

PRÉ PAUTA DE REIVINDICAÇÕES CNE
CAMPANHA SALARIAL AXIA 2026/2028

CLÁUSULA PRIMEIRA – DO REAJUSTE SALARIAL

A remuneração fixa dos empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho será reajustada da seguinte forma:

- ~~I. a partir de 01.05.2024 – 3,69% (três vírgula sessenta e nove por cento), referente a 100% (cem por cento) do IPCA do período compreendido entre 01.05.2023 a 30.04.2024, a ser aplicado aos empregados com remuneração fixa de até R\$6.000,00, vigente em 30.04.2024, ou proporcional, em caso de admissão posterior.~~
- ~~II. a partir de 01.05.2024 – reajuste fixo de R\$ 221,40 aos empregados com remuneração fixa acima de R\$ 6.000,00.~~
- ~~III. a partir de 01.05.2025 – Referente a 100% (cem por cento) do IPCA do período compreendido entre 01.05.2024 e 30.04.2025, a ser aplicado aos empregados com remuneração fixa de até R\$ 6.000,00, vigente em 30/04/2025, ou proporcional, em caso de admissão posterior.~~
- ~~IV. a partir de 01.05.2025 – reajuste fixo de valor equivalente ao IPCA do período compreendido entre 01.05.2024 e 30.04.2025 limitado a remuneração fixa de R\$ 6.000,00, tal como foi considerado para se chegar ao valor de R\$ 221,40 (R\$ 6.000,00 multiplicado por 3,69%) para o primeiro ano de vigência deste acordo, a ser aplicado aos empregados com remuneração fixa acima de R\$ 6.000,00.~~

- I. Índice correspondente a **100% do IPCA + 3% ganho real** apurado no período compreendido entre 1º de maio de 2025 e 30 de abril de 2026, a partir de 01.05.2026, **independente da data de admissão;**
- II. Índice correspondente a **100% do IPCA + 3% ganho real** apurado no período compreendido entre 1º de maio de 2026 e 30 de abril de 2027, a partir de 01.05.2027, para os (as) empregados (as) com contrato de trabalho vigentes nesta data, **independente da data de admissão.**

Parágrafo Primeiro: As parcelas que integram a remuneração fixa são todas aquelas verbas salariais pagas ininterruptamente e que não são salário condição, tendo como exemplo:

- Salário ou Salário base;
- Gratificação de função;
- Gratificação de Função Incorporada;

- Complementação de Gratificação de Função;
- Adicional por Tempo de Serviço;
- Complementação Remuneração Mensal;
- Acordo Carga Horária;
- Complemento Piso Engenheiro;
- Produtividade DC 050/88;
- Adicional ACT 90/91;
- Gratificação Secretária Incorporada;
- Outras.

Parágrafo Segundo: As empresas do grupo Eletrobras (AXIA) garantem a aplicação da tabela salarial vigente na data de admissão, para os (as) empregados (as) admitidos (as) após a assinatura do Acordo.

CLÁUSULA SEGUNDA – DO ABONO SALARIAL POR PERDA DE MASSA SALARIAL

As Empresas garantirão, para todos os empregados, a título de indenização por perda de massa salarial, **abono indenizatório**, de natureza estritamente **não salarial**, no valor de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), a ser pago até 15 dias após o fechamento do acordo em 2026 e mais R\$ 15.000,00 (quinze mil reais) em 1 de maio de 2027.

CLÁUSULA SEGUNDA ~~TERCEIRA~~ – DA PRESTAÇÃO DE CONTAS AOS PARTICIPANTES

As Empresas signatárias deste Acordo se comprometem a recomendar que as diretorias das Fundações promovam a prestação de informações verbais sobre o balanço e relatório anual das mesmas e outras questões de interesse geral, quando solicitadas pelos participantes ou por suas representações.

CLÁUSULA ~~TERCEIRA~~ QUARTA – PRESERVAÇÃO DE MANDATO NAS FUNDAÇÕES **E OPERADORAS DE SAÚDE DE AUTOGESTÃO**

As Empresas signatárias garantirão os empregos dos seus empregados enquanto membros eleitos pelos participantes, **para todos os cargos eletivos na Governança** a Diretoria, Conselhos Deliberativo e Fiscal das Fundações de Previdência Complementar **e Operadoras de Saúde de Autogestão**.

Parágrafo Único: Fica estabelecido que os empregados eleitos, conforme especificado no *caput*, não poderão ser dispensados sem justa causa, desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato.

CLÁUSULA QUINTA – FÓRUM DAS FUNDAÇÕES

As empresas signatárias deste acordo se comprometem a constituir, no prazo de 60 (sessenta) dias, a contar da assinatura deste Acordo, um Fórum para discussão e encaminhamento de questões relacionadas às entidades fechadas de previdência complementar das Empresas signatárias.

Parágrafo Primeiro: Esse Fórum será constituído no âmbito de cada Empresa com a seguinte composição:

- a) Um representante de cada entidade sindical signatária deste acordo;
- b) Um representante de cada empresa signatária deste acordo;
- c) Um representante de cada entidade fechada de previdência complementar do grupo;
- d) Um representante da Associação Nacional dos Participantes dos Fundos de Pensão – ANAPAR

Parágrafo Segundo: As Empresas signatárias deste acordo realizarão, a cada ano, na vigência deste acordo, seminário sobre questões relacionadas aos Fundos de Pensões das Empresas signatárias.

Parágrafo Terceiro: O conteúdo da programação do seminário citado no parágrafo anterior será definido por uma comissão de Previdência constituída no próximo parágrafo.

Parágrafo Quarto: As Empresas signatárias deste Acordo garantem a manutenção da Comissão de Previdência Privada Complementar já existente, obrigatoriamente com representação das Empresas e dos Sindicatos signatários deste Acordo, mantendo calendário regular de reuniões trimestrais.

Parágrafo Quinto: A comissão de Previdência Privada Complementar será paritária entre Sindicatos e Empresa para, entre outros temas, garantir o direito adquirido e acumulado dos participantes como também discutir melhorias para os planos de Contribuição Definida dos empregados admitidos após 17/06/2022.

CLÁUSULA SEXTA - CURSO SOBRE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

As Empresas signatárias deste acordo concordam em implementar ou manter o compromisso de promover e subsidiar cursos, inclusive de pós-graduação e similares, sobre previdência privada para todos os empregados, titulares e suplentes, eleitos para cargos na Governança das Fundações diretores, conselheiros eleitos e àqueles por ela indicados para os conselhos e diretoria, assegurando ainda 8 (oito) vagas nestes cursos, na vigência deste acordo, para indicados pelos Sindicatos signatários deste Acordo Coletivo.

Parágrafo Único – Fica estabelecido que deverão ser abonadas as ausências dos empregados motivadas pela participação em cursos sobre previdência promovidos pelas Empresas ou pelas Fundações as quais pertencem e,

também, quando participarem de reuniões de Conselho Deliberativo e Fiscal da Fundação à qual pertençam e no exercício de suas atribuições como conselheiro. ~~deverão ser abonadas.~~

CLÁUSULAS DE RELAÇÕES DE TRABALHO

CLÁUSULA NONA SÉTIMA - PAGAMENTO MENSAL DE SALÁRIOS

As Empresas signatárias deste Acordo comprometem-se a efetuar o pagamento dos salários no primeiro dia útil do mês subsequente ao vencido.

CLÁUSULA QUARTA OITAVA - ORIENTAÇÃO QUANTO À PREVENÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS

As Empresas signatárias deste Acordo, por meio de suas áreas de Recursos Humanos e de Responsabilidade Social, comprometem-se a desenvolver campanhas de conscientização e orientação destinadas aos empregados e aos gerentes, sobre temas como assédio moral, assédio sexual e outras formas de discriminação em razão de sexo, raça, religião **orientação sexual**, ou ideologia, com o objetivo de prevenir a ocorrência de tais distorções e coibir atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral, **em consonância com a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) do Ministério do Trabalho e Emprego, especialmente no que se refere à implementação do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), incluindo os riscos psicossociais relacionados ao ambiente de trabalho.**

Parágrafo Primeiro: As Empresas signatárias deste Acordo concordam em realizar seminário, na vigência deste acordo coletivo, sobre temas como **saúde mental e riscos psicossociais**, assédio moral, assédio sexual e formas de discriminação em razão de sexo, raça, religião, **orientação sexual** ou ideologia, **observando as diretrizes da NR-1 quanto à identificação, avaliação e prevenção dos riscos ocupacionais, em especial os de natureza psicossocial.**

Parágrafo Segundo: O conteúdo da programação do seminário citado no parágrafo anterior será definido por uma comissão constituída por **5 (cinco)** representantes das Empresas e **5 (cinco)** representantes dos Sindicatos, **assegurando alinhamento às exigências da NR-1 e às boas práticas de promoção da saúde, segurança e dignidade no trabalho e tendo como base o Guia de Informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho do MTE.**

Parágrafo Terceiro: A comissão prevista no parágrafo segundo irá se reunir trimestralmente para monitorar os riscos psicossociais indicados no PGR/NR-1, para avaliação de ações preventivas.

Parágrafo Quarto: A empresa promoverá, semestralmente, treinamentos obrigatórios para gestores sobre saúde mental e riscos psicossociais, focados na identificação e combate ao estresse, burnout e ao assédio moral e sexual.

Parágrafo Quinto: As Empresas signatárias deste Acordo comprometem-se a implementar brigadas de saúde mental para suporte emocional imediato a trabalhadores(as) em situação de intenso estresse (primeiros socorros psicológicos).

CLÁUSULA QUINTA ~~NONA~~ - CONVÊNIO SISTEMA "S"

As Empresas **firmarão, no prazo de 90 dias,** após a assinatura do Acordo, convênio com o SESC, SENAC, SESI, SENAI, de acordo com a classificação de cada empresa, com vistas a disponibilizar cursos promovidos por aquelas entidades, sem ônus para os empregados e seus dependentes, limitado, porém ao valor correspondente ao que resultar da aplicação do percentual retido pela Empresa sobre a folha de pagamento, conforme convênio com as referidas entidades.

CLÁUSULA ~~SEXTA~~ DÉCIMA - GARANTIA DE EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA/ETNIA

As Empresas signatárias deste Acordo promoverão debates com seu público interno sobre a promoção da igualdade de gênero, combate à violência doméstica e sobre a valorização da diversidade, de modo a disseminar as diretrizes contidas no II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres.

Parágrafo Primeiro: As Empresas signatárias deste acordo comprometem-se a incorporar nos processos de novas contratações, na integração de empregados, nos programas de formação, capacitação e avaliação de ocupantes de cargos gerenciais e de liderança, conteúdos e diretrizes relacionadas à promoção da igualdade de gênero, ao combate à violência doméstica e à valorização da diversidade, bem como a adotar práticas que ampliem a transparência institucional sobre essas ações, por meio da divulgação de informações, indicadores e iniciativas voltadas ao cumprimento das diretrizes do II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres;

Parágrafo Segundo: As Empresas signatárias se comprometem a realizar, no prazo de 90 dias após a assinatura do presente acordo, censo que subsidie a elaboração de políticas de inclusão e ações afirmativas para contratação de empregadas e o estabelecimento de critérios para ocupação dos cargos gerenciais por mulheres e pessoas negras;

Parágrafo Terceiro: A metodologia do Censo referido no parágrafo anterior será definida por uma comissão constituída por 5 (cinco) representantes das Empresas e 5 (cinco) representantes dos Sindicatos;

Parágrafo Quarto: As Empresas se comprometem a reservar a mulheres 30% (trinta por cento), no mínimo, das vagas de membros titulares de seus conselhos de administração, nos termos da Lei nº 15.177, de 23 de julho de 2025.

CLÁUSULA SÉTIMA DÉCIMA PRIMEIRA - LICENÇA PARA TRABALHADORES (AS) VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

As Empresas signatárias deste Acordo concederão licença remunerada de 3 (três) dias, mediante a apresentação do Boletim de Ocorrência emitido pela autoridade policial competente, para trabalhadores (as) que venham a ser vítimas de violência doméstica.

Parágrafo Único: As Empresas signatárias poderão, a critério das suas áreas de Medicina do Trabalho, ampliar a licença remunerada por até 2 (dois) dias.

CLÁUSULA OITAVA DÉCIMA SEGUNDA - DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE

A empregada em período de amamentação poderá ter a redução de 2 (duas) horas na jornada diária de trabalho, por até 180 (cento e oitenta) dias, contados a partir da data do término da Licença Maternidade (120 dias), desde que assim solicite e apresente, mensalmente, atestado ou laudo médico à Área de Saúde.

Parágrafo Primeiro: Caso a empregada tenha optado pela prorrogação do período da Licença Maternidade, poderá ter a redução de 2 (duas) horas na jornada diária de trabalho, para fins de amamentação, por até 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da data do término da Licença Maternidade (180 dias), desde que assim solicite e apresente mensalmente, atestado ou laudo médico à Área de Saúde.

Parágrafo Segundo: A licença amamentação terá início imediatamente após o fim da licença maternidade, mesmo que a empregada precise tirar as duas semanas de licença médica prevista no parágrafo 2º do art. 392 da CLT.

Parágrafo Terceiro: Fica assegurado às empregadas que trabalham em turno e que estejam em período de amamentação, as mesmas vantagens previstas no inciso I do §4º do art. 392 da CLT.

Parágrafo Quarto: Fica excluída a possibilidade de as empregadas substituírem o período de licença amamentação por período de licença sem vencimentos.

Parágrafo Quinto: Durante o período de gravidez, a empregada gestante poderá solicitar mudança de função, quando comprovado por atestado médico, a incompatibilidade da continuação do trabalho naquela função e/ou setor. Ao final da licença maternidade, a empregada retornará a sua função e/ou setor.

Parágrafo Sexto: A empresa se compromete a manter o vínculo empregatício para as trabalhadoras pelo período de 1 (um) ano após o término da Licença Maternidade.

Parágrafo Sétimo: A empregada que retornar da licença maternidade poderá exercer sua função em regime de teletrabalho, desde que em comum acordo com a empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA DÉCIMA TERCEIRA – LICENÇA-MATERNIDADE

As partes nos termos do inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, ao reconhecerem os princípios da autonomia privada coletiva e da autodeterminação coletiva decidem prorrogar a licença-maternidade prevista no inciso XVIII do *caput* do art. 7º da Constituição Federal por 60 (sessenta) dias, de acordo com os princípios da Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008.

Parágrafo Primeiro: A prorrogação da licença-maternidade será garantida desde que a empregada apresente requerimento à área de Gestão de Pessoas, até o final do primeiro mês após o parto, e será concedida imediatamente após a fruição da licença maternidade de que trata o inciso XVIII do *caput* do art. 7º da Constituição Federal.

Parágrafo Segundo: Durante o período de prorrogação da licença-maternidade, a empregada terá direito a sua remuneração integral.

Parágrafo Terceiro: No período de licença-maternidade, a empregada mediante declaração escrita elaborada pelas áreas de gestão de pessoas, não poderá exercer qualquer atividade remunerada, nem auferir o benefício do

auxílio-creche ou outros similares oferecidos no âmbito das Empresas signatárias.

