanhante.

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

a) Em Escola Particular:

- Reembolso mensal de matrícula e mensalidades

b) Em Escola Pública:

- Reembolso semestral, mediante comprovação até o último dia útil de março, dos gastos com material escolar e uniforme no período de janeiro a março e até o último dia útil de agosto, dos gastos realizados no período de julho a agosto.

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

a) Em Escola Particular:

- Reembolso mensal de matrícula e mensalidades

b) Em Escola Pública:

- Reembolso semestral, mediante comprovação até o último dia útil de março, dos gastos com material escolar e uniforme no período de janeiro a março e até o último dia útil de agosto, dos gastos realizados no período de julho a agosto.

A Companhia se compromete a conceder por mais um ano letivo o reembolso do benefício educacional utilizado pelo filho do empregado que vier a falecer. Nos casos de acidentes fatais a serviço da companhia, a empresa garantirá a educação até o ensino médio.

A Companhia não aplicará redução de tabela (50%) dos reembolsos dos auxílios fundamental e médio em caso de repetência escolar quando o filho do empregado for portador de necessidade especial, adoecer durante o ano letivo, conforme regras que serão definidas, ou não se adaptar à nova instituição de ensino em virtude de transferência do empregado por interesse da companhia.

A Companhia igualará, a partir de janeiro de 2012, o valor das tabelas de Benefícios Educacionais para Escolas Públicas dos demais Estados à tabela do RJ.

A Companhia se compromete a desenvolver, durante a vigência deste Acordo, um projeto para celebração de convênios com universidades, com vistas a garantir condições diferenciadas aos empregados, aposentados e pensionistas, bem como a seus dependentes.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – PROGRAMA JOVEM UNIVERSITÁRIO**

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

- filhos solteiros e devidamente registrados na companhia, na idade de até 24 anos e que ainda não tenham formação em nível superior.
- enteados solteiros e inscritos no Programa Multidisciplinar de Saúde - AMS, na idade de até 24 anos e que ainda não tenham formação em nível superior.

O incentivo se dará na forma de reembolso de 30% (trinta por cento) das despesas comprovadas com a universidade, limitado ao valor de cobertura da tabela existente na Companhia, nas seguintes condições:

- a) Em universidade particular:
  - Reembolso mensal de matrícula e mensalidades
- b) Em universidade pública
  - Reembolso semestral, mediante comprovação, até o último dia útil de março, dos gastos com material e livros no período de janeiro a março e até o último dia útil de agosto, dos gastos realizados no período de julho a agosto.
- c) Serão contemplados todos os cursos relacionados com a atividade da Petrobras Distribuidora.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - BENEFICIÁRIOS DA ASSISTÊNCIA MÉDICA SUPLETIVA - AMS**

A Companhia concederá a AMS para os empregados, aposentados, pensionistas e respectivos beneficiários constantes da tabela a seguir, condicionada ao atendimento dos demais requisitos e procedimentos constantes do Manual de Operações da AMS e das instruções complementares emitidas pela Companhia.

#### **A - Empregado**

- Desde que esteja recebendo remuneração da Companhia.

#### **B - Beneficiário vinculado ao Empregado**

- 1 - Cônjuge ou Companheiro(a);
  - 2 - Filho (a).
  - 3 - Menores sob guarda, em processo de adoção com até 18 (dezoito anos), devidamente registrados na Companhia.
- Ficam mantidas as inscrições de beneficiários vinculados ao empregado realizadas até 31.10.1997, obedecidos os critérios normativos da AMS.

#### **C - Aposentado**

- Desde que preencha todos os requisitos abaixo:
  - 1 - Requeira sua aposentadoria por intermédio do convênio BR/INSS e receba seus proventos (INSS ou INSS + Suplementação PETROS) através da PETROS;
  - 2 - Não haja descontinuidade maior que 90 (noventa) dias entre a data do desligamento da Companhia e a data do início de sua aposentadoria, sendo esta entendida como a data da carta de concessão do benefício do INSS;
  - 3 - Tenha como sua patrocinadora, junto à PETROS, nos casos de Mantenedor-Beneficiário PETROS, a Petrobras Distribuidora S.A.;
  - 4 - Não tenha sido dispensado por justa causa ou por conveniência da

Companhia.

**D - Beneficiário vinculado ao Aposentado:**

- 1- Cônjuge ou Companheiro(a);
- 2- Filho(a).
- 3- Menores sob guarda, em processo de adoção com até 18 (dezoito) anos, devidamente registrados na Companhia.

- Fica garantida ao aposentado a inscrição de novos beneficiários a ele vinculado, mesmo após a data do seu desligamento da Companhia

**E - Pensionista**

- Desde que receba o benefício de pensão previdenciária por intermédio do Convênio BR/INSS/PETROS e tenha sido inscrito na AMS

**F - Beneficiário vinculado ao Empregado Falecido**

- É aquele inscrito pelo empregado na AMS, dentro dos critérios normativos, desde que receba os proventos por intermédio da PETROS (pensão do INSS e/ou Suplementação de pensão da PETROS). Não é admitida a inscrição de beneficiário por pensionista.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PARTICIPAÇÃO NO PEQUENO RISCO DA AMS**

A participação dos empregados, aposentados e pensionistas, no custeio dos tratamentos odontológicos e dos procedimentos classificados como de Pequeno Risco do Programa AMS, será efetuada conforme tabela a seguir:

| Classe de Renda    | Participação do Empregado, Aposentado e Pensionista |
|--------------------|---|
| até R\$778,13      | 7%  |
| até R\$1.436,56    | 14%   |
| até R\$2.873,10    | 22%   |
| até R\$5.746,20    | 35%   |
| até R\$11.492,41   | 42%   |
| acima R\$11.492,42 | 50%   |

Independentemente de sua faixa salarial, a participação dos empregados, aposentados e pensionistas no custeio das despesas com Psicoterapia será pela tabela do pequeno risco até o 5º ano, e integral do beneficiário do 6º ano em diante, sem limite de término do tratamento, e de 50% nas despesas dos serviços de Ortodontia.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PARTICIPAÇÃO NO GRANDE RISCO DA AMS**

A participação de empregados, aposentados e pensionistas no custeio dos procedimentos classificados como de Grande Risco no Programa AMS, será efetuada com uma contribuição mensal para a constituição de um Fundo, conforme as tabelas a seguir, que terão vigência a partir de 1.9.2011:

**EMPREGADOS E RESPECTIVOS BENEFICIÁRIOS**

| Classe de Renda | Empregado (R\$) | Por Beneficiário Vinculado (R\$) |
|-----------------|-----------------|----------------------------------|
| até R\$778,13   | 9,14            | 9,14                             |
| até R\$1.436,56 | 18,27           | 14,50                            |

|                    |       |       |
|--------------------|-------|-------|
| até R\$2.873,10    | 27,39 | 17,98 |
| até R\$5.746,20    | 44,06 | 21,48 |
| até R\$11.492,41   | 53,16 | 30,58 |
| acima R\$11.492,42 | 62,29 | 47,25 |

