

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022-2023****Companhia Acordante**

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

**Sindicato Acordante**

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

Termomacaé S.A., doravante denominada Companhia, neste ato representada na forma dos seus atos constitutivos, e o STIEENNF - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica do Norte e Noroeste Fluminense, doravante denominado Sindicato, por seus representantes devidamente autorizados pelas Assembleias Gerais, realizadas nos termos do artigo 612 da Consolidação das Leis do Trabalho, firmam, nesta data, o presente Acordo Coletivo de Trabalho.

**CAPÍTULO I – DOS SALÁRIOS****Cláusula 1. Tabela Salarial**

As Tabelas Salariais praticadas pela companhia, anexo 1, serão reajustadas em 01/09/2022 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA, referente ao período de 01/09/2021 a 31/08/2022, e vigorarão até 31/08/2023.

**Parágrafo único** - 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) para todos os empregados, de acordo com a tabela do Anexo II, sem efeito retroativo, incidindo os percentuais sobre o salário básico do empregado, ficando esse salário básico, para fins de incidência do ATS, limitado a valor igual ao maior salário da respectiva tabela salarial do PCS – Plano de Cargos e Salários.

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

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

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

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

**Parágrafo 2º - Adicional de Hora de Repouso e Alimentação (AHRA):** A Companhia manterá o valor do AHRA em 30% (trinta por cento) do salário básico efetivamente percebido no mês, acrescido do adicional de periculosidade, onde couber, já consideradas as diversas jornadas trabalhadas, perfazendo assim 39% (trinta e nove por cento) do salário básico, para aqueles empregados que trabalham em Turno Ininterrupto de Revezamento de 8 (oito) horas ou mais.

**Parágrafo 3º - Adicional de Trabalho Noturno (ATN):** A Companhia manterá o valor do ATN em 20% (vinte por cento) do salário básico efetivamente percebido no mês, acrescido do adicional de periculosidade, onde couber, totalizando 26% (vinte e seis por cento) do Salário Básico, aos empregados engajados no Regime de Turno Ininterrupto de Revezamento, em substituição ao Adicional Noturno previsto na lei.

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Cláusula 6. Serviço Extraordinário**

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

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

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

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

**Parágrafo 4º** - A Companhia incluirá no cálculo das horas extraordinárias dos empregados de revezamento de turno os adicionais efetivamente percebidos pelo empregado. O Adicional de Hora de Repouso e Alimentação será incluído onde couber.

**Parágrafo 5º** - Fica mantido no cálculo das horas extraordinárias 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.

### **Cláusula 7. Banco de Horas**

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

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

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

**Parágrafo 3º** - Serão adotados os seguintes limites para o banco de horas:

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

**Parágrafo 4º** - As regras do banco de horas não se aplicam à Hora Extra Troca de Turno.

### **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 limite da jornada normal do empregado.

**Parágrafo Único** - A Companhia restringirá a realização de viagem a serviço em dias úteis fora da jornada de trabalho normal do empregado aos casos de necessidade e, quando

for o caso, reconhecerá as horas dispensadas na referida viagem, até o limite máximo de 4 (quatro) horas.

### **Cláusula 9. Feriado Turno**

A Companhia remunerará com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) as horas trabalhadas nos dias 1º de janeiro, segunda-feira de carnaval, terça-feira de carnaval e até ao meio dia da quarta-feira de cinzas, 21 de abril, 1º de maio, 7 de setembro, 15 de novembro e 25 de dezembro, aos empregados engajados em regime de turno ininterrupto de revezamento que em sua jornada normal de trabalho prestarem labor nesses dias.

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

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

**Parágrafo 1º** - O pagamento de que trata o *caput* será remunerado como hora extra a 75% (setenta e cinco por cento) do valor da hora normal, acrescidos dos reflexos cabíveis.

**Parágrafo 2º** - O período que exceder o tempo efetivamente dispendido para troca de turno somente será caracterizado como hora extra nos casos de necessidade de antecipação, prorrogação da jornada ou dobra de turno.

### **Cláusula 11. Auxílio Almoço**

A Companhia concederá o Auxílio Almoço aos empregados lotados em imóveis ou unidades que não forneçam alimentação *in natura*.