Parágrafo Quarto: A restrição prevista no parágrafo anterior se estende a benefícios similares eventualmente oferecidos ao cônjuge ou companheiro da empregada gestante na Administração Pública ou na iniciativa privada.

Parágrafo Quinto: Na hipótese de inobservância das regras previstas na presente cláusula, cessará de imediato a prorrogação da licença-maternidade da empregada gestante, a qual poderá inclusive ser destinatária de sanções disciplinares, independentemente do desconto integral do período objeto da presente prorrogação.

Parágrafo Sexto: As Empresas concederão a licença à(o) empregada(o), sem prejuízo funcional e salarial, na forma do artigo 392-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Parágrafo Sétimo: Para fins de extensão da licença-maternidade em face de adoção ou guarda judicial as empregadas poderão optar pela prorrogação da licença legal por 60 (sessenta) dias, independentemente da idade da criança.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA—QUARTA - LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO

As Empresas signatárias deste Acordo concederão licença aos empregados, nos casos de internação por doença, cirurgia, recuperação domiciliar e/ou situações emergenciais, em virtude de acompanhamento de cônjuge ou companheiro (a), ascendentes e descendentes de primeiro grau e dependentes do Plano de Saúde.

Parágrafo Primeiro: O abono será concedido por até 5 (cinco) dias úteis, mediante apresentação de atestado médico.

Parágrafo Segundo: O prazo previsto no parágrafo anterior poderá ser prorrogado por até 30 (trinta) dias mediante apresentação do respectivo laudo médico para apreciação da área médica e do serviço social de cada empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA—QUINTA - LICENÇA POR FALECIMENTO DE PADRASTO OU MADRASTA

As Empresas signatárias do presente Acordo concederão a licença ~~no caso de~~ **por falecimento do padrasto ou madrasta, pelo prazo de 5 dias úteis, para os casos de falecimento de parentes ou familiares, ascendentes,**

descendentes e colaterais, consanguíneos ou por afinidade, nas mesmas condições praticadas atualmente no caso do falecimento do pai ou da mãe, observada a condição prevista no parágrafo único:

Parágrafo Único - Para fazer *jus* a presente licença o empregado deverá apresentar certidão de casamento, declaração de união estável por escritura pública ou outros documentos comprobatórios.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS

As Empresas signatárias deste Acordo garantirão a participação das entidades sindicais signatárias durante os estudos e implantação dos processos de inovações tecnológicas que determinem racionalização dos trabalhos, bem como modificações das atividades desenvolvidas pelos funcionários. As atividades desenvolvidas poderão ser auxiliadas por uma comissão de representantes dos trabalhadores atingidos ou que venham a ser atingidos, objetivando a saúde e a segurança dos trabalhadores bem como a qualidade dos serviços prestados e a adoção de outras providências que se fizerem necessárias para a eliminação de efeitos prejudiciais aos trabalhadores.

Parágrafo Único: O processo de requalificação, treinamento e adequação em função de reestruturação decorrente de implantação de processos de inovações tecnológicas, deverá prioritariamente atender ao trabalhador no que diz respeito à sua formação e competências previstas no Plano de Cargos e Remuneração (PCR).

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – TRANSIÇÃO ENERGÉTICA JUSTA E PROTEÇÃO AOS TRABALHADORES

As partes reconhecem que a transição energética é um processo estrutural e permanente do setor elétrico brasileiro, que deve ocorrer de forma planejada, justa, socialmente responsável e com respeito aos direitos dos trabalhadores.

Parágrafo Primeiro: A empresa compromete-se a implementar ações de transição energética que observem os princípios da Transição Energética Justa, garantindo:

I – manutenção dos postos de trabalho, vedadas demissões em massa ou coletivas sem prévia negociação com o sindicato profissional;

II – requalificação, capacitação e atualização profissional dos trabalhadores impactados por mudanças tecnológicas, organizacionais ou operacionais

decorrentes da transição energética, com custos integralmente arcados pela empresa;

III – aproveitamento prioritário da mão de obra própria nos novos projetos, empreendimentos e operações relacionados a fontes renováveis, digitalização, automação e modernização do sistema elétrico;

Parágrafo Segundo: Fica assegurada a participação do sindicato profissional no acompanhamento dos projetos de transição energética, mediante:

I – acesso prévio às informações sobre planos, cronogramas e impactos na força de trabalho;

II – instalação de Comissão Paritária de Transição Energética, composta por representantes da empresa e do sindicato, com a finalidade de monitorar impactos, propor medidas de mitigação e acompanhar programas de qualificação profissional.

Parágrafo Terceiro: A empresa compromete-se a não utilizar a transição energética como fundamento para:

I – retirada ou redução de direitos previstos neste Acordo Coletivo;

II – precarização das condições de trabalho;

III – terceirização irregular de atividades permanentes ou estratégicas.

Parágrafo Quarto: Os trabalhadores que tiverem suas funções extintas, alteradas ou impactadas em razão da transição energética terão prioridade de realocação interna, preservados salário, jornada, local de trabalho sempre que possível e demais condições contratuais, observada a legislação vigente.

Parágrafo Quinto: O descumprimento do disposto nesta cláusula sujeitará a empresa à multa prevista na cláusula de penalidades deste Acordo, sem prejuízo das demais medidas administrativas e judiciais cabíveis.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DO USO DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E DA NÃO DISCRIMINAÇÃO EM PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO.

A Empresa se compromete a assegurar que quaisquer sistemas automatizados, algoritmos ou ferramentas de inteligência artificial utilizados nos processos de recrutamento, seleção, triagem curricular, entrevistas, ranqueamento e/ou decisão de contratação não produzam, reforcem ou reproduzam discriminações diretas ou indiretas, devendo observar critérios objetivos, transparentes e auditáveis, com supervisão humana efetiva e possibilidade de revisão de decisões automatizadas;

Parágrafo Único: A Empresa garantirá, sempre que houver uso de tais ferramentas:

(i) informação prévia ao candidato(a) e ao Sindicato sobre a existência de tratamento automatizado e sua finalidade,

(ii) registro e guarda dos parâmetros, versões e logs de decisão pelo prazo mínimo de 5 (cinco) anos, e;

(iii) realização de avaliações periódicas de impacto e testes de viés com metodologia documentada, facultando ao Sindicato o acesso, sob compromisso de confidencialidade, a relatórios consolidados que demonstrem as medidas de mitigação adotadas;

(iv) constatado indício razoável de viés ou discriminação, a Empresa suspenderá o uso do sistema na etapa afetada até correção comprovada, sem prejuízo de reprocessamento do processo seletivo e adoção de medidas reparatórias cabíveis.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – NORMAS E REGULAMENTOS DE RECURSOS HUMANOS

As Empresas signatárias deste Acordo se absterão de alterar e/ou suprimir toda e qualquer Norma Interna incorporada aos Contratos Individuais de Trabalho de todos os empregados, a não ser que haja a pactuação de acordo com as Entidades Sindicais signatárias deste Acordo.

Parágrafo Primeiro: A Empresa fica obrigada a apresentar formalmente às entidades sindicais todas as normas internas atualmente vigentes. Essa providência visa assegurar transparência e segurança jurídica, sanando omissões e prevenindo conflitos de interpretação entre normas internas e o instrumento coletivo.

Parágrafo Segundo: Nos termos do art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), fica vedada qualquer alteração unilateral das normas internas que resulte em prejuízo, direto ou indireto, aos empregados. Alterações só serão permitidas mediante mútuo consentimento, com a devida anuência das entidades sindicais representativas, desde que não impliquem em redução de direitos nem contrariem o disposto neste Acordo Coletivo.

CLÁUSULAS DE RELAÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA VIGÉSIMA – COMISSÃO PARITÁRIA PARA RESOLUÇÃO DE PENDÊNCIAS E PASSIVOS TRABALHISTAS

~~As Empresas avaliarão a manutenção das Comissões Paritárias com participação de representantes dos Sindicatos, para o encaminhamento de soluções das pendências trabalhistas.~~

~~**Parágrafo único:** – As Empresas buscarão priorizar o pagamento dos passivos trabalhistas, de forma negociada com os Sindicatos, desde que as ações tenham respaldo jurídico para tanto ou que a solução seja baseada na autonomia das partes.~~

As Empresas e os Sindicatos, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a assinatura deste Acordo Coletivo de Trabalho, instituirão comissões mistas paritárias, de caráter permanente e colaborativo, destinadas ao tratamento de temas de interesse comum. Tais comissões terão como finalidade promover o diálogo e garantir a transparência das relações de trabalho. Serão objetos prioritários dessas comissões, entre outros: a negociação da Participação nos Lucros e Resultados (PLR); o acompanhamento e monitoramento deste Acordo Coletivo; a gestão e revisão do Acordo de Banco de Horas; assuntos relativos à previdência privada; responsabilidade técnica; saúde e segurança no trabalho; elaboração e atualização do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP); condições de transporte; assuntos pertinentes à Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1); bem como questões relativas à transição energética.

Parágrafo Primeiro: as partes se reunirão trimestralmente para acompanhar e sugerir melhorias e aperfeiçoamentos nos respectivos processos.

Parágrafo Segundo: as comissões terão a participação de 3 representantes dos trabalhadores (as) por empresa.

Parágrafo Terceiro - As Empresas buscarão priorizar o pagamento dos passivos trabalhistas, de forma negociada com os Sindicatos.

~~CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA~~ **VIGÉSIMA PRIMEIRA** - GARANTIA DE ACESSO A TODAS AS INFORMAÇÕES

~~As Empresas signatárias deste Acordo se obrigam a garantir aos empregados e seus respectivos sindicatos signatários acordantes o acesso a todas as informações, exceto as de caráter estratégico e as confidenciais.~~

As Empresas signatárias deste Acordo se obrigam a garantir aos empregados e aos respectivos sindicatos signatários acordantes o acesso a todas as informações pertinentes à relação de trabalho, observadas as disposições da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018). O fornecimento das informações solicitadas deverá ocorrer no prazo máximo de 15 (quinze) dias corridos, contados a partir da data da solicitação formal.

Parágrafo Primeiro: As empresas se comprometem no mesmo prazo a enviar aos sindicatos signatários, mediante solicitação, lista atualizada dos empregados de suas respectivas bases contendo nome completo e e-mail corporativo em conformidade com a LGPD, para a finalidade específica de comunicação sindical.

Parágrafo Segundo: as empresas signatárias disponibilizarão aos sindicatos signatários deste acordo os programas relacionados à Segurança e Medicina do Trabalho, tais como: PCMSO, PGR, bem como o seu plano de ação, inventário dos riscos psicossociais e o LTCAT, conforme o dispõe o artigo 339 do Decreto 3.048/99.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA VIGÉSIMA SEGUNDA - DIRIGENTES/REPRESENTANTES SINDICAIS

~~Fica acordada a liberação de dirigentes sindicais, com ônus para o empregador, na proporção de 1 empregado para cada 200 empregados efetivos, ou fração, da respectiva empresa, mediante negociação prévia, desde que não haja prejuízo às atividades empresariais, sem reduzir a quantidade atual de liberados.~~

Parágrafo Primeiro: ~~A liberação prevista no caput será com ônus da empresa, mantida a remuneração hoje paga aos dirigentes liberados.~~

Parágrafo Segundo: ~~As rubricas não fixas, que são caracterizadas como salário condição, como médias horas extras, adicional de periculosidade, adicional de horas extras e outros, pagas aos dirigentes sindicais, serão reunidas em rubrica única específica.~~

Parágrafo Terceiro: ~~No caso específico da Eletronorte, onde os dirigentes tiveram a supressão de tais rubricas no ACT 2022/2024, fica acordado que elas voltarão a ser pagas, a partir da assinatura do presente instrumento, tendo como base o valor histórico da data da supressão, da forma como prevista no parágrafo anterior, vinculada à vigência deste acordo, sem qualquer efeito retroativo.~~

Parágrafo Quarto: ~~A Empresa facilitará o acesso aos dirigentes às instalações das Empresas, por meio de comunicação prévia para acesso aos locais não restritos, durante o expediente normal e nos turnos de revezamento para manifestações sindicais relacionadas a Companhia.~~

Parágrafo Quinto: ~~Ficam asseguradas as liberações atuais, sem aumentar ou reduzir, dos liberados para as associações de empregados das Empresas do Sistema Eletrobras, valendo para estes empregados a mesma regra do parágrafo segundo deste artigo.~~

Parágrafo Sexto: ~~Fica acordada a liberação eventual de dirigentes sindicais não~~

~~liberados em tempo integral, com ônus para as Empresas, mediante pedido prévio com antecedência mínima de 72h para a devida autorização, com limite mensal de 05 (cinco) dias por Sindicato, desde que não haja prejuízo às atividades Empresariais.~~

A Empresa continuará reconhecendo Dirigentes/Representantes Sindicais eleitos pelos(as) empregados(as), os(as) quais terão as garantias do Artigo 8º, Inc. VIII da Constituição da República Federativa do Brasil, Artigo 543, § 3º da CLT.

Parágrafo Primeiro: Fica acordada a liberação de dirigentes/representantes sindicais, com ônus para o empregador, na proporção de 1 empregado para cada 200 100 empregados efetivos, ou fração, da respectiva empresa base, mediante autorização prévia, desde que não haja prejuízo às atividades empresariais, sem aumentar ou reduzir a quantidade atual de liberados, sendo permitida a substituição dos atuais liberados por outros indicados pelos sindicatos, sem prejuízo de direitos, garantias ou condições.

Parágrafo Segundo: As vagas referidas no parágrafo primeiro poderão ser remanejadas entre as entidades sindicais representativas, em comum acordo entre as entidades;

Parágrafo Terceiro: A liberação prevista no caput será com ônus da empresa, mantida a remuneração hoje paga aos representantes liberados, sem prejuízo de salários e adicionais inerentes ao cargo, como se estivesse em atividade: as rubricas não fixas, que são caracterizadas como salário condição, como médias de horas extras, adicional de periculosidade, adicional de horas extras e outros; serão reunidas em rubrica única específica., vinculada à vigência deste acordo.

Parágrafo Quarto: As Empresas assegurarão o acesso dos dirigentes às instalações das mesmas, durante o expediente normal e nos turnos de revezamento para manifestações sindicais relacionadas a Companhia.

Parágrafo Quinto: Ficam asseguradas as liberações atuais, sem aumentar ou sem reduzir a quantidade de liberados para as associações de empregados das Empresas, valendo para estes empregados as mesmas proteções previstas no caput e no parágrafo terceiro desta cláusula.

Parágrafo Sexto: Fica acordada a liberação eventual de dirigentes sindicais não liberados em tempo integral, com ônus para as Empresas, mediante pedido prévio com antecedência mínima de 72h para a devida autorização, com limite mensal de 05 10 (cinco dez) dias por Sindicato, desde que não haja prejuízo às atividades empresariais. Estas liberações poderão ser remanejadas entre as entidades sindicais representativas, em comum acordo entre as entidades;

Parágrafo Sétimo: Será assegurada aos dirigentes sindicais liberados a manutenção dos acessos digitais e informacionais (intranet, login institucional, folha de pagamento, benefícios e demais sistemas corporativos), devendo inclusive continuar recebendo comunicados e avisos destinados a todos, bem como o direito de participação em atividades comuns da empresa, garantindo-se tratamento isonômico em relação aos demais empregados, a não alienação e preservando a capacidade do representante de auxiliar os demais.