#### APOSENTADOS/PENSIONISTAS E RESPECTIVOS BENEFICIÁRIOS

| Classe de Renda    | Aposentado/Pensionista (R\$) | Por Beneficiário Vinculado (R\$) |
|--------------------|------------------------------|----------------------------------|
| até R\$778,13      | 14,34                        | 6,48                             |
| até R\$1.436,56    | 28,66                        | 10,35                            |
| até R\$2.873,10    | 48,25                        | 14,21                            |
| até R\$5.746,20    | 73,05                        | 20,68                            |
| até R\$11.492,41   | 82,15                        | 27,16                            |
| acima R\$11.492,42 | 93,87                        | 31,02                            |

Todos os empregados, aposentados e pensionistas serão considerados beneficiários titulares, tanto para os procedimentos de Pequeno Risco quanto para os procedimentos de Grande Risco, devendo contribuir individualmente para o Fundo criado para o custeio do Grande Risco.

A condição de beneficiário titular de que trata o subitem anterior exclui a condição de beneficiário vinculado, de que trata a **CLÁUSULA 24, item "B"**, sempre que o cônjuge ou companheiro(a) ou filho(a) mantiverem vínculo empregatício com a Companhia ou aposentarem-se em condição de pleitear o benefício da AMS.

A Companhia reembolsará os gastos, com procedimentos hospitalares, classificados como de Grande Risco, realizados pelo sistema de "Livre Escolha", pelos valores da tabela de credenciamento da AMS da Companhia.

A Companhia e as Entidades Sindicais discutirão os parâmetros do programa de AMS, quando necessário, podendo introduzir alterações, por termo aditivo ao presente instrumento, que melhor atendam às necessidades dos empregados, aposentados e pensionistas e respectivos beneficiários.

Sobre o 13º (décimo terceiro) salário dos empregados e aposentados/pensionistas incidirão os descontos (referentes a titulares e respectivos dependentes) constantes da tabela do grande risco. Para os empregados o desconto (referentes a titulares e respectivos dependentes) também incidirá sobre o abono especial de férias.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AMS PARA DEPENDENTES ATÉ 28 ANOS**

A Companhia garante a possibilidade de ingresso do dependente solteiro (com idade entre 21 e 28 anos) de empregado ou de aposentado na AMS por meio do "Plano 28", sob o compromisso de permanência, no mínimo, por 5 anos, portanto, até o limite máximo de 33 anos de idade, com contribuição mensal de R\$ 143,80 para o Grande Risco. Para o Pequeno Risco o pagamento é integral, e será debitado dos vencimentos do beneficiário titular, conforme valores de procedimentos constantes da tabela em vigor utilizada pela BR.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CUSTEIO DA AMS**

As partes se comprometem, em Comissão Específica, a encontrar solução para equilibrar, na vigência do presente acordo, a partir da data da assinatura do Acordo Coletivo, a participação da Empresa e dos empregados, na proporção de 70% e 30%, respectivamente, nos custos da AMS, considerando a possibilidade de inclusão de novos benefícios no programa.

Na vigência do presente Acordo e por meio da Comissão de AMS, as partes promoverão o acompanhamento quadrimestral da evolução dos gastos relativos ao Programa de AMS, revisando, por termo aditivo ao presente instrumento, os valores a serem pagos pelos empregados, aposentados e pensionistas, caso as ações implementadas reduzam os custos da AMS e elevem a contribuição mensal dos beneficiários acima de trinta por cento do custeio global.

A todos os inscritos no Programa AMS, com participação integral do beneficiário titular, não se aplicam as regras de participação previstas neste Acordo.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DIÁRIA HOSPITALAR DE ACOMPANHANTE**

A Companhia garantirá, quando da negociação de diárias e taxas na rede hospitalar credenciada, alimentação e pernoite para acompanhantes de:

- a) beneficiários da AMS internados, com idade superior a 55 anos;
- b) beneficiários com até 18 anos, inclusive;
- c) doentes terminais.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - MEDICAMENTOS DO PROGRAMA AMS**

Fica ainda assegurado, para os empregados, aposentados e pensionistas a eles vinculados, o atual sistema de concessão e custeio dos medicamentos, de acordo com as orientações e Normas da Companhia.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - APERFEIÇOAMENTO DO PROGRAMA AMS**

A Companhia continuará aperfeiçoando os procedimentos técnicos e administrativos do Programa de Assistência Médica Supletiva - AMS, de modo a garantir a qualidade dos serviços prestados e adequá-los aos parâmetros de custeio que permitam preservar o benefício.

A Companhia manterá gestões junto às sociedades médicas e odontológicas, excetuando-se as de finalidade comercial, no sentido de analisar a composição das tabelas de procedimentos, bem como desenvolverá esforços para credenciamento de profissionais para o atendimento dos empregados pela AMS, com ênfase naquelas localidades onde as carências de atendimento sejam mais acentuadas.

A Companhia se compromete a contratar Auditoria permanente para os serviços do programa, reportando os respectivos resultados à Comissão de AMS

A Companhia se compromete a disponibilizar a documentação relativa à AMS que for necessária para o desenvolvimento dos trabalhos da Comissão, mantendo as Entidades Sindicais informadas acerca da evolução dos aperfeiçoamentos dos procedimentos técnicos e administrativos do Programa.

As modificações no programa que forem consensuais no âmbito da Comissão da AMS serão implementadas imediatamente após a aprovação das instâncias superiores das partes, quando necessário.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - COBERTURA ADICIONAL DA AMS**

A Companhia continuará assegurando aos beneficiários da AMS, portadores do vírus HIV, a mesma assistência proporcionada aos portadores de outras doenças.

A Companhia concederá a cobertura da AMS para tratamento odontológico ao empregado recém-admitido e a seus dependentes inscritos no programa, independentemente de carência.

A Companhia assegura a manutenção do procedimento de cirurgia para correções visuais no Programa AMS.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PERMANÊNCIA NA AMS**

Aos admitidos a partir de 01/01/2010, para que seja garantido o direito a AMS após aposentadoria, o empregado deverá contar com no mínimo de 10 (dez) anos de vinculação ao programa de Assistência Multidisciplinar de Saúde – AMS e requerer sua aposentadoria através do convênio Petrobras/INSS.

**Parágrafo primeiro** - A companhia manterá a AMS para empregados já aposentados pelo INSS, que estejam com contrato de trabalho em vigor na Companhia, quando o afastamento do trabalho por motivo de doença for superior a 15 dias.

**Parágrafo segundo** - A carência de 10 (dez) anos de que trata o caput deixa de ser aplicada 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.