**Parágrafo 1º** – A Companhia reajustará o valor do Auxílio Almoço de R\$ 1.243,47 (hum mil e duzentos e quarenta e três reais e quarenta e sete centavos) a partir de 01/09/2022 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA referente ao período de 01/09/2021 a 31/08/2022, que vigorará até 31/08/2023.

### **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 da unidade de saúde da companhia, sem motivo justificado.

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

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

**Parágrafo 1º** - A partir de 01/01/2011, o valor da evolução do Adicional por Tempo de Serviço é pago independentemente do complemento de que trata o *caput*.

**Parágrafo 2º** - A partir de 01/01/2011, o valor da evolução salarial decorrente do avanço de nível e da promoção é pago independentemente do complemento de que trata o *caput*.

### **Cláusula 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 Petrobras 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 III, serão reajustados em 01/09/2022 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA referente ao período de 01/09/2021 a 31/08/2022, e vigorarão até 31/08/2023.

**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, sem prejuízo de eventuais outras parcelas pagas, podendo resultar em valor superior a RMNR.

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

**Parágrafo 5º** - O empregado com Salário Básico maior do que o maior Salário Básico da respectiva Tabela Salarial terá garantida a Remuneração Mínima por Nível e Regime - RMNR definida para o maior nível da respectiva Tabela Salarial, coluna B.

### CAPÍTULO III - DOS BENEFÍCIOS

#### **Cláusula 16. Auxílio-Creche/Acompanhante**

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

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

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

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

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

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

### **Cláusula 17. Auxílio Ensino (Programa de Assistência Pré-escolar, Auxílio ensino fundamental e Auxílio ensino médio)**

A Companhia concederá o Auxílio Ensino aos empregados que tenham:

- I. Filhos (as) solteiros (as) e devidamente registrados na Companhia;
- II. Menores sob guarda solteiros e registrados na Companhia, de acordo com os padrões normativos vigentes;
- III. Menores sob guarda, em processo de adoção com até 18 (dezoito) anos, devidamente registrados na Companhia, desde que solteiros;
- IV. Enteados (as) sob guarda judicial do empregado ou da mãe, solteiro(as), menor de 21 anos de idade, que não esteja recebendo pensão e constar como dependente do empregado na Declaração de Imposto de Renda, devidamente registrado na Companhia;



- V. A Companhia manterá o reembolso do Auxílio Ensino para os filhos de empregados já inscritos em um dos benefícios, até a conclusão do último nível de ensino previsto no presente acordo, nas situações em que o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS vier a conceder ao empregado a aposentadoria por invalidez acidentária ou previdenciária.

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

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

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

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

- I. Em Escola Particular:  
Reembolso mensal de matrícula e mensalidades.
- II. Em Escola Pública:

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

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

### **Cláusula 18. Programa Jovem Universitário**

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

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

I. Em universidade particular:

Reembolso mensal de matrícula e mensalidades

II. Em universidade pública:

Reembolso semestral, mediante comprovação, até o último dia útil de abril, dos gastos com material (livros e apostilas) no período de janeiro a abril e até o último dia útil de setembro, dos gastos realizados no período de julho a setembro.

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

- I. Filhos (as) solteiros (as) sem economia própria, devidamente registrados no Programa, na idade de até 24 anos e que ainda não tenham formação em nível superior.

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

**Parágrafo 3º** - Serão contemplados todos os cursos de nível superior

**Parágrafo 4º** - O pagamento do benefício será descontinuado imediatamente no caso de alteração de curso de nível superior constante da inscrição ou no caso de trancamento de período letivo.

### **Cláusula 19. 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 serão reajustadas em 01/01/2023 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA referente ao período de 01/09/2021 a 31/08/2022, e que vigorarão até 31/12/2023.

### **Cláusula 20. 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 21. Benefício Afastamento ACT para Empregado Aposentado pelo INSS e Afastado por Motivo de Doença**

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

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

**Parágrafo 2º** - O Benefício Afastamento ACT será de 70% (setenta por cento) da remuneração normal do empregado aposentado, considerando como remuneração normal: Salário Básico, Adicional de Periculosidade, Adicional de Hora de Repouso e Alimentação, Adicional de Trabalho Noturno (ATN), Adicional por Tempo de Serviço e Complementação da Remuneração Mínima por Nível e Regime - RMNR, quando percebidos efetivamente pelo empregado.