Parágrafo Oitavo: O dirigente sindical liberado não sofrerá restrição quanto ao acesso físico às dependências corporativas e áreas comuns, preservando sua lotação original e o posto de trabalho para retorno ao fim da liberação, mesmo em caso de reestruturação, sendo assegurada realocação equivalente, sem prejuízo de direitos ou condições e computando-se o período de afastamento como tempo de serviço para todos os efeitos legais.

Parágrafo Nono: A empresa assegurará ao empregado eleito e regularmente investido no mandato de dirigente sindical, ainda que liberado total ou parcialmente para o exercício das atividades sindicais, a manutenção do adicional de periculosidade (ou do adicional de risco equivalente previsto em norma interna/ACT), no mesmo percentual e base de cálculo aplicáveis antes da liberação, enquanto perdurar o mandato, sem prejuízo de salário-base, vantagens pessoais, anuênios, gratificações e demais parcelas de natureza salarial, vedada a supressão, redução ou compensação do adicional em razão exclusiva do afastamento para representação sindical, de forma a garantir a contagem de tempo especial para fins de aposentadoria.

Parágrafo Décimo: Assegura-se proteção contra práticas antissindicais, em conformidade com a Constituição Federal, CLT, jurisprudência consolidada do TST e Convenções nº 98 e nº 135 da OIT, cabendo às partes zelar pela plena integração e participação dos dirigentes liberados na vida corporativa, reduzindo os riscos de desconexão entre sindicato e empresa e fortalecendo o diálogo social.

Parágrafo Décimo Primeiro: A Empresa assegura estabilidade provisória no emprego a todos os integrantes da chapa eleita para a gestão do sindicato, compreendendo os membros titulares e suplentes. Esta estabilidade será pelo período equivalente ao mandato exercido, contado a partir do seu término, vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, bem como qualquer alteração prejudicial de função, lotação ou condições de trabalho. Essa ampliação visa garantir a reintegração ao ambiente corporativo, assegurar a alternância democrática, prevenir retaliações decorrentes da atuação sindical e reforçar a proteção à liberdade sindical e ao diálogo social, considerando a mudança da natureza da empresa. Eventuais divergências quanto à aplicação deste parágrafo serão solucionadas pela Comissão Paritária prevista neste ACT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DELEGADO SINDICAL

As Empresas signatárias do presente Acordo reconhecem o Delegado Sindical de Base como representante dos empregados no local de trabalho e asseguram a ele estabilidade provisória no emprego, desde o registro de sua candidatura junto ao Sindicato profissional até 01 (um) ano após o término do mandato, salvo em caso de falta grave devidamente apurada em inquérito judicial, nos termos da legislação vigente.

Parágrafo Primeiro – A eleição, a indicação, o mandato e as atribuições do Delegado Sindical de Base serão disciplinados pelo Estatuto da entidade sindical, devendo o Sindicato comunicar formalmente à Empresa o nome do eleito, a data de início e término do mandato, para fins de garantia da estabilidade.

Parágrafo Segundo – A estabilidade ora assegurada decorre do exercício da representação sindical no local de trabalho e não poderá ser utilizada como critério para discriminação, retaliação, transferência arbitrária ou prejuízo funcional, asseguradas ao Delegado Sindical de Base as mesmas condições de trabalho, carreira e remuneração dos demais empregados.

Parágrafo Terceiro – O disposto nesta cláusula observa o art. 8º, inciso VIII, da Constituição Federal, o art. 543, §3º, da CLT.

Parágrafo Quarto – Fica assegurada ao Delegado Sindical de Base a liberação de até 10 (dez) dias por mês, sem prejuízo da remuneração, para o exercício de atividades sindicais relacionadas às suas atribuições de representação no local de trabalho, desde que a liberação seja solicitada à Empresa com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, observado o planejamento das atividades e a necessidade de continuidade operacional.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA ~~VIGÉSIMA QUARTA~~ - ACOMPANHAMENTO DO ACORDO COLETIVO

As Empresas signatárias e as Entidades Sindicais se comprometem a realizar reuniões Trimestrais, ou sempre que for solicitado por uma das partes, para acompanhamento do cumprimento do Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo Único – Para fins de organização e efetividade do acompanhamento do cumprimento do Acordo Coletivo de Trabalho, as partes comprometem-se a estabelecer, no início de cada exercício, calendário trimestral de reuniões nacional e específicas para cada uma das Empresas signatárias, observadas as disposições desta cláusula, sem prejuízo da realização de reuniões extraordinárias sempre que solicitadas por qualquer das partes.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – APRESENTAÇÃO DAS ENTIDADES SINDICAIS E DE SEUS REPRESENTANTES AOS NOVOS CONTRATADOS

As Empresas garantirão às entidades signatárias deste acordo, o direito de exercer atividades sindicais nas instalações de suas Empresas, bem como espaço para apresentação dos sindicatos aos novos trabalhadores, no momento da integração aos locais de trabalho, na contratação ou em período não superior a 90 dias, podendo ser esta apresentação presencial ou virtual.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA ~~VIGÉSIMA SEXTA~~ - QUADROS DE AVISOS

As Empresas continuarão a disponibilizar nos locais por ela determinados, os quadros de avisos, para uso restrito dos Sindicatos e da Associação dos Empregados.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA ~~VIGÉSIMA SÉTIMA~~ - MENSALIDADE DE ASSOCIAÇÃO/SINDICATOS – DESCONTO E REPASSE

As Empresas signatárias deste Acordo continuarão a manter os procedimentos para desconto em folha de pagamento dos valores correspondentes às mensalidades dos empregados associados ao Sindicato e/ou à Associação dos Empregados. ~~mediante solicitação da entidade Sindical/Associação e também autorização do empregado.~~

Parágrafo Único Primeiro: As Empresas signatárias se comprometem a fazer o repasse em até 5 dias **corridos** úteis após o desconto do empregado.

Parágrafo Segundo: As Empresas signatárias se comprometem a encaminhar mensalmente a lista contendo os descontos dos empregados filiados para acompanhamento por parte da entidade sindical.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA ~~VIGÉSIMA OITAVA~~ – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Fica instituída e considera-se válida a contribuição assistencial anual durante a vigência do presente acordo, referida pelo art. 513, alínea "e", da CLT, expressamente fixada neste Acordo Coletivo, aprovado em assembleia sindical dos trabalhadores, convocada e realizada de forma regular e legítima, nos termos do art. 611 e seguintes da CLT, para custeio dos Sindicatos laborais, em decorrência da negociação coletiva trabalhista, a ser descontada pela Empresa no contracheque dos trabalhadores, no 2º (segundo) mês imediatamente subsequente à data de assinatura deste Acordo, ressalvado o direito de

oposição individual escrita do trabalhador filiado ou não ao sindicato laboral, na forma estabelecida em edital e aprovada em assembleia sindical.

Parágrafo Primeiro: Fica vedado às Empresas a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares no sentido de incentivar ou instigar os trabalhadores a apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

Parágrafo Segundo: Fica vedado aos Sindicatos Laborais e seus dirigentes a realização de quaisquer manifestações, atos ou conduta similares no sentido de constranger os trabalhadores a apresentarem o seu direito de oposição por escrito. Não configura constrangimento a divulgação de campanhas pelas entidades sindicais, por meio de seus canais institucionais de comunicação, no sentido de esclarecer a importância da contribuição dos trabalhadores para o custeio das atividades sindicais.

Parágrafo Terceiro: O trabalhador que não exercer o direito de oposição previsto no caput não terá direito ao respectivo reembolso da presente contribuição.

Parágrafo Quarto: O valor da contribuição prevista no caput corresponde a 50% de (um) salário-dia vigente do trabalhador ou percentual definido em assembleia por ano de vigência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA **NONA – DA CONTRIBUIÇÃO DE FORTALECIMENTO SINDICAL**

As Empresas continuarão a descontar em folha de pagamento a importância aprovada na Assembleia Geral como Contribuição de Fortalecimento Sindical, para os (as) empregados (as) sindicalizados (as). Os valores descontados em folha de pagamento serão repassados aos sindicatos até o 5º (segundo) dia útil do mês seguinte.

~~CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – DAS COMISSÕES MISTAS – EMPRESA E SINDICATOS~~

~~As Empresas e os Sindicatos poderão constituir comissões mistas paritárias e de colaboração para tratar de assuntos de interesse comum, em especial a participação nos lucros e resultados, acompanhamento, responsabilidade técnica e saúde e segurança no trabalho e transportes.~~

CLÁUSULAS DE NATUREZA SÓCIO-ECONÔMICA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – DO ABONO INDENIZATÓRIO

~~As empresas concederão abono indenizatório, sem natureza salarial, por período específico, ou seja, para os dois anos de vigência deste acordo, em conformidade com o valor da remuneração fixa dos empregados abrangidos pelo presente instrumento, da seguinte forma:~~

~~Profissionais com remuneração fixa de até R\$ 6 mil~~

~~• Admitidos antes de 17.06.2022: Abono de R\$ 7 mil;~~

~~• Admitidos após 17.06.2022: Abono de R\$ 1 mil.~~

~~Profissionais com remuneração fixa entre R\$ 6 a 20 mil~~

~~• Admitidos antes de 17.06.2022: Abono de R\$ 9 mil;~~

~~• Admitidos após 17.06.2022: abono de R\$ 3 mil.~~

Parágrafo Único: ~~O primeiro abono, relativo ao 1º ano de vigência do acordo, será pago em até 30 (trinta) dias após a assinatura deste instrumento. O segundo abono, relativo ao 2º ano de vigência do acordo, será pago no mês de maio de 2025.~~

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – DA NOVA ARQUITETURA DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO E JUNÇÃO DE RUBRICAS SALARIAIS

~~À exceção dos empregados que já migraram, todos os demais empregados migrarão para a nova arquitetura de carreira e remuneração, sendo que as parcelas salariais fixas hoje praticadas, à exceção do salário base e parcelas não fixas, como salário condição, serão integradas pelo seu valor nominal em rubrica denominada “Vantagem Pessoal/ATS ACT 24/26”, sem redução de valor e de maneira permanente.~~

Parágrafo Primeiro: ~~Exemplifica-se abaixo a migração para a nova arquitetura de~~

~~carreira e remuneração, em relação à remuneração:~~

~~Empregado A Rubricas Salariais Atuais Valor Novas Rubricas Salariais Valor~~

~~Salário base R\$ 6.000,00 Salário base R\$ 6.000,00~~

~~Adicional por Tempo de Serviço R\$ 900,00 Vantagem Pessoal/ATS ACT~~

~~24/26 R\$ 900,00 Total R\$ 6.900,00 R\$ 6.900,00~~

~~Empregado B~~

~~Rubricas Salariais Atuais Valor Novas Rubricas Salariais Valor~~

~~Salário base R\$ 10.000,00 Salário base R\$ 10.000,00~~

~~Gratificação Gerencial Incorporada R\$ 12.000,00~~

~~Vantagem Pessoal/ATS ACT~~

~~24/26 R\$ 17.000,00~~

~~Adicional por Tempo de Serviço R\$ 4.200,00~~

~~Produtividade DC 050/88 R\$ 800,00~~

~~Total R\$ 27.000,00 R\$ 27.000,00~~

~~Empregado C Rubricas Salariais Atuais Valor Novas Rubricas Salariais Valor~~

~~Salário base R\$ 12.000,00 Salário base R\$ 12.000,00~~

~~Gratificação Gerencial Incorporada R\$ 8.000,00 Vantagem Pessoal/ATS ACT~~

~~24/26 R\$ 11.400,00~~

~~Adicional por Tempo de Serviço R\$ 3.400,00~~

~~Auxílio transporte R\$ 240,00 Auxílio transporte R\$ 240,00~~

~~Adicional de Periculosidade R\$ 7.020,00 Adicional de Periculosidade R\$ 7.020,00~~

~~Adicional de Penosidade R\$ 1.155,00 Adicional de Penosidade R\$ 1.155,00~~

~~Horas Extras 50% R\$ 800,00 Horas Extras 50% R\$ 800,00~~

~~Total R\$ 32.615,00 R\$ 32.615,00~~

~~Parágrafo Segundo: O Plano de Carreira e Remuneração (PCR), o Sistema de Gestão de Desempenho (SGD) e o Sistema de Avanços de Níveis (SAN) serão congelados.~~

~~**Parágrafo Terceiro:** A rubrica criada a título de vantagem pessoal configura rubrica~~

~~salarial e sobre ela incidirão as mesmas parcelas que incidirão sobre o salário base, como horas extras, férias, 13º salário e demais incidências legais, inclusive os reajustes salariais concedidos às demais parcelas remuneratórias.~~

~~**Parágrafo Quarto:** O enquadramento do empregado na Arquitetura de Carreira e~~

~~Remuneração não trará redução salarial aos empregados envolvidos, mesmo que sua remuneração não se enquadre dentro dos limites da Arquitetura.~~

~~**Parágrafo Quinto:** A rubrica “Vantagem Pessoal/ATS ACT 24/26” não poderá ser suprimida unilateralmente pela empresa, mesmo após a vigência deste ACT.~~

~~**Parágrafo Sexto:** A Empresa disponibilizará a todos os seus empregados a nova Arquitetura de Carreira e Remuneração, até o dia 30 de setembro de 2024, implementando a a partir de 1º de outubro de 2024, mantendo o PCR até o dia 30 de setembro de 2024.~~

~~**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO**~~

~~Não obstante o direito potestativo das Empresas, para admissão e rescisão junto aos contratos individuais de trabalho, sem demissão em massa ou coletiva, ressalvado o disposto nas Cláusulas Vigésima Quinta e Vigésima Sexta, as partes pactuam por meio do presente Acordo, de maneira excepcional, uma garantia de emprego ou salário aos empregados com contratos por prazo indeterminado nas Empresas, pelo prazo de até 12 (doze) meses, significando que, nas rescisões individuais, onde os empregados sejam eventualmente desligados, sem justa causa, nesse período, farão jus a uma indenização compensatória proporcional ao tempo restante do prazo de 12 (doze) meses, contados conforme tabela abaixo, no caso de desligamentos sem justa causa:~~

~~**Meses de Desligamento Meses de Indenização**~~

~~Até janeiro/25 12~~

~~fevereiro/25 11~~

~~março/25 10~~

abril/25-9

maio/25-8

junho/25-7

julho/25-6

agosto/25-5

setembro/25-4

outubro/25-3

novembro/25-2

dezembro/25-1

Parágrafo Primeiro: Os valores de indenização pela garantia prevista nesta cláusula possuem um teto indenizatório de R\$ 550 mil, sendo que o cálculo da indenização levará em conta a remuneração fixa do empregado.

Parágrafo Segundo: A indenização acima não se confunde com as verbas rescisórias do desligamento sem justa causa, sendo que todas as verbas serão pagas no prazo legal da rescisão contratual. O Empregado fará jus ainda à manutenção do plano de saúde pelo prazo de 9 meses, já incluído o prazo do aviso prévio indenizado.