## **AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO-DOENÇA**

A Companhia assegura, a título de complementação do Auxílio-Doença, a complementação da remuneração integral do empregado afastado, além das vantagens que lhe são asseguradas, em decorrência de acidente de trabalho ou doença profissional, durante os quatro primeiros anos de afastamento e durante os três primeiros anos, para os demais casos de Auxílio-Doença.

O valor da complementação não poderá ultrapassar, quando adicionado ao benefício percebido do órgão previdenciário, o salário do empregado, deduzida a contribuição para a Previdência Social e excluídas as horas extras. Outrossim, deverão ser considerados os adicionais de periculosidade, insalubridade, por tempo de serviço e noturno, quando habitualmente percebidos pelo empregado, e todos os reajustes salariais coletivos que venham a ser concedidos durante o período em que o empregado esteja recebendo Auxílio-Doença previdenciário.

O empregado, que não faça jus ao benefício do órgão previdenciário, por não contar ainda com 12 contribuições previdenciárias, perceberá da Companhia a vantagem de que trata a presente CLÁUSULA.

Cessarà o pagamento da vantagem, antes de completados os prazos citados no "caput", quando:

- a) sem motivo justificado, o empregado deixar de cumprir o tratamento previsto;
- b) houver, por parte do empregado, comprovada recusa em realizar o tratamento prescrito, garantido ao empregado o seu direito de livre escolha médica;
- c) houver comprovada recusa do empregado em participar do Programa de reabilitação e/ou readaptação profissional, ou em perícia médica solicitada pela Companhia;
- d) o empregado exercer, durante o período de afastamento, qualquer atividade remunerada.

## AUXÍLIO MATERNIDADE

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA MATERNIDADE

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

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.

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.

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

A Companhia concederá licença-maternidade às empregadas que adotarem ou obtiverem a guarda judicial de menores, conforme a seguir:

| Idade do menor adotado ou sob guarda | Período de Licença |
|--------------------------------------|--------------------|
| Até 1 ano                            | 120 dias           |
| A partir de 1 ano até 4 anos         | 60 dias            |
| A partir de 4 anos até 8 anos        | 30 dias            |

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DIREITOS DA EMPREGADA GESTANTE OU LACTANTE

A Companhia assegura as seguintes vantagens para a empregada, durante o período de gestação ou amamentação:

Garantia de emprego por 120 (cento e vinte) dias às suas empregadas gestantes, a partir do retorno efetivo da empregada ao serviço, após o término da licença prevista no inciso XVIII, art. 7º da Constituição Federal, cessando automaticamente em caso de falta grave cometida pela empregada, conforme previsto em lei.

Dispensas para que se submetam ao exame pré-natal, a critério do órgão de saúde da Companhia.

Redução de até duas horas diárias na jornada de trabalho das empregadas que necessitem amamentar seus filhos, no período de até seis meses subsequentes ao retorno da licença-maternidade, para cumprimento do que dispõem os artigos 389, Parágrafo 1º e 396 da CLT, mediante apresentação de atestado médico comprobatório.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - AUXÍLIO CRECHE/ACOMPANHANTE

A Companhia concederá o Auxílio-Creche ou Auxílio-Acompanhante, até 36 (trinta e seis) meses de idade da criança, nas seguintes condições:

a) Clientela

- Empregadas com filho (a) e/ou menor sob guarda, em processo de adoção;



- Empregados solteiros, viúvos, separados judicialmente ou divorciados:
  - com a guarda de filho (a), em decorrência de sentença judicial; e/ou
  - menor sob guarda, em processo de adoção.

b) Critério de reembolso

- Reembolso integral das despesas comprovadas na utilização de creche, enquanto a criança tiver até 6 (seis) meses de idade;
- Reembolso parcial das despesas comprovadas na utilização de creche, de acordo com a tabela de valores médios regionais, elaborada pela Companhia, enquanto a criança tiver de 7 (sete) a 36 (trinta e seis) meses de idade;
- Reembolso parcial com despesas de acompanhante, de acordo com a tabela de Auxílio Acompanhante, elaborada pela Companhia, enquanto a criança tiver de 3 (três) a 36 (trinta e seis) meses de idade, não cumulativo com o Auxílio Creche.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA ESPECIAL**

A Companhia concederá, mensalmente, aos seus empregados, aposentados e pensionistas com filho(a) com deficiência um auxílio correspondente a três vezes o salário mínimo, por dependente, para tratamento e/ou educação especializada.

A Companhia concederá, nos casos onde houver despesas com matrículas, mais uma parcela anual no valor de três vezes o salário mínimo, por dependente.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - VANTAGENS POR AFASTAMENTOS**

A Companhia assegura emprego e salário, por um ano, ao empregado acidentado no trabalho, a partir da cessação do auxílio-doença acidentário e ao portador de doença profissional, contraída no exercício do atual emprego, desde que comprovada pelo órgão de saúde da Companhia ou pelo órgão competente da Previdência Social, ressalvados os casos previstos em lei.

A Companhia garante, nos casos de afastamento do empregado em decorrência de doença ou acidente, por até cento e oitenta dias, a contar da data do início do benefício previdenciário, devidamente caracterizado pelo órgão de saúde da Companhia ou da Previdência Social, que este receberá o décimo terceiro salário e as férias do período, além das vantagens que lhe são asseguradas.

A Companhia compromete-se a propiciar aos empregados que vierem a sofrer redução de sua capacidade laborativa, por motivo de acidente de trabalho, segundo parecer médico do Órgão Oficial e análise do órgão médico da Companhia, e desde que não sejam aposentados por invalidez, treinamento adequado com vistas à sua readaptação funcional.

Na situação em que o empregado aposentado por tempo de contribuição que continuou a trabalhar e/ou no caso do empregado aposentado pelo INSS, admitido ou readmitido, vir a se afastar por motivo de doença (acidente do trabalho, ocupacional ou não), por mais de quinze dias, sendo do seu exclusivo interesse, poderá ser desligado da Companhia, desde que ocorra a assistência da entidade sindical e, na falta desta, perante a autoridade local competente do Ministério do Trabalho ou Justiça do Trabalho.

O pedido de desligamento poderá ser apresentado por intermédio de procuração, constituída por instrumento público, e com a devida justificativa da impossibilidade de locomoção do

empregado para realizar o ato. O modelo da procuração constará das normas internas da companhia.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - BENEFÍCIO AFASTAMENTO ACT PARA EMPREGADO APOSENTADO PELO CONVÊNIO INSS/BR E AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA**

A Companhia concederá o Benefício Afastamento ACT para o empregado aposentado pelo Convênio INSS/BR, 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 BR, enquanto a Unidade de Saúde da Companhia mantiver o afastamento.

**Parágrafo 1º** - O benefício de que trata o *caput* da cláusula será de 70% (setenta por cento) da remuneração normal do empregado aposentado.