**Parágrafo 3º** - O pagamento do Benefício Afastamento ACT está condicionado à inexistência de incapacidade permanente para o trabalho, desde que atestada pela Unidade de Saúde da Companhia.

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

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

### **Cláusula 22. Plano de Saúde / Odontológico**

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

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

- I. Cônjuge ou Companheiro (a);
- II. Filho (a);
- III. Enteado (a);
- IV. Menor sob guarda, em processo de adoção (com até 18 anos);
- V. Temporário (recém-nascido até 30 dias de vida de parto coberto pelo benefício de saúde).

**Parágrafo 2º** - A Termomacaé manterá a forma de custeio atual de todas as despesas do Plano de Saúde e Odontológico na proporção de 60% (sessenta por cento) dos gastos

cobertos pela Termomacaé e os 40% (quarenta por cento) restantes pelos Beneficiários Titulares.

**Parágrafo 3º** - A Termomacaé dará ciência ao Sindicato, previamente à licitação do novo plano de saúde e odontológico do pacote de serviços a ser fornecido às operadoras que pretenderem participar do certame, conforme os critérios do parágrafo anterior, respeitando as questões de confidencialidade que devem estar presentes no processo licitatório. O Sindicato poderá se manifestar a respeito do pacote de serviços no prazo máximo de 10 dias em única oportunidade, não vinculando na decisão da Termomacaé.

### **Cláusula 23. Benefício Farmácia**

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

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

### **Cláusula 24. Garantias de Emprego**

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

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

### **Cláusula 25. Dispensa e Excedente de Empregados**

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

- I. Excetuam-se do previsto no caput os planos de demissão voluntária ou incentivada.

II. Aos empregados da Termomacaé impactados por desinvestimentos, hibernações, desmobilizações prediais, descomissionamentos ou processos de redução de atividades, será garantida a permanência na Termomacaé, se assim desejarem, na vigência deste acordo. O disposto no parágrafo acima não se aplica aos casos de dispensa com justa causa.

### **Cláusula 26. Dispensa sem Justa Causa**

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

- I. Encaminhamento à Diretoria Executiva, da proposta de dispensa do empregado;
- II. A Diretoria Executiva designará Comissão para analisar a proposta, a qual deverá se manifestar em um prazo mínimo de 48 (quarenta e oito) horas. Essa Comissão será composta de 3 (três) empregados, incluindo 1 (um) representante da área de Recursos Humanos e 1 (um) empregado sem função gratificada;
- 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 27. Programas de Treinamento - Novas Tecnologias**

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.

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

### **Cláusula 28. Faltas Acordadas**

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

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

**Cláusula 29. 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	8 h	40 h	200 h	5 X 2
Turno Ininterrupto de Revezamento – TIR	8 h	33 h 36 min (média)	168 h	3 X 2
Turno Ininterrupto de Revezamento – TIR	12 h	33 h 36 min (média)	168 h	1 X 1,5
Turno Ininterrupto de Revezamento – TIR	12 h	42 (média)	210 h	1 X 1

**Parágrafo 1º** – A Companhia manterá em 210 (duzentos e dez), 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 42 (quarenta e duas) horas, 40 (quarenta) horas e 33 (trinta e três) horas e 36 (trinta e seis) minutos (todos por média).

**Cláusula 30. Jornada de Trabalho - Turno Ininterrupto de Revezamento**

Em atendimento ao inciso XIV do artigo 7º da Constituição Federal, a carga semanal do pessoal engajado no regime de turno ininterrupto de revezamento é de cinco grupos de turnos, com jornada de 8 (oito) horas diárias, perfazendo 33 (trinta e três) horas e 36 (trinta e seis) minutos em média, sem que, em consequência, caiba pagamento de qualquer hora extra, garantido, porém, o pagamento dos adicionais de trabalho noturno, hora de repouso e alimentação e periculosidade, quando couber.