Parágrafo Terceiro: o mecanismo de garantia de emprego ou salário não se aplica aos empregados admitidos após 17.06.2022 e aos empregados inscritos nos PDV's 2022 e 2023.

~~CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – DA ANTECIPAÇÃO EXTRAORDINÁRIA DE INDENIZAÇÃO DE GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO~~

~~Tendo em vista a previsão excepcional do mecanismo de garantia de emprego ou salário da Cláusula Anterior, fica acordado, dentro da excepcionalidade contida exclusivamente neste instrumento, que os profissionais que assim desejarem e se manifestarem até o prazo de 15 dias a partir da abertura/lançamento do Programa de Demissão Consensual pela Empresa, poderão pleitear a rescisão amigável do contrato individual de trabalho, por meio da antecipação da garantia de emprego ou salário.~~

Parágrafo Primeiro: A modalidade desta rescisão contratual é a consensual, prevista no artigo 484-A, da CLT, sendo que o profissional interessado deverá solicitar o pedido de demissão consensual em formulário próprio, a ser disponibilizado pela Empresa, conforme prazo previsto no caput, não havendo quitação total do contrato de trabalho com essa adesão;

Parágrafo Segundo: Considerando a modalidade de demissão consensual, a companhia complementar o valor do aviso prévio indenizado e da indenização compensatória (“multa”) do FGTS, para atingir o montante devido, como se fosse demissão sem justa causa, e completará o valor equivalente ao seguro-desemprego considerando o tempo e o valor previsto em legislação, sendo que

~~essas diferenças terão caráter indenizatório e serão pagas com as demais verbas rescisórias devidas.~~

Parágrafo Terceiro: ~~Além das verbas do parágrafo anterior, o empregado fará jus à indenização compensatória relativa à garantia de emprego ou salário, prevista na Cláusula Vigésima Quarta que será fixada em valor equivalente a 12 meses de remuneração fixa do empregado, com o piso de R\$ 120 mil e o teto de R\$ 550 mil. O Empregado fará jus ainda à manutenção do plano de saúde pelo prazo de 15 meses, já incluído o prazo do aviso prévio indenizado.~~

Parágrafo Quarto: ~~Considerando os incentivos desta modalidade de demissão, segue tabela informativa para identificação dos parâmetros do pedido de demissão consensual:~~

~~Parâmetros da Antecipação Extraordinária de Indenização de Garantia de Emprego ou Salário Tipo de Demissão Consensual Indenização 12 vezes a remuneração fixa do empregado, conforme indenização (garantia de emprego ou salário) prevista na Cláusula Vigésima Quarta Teto da indenização de 12 remunerações fixas R\$ 550 mil~~

~~Piso da indenização de 12 remunerações fixas R\$ 120 mil~~

~~Aviso Prévio Indenizado 50% obrigação legal + 50% de indenização complementar FGTS Multa de 20% obrigação legal + 20% de indenização complementar Verbas rescisórias Demais verbas rescisórias serão pagas normalmente na rescisão Seguro-Desemprego Pagamento como verba indenizatória do tempo e do valor previstos na legislação~~

~~Plano de Saúde 15 meses, já incluído o período do aviso prévio indenizado Data de Saída Em até 90 dias após a solicitação, salvo acordo entre as partes~~

Parágrafo Quinto: ~~A prerrogativa de aceite de adesão ao pedido de demissão consensual prevista nesta cláusula é da Empresa, sendo que, em não havendo a concordância com o desligamento consensual, o profissional mantém a garantia dos direitos inerentes ao PDC, até 30.04.2026.~~

Parágrafo Sexto: ~~Sendo aceite o pedido de desligamento, é prerrogativa da Empresa a fixação da data de saída, respeitando o prazo de até 90 dias após a inscrição do profissional no PDC, salvo acordo entre as partes.~~

Parágrafo Sétimo: ~~Os desligamentos efetivados via demissão consensual serão considerados para o quadro mínimo previsto na Cláusula Vigésima Sexta, mas poderão ultrapassar os limites definidos na referida Cláusula, inclusive os dos seus Parágrafos Primeiro e Segundo, sendo que aqueles que porventura ultrapassarem o limite de 1.200 (mil e duzentos) desligamentos previstos em seu Parágrafo Primeiro contarão para o segundo limite de 400 (quatrocentos) desligamentos previsto em seu Parágrafo Segundo, mas considerando apenas a~~

~~redução proporcional descrita no Parágrafo Terceiro da Cláusula Vigésima Sexta, tudo conforme o estabelecido na referida Cláusula.~~

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – DO QUADRO MÍNIMO

~~Durante a vigência do ACT, ou seja, de 01.05.2024 até 30.04.2026, deverá ser preservado o quadro mínimo correspondente à redução quantitativa do quadro de empregados em, no máximo, 1.200 (mil e duzentos) postos de trabalho, decorrente de demissões sem justa causa e consensuais, nos termos do Parágrafo Primeiro, excluídos os empregados que porventura tenham aderido aos planos de demissão voluntária incentivados ofertados na vigência do ACT 2022/2024 e ainda não tenham se desligado das empresas.~~

~~**Parágrafo Primeiro:** A redução prevista no Caput (1.200 profissionais) incidirá sobre a base de empregados admitidos antes de 17.06.2022, sendo que o cômputo dos desligamentos considerará também os desligamentos efetivamente aceitos pela Empresa decorrentes do Programa de Demissão Consensual da Cláusula Vigésima Quinta.~~

~~**Parágrafo Segundo:** Além do limite previsto no Caput, a Empresa poderá ainda desligar sem justa causa mais 400 (quatrocentos) profissionais admitidos antes de 17.06.2022, sendo que tais desligamentos serão precedidos da reposição dos empregados (turnover).~~

~~**Parágrafo Terceiro:** O limite adicional de 400 (quatrocentos) desligamentos sem justa causa previsto no parágrafo anterior será reduzido na proporção de 1,5 (um inteiro e cinco décimos) para cada 5 (cinco) desligamentos adicionais efetivamente aceitos pela Empresa no Programa de Demissão Consensual que, exclusivamente em razão do referido Programa, ultrapassem o limite de 1.200 desligamentos previstos no Parágrafo Primeiro.~~

~~**Parágrafo Quarto:** Excluem-se da aplicação dos limites previstos no caput e nos parágrafos anteriores as situações de aquisição ou alienação de ativos pelo Grupo Eletrobras que impliquem o acréscimo ou a redução de empregados, bem como as demissões por justa causa.~~

~~**Parágrafo Quinto:** Embora tenha havido, durante os diálogos para a formalização do presente acordo coletivo, discussões acerca de dispensa em massa, e não obstante o direito potestativo para admissão e rescisão junto aos contratos individuais de trabalho, a Empresa se compromete, em relação aos profissionais admitidos após 17.06.2022, a, se for o caso de realização de dispensa em massa quanto aos referidos profissionais, estabelecer novo diálogo prévio com as respectivas entidades sindicais, nos termos do disposto no Tema 638/STF, ressalvados os direitos de exercício e de defesa de seus interesses caso haja demanda judicial que vise anular ou por qualquer meio afastar, no todo ou em parte, as disposições previstas no presente acordo coletivo em relação à referida base de profissionais.~~

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – DO PLANO DE CARGOS E REMUNERAÇÃO (PCR)

Considerando que a Cláusula do Acordo Coletivo de Trabalho 2024/2026 estabeleceu **congelamento temporário** do Plano de Carreira e Remuneração (PCR), do Sistema de Gestão de Desempenho (SGD) e do Sistema de Avanços de Níveis (SAN), com eficácia limitada à vigência do referido instrumento coletivo, e tendo em vista que tal medida foi expressamente pactuada como **provisória, sem caráter de revogação definitiva** do plano anterior, as partes signatárias acordam que:

Parágrafo Primeiro: Fica restabelecido, a partir de **01 de maio de 2026**, o **Plano de Cargos e Remuneração (PCR)** anteriormente vigente, com seus respectivos desdobramentos (SGD e SAN), em sua forma integral e com todos os critérios e diretrizes anteriormente praticados;

Parágrafo Segundo: O restabelecimento do PCR alcançará **todos os empregados ativos na data-base de 01.05.2026**, inclusive aqueles que permaneceram sob a estrutura remuneratória prevista na Cláusula Vigésima Terceira do ACT 2024/2026.

Parágrafo Terceiro: Eventuais ajustes, atualizações ou propostas de reformulação do PCR deverão ser objeto de **negociação coletiva específica com participação das entidades sindicais representativas**, observando-se os princípios da **transparência**, da **isonomia** e da **valorização profissional**, nos termos do art. 7º, incisos VI e XXVI, da Constituição Federal.

Parágrafo Quarto: Considerando o retorno do PCR, a Empresa compromete-se a apresentar às entidades sindicais signatárias, de forma detalhada e transparente, todas as informações necessárias à avaliação e acompanhamento do referido plano, tais como: tabelas salariais completas, com a indicação dos cargos, níveis, referências e respectivos valores; b) correlação entre a estrutura remuneratória prevista na Cláusula Vigésima Terceira do ACT 2024/2026 e o PCR, demonstrando os critérios de enquadramento adotados; demonstrativo dos impactos remuneratórios, individuais e coletivos, inclusive quanto à existência de ganhos ou perdas; critérios de progressão na carreira, com a descrição dos mecanismos de evolução funcional e salarial; metodologia de avaliação de desempenho, com critérios objetivos, previamente definidos e de conhecimento dos empregados.

Parágrafo Quinto: A Empresa disponibilizará aos empregados no ambiente da intranet, as informações necessárias à plena compreensão e acompanhamento de progressão na carreira;

Parágrafo Sexto: Constatada qualquer perda salarial ou remuneratória decorrente da implantação da estrutura remuneratória prevista na Cláusula Vigésima Terceira do ACT 2024/2026, a Empresa compromete-se a corrigi-la em prazo não superior a 30 dias após a constatação de qualquer perda, de modo a preservar a remuneração global do empregado;

Parágrafo Sétimo: Os dirigentes sindicais eleitos, liberados ou não, não poderão sofrer exclusão ou prejuízo no enquadramento, na progressão funcional, na avaliação de desempenho ou em quaisquer critérios, sendo garantido tratamento isonômico em relação aos demais empregados;

Parágrafo Oitavo: A rubrica "Vantagem Pessoal/ATS ACT 24/26" não poderá ser suprimida unilateralmente pela empresa, retornando às nomenclaturas individualizadas utilizadas anteriormente: Gratificação de função; Gratificação de Função Incorporada; Complementação de Gratificação de Função; Adicional por Tempo de Serviço; Complementação Remuneração Mensal; Acordo Carga Horária; Complemento Piso Engenheiro; Produtividade DC 050/88; Adicional ACT 90/91. Sobre estas incidirão as mesmas parcelas que incidirão sobre o salário base, como horas extras, férias, 13º salário e demais incidências legais, inclusive os reajustes salariais concedidos às demais parcelas remuneratórias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO

Para o período de 01.05.2026 a 30.04.2028 fica definido que não haverá dispensas sem justa causa de empregados das empresas signatárias deste acordo.

Parágrafo Primeiro - As empresas manterão, durante a vigência deste acordo, um plano de desligamento voluntário (PDV) permanente, no mínimo, com as condições econômicas e sociais gerais do PDC de 2024, mas em formato de PDV e com melhorias, para todos os trabalhadores e trabalhadoras;

Parágrafo Segundo - O plano de desligamento voluntário previsto no presente ACT não produzirá a quitação total do contrato de trabalho prevista no Artigo 477-B da CLT;

Parágrafo Terceiro – Após eventuais desligamentos oriundos do PDV, citado no Parágrafo Primeiro, haverá contratação de novos trabalhadores e novas trabalhadoras para o quadro próprio para recomposição dos exatos postos de trabalho onde ocorreram os desligamentos, dentro do prazo máximo de 6 (seis) meses.

Parágrafo Quarto– Nos casos de demissão por justa causa, as partes se obrigam a constituir uma comissão paritária para avaliar caso a caso, garantindo

o direito do contraditório, da ampla defesa, da presunção de inocência e devido processo legal, conforme previsto no art. 5º, inc. LV, da CF;

Parágrafo Quinto: As Empresas se comprometem a cumprir a reserva legal de vagas a pessoas com deficiência - PCD, conforme a Lei 8213/91;

Parágrafo Sexto: As Empresas se comprometem a absorver ao seu quadro de pessoal, as pessoas com deficiência – PCDs dando prioridade aos terceirizados que já prestam serviço para as Empresas signatárias deste Acordo;

Parágrafo Sétimo: A Empresa se compromete a enviar os dados do CAGED para as entidades sindicais mensalmente para acompanhamento dos desligamentos.

CLÁUSULA ~~VIGÉSIMA SÉTIMA~~ TRIGÉSIMA SEGUNDA – AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

As Empresas signatárias deste Acordo concordam com a concessão de 13 (treze) talonários de Auxílio Alimentação/Refeição no valor fixo mensal de R\$ 2.100,18 (dois mil e cem reais e dezoito centavos). No segundo ano de vigência do acordo o Auxílio-Alimentação/Refeição receberá o mesmo reajuste aplicado aos salários.

Parágrafo Primeiro: as Empresas se comprometem a antecipar o crédito do Auxílio-Alimentação/Refeição para o 1º (primeiro) dia útil de cada mês, durante a vigência do presente Acordo.

Parágrafo Segundo: Será mantida a concessão do auxílio refeição/alimentação durante os períodos de licença médica, auxílio-doença (inclusive por acidente de trabalho) e licença maternidade.

Parágrafo Terceiro: Aqueles que recebem o benefício em cartão eletrônico terão direito a um cartão adicional para movimentação do saldo.

Parágrafo Quarto: Além dos tíquetes previstos no caput desta cláusula as Empresas deverão conceder no período de férias do (a) trabalhador (a) uma carga extra de 29 (vinte e nove) tíquetes.

Parágrafo Quinto: O pagamento do auxílio alimentação/refeição não desobriga o pagamento pela Empresa de diárias de alimentação e pequenas despesas para viagens a serviço ou horas extras;

Parágrafo Sexto: Quando o serviço prestado, em caráter excepcional, ultrapassar a 3 (três) horas ininterruptas tanto fora da jornada normal de trabalho quanto em dia de repouso, e compreender pelo menos parte do período de almoço - das 11h30min às 13h30min - ou parte do período do jantar - das 19h30min às 21h30min, será concedido crédito no cartão refeição/alimentação no valor equivalente a 1 (uma) unidade do auxílio alimentação/refeição;

Parágrafo Sétimo: Quando o serviço for prestado, em caráter excepcional, por 3 (três) horas ininterruptas, imediatamente anteriores ou posteriores à jornada normal de trabalho, ou em dia de repouso e compreender pelo menos parte do horário das 5h até às 8h, será concedido crédito no cartão refeição/alimentação no valor equivalente a 1/3 (um terço) da unidade do auxílio alimentação/refeição.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA TRIGÉSIMA TERCEIRA – AUXÍLIO EDUCACIONAL

As Empresas signatárias deste Acordo concordam com a concessão de Auxílio Educacional (Fundamental, Médio e/ou Técnico), mediante reembolso, para dependentes até 21 (vinte e um) anos 11 meses e 29 dias de idade, não cumulativo com o Auxílio Creche, até o valor mensal de R\$ 903,00 (novecentos e três reais), por dependente, resguardando o período letivo, com valores válidos a partir de 01.05.2026 até 30.04.2027.