**Parágrafo 2º** - O pagamento do Benefício-Afastamento/ACT está condicionado à inexistência de incapacidade permanente para o trabalho, desde que atestada pela Unidade de Saúde da Companhia.

**Parágrafo 3º** - O controle do afastamento do empregado pela Unidade de Saúde da Companhia será realizado a cada 30 dias.

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

- a) sem motivo justificado, o empregado deixar de cumprir o tratamento previsto;
- b) houver, por parte do empregado, comprovada recusa em realizar o tratamento prescrito, garantindo ao empregado o seu direito de livre escolha médica;
- c) houver comprovada recusa do empregado em participar do Programa de reabilitação e/ou readaptação profissional;
- d) o empregado exercer, durante o período de afastamento qualquer atividade remunerada;
- e) o empregado, sem motivo justificado, deixar de comparecer à convocação da Unidade de Saúde da Companhia.

### **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES**

#### **NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - INFORMAÇÕES SOBRE PROCESSO SELETIVO PÚBLICO**

A Companhia assegura, nos casos de abertura de Processo Seletivo Público, ampla divulgação, respeitada sua área de abrangência, fornecendo aos empregados todas as informações sobre as condições e andamento do processo, inclusive a lista de aprovados em ordem de classificação, visando garantir a sua absoluta transparência.

#### **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO**

A Companhia garante que as homologações das rescisões dos contratos de trabalho dos empregados, quando exigidas por lei, serão realizadas prioritariamente nos Sindicatos signatários deste Acordo, desde que no local exista representação da entidade de classe e desde que haja a concordância do empregado.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO**

A Companhia continuará assegurando que os empregados que pedirem demissão e os dispensados sem justa causa serão liberados da prestação de serviço durante o prazo de aviso prévio.

## **SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA-OCORRÊNCIA DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO**

Ocorrendo concessão de benefício previdenciário durante a vigência do contrato de experiência, o prazo do mesmo ficará automaticamente suspenso, somente se completando após a alta do órgão previdenciário.

## **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ENUNCIADO 331 DO TST**

A Companhia se compromete a observar o Enunciado nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), no âmbito das relações trabalhistas, não se aplicando nos contratos de natureza civil e comercial.

## **ESTÁGIO/APRENDIZAGEM**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ESTÁGIO DE ESTUDANTES**

A Companhia se compromete a conceder estágios a estudante em conformidade com a Lei 11.788, de 25/09/2008, bem como a utilizar estagiários em atividades que contribuam para sua formação profissional somente sob adequada supervisão. É proibida a utilização de estagiários para substituir empregados permanentes.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES**

## **PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PROVIMENTO DE FUNÇÕES DE DIREÇÃO**

Os contratos para provimento de funções de Direção, Chefia e Assessoramento, de funções não integrantes do Plano de Classificação e Avaliação 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.

## **QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS**

A Companhia dará continuidade aos seus programas de formação, treinamento e capacitação profissional visando um maior desenvolvimento dos seus recursos humanos. Inclui-se, nos programas de desenvolvimento de recursos humanos, o Projeto Aprender destinado aos empregados que ainda não possuem o ensino fundamental e ensino médio.

## **NORMAS DISCIPLINARES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FALTA GRAVE, ADVERTÊNCIA E SUSPENSÃO**

A Companhia continuará comunicando por escrito ao empregado demitido por falta grave, advertido ou suspenso por motivo disciplinar, as razões determinantes da dispensa, advertência ou suspensão, sob pena de gerar a presunção de serem as mesmas imotivadas.

O empregado colocará seu ciente na segunda via da comunicação, ou, havendo recusa, dois colegas testemunharão o fato.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PROCEDIMENTO PARA DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA**

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

- a) encaminhamento à chefia mediata, da proposta de dispensa do empregado;
- b) o Titular do órgão, assim considerado no âmbito da Sede, os Gerentes Executivos e nos órgãos fora da Sede os seus Gerentes, designará comissão para analisar a proposta, a qual deverá se manifestar num prazo mínimo de quarenta e oito horas. Essa Comissão será composta de três empregados, incluindo um representante da área de Recursos Humanos (GRH e/ou GSC) e um empregado não-gerente;
- c) o empregado será comunicado da instauração do procedimento, facultando-se ao mesmo pronunciar-se junto à Comissão;
- d) a Comissão, decidindo por maioria, deverá apresentar o seu parecer, recomendando formalmente a:
  - d.1) efetivação da dispensa;
  - d.2) reconsideração da proposta de dispensa.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DIREITO DE RECURSO**

Os empregados, agindo individualmente ou em conjunto com outros empregados, que considerem ter um motivo de reclamação, terão direito de apresentar esta reclamação a um superior hierárquico dentro da Companhia, ou utilizar dos mecanismos e canais formais disponibilizados pela Companhia, sem que desta resulte qualquer prejuízo para o interessado.

Os motivos da reclamação podem residir em todas as medidas ou situações que se vinculem as relações entre a Companhia e seus empregados, ou que afete ou possa afetar as condições de emprego, sempre que esta medida ou esta situação pareça contrária às disposições do Acordo Coletivo de Trabalho, do contrato individual de trabalho, aos

regulamentos internos e as Normas de Pessoal.

As partes comprometem-se a favorecer a solução das reclamações na forma dos procedimentos existentes.

## **ADAPTAÇÃO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - REALOCAÇÃO DE PESSOAL**

A Companhia assegura que, nos casos em que haja excedente de pessoal, decorrente de inovações tecnológicas, reestruturações e/ou redução de atividade, promoverá, quando necessário, a realocação dos empregados envolvidos, na região preferencialmente, promovendo treinamento nas novas funções, respeitadas as respectivas condições específicas, tabelas salariais e regimes de trabalho dessas novas funções, tendo como objetivo o aumento da eficiência, da qualidade dos trabalhos, da competitividade, da segurança e saúde dos empregados.

## **FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - UTILIZAÇÃO DE APARELHO DE TELECOMUNICAÇÃO**

A Companhia poderá autorizar a implantação e utilização em suas áreas comerciais e/ou operacionais de aparelhos de telecomunicação para uso por seus empregados que atuam nas atividades comerciais e/ou operacionais, ficando assegurado que o uso desses equipamentos somente será efetuado, exclusivamente, durante a jornada ordinária de trabalho semanal, não reconhecendo a Companhia o uso desses aparelhos em horários extraordinários como sobreaviso.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - IMPLANTAÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS**

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

A implantação de novas tecnologias que tragam alterações substanciais, será precedida de uma apresentação aos Sindicatos, cujas bases forem abrangidas, dos objetivos, avanços e ganhos sociais que tais melhorias acarretarão.

Na implantação de novas tecnologias, a Companhia, quando necessário, manterá programas de treinamento voltados para os novos métodos e para o exercício das novas funções.