**Cláusula 31. Jornada de Trabalho - Turno Ininterrupto de Revezamento – 12 horas em unidades de terra**

A Companhia poderá implantar, onde julgar necessário, para os empregados lotados nas unidades de terra, o turno ininterrupto de revezamento com jornada de 12 horas, de acordo com critérios pré-estabelecidos, mantendo a relação trabalho x folga de 1 x 1,5 (um por um e meio), com composição de 5 (cinco) grupos, mediante negociação e

concordância do respectivo sindicato, sem que, em consequência, caiba pagamento de qualquer hora extra, garantido, porém o pagamento dos adicionais de trabalho noturno, hora de repouso e alimentação e periculosidade, quando couber.

### **Cláusula 32. Jornada de Trabalho – Turno Ininterrupto de Revezamento – TIR 12h para empregados que atuam em imóveis administrativos e/ou não industriais**

A Companhia poderá adotar para os empregados que estejam lotados em imóveis administrativos e/ou não industriais, em ambientes não confinados, o turno ininterrupto de revezamento com jornada de 12 horas, de acordo com critérios pré-estabelecidos, mediante negociação e concordância do respectivo sindicato local, sem que, em consequência, caiba pagamento de qualquer hora extra, garantido, porém o pagamento dos adicionais de trabalho noturno, hora de repouso e alimentação e periculosidade, quando couber.

### **Cláusula 33. Jornada de Trabalho – Administrativo**

Fica estabelecida a jornada semanal de 40 (quarenta) horas semanais para os empregados sujeitos ao horário administrativo, sendo de segunda a sexta-feira, sempre com intervalo de 1 (uma) hora para refeição e descanso.

**Parágrafo 1º** - A compensação das horas pendentes referentes aos dias 24 e 31 de dezembro de 2019 e quarta-feira de cinzas de 2020, das horas referentes aos dias 24 e 31 de dezembro de 2020 e Quarta-Feira de Cinzas de 2021, bem como das horas referentes aos dias 24 e 31 de dezembro de 2021, da Quarta-Feira de Cinzas de 2022 e da Quarta-Feira de Cinzas de 2023 deverá ser realizada até 31/12/2023.

**Parágrafo 2º** - O total de horas a ser compensado será debitado de forma parcelada considerando os prazos previstos nos parágrafos acima.

**Parágrafo 3º** - Nas unidades com horário fixo, a forma de compensação será de 15 (quinze) minutos diários por antecipação do horário, até que seja compensada a totalidade das horas.

- I. A forma de compensação poderá ser diferente da disposta no parágrafo acima, desde que respeitado o prazo previsto no parágrafo 1º, e negociada com a Entidade Sindical antes do início do prazo para compensação.

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

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



**Cláusula 34. Abono Empregada Lactante**

A Companhia se compromete a abonar até 2 (duas) horas diárias de empregadas lactantes, por até 01 (um) ano contado a partir do nascimento da criança amamentada, não prorrogável, mediante avaliação da equipe de saúde da Companhia.

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

**Cláusula 35. 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.

**Cláusula 36. Extensão da Licença Maternidade – Parto de Prematuro**

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

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

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

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

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

### **Cláusula 37. Licença Paternidade**

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

**Parágrafo 1º** - A licença paternidade poderá ter duração de 20 (vinte) dias consecutivos, desde que o empregado a requeira, por escrito, no prazo de 2 (dois) dias úteis (segunda a sexta, excluídos os feriados) após o parto ou da decisão judicial que proferiu a adoção ou a guarda para fins de adoção, bem como comprove sua participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

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

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

### **Cláusula 38. Licença Adoção**

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

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

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

### **Cláusula 39. Exame Pré-Natal**

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

## **CAPÍTULO VI - DA SEGURANÇA INDUSTRIAL E SAÚDE OCUPACIONAL**

### **Cláusula 40. Exames Periódicos**

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

### **Cláusula 41. Funcionamento das CIPAs**

A Companhia garante a comunicação das eleições da CIPA ao Sindicato, com antecedência de 90 (noventa) dias, fornecendo ao mesmo, sempre que solicitada, a distribuição dos Setores correspondentes a cada representante dos empregados a ser eleito.

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

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

**Parágrafo 3º** – A Companhia se compromete a proporcionar aos membros de CIPA, os meios necessários e o tempo suficiente para a realização de suas obrigações, enquanto cipista, compatível com seus planos de trabalho.

**Parágrafo 4º** - A Companhia viabilizará os meios de transporte e alimentação necessários para os cipistas participarem das reuniões ordinárias e extraordinárias da CIPA, conforme calendário anual das reuniões da CIPA, registrado na Companhia. O transporte em questão será fornecido considerando a base local de trabalho do cipista.