Parágrafo Primeiro: A dependência tratada no caput desta cláusula se aplica a todos aqueles que estiverem sob a guarda judicial e tutela do empregado.

Parágrafo Primeiro-Segundo: O reembolso das despesas com uniforme e material escolar será efetuado nos meses de fevereiro e julho, para os dependentes matriculados em instituições de ensino público ou privado, no caso de serem beneficiários de bolsa de estudo integral;

Parágrafo Segundo Terceiro: O reembolso será limitado ao valor correspondente a 2 (duas) mensalidades.

Parágrafo Quarto: será concedido, dentro do ano letivo, até 13 (treze) parcelas de reembolso.

Parágrafo Quinto: durante as férias escolares as empresas cobrirão, também, despesa do dependente com colônia de férias por até dois períodos ao ano, desde que não coincidam com período de férias do empregado.

Parágrafo Sexto: O Auxílio Educacional concedido pelas Empresas aos empregados abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho possui natureza indenizatória, não integrando a remuneração para quaisquer efeitos trabalhistas, previdenciários ou fundiários, nem constituindo rendimento tributável.

Parágrafo Sétimo: O Auxílio Educacional não sofrerá incidência de Imposto de Renda, nos termos do art. 39, inciso XX, do Decreto nº 9.580/2018 (RIR/2018), do art. 6º da Instrução Normativa RFB nº 1.500/2014 e do art. 458, § 2º, inciso II, da CLT, desde que destinado à educação e qualificação do empregado, conforme a legislação vigente.

Parágrafo Oitavo: No segundo ano de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, o valor mensal do Auxílio Educacional será reajustado pela variação acumulada do IPCA Educação, apurada no período de 12 (doze) meses imediatamente anteriores à data-base do reajuste, passando o novo valor a vigorar a partir de 01.05.2027, preservadas as demais condições estabelecidas nesta cláusula.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA QUARTA – AUXÍLIO CRECHE/BABÁ/PRÉ-ESCOLA

As Empresas signatárias deste Acordo concordam com a concessão do Auxílio Creche/Babá/Pré-escola, mediante reembolso, para dependentes dos seus empregados com idade compreendida entre 6 (seis) meses e 6 (seis) anos, **11 meses e 29 dias**, resguardando o período letivo, até o valor mensal de **R\$ 1.621,00 (um mil, seiscentos e vinte e um reais)**, por dependente, com valores válidos a partir de 01.05.2026 até 30.04.2027.

Parágrafo Primeiro: A dependência tratada no caput desta cláusula se aplica a todos aqueles que estiverem sob a guarda judicial e tutela do empregado.

Parágrafo Primeiro Segundo: Fica estabelecido que a aplicação desse benefício somente será concedida após o período de concessão da licença-maternidade e, também, nos casos em que a empregada tenha optado pela prorrogação do período da Licença Maternidade (Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008).

Parágrafo Segundo Terceiro: A concessão deste benefício durante o período de licença maternidade somente será admitida caso a mãe não tenha condição de saúde, condição essa devidamente comprovada pela área de saúde da Empresa, para cuidar do dependente.

Parágrafo Quarto: Fica a critério do(a) empregado(a) a transformação do auxílio creche em auxílio babá para dependentes até 6 anos, 11 meses e 29 dias;

Parágrafo Terceiro Quinto: Fica estabelecido que a concessão do auxílio babá somente será aplicada após o período de licença maternidade e mediante a apresentação da carteira de trabalho e previdência social – CTPS do profissional assinada pelo empregado.

Parágrafo Sexto: O reembolso do serviço de Babá, inclusive do pagamento do 13º (décimo terceiro) salário, deverá ser comprovado a cada mês;

Parágrafo Quarto Sétimo Quinto: O reembolso das despesas com uniforme e material escolar será efetuado nos meses de fevereiro e julho, para os dependentes matriculados em instituições de ensino público ou privados, no caso de serem beneficiários de bolsa de estudo integral.

Parágrafo Quinto Sexto Oitavo: O reembolso será limitado ao valor correspondente a 2 (duas) mensalidades.

Parágrafo Nono Sétimo: Será concedido, dentro do ano letivo, até 13 (treze) parcelas de reembolso.

Parágrafo Décimo Oitavo: durante as férias escolares as empresas cobrirão, também, despesa do dependente com colônia de férias por até dois períodos ao ano, desde que não coincidam com período de férias do empregado.

~~CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – AUXÍLIO EDUCAÇÃO SUPERIOR~~

~~O benefício do auxílio educação superior deixa de ser praticado nas Empresas, garantindo-se, contudo, o recebimento dos reembolsos na quantia atualmente praticada por cada empresa, para os empregados que hoje são beneficiários, até a conclusão do curso superior.~~

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – ESTÍMULO AO DESENVOLVIMENTO PESSOAL DOS(AS) EMPREGADOS(AS)

A Empresa estimulará a participação dos(as) empregados(as) em programas de educação básica (ensino fundamental, médio e técnico), bem como, incentivará e facilitará a participação destes(as), em programas de graduação e pós-graduação (especialização, MBA, mestrado e doutorado), compatíveis com os interesses da mesma.

Parágrafo Primeiro: o benefício terá natureza indenizatória, não integrando a remuneração para quaisquer efeitos trabalhistas, previdenciários ou fundiários, nem constituindo base de incidência de encargos ou tributos, observado o disposto na legislação vigente;

Parágrafo Segundo: A Empresa continuará proporcionando maior e mais ampla divulgação dos cursos promovidos interna e externamente, bem como divulgará os pré-requisitos necessários à participação do(a) empregado(a) através da área de treinamento, tais como os critérios de elegibilidade, percentual ou valor do custeio, limites anuais, forma de pagamento e necessidade de comprovação de matrícula e frequência, serão definidas em norma interna específica;

Parágrafo Terceiro: A concessão do benefício observará critérios objetivos e gerais, não se caracterizando como contraprestação pelo trabalho nem como vantagem pessoal ou salarial.

Parágrafo Quarto: Fica garantido o direito dos trabalhadores que usufruem do benefício conforme cláusula de **Auxílio Educação Superior** do acordo 2024-2026.

Parágrafo Quinto: A Empresa abonará 3 (três) dias de ausência em cada semestre, em atendimento ao caput desta cláusula, para os(as) empregados(as) que, comprovadamente, estejam matriculados(as) em estabelecimentos escolares de ensinos: fundamental, médio, técnico, superior e pós-graduação (especialização, MBA, mestrado e doutorado).

Parágrafo Sexto: A Empresa abonará a ausência relativa aos dias de provas (exames) para ingresso nos cursos de ensino médio, técnico, superior e pós-graduação (especialização, MBA, mestrado e doutorado), cujo comparecimento tenha sido devidamente comprovado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PROGRAMA DE TREINAMENTO

Na vigência deste ACT a Empresa estabelecerá programa de treinamento que contemple o desenvolvimento dos(as) empregados(as), de acordo com a prioridade empresarial e o interesse de suas áreas de atuação, garantindo o nível de investimento que proporcione a aquisição dos conhecimentos e das habilidades exigidas no sistema de carreira vigente.

Parágrafo Primeiro: A Empresa apresentará aos SINDICATOS, semestralmente, relatório circunstanciado das ações corporativas de capacitação, reciclagem e treinamento previstas e realizadas, contendo, no

mínimo, a descrição das ações, público atendido, cronograma, critérios de priorização.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

Fica estabelecido que a gratificação de férias, para todos os trabalhadores das Empresas signatárias será de 100%, vigente a partir de 1º de maio de 2026.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA TRIGÉSIMA OITAVA – PARCELAMENTO DE FÉRIAS

As férias poderão, em caráter excepcional, ser parceladas em até 3 (três) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos cada um conforme o disposto no art. 134 da CLT.

Parágrafo Primeiro: Havendo pedido de conversão de 1/3 em abono pecuniário as opções de parcelamento serão:

| 1ª Parcela | 2ª Parcela |
|------------|------------|
| 06 | 14 |
| 10 | 10 |
| 14 | 06 |
| 5 | 15 |
| 15 | 5 |

Parágrafo Segundo: O Adiantamento de Férias corresponderá ao valor da remuneração normalmente percebida pelo empregado, de acordo com o período de férias gozado.

Parágrafo Terceiro: A importância recebida pelo empregado à título de Adiantamento de Férias será descontada em até 10 (dez) parcelas, nos meses subsequentes ao das férias, conforme solicitação do empregado. ~~1 (uma) parcela, no mês de curso das férias.~~

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA ~~NONA~~ – HORAS EXTRAS

Fica estabelecido que as horas extras **de todos os trabalhadores das empresas signatárias deste acordo** serão calculadas de acordo com aplicação dos percentuais estabelecidos na legislação **vigente**.

Parágrafo Primeiro: para **sábados**, domingos, **dias de folga interrompidos a pedido da Empresa** e feriados, a gratificação de horas extras será de 100%.

~~**Parágrafo Segundo:** Para os sábados, fica mantido o percentual acima somente aos empregados que já recebem este valor majorado atualmente (100%).~~

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA QUADRAGÉSIMA – ADICIONAL DE PENOSIDADE

As Empresas signatárias deste Acordo concordam com a concessão do Adicional de Penosidade, para todos os empregados que efetivamente estejam em regime ininterrupto de turnos de revezamento pelo percentual de **15% (quinze por cento)** ~~7,5% (sete e meio por cento)~~ calculado sobre o salário ou salário base do empregado.

CLÁUSULA ~~TRIGÉSIMA QUARTA~~ QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

As Empresas signatárias deste Acordo se comprometem a efetuar o pagamento do adicional de insalubridade em rubrica própria, tendo como base de cálculo a **remuneração fixa do empregado**. ~~Mínimo vigente.~~

Parágrafo Único: O pagamento mensal do adicional de insalubridade fica limitado aos percentuais de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) segundo o grau de insalubridade classificados conforme os níveis máximo, médio e mínimo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TRIGÉSIMA QUINTA ~~SEGUNDA~~ – ADICIONAL NOTURNO

~~As partes signatárias do presente Acordo concordam que a partir da assinatura do presente ACT, será devido o pagamento do adicional noturno das horas prorrogadas dos (as) empregados (as) das Empresas signatárias, desde que cumprida integralmente a jornada no período noturno.~~

As partes signatárias do presente Acordo concordam que, a partir da assinatura deste ACT, será devido o pagamento do adicional noturno, inclusive sobre as horas prorrogadas do trabalho noturno, aos(às) empregados(as) das Empresas signatárias, desde que cumprida integralmente a jornada no período noturno, nos termos da CLT - Decreto Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943, Art. 73, § 2º Súmula nº 60 do Tribunal Superior do Trabalho.

Parágrafo Único: a hora noturna será remunerada com acréscimo de 40% (quarenta por cento) sobre a hora diurna, considerando-se como base de cálculo o salário do mês de pagamento.

CLÁUSULA ~~QUADRAGÉSIMA TRIGÉSIMA SEXTA~~ TERCEIRA – ADICIONAL DE SOBREAVISO

As Empresas evitarão, sempre que possível, a adoção do regime de sobreaviso, obrigando-se, no entanto, a remunerar, na base de 1/3 (um terço) do salário-hora normal, os empregados que, excepcionalmente, vierem a permanecer naquele regime.

Parágrafo Primeiro: É assegurado um mínimo de 24 (vinte e quatro) horas de sobreaviso na hipótese de o empregado ser escalado em dias de repouso e feriado.

Parágrafo Segundo: As Empresas e os Sindicatos concordam em adotar o tempo de permanência em sobreaviso, por um período superior a 24 horas contínuas, em finais de semana e feriados prolongados, visando diminuir a frequência de convocação para o regime de sobreaviso ao longo dos meses, o que irá acarretar impacto positivo na vida dos empregados, contribuindo com a saúde e convívio social.

Parágrafo Terceiro: os dias de semana em que os trabalhadores ficarem à disposição da empresa, em locais tele assistidos, serão considerados como sobreaviso para todos os fins, obrigando-se a empresa a divulgar a escala mensal para os trabalhadores em regime de sobreaviso.

Parágrafo Quarto: Aos empregados que atuem em instalações teleassistidas e que permaneçam submetidos ao regime de sobreaviso será devido, além da remuneração prevista nesta cláusula, um valor fixo mensal de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), pago a título de indenização, proporcional ao número de dias efetivamente escalados em sobreaviso no mês, não integrando a remuneração para quaisquer efeitos trabalhistas, previdenciários ou fundiários.

CLÁUSULA ~~TRIGÉSIMA SÉTIMA~~ QUADRAGÉSIMA QUARTA – PROGRAMA DE REEMBOLSO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD)

As Empresas signatárias do presente Acordo reembolsarão aos empregados PCDs e/ou que tenham dependentes legais PCD's (Pessoas Com Deficiência), despesas devidamente comprovadas com ensino pedagógico, fonoaudióloga, psicologia e fisioterapia sem limites quanto ao número de sessões.

Parágrafo Primeiro: As despesas cobertas pelo benefício, devidamente comprovadas, inclusive por documentos exigidos pelo fisco quando for o caso, são exclusivamente as relacionadas nas alíneas abaixo:

- a) Hospedagem e acompanhante doméstico, quando houver impossibilidade completa de locomoção exclusivamente do dependente;
- b) Ensino pedagógico e superior: taxa de matrícula, mensalidade, taxa de material, transporte e uniforme;
- c) Fonoaudiologia, psicologia, fisioterapia e psicopedagogia sem limite de sessões;
- d) Atividades extracurriculares: ginástica, natação, informática, musicoterapia, arteterapia, dançaterapia, cantoterapia, psicomotricidade e terapia ocupacional.

Parágrafo Segundo: As despesas decorrentes deste benefício não poderão ser cumulativas com o benefício do auxílio creche ou educacional.

Parágrafo Terceiro: O reembolso destas despesas por empregado/dependente não será cumulativo quando marido e mulher, pais de filhos portadores de necessidades especiais, forem empregados das Empresas signatárias, limitando-se ao teto de **R\$ 3.242,00 (três mil, duzentos e quarenta e dois reais)**, válido a partir de **01.05.2026 até 30.04.2028**.

Parágrafo Quarto – As Empresas se comprometem a abonar as ausências, dos empregados que tenham dependentes legais portadores de necessidades especiais, para acompanhamento de consultas e procedimentos necessários ao bem-estar do dependente.

Parágrafo Quinto: Aos empregados deficientes físicos, impossibilitados de locomoção ao trabalho em condições normais, mediante requerimento destes e atestado médico, a Empresa concederá um auxílio mensal no valor equivalente a R\$ 198,65 (cento e noventa e oito reais e sessenta e cinco centavos).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – QUADRAGÉSIMA QUINTA – DO AUXÍLIO FUNERAL

As Empresas signatárias do presente Termo reembolsarão aos beneficiários, ou na falta desses a quem se responsabilizar pelo custeio do funeral dos empregados ou dependentes legais (mesmos previstos na Cláusula do Benefício de Assistência à Saúde) **todas** as despesas realizadas devidamente

comprovadas a tal título até o limite de R\$ 9.994,00 (nove mil, novecentos e noventa e quatro reais), válido a partir de 01.05.2026, por dependente com reajuste de 150% (cento e cinquenta por cento) do IPCA a partir de 01.05.2027.