A Companhia terá como objetivo o aumento da eficiência, da qualidade dos trabalhos, da competitividade, da segurança e saúde dos empregados, no caso de implantação de inovações tecnológicas, reestruturações ou redução de atividade.

A implantação de novas tecnologias que tragam alterações substanciais, será precedida de uma apresentação às Entidades Sindicais, cujas bases forem abrangidas, dos objetivos, avanços e ganhos sociais que tais melhorias acarretarão.

## **ASSÉDIO MORAL**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ASSÉDIO MORAL**

A Companhia promoverá práticas de gestão que fortaleçam a motivação, satisfação e comprometimento de seus empregados e o respeito aos princípios éticos, desabonando as

práticas que possam ser caracterizadas como assédio moral, em especial nas relações de subordinação hierárquica.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - TRANSPORTE**

A Companhia garantirá o transporte dos empregados lotados nas unidades operacionais, onde não houver disponibilidade de transporte público regular e compatível com a necessidade do serviço, mantidas as condições mais favoráveis atualmente praticadas pela empresa.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - PROVIMENTO DE FUNÇÕES GERENCIAIS**

As Funções Gerenciais da Companhia, bem como os cargos técnicos da BR serão preenchidos, preferencialmente, por empregados do quadro de pessoal da Companhia.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - RESPONSABILIDADE SOCIAL**

A Companhia procurará apoiar as ações voltadas para o exercício da cidadania e para o desenvolvimento local, regional e nacional, em especial aquelas direcionadas para a melhoria das condições de vida das comunidades onde tem atividades.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - SERVIÇOS DE ASSISTÊNCIA SOCIAL**

A Companhia se compromete a disponibilizar os serviços de assistência social aos seus empregados.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS**

### **DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO**

A Companhia manterá a jornada semanal de trabalho de quarenta horas para todos os empregados sujeitos ao horário administrativo.

A Companhia continuará praticando o sistema de horário flexível, para o regime administrativo, de acordo com as características operacionais locais de cada Órgão, admitindo-se, exclusivamente nesta hipótese, a compensação de horas.

A Companhia manterá em duzentas horas o total de horas mensais para pagamento e desconto das ocorrências de frequência para a jornada de 40 (quarenta) horas semanais e cento e oitenta horas para as de 36 (trinta e seis) horas semanais. Na forma do inciso VI do art. 7º da CFRB de 1988, fica assegurada a mobilidade entre ambas as jornadas com a manutenção do salário, inclusive quando signifique aumento da jornada, observadas, simultaneamente, a necessidade da empresa, o interesse do empregado, a concordância do mesmo e da Entidade Sindical, em cada caso.

## **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - LIBERAÇÃO DE PONTO**

A Companhia concorda em liberar o ponto dos seus empregados, sem prejuízo da sua remuneração, nas seguintes hipóteses:

- a) em cinco dias úteis, no caso de falecimento do cônjuge ou companheiro(a), pais e filhos;
- b) em dois dias úteis no caso de falecimento de avós, irmãos, outros descendentes e dependentes devidamente registrados na Companhia;
- c) em um dia no caso de internação hospitalar, devidamente comprovada, de cônjuge ou companheiro(a) e filhos(as), estes quando ainda dependentes legais;
- d) em quatro horas antes do término da jornada normal de trabalho nos dias de prova, mediante entendimento com a chefia imediata, desde que matriculado em cursos regulares de ensino fundamental, médio ou de nível superior, até o máximo de três vezes por semestre.

Define-se companheiro(a) aquele(a) inscrito no INSS nesta condição ou com dois anos de convivência comprovada ou na existência de filhos do casal.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA – PONTO ELETRÔNICO**

A Companhia e Sindicatos, em consonância com a Portaria 373/2011 do MTE, 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.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA – FALTAS**

A Companhia concederá aos empregados, a fim de atender a questões particulares, a possibilidade do mesmo faltar até cinco vezes ao ano, desde que não sejam de forma consecutiva, nem acumuladas com dias de feriado, folgas ou dias compensados, sendo indispensável o entendimento com a sua chefia imediata. Nesse caso, a respectiva falta não gerará nenhum outro efeito, senão o desconto no salário.

Ocorrendo falta que não tenha sido objeto de entendimento do empregado com a Chefia imediata, a mesma será caracterizada como ausência não justificada, determinando-se todas as incidências correspondentes, além dos descontos do salário.

## **FÉRIAS E LICENÇAS**

### **DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CONCESSÃO DE FÉRIAS**

A Companhia assegura que o início das férias, coletivas e individuais de seus empregados, não deverá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias de compensação de repouso remunerado.

Os empregados, mediante opção e observados os ditames legais, poderão parcelar o gozo de suas férias em dois períodos desde que nenhum deles seja inferior a dez dias corridos.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

### **CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - PROGRAMAS DE MELHORIA DE QUALIDADE DE VIDA**

A Companhia assegura o desenvolvimento, no âmbito das CIPAS e dos programas de melhoria de qualidade de vida no trabalho, com a colaboração dos empregados, de estudos e pesquisas relativas aos fatores psicossociais inerentes à organização e que podem influir consideravelmente no bem-estar físico e mental dos empregados.

Nos estudos sobre a ação dos fatores psicossociais negativos no trabalho, a Companhia dará especial ênfase à verificação da incidência de sinais ou indicadores que reflitam condições estressantes no trabalho, se comprometendo a manter acompanhamento, registro e estatística dos casos detectados, bem como orientação aos mesmos.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - CONDIÇÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL**

A Companhia manterá seus esforços de permanente melhoria das condições de segurança e de saúde ocupacional, consoante o que estabelecem as suas políticas e diretrizes para estas funções além de garantir aos empregados o direito fundamental de prestar serviços com segurança e dentro dos critérios de saúde ocupacional.

A Companhia, quando praticados os procedimentos operacionais, de segurança e de saúde ocupacional e adotadas as medidas de proteção, garante que os locais de trabalho, o maquinário, as operações e processos, os equipamentos, agentes e substâncias físico-químicas e biológicas, sob seu controle, estarão dentro dos parâmetros de segurança e saúde previstos nas normas legais específicas sobre o assunto.

Os empregados comprometem-se em praticar os procedimentos operacionais observando as rotinas de segurança e saúde ocupacional bem como utilizando os equipamentos de proteção individual de modo a prevenir e a limitar os riscos presentes no ambiente de trabalho, sendo vedado ao empregado a recusa injustificada ao uso dos EPI's colocados à sua disposição pela Companhia.

As partes contratantes reconhecem que a cooperação entre a Companhia e os empregados é um elemento essencial para o êxito das medidas de prevenção e proteção à segurança e saúde dos empregados. E, neste sentido, engajar-se-ão na busca de níveis maiores e melhores de cooperação nesta área.