### **Cláusula 42. Comunicação de Acidente de Trabalho**

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

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

### **Cláusula 43. Realização de Palestras sobre Riscos nos Locais de Trabalho**

A Companhia se compromete a manter, em articulação com a CIPA, o Sindicato e as Companhias contratadas, a realização de palestras, cursos, seminários, ao menos uma vez ao ano, sobre as características tóxicas de suas matérias primas e produtos, e os demais riscos presentes nos locais de trabalho e os meios necessários à prevenção ou limitação de seus efeitos nocivos, bem como sobre a promoção da saúde dos trabalhadores.

### **Cláusula 44. Acesso ao Local de Trabalho e Participação nas Apurações dos Acidentes**

A Companhia se compromete a assegurar, mediante prévio entendimento, o acesso de dirigentes sindicais às áreas dos acidentes, e a participação de 1 (um) representante do Sindicato na apuração de fatalidades e acidentes graves.

### **Cláusula 45. Condições de Segurança e Saúde Ocupacional**

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

**Parágrafo Único** - 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.

### **Cláusula 46. Equipamento de Proteção Individual**

A Companhia fornecerá aos seus empregados, equipamentos de segurança individual (EPI), de acordo com as atividades e na conformidade das Normas de Segurança. Sempre que houver necessidade de substituição de qualquer dos itens, a Companhia

reporá o material, mediante a apresentação do mesmo pelo empregado no setor competente.

### **Cláusula 47. Equipe de Combate a Incêndios**

A Companhia priorizará a composição da primeira equipe de combate a incêndios das instalações da Companhia, com pessoal da área de Segurança Industrial. Quando o profissional não for da área de Segurança Industrial, a Companhia fornecerá o treinamento adequado.

**Parágrafo Único** - Os treinamentos necessários para capacitação e reciclagem deverão ser realizados, prioritariamente, durante a jornada diária de trabalho.

### **Cláusula 48. Monitoramento Ambiental e Biológico**

A Companhia compromete-se a manter a realização da avaliação dos riscos ambientais de acordo com a legislação de Segurança e Saúde no trabalho, considerando a presença ou não de agentes físicos, químicos e biológicos. Manterá a disposição dos empregados, os dados destas avaliações, relativas à sua área de trabalho.

### **Cláusula 49. 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, se encontre em risco grave e iminente, poderá suspender a realização dessas atividades, comunicando imediatamente tal fato ao seu superior hierárquico, que após avaliar a situação e constatando a existência da condição de risco grave e iminente manterá a suspensão das atividades, até que venha a ser normalizada a referida situação.

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

## **CAPÍTULO VII - DAS RELAÇÕES SINDICAIS**

### **Cláusula 50. Participação nos Lucros e Resultados – PLR**

O Sindicato será o interlocutor 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 51. Acesso do Sindicato às dependências da Companhia**

Mediante prévio comunicado, fica garantido o acesso do Sindicato às dependências da Companhia, possibilitando o estabelecimento de um constante contato e defesa dos interesses da categoria.

**Cláusula 52. Contribuição Assistencial**

A Companhia descontará em folha normal de pagamento, observado o seu cronograma operacional, as importâncias aprovadas nas Assembleias Gerais, como Contribuição Assistencial ao Sindicato, nos termos do disposto nos incisos IV do artigo 8º do Capítulo II da Constituição Federal, desde que não haja oposição expressa e por escrito do empregado no prazo de 65 (sessenta e cinco) dias após o recebimento, pela Companhia, da comunicação do Sindicato contendo o edital de convocação e a respectiva ata de assembleia. Ao final do período, a Companhia enviará relatório ao sindicato com as informações sobre a arrecadação.

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

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

**Cláusula 53. Quadro de Aviso Para Colocação de Informativos**

A Companhia se compromete a manter quadro de avisos em locais visíveis aos empregados, para divulgação de comunicados de interesse dos mesmos, bem como comunicados oficiais encaminhados pelo Sindicato, vedada a divulgação de matéria política partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

**Cláusula 54. Repasse das Mensalidades dos Empregados Sindicalizados**

A Companhia se compromete a repassar para o Sindicato as mensalidades dos empregados sindicalizados, até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte à data em que for creditado o pagamento de seus vencimentos, devendo dita importância ser creditada em conta bancária do Sindicato.