Parágrafo Único Primeiro - O limite acima poderá ser ampliado em até 50%, para custear o traslado do empregado ou dependente falecido, bem como o retorno da família em caso de empregado transferido, mediante comprovação da despesa.

Parágrafo Segundo – No caso de morte do empregado, decorrente de acidente de trabalho, as despesas com funeral serão custeadas integralmente pelas empresas até o limite de R\$ 15.153,43 (quinze mil, cento e cinquenta e três reais e quarenta e três centavos), a ser praticado a partir de 01.05.2026, com reajuste de 150% (cento e cinquenta por cento) do IPCA a partir de 01.05.2027.

CLÁUSULA ~~TRIGÉSIMA NONA~~ QUADRAGÉSIMA SEXTA – DA READAPTAÇÃO PROFISSIONAL

Nas hipóteses de necessidade de Readaptação Profissional por motivo de saúde reconhecida pelo Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS) ou devidamente reconhecida pela área médica das Empresas signatárias, os Adicionais de Periculosidade, Insalubridade e Penosidade, percebido pelo empregado no momento de seu afastamento, serão pagos em rubrica a parte, por 3 (três) anos à razão de 50% (cinquenta por cento) no primeiro ano; 25% (vinte e cinco por cento) no segundo ano e 12,5% (doze e meio por cento) no terceiro ano.

Parágrafo Primeiro: Tratando-se de Readaptação Profissional decorrente de doença ocupacional ou acidente do trabalho, devidamente constatada pela área de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho das Empresas signatárias, será garantido ao empregado o pagamento do valor referente ao adicional percebido no momento do seu afastamento nas seguintes condições:

aos empregados que perceberem os Adicionais de Periculosidade, Insalubridade e Penosidade por mais de 10 (dez) anos completos, serão pagos valores equivalentes ao referidos adicionais, em rubrica separada não incorporável ao salário;

aos empregados que perceberem os adicionais acima por menos de 10 (dez) anos serão pagos valores equivalentes a 50% do referido Adicional, em rubrica separada não incorporável ao salário.

Parágrafo Segundo: A rubrica acima descrita não constitui paradigma para efeitos de equiparação salarial.

Parágrafo Terceiro: As Empresas signatárias propiciarão treinamento aos empregados em fase de readaptação profissional, de modo que possam assumir atribuições compatíveis com sua condição física e psicológica.

Parágrafo Quarto: As Empresas signatárias readaptarão os empregados não aprovados em exames de avaliação física e psicológica realizados pelas áreas de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho das empresas, para atividades realizadas em linha viva.

Parágrafo Quinto: Eventual retorno à condição de recebimento dos adicionais de periculosidade, insalubridade e penosidade implicará na suspensão imediata da rubrica prevista no caput.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – DO ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

O adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do décimo terceiro salário poderá ser solicitado na escala anual de férias e deverá ser percebido em conjunto com o pagamento das férias.

Parágrafo Primeiro: Fica estabelecido, para aqueles empregados que não tenham recebido o adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do décimo terceiro salário por ocasião das férias, que tal valor **deverá** ~~poderá~~ ser pago **até** o mês de **janeiro**. ~~julho desde que haja disponibilidade orçamentária.~~

Parágrafo Segundo: Não será concedido o adiantamento previsto no parágrafo anterior aos empregados que estiverem no período de experiência, hipótese na qual o adiantamento será praticado no mês de novembro.

CLÁUSULAS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA ~~SEGUNDA~~ OITAVA – COMPLEMENTO AUXÍLIO-DOENÇA

O empregado que estiver afastado **e em decorrência de tal fato receber algum benefício da Previdência Oficial (auxílio doença e auxílio de acidente de trabalho)** ~~em decorrência de acidente de trabalho~~, perceberá a complementação de remuneração, inclusive a do décimo terceiro salário, no valor correspondente à diferença entre a sua remuneração mensal e o benefício recebido pela Previdência Social, **a título de Auxílio Doença/Acidente de Trabalho**, enquanto perdurar o seu afastamento ou até a concessão de aposentadoria por invalidez.;

~~se for o caso, sendo que para os casos de afastamento por motivo de doença o complemento se dará pelo prazo de 06 (seis) meses.~~

~~**Parágrafo Primeiro:** O benefício não é devido para empregados aposentados e aposentáveis.~~

~~**Parágrafo Segundo:** A empresa cancelará o complemento remuneratório do empregado, em caso de alta pelo INSS, mesmo que se considere inapto ao trabalho e solicite junto ao INSS o pedido de Prorrogação/Reconsideração/Recurso.~~

~~**Parágrafo Terceiro:** Quando o médico do trabalho indicar o Pedido de Prorrogação / Reconsideração / Recurso e houver indeferimento por parte do INSS, a empresa assumirá o valor do complemento pago ao empregado.~~

~~**Parágrafo Quarto:** Nos casos em que ocorra o indeferimento por parte do Instituto e da empresa, o empregado fará a devolução à empresa do valor do benefício do INSS e da complementação recebida sob forma de adiantamento, acaso recebida. Caso o INSS venha a deferir posteriormente o pleito do empregado, a empresa retomará ao pagamento do complemento ao empregado retroativo à data em que o INSS validou o benefício.~~

~~**Parágrafo Quinto:** O empregado que tiver sua aposentadoria por invalidez determinada retroativamente pela Previdência e estiver em gozo deste benefício deverá reembolsar à Empresa os valores recebidos a título de auxílio-doença e complemento de remuneração, desde a data que lhe foi conferida a aposentadoria até o último recebimento.~~

~~**Parágrafo Sexto:** Para fazer jus ao complemento, o empregado deverá assinar documento a ser elaborado pelo RH do CSC, segundo o qual se comprometa a não desempenhar qualquer atividade laborativa durante tal período de afastamento, sob pena de ser responsabilizado civil e criminalmente.~~

~~**Parágrafo Sétimo:** Não será concedido a partir do 7º mês do afastamento, o adiantamento do 13º salário aos empregados mencionados no *caput* da presente cláusula, hipótese na qual o benefício será pago no mês de novembro.~~

Parágrafo Primeiro: No caso de empregado aposentado pelo INSS, que permaneça trabalhando na empresa, o valor do complemento remuneratório corresponderá à diferença entre a sua remuneração mensal e o valor recebido como benefício pela Previdência Social.

Parágrafo Segundo: O empregado que estiver aposentado pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, e que venha a ser afastado do trabalho por motivo de doença ou acidente de trabalho terá direito ao complemento remuneratório, desde que se submeta à realização de perícia médica, de acordo

com os procedimentos indicados pela Área de Gestão de Pessoas, no prazo de até 30 dias a contar da convocação.

Parágrafo Terceiro: Os empregados aposentados pelo INSS, que permaneçam trabalhando na empresa, terão o seu complemento remuneratório cancelado no momento em que a perícia médica da companhia o considere apto ao trabalho;

Parágrafo Quarto: O empregado receberá a complementação de remuneração integral, enquanto perdurar o seu afastamento.

Parágrafo Quinto: A empresa cancelará o complemento remuneratório do empregado **não aposentado**, em caso de alta pelo INSS, mesmo que se considere inapto ao trabalho e solicite junto ao INSS o pedido de Prorrogação/Reconsideração/Recurso.

Parágrafo Sexto: Quando o médico do trabalho indicar o Pedido de Prorrogação / Reconsideração / Recurso e houver indeferimento por parte do INSS, a empresa assumirá o valor do complemento pago ao empregado.

Parágrafo Sétimo: Nos casos em que ocorra o indeferimento por parte do Instituto e da empresa, o empregado fará a devolução à empresa do valor do benefício do INSS e da complementação recebida sob forma de adiantamento. Caso o INSS venha a deferir posteriormente o pleito do empregado, a empresa retomará ao pagamento do complemento ao empregado retroativo à data em que o INSS validou o benefício.

Parágrafo Oitavo: O empregado que tiver sua aposentadoria por invalidez determinada retroativamente pela Previdência e estiver em gozo deste benefício deverá reembolsar à Empresa os valores recebidos a título de auxílio-doença e complemento de remuneração, desde a data que lhe foi conferida a aposentadoria até o último recebimento.

Parágrafo Nono: O empregado aposentado ou não pelo INSS, que esteja afastado do trabalho por motivo de doença ou acidente do trabalho, para fazer jus à complementação objeto do presente item, deverá assinar documento a ser elaborado pela área de Gestão de Pessoas das Empresas signatárias, segundo o qual se comprometa a não desempenhar qualquer atividade laborativa durante tal período de afastamento, sob pena de ser responsabilizado civil e criminalmente.

Parágrafo Décimo: As Empresas signatárias se comprometem a apresentar relatórios técnicos periódicos contendo dados estatísticos, causas e medidas preventivas relacionadas aos afastamentos por doença ou acidente de trabalho, com vistas à promoção da saúde e segurança dos trabalhadores. Tais relatórios deverão ser compartilhados com as entidades sindicais representativas, garantindo-lhes o direito à participação ativa nas discussões, análises e proposições de medidas de prevenção. Além disso, as Empresas deverão implementar e manter atualizados os programas previstos na Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), especialmente no que se refere ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais – GRO e ao Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR, como instrumentos de prevenção de

adoecimentos e acidentes laborais, assegurando-se o envolvimento dos trabalhadores e suas representações legais nas fases de elaboração, execução e monitoramento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – PRINCÍPIOS DE SEGURANÇA DO TRABALHO

As Empresas signatárias deste acordo elaborarão um protocolo rígido de segurança frente aos múltiplos riscos dos trabalhos executados em usinas, subestações e linhas de transmissão, tais como: arco elétrico, choque elétrico, explosões, trabalho em altura, radiações não-ionizantes, temperatura e etc.

Parágrafo Único: Assegurar ao empregado o direito de interromper seu trabalho em caso de risco grave e iminente à vida ou a sua saúde, sendo o seu superior imediato informado, sem que haja qualquer represália ao empregado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA – SERVIÇOS ESPECIALIZADOS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO - SESMTS

A Empresa se compromete a estruturar os Serviços Especializados de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMTs, na conformidade da legislação, na Sede e nas áreas operacionais e de engenharia, buscando lotar empregados(as) pertencentes ao quadro próprio da Empresa.

Parágrafo Primeiro: O(a) empregado(a) poderá se negar a realizar trabalhos quando lhe faltarem condições técnicas, físicas e psicológicas, bem como os equipamentos de segurança para sua proteção, exigidos pela NR 6 – Equipamento de Proteção Individual – EPI e NR 10 – Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade da Portaria 3.214 do Ministério do Trabalho e Emprego, devendo o fato ser reportado ao(a) encarregado(a) do serviço e à área de segurança do trabalho local.

Parágrafo Segundo: A Empresa continuará implementando a política de segurança, visando à garantia efetiva nos locais de trabalho, proporcionando toda a segurança para os (as) empregados(as) e seu patrimônio.

Parágrafo Terceiro: Compromete-se a Empresa a efetivamente implementar o que preceitua a NR 9 sobre Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, visando à preservação da saúde e integridade dos(as) empregados(as).

Parágrafo Quarto: A Empresa desenvolverá programas de melhoria nas condições de trabalho conforme preceitua a NR-17 sobre ergonomia, visando à adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos(as) empregados(as), bem como desenvolverão melhorias nas suas

instalações compatíveis com seus padrões de qualidade e para melhoria das condições de trabalho.

Parágrafo Quinto: Deverá ser observada pela Empresa toda a legislação trabalhista (capítulo V da CLT), e ambiental sobre medicina, saúde e segurança do trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - POLÍTICA DE INVESTIGAÇÃO DE DOENÇAS OCUPACIONAIS

A Empresa adotará uma política de investigação de doenças ocupacionais, encaminhando os(as) empregados(as) com suspeita, para realizarem os exames necessários, adotando os mesmos procedimentos utilizados nos exames periódicos, autorizados pelo(a) médico(a) do trabalho.

Parágrafo Único: A Empresa se compromete a manter e aperfeiçoar o seu programa de atividades preventivas de doenças ocupacionais.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - PLANTÃO SOCIAL

A Empresa manterá o atendimento aos empregados por meio do plantão dos serviços de assistência social para atendimentos em situações de caráter emergencial.

Parágrafo Único: Os serviços serão desenvolvidos em escalas de sobreaviso, que não poderão exceder 24 (vinte e quatro) horas, prestados por profissionais da empresa lotados na área médico-social, sendo que o pagamento das horas de sobreaviso limita-se a 1/3 (um terço) do valor das horas normais de trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – CIPA

As Empresas signatárias manterão as medidas orçamentárias e administrativas que assegurem efetividade à CIPA, nos termos da legislação vigente, facultando a participação da representação dos empregados nas reuniões da Comissão e assegurará a participação dos representantes da CIPA das empresas prestadoras de serviço, inclusive do representante daquelas desobrigadas a constituir CIPA, conforme NR-5 e atualizará a nomenclatura para “Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio”.

Parágrafo Primeiro: As empresas signatárias assegurarão que o dirigente sindical, indicado pelo seu respectivo sindicato, tenha acesso à toda a documentação e cópias das atas de reunião.

Parágrafo Segundo: A Empresa se compromete a liberar todos os membros da CIPA, para exercerem as atividades da Comissão, obedecendo à programação de

trabalho aprovada e divulgada pela CIPA, em consonância com a Política de Segurança de Trabalho da Empresa.

Parágrafo Terça: A Empresa garantirá a eleição direta do(a) candidato(a) por ela indicado para presidente da CIPA.

Parágrafo Quarto: A Empresa compromete-se a disponibilizar estrutura para o funcionamento da CIPA.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CAMPANHAS DE IMUNIZAÇÃO

Com base nas diretrizes de biossegurança, prevenção de riscos biológicos e vigilância em saúde no trabalho, em especial aquelas previstas no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), nos termos da NR-7, e considerando as campanhas oficiais de imunização do Ministério da Saúde, a Empresa compromete-se a exigir das empresas contratadas para prestação de serviços terceirizados a inclusão, nos respectivos contratos, de cláusula obrigatória que determine a vacinação dos profissionais terceirizados alocados em suas dependências. Tal exigência se aplica especialmente aos setores com potencial de contágio ou circulação em ambientes compartilhados, como forma de proteger a saúde coletiva, prevenir surtos infecciosos e garantir a conformidade com os protocolos internos de saúde e segurança da contratante.

QUINQUAGÉSIMA QUINTA – INCENTIVO À REALIZAÇÃO DE EXAMES PREVENTIVOS DE SAÚDE (OUTUBRO ROSA E NOVEMBRO AZUL)

Com o objetivo de incentivar a prevenção e o diagnóstico precoce de doenças que mais acometem homens e mulheres, e em consonância com a **Resolução Normativa nº 262/2011, da ANS**, que trata das **diretrizes para promoção da saúde e prevenção de riscos e doenças**, a Empresa garantirá, durante os meses de outubro e novembro, a isenção da coparticipação integral no plano de saúde para os(as) empregados(as) e seus dependentes que realizarem exames preventivos relacionados às campanhas Outubro Rosa e Novembro Azul.