A Companhia assegura o direito dos empregados às informações sobre os riscos presentes nos seus locais de trabalho, assim como às medidas adotadas para prevenir e limitar estes riscos.

A Companhia se compromete a desenvolver e manter atualizados os Planos de Emergência para os estabelecimentos operacionais cujo nível de risco assim o exijam, visando a pronta atuação nos casos de ocorrências anormais.

Observada a existência de qualquer condição que possa comprometer a segurança do serviço, o empregado deverá comunicar de pronto à sua chefia imediata, que tomará as providências cabíveis, suspendendo, inclusive, quando for o caso, a continuidade da operação.

A Companhia continuará aceitando atestados médicos e odontológicos passados por médicos e dentistas da Entidade Sindical, ou por esta conveniados, que visem a justificar ausência do empregado ao serviço até os primeiros quinze dias, devendo os mesmos serem referendados pelo órgão médico da Companhia.

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.

A Companhia, mediante prévio entendimento entre as partes, assegurará o acesso aos locais de trabalho de uma comissão formada por um Médico do Trabalho e Emprego e um Engenheiro de Segurança do Trabalho, de cada parte, para, na qualidade de representantes do Sindicato, do Ministério do Trabalho e da Companhia, verificarem as condições da salubridade e segurança no trabalho.

A Companhia realizará programas de treinamento com vistas a promover a capacitação dos empregados e assegurar sua participação nos programas de segurança e saúde ocupacional.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CIPA**

A Companhia compromete-se a manter, em articulação com as CIPAS e as Entidades Sindicais, a realização de cursos, palestras e seminários sobre os agentes com características toxicológicas de suas matérias-primas e produtos, bem como seus riscos ambientais a que eventualmente possam estar sujeitos seus empregados, com vistas a, com a participação conjunta de representantes da Companhia e das Entidades Sindicais, analisar alternativas para eliminação dos efeitos nocivos para posterior implementação por parte da Companhia.

A Companhia garante a comunicação das eleições da CIPA às respectivas Entidades Sindicais, com antecedência de noventa dias, fornecendo às mesmas, sempre que solicitado, o mapeamento por setores, além de assegurar a presença às reuniões da CIPA, de um representante sindical, fornecendo-lhe cópia das atas e o calendário das reuniões.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - EXAMES DE SAÚDE**

A Companhia isentará o empregado de qualquer participação nas despesas relativas à realização de exames médico-odontológicos por ela solicitados, relacionados com o trabalho e outros explicitados em Norma, observada a orientação do Órgão de Saúde da Companhia, comprometendo-se também a realizá-los por ocasião de aposentadoria.

O empregado, sempre que solicitar, será informado pelo órgão de Saúde Ocupacional do resultado da avaliação do seu estado de saúde e dos exames complementares a que for submetido. Sempre que solicitado por médico do trabalho da Entidade Sindical, o órgão de Saúde Ocupacional da Companhia fornecerá, mediante autorização do empregado, o resultado dos exames e informações sobre a saúde, relacionados com suas atividades ocupacionais.

As despesas com tratamento indicado para os casos de doença profissional, contraída no exercício do atual emprego, desde que comprovada pelo órgão de saúde da Companhia, serão custeadas pela Companhia.

**RELAÇÕES SINDICAIS**  
**REPRESENTANTE SINDICAL**

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DAS RELAÇÕES SINDICAIS**

Os Representantes dos Trabalhadores disporão das facilidades apropriadas e desfrutarão do tempo livre necessário para o desempenho eficaz de suas funções no interior da Companhia. A expressão "Representantes dos Trabalhadores" compreende os membros das Diretorias das Entidades Sindicais e das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes. Tais representantes poderão ter acesso aos órgãos ou entrar em contato com a Direção da Companhia, ou com representantes desta autorizados, para discussão e tomada de decisões sobre problemas de interesse dos empregados, mediante prévio entendimento com os órgãos envolvidos e desde que sejam observadas suas Normas e não interrompida a execução do trabalho.

Acordam as partes em estabelecer e manter uma sistemática eficaz de comunicação e consultas sobre as questões de interesse dos empregados, de forma a garantir que as informações sejam adequadamente difundidas.

Mediante prévio entendimento com os órgãos envolvidos quanto à forma de afixação e local de afixação, poderão ser divulgados nos quadros de avisos da Companhia as comunicações expedidas pelas Entidades Sindicais que tenham por objetivo manter os empregados informados quanto às atividades no âmbito das relações trabalhistas desenvolvidas por aqueles órgãos.

A Companhia informará, mensalmente, a cada Entidade Sindical, a movimentação de pessoal ocorrida em sua base territorial.

A Companhia encaminhará à Entidade Sindical, no prazo de vinte e quatro horas, cópia da comunicação de acidente de trabalho (CAT) de empregado acidentado.

**LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

**CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

A Companhia garante liberar, durante a vigência deste acordo, um dirigente sindical integrante de seus quadros funcionais do cumprimento do respectivo horário de trabalho, sem prejuízo do respectivo salário e adicionais (quando habitualmente percebidos pelo empregado), direitos trabalhistas e previdenciários e outras vantagens da Companhia, para as Entidades Sindicais que tenham o número mínimo de:

- a) quarenta empregados da Companhia a ele jurisdicionados e estes pelo menos trinta por cento associados ao sindicato; ou
- b) quinze empregados da Companhia a ele jurisdicionados e estes pelo menos setenta por cento associados ao sindicato.

Para o conjunto dos Estados em que não houver contingente mínimo para atendimento às premissas estabelecidas nas letras "a" e "b" acima, a Companhia garantirá liberação de 1 (um) dirigente sindical.

Para os Sindicatos do Rio de Janeiro e de São Paulo, a Companhia garante liberação de 2 (dois) de seus dirigentes, para cada Sindicato, nas mesmas condições constantes do caput desta CLÁUSULA.

Caberá a cada Entidade Sindical a indicação do dirigente a ser liberado.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL / CONFEDERATIVA**

A Companhia descontará em folha normal de pagamento do mês subsequente ao da assinatura deste Acordo, observado o seu cronograma operacional, as importâncias aprovadas nas Assembléias Gerais como contribuição assistencial aos Sindicatos, desde que não haja oposição expressa e por escrito do empregado, tendo a Companhia que recolher aos Sindicatos no prazo de dez dias úteis a contar do dia do desconto.

Nos casos onde não ocorrer a contribuição assistencial aos sindicatos, a contribuição reverter-se-á em confederativa.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA - SUGESTÕES DAS ENTIDADES SINDICAIS PARA O PCS E OUTROS INSTRUMENTO DE RH**

A Companhia se compromete a discutir com as Entidades Sindicais sugestões para o aperfeiçoamento do Plano de Classificação e Avaliação de Cargos, do Sistema de Avaliação de Desempenho e do Programa de Remuneração Variável.