**Cláusula 55. Reuniões Periódicas de Acompanhamento**

A Companhia e o STIEENNF, visando o acompanhamento deste acordo, das condições de trabalho negociadas e o exame de outras questões, especialmente aquelas

interligadas à segurança e medicina do trabalho, que venham a surgir nas relações de trabalho, realizarão trimestralmente reuniões de trabalho, devendo qualquer uma das partes solicitá-las com antecedência mínima de 10 (dez) dias.

### **Cláusula 56. Homologação de Rescisão Contratual**

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

**Parágrafo único** - Nos casos em que o empregado optar por não homologar a rescisão do seu contrato de trabalho na respectiva Entidade Sindical, a Companhia encaminhará cópia da rescisão contratual àquela Entidade.

## **CAPÍTULO VIII - DAS OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **Cláusula 57. 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 13.467/2017, de 13/07/2017.

### **Cláusula 58. Transporte dos Empregados**

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

### **Cláusula 59. Registro de Ponto Eletrônico**

A Companhia e o Sindicato, em consonância com a Portaria 373/2011 do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, acordam que o sistema de ponto eletrônico utilizado 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 Termomacaé.

### **Cláusula 60. Isenção da Marcação do Ponto no Intervalo de Descanso e Refeição**

Por força do presente Acordo, ficam os empregados da Companhia isentos da marcação do registro de ponto, relativamente ao intervalo de 01 (uma) hora, destinado

à refeição e descanso, exceto quando deixarem as dependências da Companhia durante esse intervalo.

### **Cláusula 61. Diversidade**

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

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

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

### **Cláusula 62. Abrangência do Acordo**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange a todos os empregados da Companhia.

### **Cláusula 63. Data Base**

Fica estabelecida a data base da categoria para 1º de setembro.

### **Cláusula 64. Revisão, Denúncia, Revogação**

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

**Parágrafo Único** - A Companhia efetuará o depósito deste acordo no Ministério da Economia, em conformidade com os prazos estabelecidos no artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e IN nº 16 de 15/10/2013 do Ministério do Trabalho, comprometendo-se, a Entidade Sindical, a entregar à Companhia os documentos necessários para a efetivação do referido depósito.

### **Cláusula 65. Foro**

Elegem as partes o Foro Trabalhista da cidade de Macaé - RJ, para dirimir as dúvidas decorrentes do presente Acordo Coletivo de Trabalho.



**IX - DA VIGÊNCIA**

**Cláusula 66. Vigência**

O presente Instrumento vigorará a partir de 1º de setembro de 2022 até 31 de agosto de 2023, exceto quanto às cláusulas que contiverem disposição expressa em contrário.

Macaé, 23 de setembro de 2022.

---

TERMOMACAÉ S.A.  
CNPJ: 02.290.787/0001-07

**Aline Dias Leonardi**  
Diretora Presidente  
(assinado eletronicamente)

---

TERMOMACAÉ S.A.  
CNPJ: 02.290.787/0001-07

**Marcelo Ferreira Pelegrini**  
Diretor Administrativo  
(assinado eletronicamente)

---

P/SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ENERGIA ELÉTRICA DO  
NORTE E NOROESTE FLUMINENSE  
CNPJ: 28.975.639/0001-01