A isenção abrangerá, no mínimo, os seguintes procedimentos cobertos pelo plano de saúde:

I – Mamografia;

II – Exame de Papanicolau (preventivo ginecológico);

III – Exame de PSA total e livre;

IV – Consulta médica de avaliação preventiva vinculada aos exames acima.

Parágrafo primeiro: A medida tem caráter educativo e preventivo, buscando estimular o cuidado com a saúde e reduzir o adoecimento no ambiente de trabalho.

Parágrafo segundo: A Empresa, em conjunto com o Sindicato, desenvolverá ações de conscientização, palestras e campanhas internas sobre a importância dos exames preventivos e do autocuidado.

Parágrafo terceiro: Após o término do período das campanhas, voltam a vigorar as regras de coparticipação previstas no plano de saúde.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - RESPONSABILIDADE TÉCNICA

Para todos os projetos desenvolvidos pela Eletrobras Axia serão elaborados os respectivos Termos de Responsabilidade Técnica (ART/CRT ou equivalentes), com a formal indicação do(a) profissional legalmente habilitado(a) como responsável técnico, que deverá ser o(a) mesmo(a) a executar ou acompanhar tecnicamente a execução do serviço, conforme a legislação profissional aplicável.

Parágrafo único – As Empresas assumirão integralmente o pagamento das taxas, anuidades, registros e emolumentos relativos à emissão, manutenção e regularização dos Termos de Responsabilidade Técnica junto ao CREA e ao CRT, não podendo haver qualquer ônus ou desconto ao(à) empregado(a).

CLÁUSULAS DE BENEFÍCIOS DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA ~~QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA~~ – DO BENEFÍCIO DE PLANO DE SAÚDE E ODONTOLÓGICO

~~Fica mantido o modelo de Plano de Saúde e Odontológico denominado de “Plano Pós-Pagamento Contributivo.”~~

As Empresas continuarão a manter o modelo de “Plano Pós-Pagamento Contributivo”, sendo operado por entidade de autogestão instituída e mantida pelas Empresas com previsão de eleição direta entre os beneficiários para metade da composição dos Conselhos e da Diretoria de Benefícios e por operadora de mercado.

Parágrafo Único: a empresa se compromete em manter as operadoras de mercado coexistindo com a operadora de autogestão, por escolha do empregado, resguardando, no mínimo, os mesmos padrões de qualidade, cobertura e rede credenciada praticados até dezembro de 2024. Para tanto a empresa deverá celebrar contrato formal que assegure a manutenção das condições equivalentes às praticadas no período em que os serviços eram prestados em regime de autogestão;

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA – DO BENEFÍCIO DE PLANO ODONTOLÓGICO

As Empresas continuarão a manter o modelo de “Plano Pós-Pagamento Contributivo”, sendo operado por entidade de autogestão instituída e mantida pelas Empresas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – QUINQUAGÉSIMA NONA – COBRANÇA DO PLANO DE SAÚDE E ODONTOLÓGICO

A Empresa unificará as tabelas de mensalidades das empresas signatárias, garantindo os menores valores praticados; ~~Ficam mantidas as tabelas de mensalidades~~ que se encontram no Anexo B deste ACT;

Parágrafo Primeiro: Fica estabelecido que o somatório das mensalidades do empregado com o seu grupo familiar não pode ultrapassar 15% da sua remuneração.

Parágrafo Segundo: Ficam mantidos os valores de coparticipação sobre consultas e exames, no percentual de **10%** 15%;

Parágrafo Terceiro: A coparticipação para coberturas extra rol relacionadas à saúde, tais como: implantodontia e ortodontia, escleroterapia e assistências domiciliares diversas será de **15%** 30%.

Parágrafo Quarto: Ressalta-se que nenhuma das coberturas descritas no parágrafo anterior se aplica ao pós-emprego

Parágrafo Quinto: As coparticipações serão descontadas integralmente em folha de pagamento.

Parágrafo Sexto: Os titulares dos planos estão isentos de mensalidades

Parágrafo Sétimo: Os titulares e dependentes estão isentos de coparticipação sobre internações.

Parágrafo Oitavo: Os sindicatos e empresas manterão comissão com **no mínimo** 5 (cinco) representantes dos **empregados** de cada lado para acompanhamento do Plano de Saúde, **Odontológico e benefícios assistenciais, que se reunirão trimestralmente**, para resolução de problemas ~~podendo haver~~ **e proposição de** melhorias no decorrer da vigência do ACT.

Parágrafo Nono: Nos termos da Resolução Normativa nº 259/2011, da ANS, e considerando o disposto no art. 35-C da Lei nº 9.656/19980 os empregados e seus dependentes terão direito ao reembolso integral das despesas realizadas em casos de urgência ou emergência médica, quando não for possível a utilização da rede credenciada por inexistência, ausência de prestador adequado, indisponibilidade de horário ou negativa injustificada. O reembolso deverá ser solicitado mediante apresentação de relatório médico e comprovantes fiscais, e será processado em até 30 (trinta) dias úteis após o protocolo da documentação, conforme previsto na RN nº 465/2021 da ANS, que estabelece prazos máximos para reembolso em planos regulamentados.

Parágrafo Décimo: A Empresa isentará o pagamento de coparticipação para Dependentes Com Deficiência - PCD, que sejam habilitados no Plano, além de garantir a sua permanência no plano pelo prazo de 06 meses, em caso de morte do empregado titular, a partir da assinatura do presente acordo.

~~CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA~~ **SEXAGÉSIMA – BENEFICIÁRIOS DO PLANO DE SAÚDE E ODONTOLÓGICO DAS EMPRESAS ELETROBRAS**

As Empresas concederão Plano de Saúde e Plano Odontológico para os empregados (beneficiário titular) e respectivos dependentes (beneficiários dependentes):

- a) cônjuge ou companheiro(a) em união estável, inclusive os do mesmo sexo;
- b) filhos(as) - naturais e/ou adotivos, enteados solteiros menores de vinte e um anos de idade;
- c) filhos(as) - naturais e/ou adotivos, enteados solteiros a partir de vinte e um anos de idade e menores de vinte e quatro anos de idade, cursando o 3º grau ou equivalente;
- d) filhos(as) ou enteados(as) - solteiros maiores de vinte e um anos incapacitados permanentemente para o trabalho; e
- e) os menores sob tutela ou curatela.
- f) **pais e mães dos titulares do plano de saúde.**

~~**Parágrafo Único** – Não serão permitidas inscrições de genitores no plano de benefício de assistência à saúde, com exceção dos genitores que já se inscreveram como dependentes no plano atual.~~

~~CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA~~ **SEXAGÉSIMA PRIMEIRA** – DO CUSTEIO

O custeio de todas as despesas com o Plano de Saúde e Odontológico será feito através da participação financeira da empresa e dos beneficiários titulares, observando os parágrafos abaixo:

Parágrafo Primeiro: As empresas Eletrobras Axia contribuirão com até **90%** ~~75%~~ do custo total do Plano de Saúde e Odontológico, cabendo aos empregados o custeio dos **10%** ~~25%~~ restantes.

Parágrafo Segundo: Ficam mantidos todos os benefícios extra rol, médicos e odontológicos, previstos em normativos internos **até dezembro de 2024, que devem ser disponibilizados às entidades sindicais para análise.** ~~Os normativos internos das Empresas Eletrobras que contrariem os itens do Plano de Saúde e Odontológico, citados anteriormente, estão automaticamente alterados com a presente pactuação, mantendo-se, contudo, todos os benefícios extra-rol, médicos e odontológicos, previstos em normativos internos.~~

Parágrafo Terceiro: As empresas Eletrobras Axia, em conjunto com a (as) operadora (as) de autogestão, viabilizarão a manutenção e/ou ingresso de agregados nos planos ofertados por estas entidades, mantendo a condição de patrocinadora. A condição da patrocinadora garante o ingresso de ex-empregados, aposentados e agregados nos planos auto patrocinados ofertados pelas operadoras de autogestão, cabendo às operadoras de autogestão zelar pela sustentabilidade e viabilidade econômico-financeiro dos planos auto patrocinados ofertados aos ex-empregados, aposentados e agregados, não cabendo a Eletrobras tal responsabilidade.

~~CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA~~ **SEXAGÉSIMA SEGUNDA** – DOS BENEFÍCIOS ASSISTENCIAIS

As empresas signatárias deste acordo concederão benefícios assistenciais de forma padronizada, através de empresa administradora de benefícios.

Parágrafo Primeiro: Os benefícios assistenciais referem-se aos benefícios de medicamentos, óculos e lentes de contato, aparelhos auditivos, órteses e próteses não vinculadas ao ato cirúrgico, CPAP, entre outros benefícios praticados pelas empresas, que serão previstos em normativo interno unificado.

Os benefícios assistenciais serão custeados pela empresa na proporção de **90%** 70% do custo do benefício, cabendo aos empregados o custeio restante.

Parágrafo Segundo: As empresas signatárias deste acordo se comprometem a implantar a padronização e a unificação dos normativos de benefícios trazendo melhores práticas e racionalização dos processos, sem que venham a implicar em diminuição das vantagens existentes **em um prazo de até 15 dias após a aprovação deste ACT.** para os empregados que já as recebe.

Parágrafo Terceiro: Recuperar o rol de cobertura existente anteriormente para medicamentos, de forma a incluir medicamentos e vitaminas de uso contínuo a partir de laudo médico, em situações clínicas específicas como por exemplo em cirurgia bariátrica e outras.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA — SEXAGÉSIMA TERCEIRA — SEGURO DE VIDA

A empresa garante a manutenção do atual seguro de vida em grupo, retirando a coparticipação do empregado, sendo que este benefício não se aplica ao pós-emprego e possui natureza indenizatória.

Parágrafo Primeiro: A empresa garantirá a manutenção da cobertura do Seguro de Vida em Grupo para todos os empregados afastados e aposentados por incapacidade pelo INSS, assegurando-lhes a mesma proteção concedida aos trabalhadores ativos.

Parágrafo Segundo: A suspensão do contrato de trabalho não implicará perda da condição de segurado, devendo ser preservado o direito à indenização em caso de falecimento, observadas as condições da apólice vigente.

Parágrafo Terceiro: Em caso de negativa da seguradora, a empresa responderá diretamente pelo pagamento integral devido aos beneficiários, sem prejuízo das sanções cabíveis.

CLÁUSULAS GERAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA — NORMAS INTERNAS

Ficam expressamente alteradas (para estar em conformidade com o que consta do presente instrumento) todas as normas internas que contrariem os dispositivos deste acordo.

CLÁUSULA ~~QUINQUAGÉSIMA~~ ~~SEXAGÉSIMA QUARTA~~ – NORMATIZAÇÃO

Todas as cláusulas da presente Acordo Coletivo são autoaplicáveis, de eficácia imediata para fins de execução e cumprimento. Excepcionalmente, havendo necessidade de regulamentação de quaisquer delas, esta não poderá ser feita de forma unilateral, à exceção de procedimentos operacionais das Empresas.

CLÁUSULA ~~QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA~~ ~~SEXAGÉSIMA QUINTA~~ – QUESTÕES INSTITUCIONAIS

As Empresas signatárias estimularão o debate de questões institucionais relativas às áreas de sua atuação, visando obter sugestões relacionadas à organização e gestão do setor federal de energia elétrica.

CLÁUSULA ~~QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA~~ ~~SEXAGÉSIMA SEXTA~~ – APOIO À PRODUÇÃO E DIFUSÃO

CULTURAL

As Empresas se comprometem a apoiar iniciativas de produção e difusão de cunho cultural em suas áreas físicas, como forma de resgatar as manifestações das culturas locais, **priorizando e** valorizando as comunidades em torno das instalações das mesmas.

CLÁUSULA ~~QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA~~ ~~SEXAGÉSIMA SÉTIMA~~ - REGISTRO ELETRÔNICO DE PONTO

Fica ajustado entre as partes signatárias do presente Acordo, nos termos do artigo 73 e seguintes da Portaria nº 671, de 08 de novembro de 2021 do Ministério do Trabalho e Emprego, a adoção dos sistemas eletrônicos de controle de jornada de trabalho previstos em acordos específicos ou normativos internos.

CLÁUSULA ~~QUINQUAGÉSIMA QUARTA~~ ~~SEXAGÉSIMA OITAVA~~ – BASE DE CÁLCULO DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

As empresas se comprometem, ~~no caso dos empregados admitidos até 08.12.2012, data da edição da Lei 12.740/2012,~~ a utilizar como base de cálculo do pagamento do adicional de periculosidade **a remuneração fixa do empregado,** o critério adotado antes da edição da lei acima citada.

Parágrafo Primeiro: O adicional de periculosidade integra a remuneração para todos os efeitos legais, inclusive para fins de cálculo das férias e do adicional constitucional de 1/3 de férias, nos termos da Súmula nº 132 do TST e conforme prática adotada pelas Empresas;

Parágrafo Segundo: As Empresas signatárias do presente Termo comprometem-se a avaliar a possibilidade de implantar uma política unificada de procedimentos para a concessão do adicional de periculosidade nas Empresas signatárias.

CLÁUSULA ~~QUINQUAGÉSIMA QUINTA~~ **SEXAGÉSIMA NONA – DA POSSIBILIDADE DE MUDANÇA DE CARGOS**

As empresas se comprometem a avaliar a possibilidade de mudança de níveis de escolaridade de cargos (fundamental para médio/superior e médio para superior), cumpridos os requisitos legais de habilitação e de vagas para o cargo.

Parágrafo Primeiro: visando a construção de uma política de crescimento profissional e **construção** de carreira, priorizar promoções e mudanças de cargo via recrutamento interno, antes de buscar externamente.

Parágrafo Segundo: O compromisso previsto nesta cláusula abrange igualmente os dirigentes sindicais liberados, que deverão ser contemplados na avaliação de mudança de níveis de escolaridade dos cargos nas mesmas condições aplicáveis aos demais empregados, desde que atendidos os requisitos legais de habilitação e qualificação, sendo expressamente vedada qualquer forma de discriminação, prejuízo funcional ou restrição de direitos em razão do exercício da atividade sindical ou da condição de dirigente sindical.