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA - COMISSÕES PERMANENTES COM REPRESENTANTES DA COMPANHIA E ENTIDADES SINDICAIS**

A Companhia e as Entidades Sindicais se comprometem a manter as seguintes comissões permanentes:

- a) de Participação nos Lucros e/ou Resultados, conforme estabelecido na lei nº 10.101/2000, de 19.12.2000, e demais dispositivos legais sobre o assunto, para propor critérios e indicadores de desempenho que servirão de base para sua futura definição;
- b) de Terceirização, para encaminhar sugestões com vistas à redução da terceirização, envolvendo contratados, estagiários e cooperativados;
- c) de Segurança, Meio Ambiente e Saúde, para encaminhar sugestões para o aprimoramento das condições de SMS;
- d) de AMS, para encaminhar sugestões para o aperfeiçoamento do programa bem como promover o acompanhamento da evolução dos gastos relativos ao programa de concessão e custeio de medicamentos;
- e) de Responsabilidade Social, com vistas a propor a regulamentação da participação dos empregados em atividades de voluntariado e ao debate das questões de gênero e de diversidade;
- f) do Perfil Profissiográfico Previdenciário, com vistas a formular sugestões para aperfeiçoar o processo de emissão de PPP, bem como promover o esclarecimento dos temas a ele vinculados.

## **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUARTA - REUNIÕES DE ACOMPANHAMENTO DO ACORDO**

Os signatários do presente Acordo Coletivo de Trabalho reunir-se-ão a cada quatro meses, para acompanhamento do seu cumprimento e discussão de quaisquer problemas de interesse geral dos trabalhadores ou da Companhia, devendo a pauta dos assuntos a serem debatidos ser encaminhada pelas Entidades Sindicais à Companhia, ou por esta às Entidades Sindicais, com pelo menos 15 (quinze) dias de antecedência em relação à data da reunião.

### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

#### **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUINTA - DAS CONTROVERSAS DO ACORDO**

As controvérsias oriundas do presente Acordo ou de quaisquer outras questões trabalhistas serão dirimidas pela Justiça do Trabalho. Porém, antes de qualquer medida judicial, as Entidades Sindicais, que atuarão na condição de substituto processual dos empregados sindicalizados, independentemente de autorização de Assembléia ou outorga de poderes individuais, obrigam-se a, por escrito, denunciar à Companhia as eventuais controvérsias e aguardar o prazo de 30 (trinta) dias para a solução extrajudicial das mesmas.

#### **DESCUMPRIMENTO DO ACORDO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEXTA – MULTA**

Por descumprimento de qualquer CLÁUSULA deste Acordo, de conformidade com o artigo 613, inciso VIII da CLT, a parte infratora está sujeita à multa de cinco por cento do piso salarial estabelecido neste Acordo, por infração, em favor da parte prejudicada, continuando a parte infratora mesmo com o pagamento da multa, obrigada ao cumprimento da(s) CLÁUSULA(S).

#### **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SÉTIMA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO OU REVOGAÇÃO DO ACORDO**

O processo de prorrogação, revisão ou revogação, total ou parcial do presente Acordo Coletivo de Trabalho obedecerá ao disposto nos artigos 615 e 616 da Consolidação das Leis do Trabalho.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA OITAVA - REGISTRO NO MINISTÉRIO DO TRABALHO - MTE**

A Companhia efetuará o depósito deste Acordo Coletivo de Trabalho no Ministério do Trabalho e Emprego, de conformidade com os prazos estabelecidos no artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

---

**Presidente**  
**SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO DE MINÉRIOS E**  
**DERIVADOS DE PETRÓLEO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO**

**SOLANGE MENDES ROCHA MUSA**  
**Gerente Executiva de Recursos Humanos**  
**PETROBRAS DISTRIBUIDORA S A**

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.

ANEXOS

**ANEXO I - TABELA DE ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

| ANUÊNIO              |            |
|----------------------|------------|
| Nº DE ANOS COMPLETOS | PERCENTUAL |
| 01                   | 1          |
| 02                   | 2          |
| 03                   | 3          |
| 04                   | 4          |
| 05                   | 5          |
| 06                   | 6          |
| 07                   | 7          |
| 08                   | 8          |
| 09                   | 9          |
| 10                   | 10         |
| 11                   | 11         |
| 12                   | 12         |
| 13                   | 13         |
| 14                   | 14         |
| 15                   | 15         |
| 16                   | 16         |
| 17                   | 17         |
| 18                   | 18         |
| 19                   | 19         |
| 20                   | 20         |
| 21                   | 21         |
| 22                   | 22         |
| 23                   | 23         |
| 24                   | 24         |
| 25                   | 25         |
| 26                   | 26         |
| 27                   | 27         |
| 28                   | 28         |
| 29                   | 29         |
| 30                   | 30         |
| 31                   | 31         |
| 32                   | 32         |
| 33                   | 33         |
| 34                   | 34         |
| 35 ou mais           | 35         |

## ANEXO II - TABELAS SALARIAIS

| Salário Básico |          |          |
|----------------|----------|----------|
| Nível          | A        | B        |
| 600            | 3.749,66 | 3.820,23 |
| 601            | 3.892,15 | 3.965,41 |
| 602            | 4.040,05 | 4.116,10 |
| 603            | 4.193,57 | 4.272,52 |
| 604            | 4.352,95 | 4.434,86 |
| 605            | 4.518,35 | 4.603,37 |
| 606            | 4.690,04 | 4.778,30 |
| 607            | 4.868,26 | 4.959,89 |
| 608            | 5.053,26 | 5.148,35 |
| 609            | 5.245,27 | 5.344,00 |
| 610            | 5.444,60 | 5.547,07 |
| 611            | 5.651,48 | 5.757,85 |
| 612            | 5.866,24 | 5.976,65 |
| 613            | 6.089,16 | 6.203,77 |
| 614            | 6.320,57 | 6.439,52 |
| 615            | 6.560,74 | 6.684,21 |
| 616            | 6.810,06 | 6.938,22 |
| 617            | 7.068,83 | 7.201,86 |
| 618            | 7.337,45 | 7.475,55 |
| 619            | 7.616,27 | 7.759,60 |
| 620            | 7.905,69 | 8.054,47 |
| 621            | 8.206,11 | 8.360,54 |
| 622            | 8.517,93 | 8.678,25 |
| 623            | 8.841,62 | 9.008,00 |
| 624            | 9.177,61 | 9.350,32 |
| 625            | 9.526,33 | 9.705,63 |