**Otacílio de Souza Júnior**  
(assinado eletronicamente)

**ANEXO I - TABELA SALARIAL**

Vigência: 01/09/2021 a 31/08/2022

TABELA SALARIAL				
Nível Médio				
2021-2022				
Nível RH	Coluna A	Coluna B	M	N
305	2.505,09	2.552,23	Jr - 5	
306	2.600,26	2.649,23		
307	2.699,07	2.749,87		
308	2.801,64	2.854,39		
309	2.908,12	2.962,85		
310	3.018,62	3.075,42	PI - 17	Jr - 5
311	3.133,33	3.192,31		
312	3.252,41	3.313,63		
313	3.375,98	3.439,53		
314	3.504,29	3.570,23		
315	3.637,43	3.705,91		
316	3.775,66	3.846,73		
317	3.919,14	3.992,90		
318	4.068,07	4.144,65		
319	4.222,67	4.302,15		
320	4.383,12	4.465,61		
321	4.549,69	4.635,32		
322	4.722,55	4.811,45		
323	4.902,02	4.994,31		
324	5.088,28	5.184,07		
325	5.281,65	5.381,09		
326	5.482,35	5.585,56		
327	5.690,68	5.797,78		
328	5.906,92	6.018,11	Sr - 9	Sr - 9
329	6.131,39	6.246,82		
330	6.364,39	6.484,19		
331	6.606,24	6.730,58		
332	6.857,26	6.986,35		
333	7.117,84	7.251,81		
334	7.388,32	7.527,40		
335	7.669,07	7.813,43		
336	7.960,50	8.110,34		
337	8.263,01	8.418,55		
338	8.577,00	8.738,44		
339	8.902,92	9.070,49		
340	9.241,23	9.415,19		
341	9.592,40	9.772,97		
342	9.956,92	10.144,35		

TABELA SALARIAL				
Nível Superior				
2021-2022				
Nível RH	Coluna A	Coluna B	G	H
360	6.658,77	6.784,09	Jr - 4	Jr - 4
361	6.911,80	7.041,88		
362	7.174,44	7.309,47		
363	7.447,09	7.587,25		
364	7.730,06	7.875,54	PI - 15	PI - 15
365	8.023,81	8.174,81		
366	8.328,72	8.485,45		
367	8.645,20	8.807,92		
368	8.973,73	9.142,62		
369	9.314,74	9.490,03		
370	9.668,68	9.850,65		
371	10.036,09	10.224,98		
372	10.417,48	10.613,53		
373	10.813,32	11.016,85		
374	11.224,24	11.435,47		
375	11.650,77	11.870,03		
376	12.093,51	12.321,09		
377	12.553,03	12.789,30		
378	13.030,06	13.275,27		
379	13.525,19	13.779,75	Sr - 8	Sr - 8
380	14.039,15	14.303,39		
381	14.572,65	14.846,91		
382	15.126,40	15.411,07		
383	15.701,20	15.996,70		
384	16.297,85	16.604,60		
385	16.917,18	17.235,55		
386	17.560,04	17.890,51		

**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	45
31	45
32	45
33	45
34	45
35 ou mais	45

**ANEXO III – REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME**

Vigência: 01/09/2021 a 31/08/2022

TABELA SALARIAL					TABELA RMNR		TABELA RMNR	
Nível Médio					Nível Médio - ADM		Nível Médio - T.I.R.	
2021-2022					2021-2022		2021-2022	
Nível RH	Coluna A	Coluna B	M	N	A	B	A	B
305	2.505,09	2.552,23	Jr - 5		4.271,02	4.351,40	6.342,78	6.462,15
306	2.600,26	2.649,23			4.433,29	4.516,76	6.583,76	6.707,73
307	2.699,07	2.749,87			4.601,75	4.688,35	6.833,94	6.962,56
308	2.801,64	2.854,39			4.776,62	4.866,54	7.093,63	7.227,17
309	2.908,12	2.962,85			4.958,15	5.051,46	7.363,23	7.501,80
310	3.018,62	3.075,42	PI - 17	Jr - 5	5.146,54	5.243,39	7.643,00	7.786,82
311	3.133,33	3.192,31			5.342,11	5.442,68	7.933,44	8.082,79
312	3.252,41	3.313,63			5.545,13	5.649,53	8.234,93	8.389,97
313	3.375,98	3.439,53			5.755,84	5.864,18	8.547,85	8.708,75
314	3.504,29	3.570,23			5.974,58	6.087,01	8.872,70	9.039,67
315	3.637,43	3.705,91		6.201,58	6.318,32	9.209,81	9.383,17	
316	3.775,66	3.846,73		6.437,27	6.558,43	9.559,82	9.739,75	
317	3.919,14	3.992,90		6.681,87	6.807,63	9.923,08	10.109,85	
318	4.068,07	4.144,65		6.935,79	7.066,35	10.300,17	10.494,05	
319	4.222,67	4.302,15		7.199,37	7.334,89	10.691,60	10.892,87	
320	4.383,12	4.465,61		7.472,93	7.613,57	11.097,85	11.306,73	
321	4.549,69	4.635,32		7.756,91	7.902,90	11.519,59	11.736,39	
322	4.722,55	4.811,45		8.051,65	8.203,20	11.957,30	12.182,37	
323	4.902,02	4.994,31		8.357,62	8.514,96	12.411,70	12.645,35	
324	5.088,28	5.184,07		8.675,20	8.838,50	12.883,33	13.125,84	
325	5.281,65	5.381,09	9.004,86	9.174,39	13.372,90	13.624,66		
326	5.482,35	5.585,56	9.347,05	9.523,03	13.881,07	14.142,41		
327	5.690,68	5.797,78	9.702,24	9.884,85	14.408,56	14.679,74		
328	5.906,92	6.018,11	10.070,91	10.260,48	14.956,06	15.237,59		
329	6.131,39	6.246,82	10.453,62	10.650,41	15.524,41	15.816,66		
330	6.364,39	6.484,19	10.850,85	11.055,11	16.114,32	16.417,67		
331	6.606,24	6.730,58	11.263,21	11.475,21	16.726,71	17.041,55		
332	6.857,26	6.986,35	11.691,19	11.911,26	17.362,29	17.689,11		
333	7.117,84	7.251,81	12.135,46	12.363,85	18.022,06	18.361,24		
334	7.388,32	7.527,40	12.596,59	12.833,72	18.706,88	19.059,03		
335	7.669,07	7.813,43	13.075,26	13.321,38	19.417,74	19.783,24		
336	7.960,50	8.110,34	13.572,13	13.827,60	20.155,63	20.535,02		
337	8.263,01	8.418,55	14.087,90	14.353,06	20.921,58	21.315,36		
338	8.577,00	8.738,44	14.623,23	14.898,48	21.716,59	22.125,36		
339	8.902,92	9.070,49	15.178,89	15.464,60	22.541,79	22.966,09		
340	9.241,23	9.415,19	15.755,69	16.052,28	23.398,39	23.838,83		
341	9.592,40	9.772,97	16.354,42	16.662,27	24.287,54	24.744,73		
342	9.956,92	10.144,35	16.975,91	17.295,44	25.210,50	25.685,03		

TABELA SALARIAL				
Nível Superior				
2021-2022				
Nível RH	Coluna A	Coluna B	G	H
360	6.658,77	6.784,09	J r - 4	J r - 4
361	6.911,80	7.041,88		
362	7.174,44	7.309,47		
363	7.447,09	7.587,25		
364	7.730,06	7.875,54	P I - 1 5	P I - 1 3
365	8.023,81	8.174,81		
366	8.328,72	8.485,45		
367	8.645,20	8.807,92		
368	8.973,73	9.142,62		
369	9.314,74	9.490,03		
370	9.668,68	9.850,65		
371	10.036,09	10.224,98		
372	10.417,48	10.613,53		
373	10.813,32	11.016,85		
374	11.224,24	11.435,47		
375	11.650,77	11.870,03		
376	12.093,51	12.321,09		
377	12.553,03	12.789,30		
378	13.030,06	13.275,27		
379	13.525,19	13.779,75		
380	14.039,15	14.303,39		
381	14.572,65	14.846,91		
382	15.126,40	15.411,07		
383	15.701,20	15.996,70		
384	16.297,85	16.604,60		
385	16.917,18	17.235,55		
386	17.560,04	17.890,51		

TABELA RMNR	
Nível Superior	
2021-2022	
Coluna A	Coluna B
11.352,76	11.566,42
11.784,17	12.005,93
12.231,93	12.462,17
12.696,79	12.935,76
13.179,26	13.427,28
13.680,07	13.937,53
14.199,92	14.467,14
14.739,49	15.016,91
15.299,61	15.587,57
15.881,02	16.179,88
16.484,46	16.794,71
17.110,89	17.432,92
17.761,11	18.095,38
18.436,02	18.782,99
19.136,60	19.496,73
19.863,78	20.237,61
20.618,62	21.006,63
21.402,09	21.804,91
22.215,40	22.633,47
23.059,57	23.493,56
23.935,83	24.386,32
24.845,40	25.313,02
25.789,51	26.274,85
26.769,51	27.273,31
27.786,75	28.309,74
28.842,67	29.385,48
29.938,71	30.502,14