| Salário Básico |          |          |
|----------------|----------|----------|
| Nível          | A        | B        |
| 700            | 1.637,94 | 1.668,77 |
| 701            | 1.700,18 | 1.732,19 |
| 702            | 1.764,79 | 1.798,00 |
| 703            | 1.831,86 | 1.866,32 |
| 704            | 1.901,47 | 1.937,25 |
| 705            | 1.973,72 | 2.010,86 |
| 706            | 2.048,72 | 2.087,28 |
| 707            | 2.126,57 | 2.166,59 |
| 708            | 2.207,37 | 2.248,92 |
| 709            | 2.291,26 | 2.334,38 |
| 710            | 2.497,25 | 2.544,24 |
| 711            | 2.592,13 | 2.640,93 |
| 712            | 2.690,64 | 2.741,28 |
| 713            | 2.792,88 | 2.845,44 |
| 714            | 2.899,02 | 2.953,57 |
| 715            | 3.009,18 | 3.065,80 |
| 716            | 3.421,00 | 3.485,39 |
| 717            | 3.551,00 | 3.617,84 |
| 718            | 3.685,94 | 3.755,32 |
| 719            | 3.826,00 | 3.898,02 |
| 720            | 3.971,40 | 4.046,13 |
| 721            | 4.122,31 | 4.199,90 |
| 722            | 4.278,95 | 4.359,48 |
| 723            | 4.441,55 | 4.525,14 |
| 724            | 4.610,34 | 4.697,09 |
| 725            | 5.409,72 | 5.511,53 |
| 726            | 5.615,31 | 5.720,98 |
| 727            | 5.828,68 | 5.938,38 |
| 728            | 6.050,17 | 6.164,03 |
| 729            | 6.280,08 | 6.398,27 |
| 730            | 6.518,71 | 6.641,40 |
| 731            | 6.766,42 | 6.893,76 |
| 732            | 7.023,55 | 7.155,74 |

| Salário Básico |           |           |
|----------------|-----------|-----------|
| Nível          | A         | B         |
| 800            | 3.275,88  | 3.337,54  |
| 801            | 3.400,36  | 3.464,37  |
| 802            | 3.529,57  | 3.596,00  |
| 803            | 3.663,71  | 3.732,64  |
| 804            | 3.802,93  | 3.874,49  |
| 805            | 3.947,44  | 4.021,71  |
| 806            | 4.097,43  | 4.174,56  |
| 807            | 4.253,14  | 4.333,18  |
| 808            | 4.414,73  | 4.497,84  |
| 809            | 4.582,52  | 4.668,76  |
| 810            | 4.994,49  | 5.088,48  |
| 811            | 5.184,26  | 5.281,85  |
| 812            | 5.381,27  | 5.482,56  |
| 813            | 5.585,76  | 5.690,88  |
| 814            | 5.798,03  | 5.907,14  |
| 815            | 6.018,36  | 6.131,59  |
| 816            | 6.841,99  | 6.970,78  |
| 817            | 7.101,99  | 7.235,68  |
| 818            | 7.371,87  | 7.510,63  |
| 819            | 7.652,00  | 7.796,03  |
| 820            | 7.942,79  | 8.092,26  |
| 821            | 8.244,61  | 8.399,79  |
| 822            | 8.557,90  | 8.718,96  |
| 823            | 8.883,10  | 9.050,28  |
| 824            | 9.220,68  | 9.394,18  |
| 825            | 10.819,44 | 11.023,06 |
| 826            | 11.230,61 | 11.441,96 |
| 827            | 11.657,35 | 11.876,75 |
| 828            | 12.100,34 | 12.328,05 |
| 829            | 12.560,15 | 12.796,53 |
| 830            | 13.037,42 | 13.282,79 |
| 831            | 13.532,84 | 13.787,52 |
| 832            | 14.047,10 | 14.311,47 |

## ANEXO II - TABELAS SALARIAIS (cont.)

| Salário Básico |          |          | Salário Básico |          |          |
|----------------|----------|----------|----------------|----------|----------|
| Nível          | A        | B        | Nível          | A        | B        |
| 411            | 678,57   | 691,34   | 441            | 2.077,40 | 2.116,48 |
| 412            | 704,36   | 717,63   | 442            | 2.156,33 | 2.196,93 |
| 413            | 731,13   | 744,87   | 443            | 2.238,27 | 2.280,41 |
| 414            | 758,92   | 773,21   | 444            | 2.323,33 | 2.367,06 |
| 415            | 787,74   | 802,57   | 445            | 2.411,61 | 2.457,01 |
| 416            | 817,69   | 833,06   | 446            | 2.503,25 | 2.550,38 |
| 417            | 848,75   | 864,72   | 447            | 2.598,40 | 2.647,30 |
| 418            | 881,00   | 897,59   | 448            | 2.697,12 | 2.747,89 |
| 419            | 914,50   | 931,71   | 449            | 2.799,61 | 2.852,32 |
| 420            | 949,24   | 967,13   | 450            | 2.906,00 | 2.960,71 |
| 421            | 985,30   | 1.003,86 | 451            | 3.016,43 | 3.073,20 |
| 422            | 1.022,77 | 1.042,01 | 452            | 3.131,04 | 3.189,99 |
| 423            | 1.061,60 | 1.081,60 | 453            | 3.250,04 | 3.311,22 |
| 424            | 1.101,96 | 1.122,71 | 454            | 3.373,54 | 3.437,03 |
| 425            | 1.143,83 | 1.165,35 | 455            | 3.501,74 | 3.567,64 |
| 426            | 1.187,29 | 1.209,64 | 456            | 3.634,79 | 3.703,21 |
| 427            | 1.232,42 | 1.255,62 | 457            | 3.772,91 | 3.843,93 |
| 428            | 1.279,11 | 1.303,20 | 458            | 3.916,29 | 3.990,01 |
| 429            | 1.327,85 | 1.352,85 | 459            | 4.065,11 | 4.141,63 |
| 430            | 1.378,31 | 1.404,26 | 460            | 4.219,59 | 4.299,01 |
| 431            | 1.430,69 | 1.457,61 | 461            | 4.379,93 | 4.462,36 |
| 432            | 1.485,06 | 1.513,02 | 462            | 4.546,37 | 4.631,94 |
| 433            | 1.541,48 | 1.570,49 | 463            | 4.719,12 | 4.807,96 |
| 434            | 1.600,05 | 1.630,20 | 464            | 4.898,45 | 4.990,66 |
| 435            | 1.660,87 | 1.692,12 | 465            | 5.084,60 | 5.180,29 |
| 436            | 1.723,98 | 1.756,44 | 466            | 5.277,82 | 5.377,16 |
| 437            | 1.789,51 | 1.823,17 | 467            | 5.478,37 | 5.581,48 |
| 438            | 1.857,49 | 1.892,44 | 468            | 5.686,55 | 5.793,58 |
| 439            | 1.928,07 | 1.964,38 | 469            | 5.902,63 | 6.013,74 |
| 440            | 2.001,34 | 2.039,02 | 470            | 6.126,94 | 6.242,27 |