CLÁUSULA ~~QUINQUAGÉSIMA SEXTA~~ **SEPTUAGÉSIMA – DA JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho das Empresas é de **07h30** ~~08h~~ diárias, com intervalo mínimo intrajornada de 01h, **preservando as que possuem intervalo de 30min, com redução proporcional da jornada.** ~~ressalvando-se as empresas com jornadas diárias atuais de 07h30, que ficam mantidas.~~

Parágrafo Único: eventual alteração do plano de horário de trabalho (PHT), somente poderá ser realizada mediante acordo coletivo de trabalho específico com os sindicatos.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA – DAS CLÁUSULAS NEGOCIADAS DOS ACORDOS ESPECÍFICOS

Fará parte integrante desta ACT, como anexo A, as cláusulas oriundas dos acordos específicos, com ajustes, que terão a mesma validade deste ACT.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA – REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

A Empresa garantirá a participação e a formação de representante dos empregados no Conselho de Administração da Eletrobras AXIA e obedecerá às disposições previstas nos parágrafos abaixo:

Parágrafo Único: A comissão eleitoral será composta por até 10 (dez) membros, sendo metade indicados pelas entidades sindicais, devendo o seu Presidente ser indicado pelas Eletrobras AXIA.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA - PRIMARIZAÇÃO E COMBATE À PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

As Empresas signatárias comprometem-se a priorizar a primarização das funções previstas no Plano de Cargos e Remuneração (PCR), especialmente aquelas relacionadas às atividades permanentes da atividade-fim, como diretriz de gestão de pessoas voltada à continuidade operacional, à qualidade do atendimento ao sistema, à segurança e à valorização do trabalho, em conformidade com a Lei nº 13.429/2017, a Lei nº 13.467/2017 e a legislação trabalhista vigente.

Parágrafo Primeiro: A contratação de serviços terceirizados poderá ocorrer, nos termos da legislação vigente, para a execução de atividades temporárias, transitórias ou específicas, não devendo ser utilizada, como política permanente, para substituir de forma estrutural postos de trabalho próprios nas atividades permanentes da atividade-fim, como forma de evitar a precarização das relações de trabalho.

Parágrafo Segundo: As Empresas adotarão, por liberalidade negocial e planejamento interno, a primarização gradual das atividades permanentes da atividade-fim ao longo da vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, observadas a legislação, a capacidade operacional e o interesse público na adequada prestação do serviço.

Parágrafo Terceiro: As Empresas comprometem-se a encaminhar às entidades sindicais signatárias deste Acordo, no prazo de 60 dias após a sua assinatura, a relação das empresas prestadoras de serviços que atuem na atividade-fim, para fins de acompanhamento sindical, promoção do diálogo social e estímulo ao

cumprimento da legislação trabalhista e das normas de saúde e segurança do trabalho.

Parágrafo Quarto – Essa primarização terá como meta mínima 40% ao ano e deverá aproveitar, preferencialmente, os terceirizados que já estão em atividade nas Empresas.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA - DIÁRIAS

A partir do início da vigência do presente acordo coletivo (01/05/2026) as Empresas unificarão as tabelas de diárias extinguindo a tabela de diária do interior, e praticarão o valor de R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais), reajustado em 100% (cem por cento) do IPCA alimentação fora de domicílio, para cada ano de vigência do acordo, com valores válidos a partir de 01.05.2026 e 01.05.2027, respectivamente.

Parágrafo Primeiro: Sob nenhuma hipótese será permitido o desconto dos valores referentes aos vales refeição/alimentação nas diárias pagas, ou seja, as diárias serão pagas em sua integralidade.

Parágrafo Segundo: Nos deslocamentos interestaduais e intermunicipais realizados para as unidades da empresa, fica assegurada a diária ou refeição para todos(as) os(as) empregados(as), independente da quilometragem.

Parágrafo Terceiro: A rede credenciada de hotéis será extensiva a todos(as) os(as) empregados(as), independente do cargo ou função que ocupe na empresa.

Parágrafo Quarto: No caso das Empresas disponibilizar cartão corporativo para seus empregados custearem as despesas da viagem à serviço, tais despesas serão livres de comprovação, sendo qualquer valor que ultrapasse o limite diário disponível (definido pelo valor da diária) será devolvido pelo empregado via transferência bancária.

Parágrafo Quinto: Nos serviços externos fora de domicílio, onde não há a necessidade de pernoite, a empresa fornecerá uma diária para cobrir despesas.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUARTA – REGULAMENTAÇÃO E NORMATIZAÇÃO DO USO DE CARTÕES CORPORATIVOS

A Empresa se compromete a instituir comissão paritária, com participação das entidades sindicais signatárias deste acordo, para acompanhamento e avaliação dos procedimentos relativos ao uso do cartão corporativo, podendo propor aperfeiçoamento dos procedimentos considerando que o uso destes cartões é destinado ao custeio de despesas de interesse e responsabilidade

exclusiva da EMPRESA, vedada a transferência ao(à) empregado(a) de quaisquer riscos, ônus ou responsabilidades inerentes à atividade econômica, nos termos do art. 2º da CLT.

Parágrafo primeiro: É vedada a aplicação de penalidades disciplinares, inclusive dispensa por justa causa, sem prévia apuração em procedimento interno, com garantia de contraditório e ampla defesa, incluindo ciência detalhada da suposta irregularidade, prazo para justificativa e possibilidade de apresentação de comprovantes e retificações.

Parágrafo segundo: Eventuais despesas realizadas de boa-fé, em desconformidade meramente formal, deverão ser passíveis de correção/regularização mediante orientação e prazo razoável, sendo proibido impor ao(à) empregado(a) o ressarcimento automático de despesas realizadas no interesse da Empresa sem apuração individualizada e decisão motivada.

Parágrafo Terceiro: A Empresa assumirá integralmente as responsabilidades fiscais, tributárias, contábeis e jurídicas decorrentes das despesas custeadas por cartão corporativo, inclusive quanto à correta classificação, escrituração, comprovação e recolhimentos, não podendo imputar ao(à) empregado(a) qualquer consequência decorrente da ausência, insuficiência ou falha de normatização, sistemas, autorizações ou orientações corporativas.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUINTA – HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO

As Empresas realizarão obrigatoriamente as homologações das rescisões de contrato de trabalho de seus (as) empregados (as) filiados ou não, nos sindicatos acordantes, observadas as respectivas bases territoriais, desde que na localidade exista representação da entidade de trabalhadores, e desde que não haja prévia manifestação em contrário do (a) empregado (a).

Parágrafo único: A rescisão será obrigatória em todas as rescisões contratuais com mais de 90 (noventa) dias de prestação de serviços nas empresas signatárias, mesmo quando há pedido de demissão.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEXTA – NEGOCIAÇÃO DE ACORDOS COLETIVOS

As Empresas se comprometem a negociar com as entidades sindicais signatárias do presente instrumento, acordos coletivos de jornada de trabalho, intervalo de almoço, banco de horas, teletrabalho, participação de lucros e resultados, de turno ininterrupto de revezamento, regime de sobreaviso, plano de cargos, salários e remuneração, regulamento empresarial, trabalho intermitente, remuneração por produtividade e remuneração por desempenho individual, modalidade de registro de jornada de trabalho, troca do dia de feriados, enquadramento do grau de insalubridade, prorrogação de jornada em

ambientes ;insalubres, prêmio de incentivo em bens ou serviços e prêmios de incentivo.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SÉTIMA – LICENÇA-PATERNIDADE AMPLIADA

As Empresas signatárias deste Acordo, concederão aos seus empregados, por ocasião do nascimento ou adoção de filho(a), licença-paternidade remunerada de 30 (vinte) dias corridos, sendo os 5 (cinco) dias legais acrescidos de 25 (quinze) dias adicionais.

Parágrafo Primeiro: A ampliação da licença-paternidade aplica-se a todos os empregados com contrato de trabalho ativo na data do nascimento ou da adoção, desde que o evento seja comunicado formalmente à empresa em até 48 (quarenta e oito) horas após sua ocorrência.

Parágrafo Segundo: O benefício aqui concedido não prejudica eventuais políticas internas mais vantajosas já adotadas pela Empresa, sendo vedada a redução de direitos adquiridos.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA OITAVA - BOLSAS DE ESTUDO DO COLÉGIO 1º DE MAIO

A Empresa manterá a garantia de concessão de até 70 (setenta) bolsas de estudo integrais do Colégio 1º de Maio, que deverão ser concedidas preferencialmente para empregados e dependentes de empregados, bem como aceitará candidatos dessa instituição para concorrer a estágios, desde que o Colégio 1º de Maio apresente a documentação exigida para estabelecer o convênio, ficando estabelecido que a Eletrobras estudará a possibilidade de firmar convênio com o CIEE ou entidade semelhante.

Parágrafo Primeiro – a empresa repassará os valores das bolsas de estudo integrais do Colégio 1º de Maio, até o quinto dia útil de cada mês.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA NONA - FUNÇÃO ACESSÓRIA

A Empresa compromete-se a remunerar a Função Acessória, consistente em dirigir veículo, à serviço da empresa, desempenhada opcionalmente pelo empregado durante ou para exercício de sua atividade principal.

Parágrafo Primeiro: - A partir de 1º de maio de 2026, o custo do quilômetro rodado fica fixado em R\$ 0,991 para os primeiros 1.000 quilômetros rodados e

R\$0,41 para cada quilômetro que ultrapassar esse limite até 4.050 (quatro mil e cinquenta) Km/mês, por empregado;

Parágrafo Segundo: - A Empresa garantirá assistência jurídica, sem ônus para o empregado, em caso de acidente no exercício de sua função acessória, após análise interna da gerência e demais órgãos competentes, desde que não fique caracterizada falta grave perante o Código Nacional de Trânsito.

Parágrafo Terceiro: em caso de multas ou infrações de trânsito em viagem a serviço a empresa arcará com o ônus.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - RECRUTAMENTO INTERNO

O empregado selecionado em processo de movimentação interna será automaticamente, liberado para ocupar o posto de trabalho para o qual haja concorrido observados os seguintes critérios:

a) Na hipótese de a transferência ocorrer para órgão situado na mesma localidade, o prazo da liberação será, no máximo de 30 (trinta) dias, a partir do resultado final do processo;

b) Na hipótese de a transferência ocorrer para órgão situado em localidade diferente o prazo de liberação deverá ser ajustado entre os cedentes e a cessionária.

Parágrafo Único – Em qualquer hipótese, a Lotação de Origem ficará garantida para o empregado selecionado, até que se efetive a transferência.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA- TRABALHO EM ÁREA DE RISCO ELÉTRICO (OPERAÇÃO E MANUTENÇÃO DO SISTEMA ELÉTRICO)

A Empresa assegurará pessoal qualificado conforme NR-10, em número não inferior 02 (dois), para a realização de serviços de manutenção e operação, sob risco elétrico em suas instalações do sistema elétrico, fornecendo todos os equipamentos de proteção individual e coletiva necessários.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - CUSTAS JUDICIAIS A CARGO DA EMPRESA COM A DEFESA DOS(AS) EMPREGADOS(AS) CONTRA REPRESENTAÇÃO JUDICIAL EM PROCESSOS ADMINISTRATIVOS, CRIMINAIS E DE RESPONSABILIDADE CIVIL

A empresa, através de suas áreas jurídicas, defenderá e assumirá as custas judiciais, em processos administrativos, criminais e de responsabilidade civil contra empregados(as) que comprovadamente tenham sido motivados pelo exercício da função em defesa dos interesses da ELETROBRAS AXIA.

Parágrafo Único: A assessoria jurídica de que trata o caput desta cláusula não se aplica aos processos criminais resultantes de ato doloso, má-fé ou dilapidação do patrimônio da Empresa.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - ABONO MENSAL DE HORAS NA CGT ESUL - AXIA SUL

A Empresa concorda que o abono de 4 horas mensais previsto na NG 10, Item 5.4.1.34, também seja concedido, excepcionalmente, aos empregados lotados na Sede (Florianópolis) e no Escritório do Consórcio Energético Cruzeiro do Sul – Hidrelétrica Governador Jayme Canet Júnior (PR), unificando, dessa forma, a prática estabelecida na referida norma.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO-TRANSPORTE

A Empresa fornecerá o Auxílio-Transporte, em espécie, a todos(as) os(as) empregados(as), incluindo-se os que estão em regime de Teletrabalho, à exceção daqueles(as) que já utilizam o benefício do transporte gratuito fornecido pela Empresa.

Parágrafo Primeiro: Para efeito deste benefício, serão considerados 22 (vinte e dois) dias/mês, e a equivalência a 2 (duas) passagens diárias, da maior tarifa praticada na localidade, sendo que a atualização será praticada no fechamento da folha de pagamento após o reajuste, resguardada a necessidade mínima de 20 (vinte) dias para a operacionalização.

Parágrafo Segundo: A empresa garantirá, sem qualquer ônus ao(à) empregado(a), o fornecimento de transporte adequado e seguro para o deslocamento residência–trabalho–residência sempre que o local de trabalho estiver situado em área de difícil acesso ou não servida por transporte público regular, compatível com os horários de início e término da jornada.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - SOLUÇÃO DOS PROBLEMAS ESTRUTURAIS DA EMPRESA

A Empresa e os Sindicatos, durante a vigência do presente acordo buscarão o equacionamento dos graves problemas estruturais que comprometem os resultados empresariais, propondo ações concretas que assegurem o equilíbrio econômico-financeiro da Empresa e proporcionem os recursos financeiros necessários ao pleno atendimento dos investimentos futuros.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA – ADICIONAL REGIONAL TEMPORÁRIO (ART)

A empresa pagará aos empregados abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho o Adicional Regional Temporário, correspondente a 30% (trinta por cento) da remuneração fixa do empregado, observado o disposto nesta cláusula.

Parágrafo Primeiro: O Adicional Regional Temporário será devido aos empregados que residam a **50 (cinquenta) quilômetros ou mais** da respectiva estação de trabalho ou que realizem deslocamento diário igual ou superior a 90 (noventa) minutos, utilizando transporte fornecido pela empresa ou transporte utilizado pelo empregado, no trajeto entre a residência (ou local de hospedagem indicado pela empresa) e o local de prestação de serviços;

Parágrafo Segundo: Para fins de apuração dos critérios previstos no parágrafo anterior, considerar-se-á a distância real percorrida e o tempo médio de deslocamento, apurados com base em rotas efetivamente utilizadas pelo transporte disponibilizado pela empresa ou transporte utilizado pelo(a) empregado(a);

Parágrafo Terceiro: O Adicional Regional Temporário possui natureza indenizatória, não se incorporando ao salário para quaisquer efeitos legais, não servindo de base para cálculo de férias, 13º salário, aviso-prévio, FGTS, horas extras ou quaisquer outras verbas trabalhistas;

Parágrafo Quarto: O presente adicional tem caráter temporário e específico, sendo devido exclusivamente enquanto perdurar a condição regional e operacional que justifique o deslocamento diferenciado do empregado.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - ADICIONAL DE DISPONIBILIDADE

Para empregados que tiverem que se alojar de forma não eventual em alguma instalação da empresa, esta manterá o pagamento do adicional de 30% (trinta por cento) sobre a remuneração fixa a título de disponibilidade.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVAMULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACT

Fica acordada multa de R\$ 1.000,00 (hum mil reais) por empregado, por dia, em caso de descumprimento de quaisquer cláusulas deste acordo coletivo.

CLÁUSULA ~~QUINQUAGÉSIMA OITAVA~~ OCTAGÉSIMA NONA – ABRANGÊNCIA E VIGÊNCIA

Fica acordado que o presente Acordo abrange todos os empregados das Empresas signatárias pertencentes às categorias profissionais representadas pelos Sindicatos signatários, em suas respectivas bases territoriais, e terá vigência de 24 (vinte e quatro) meses, iniciando-se em 1º de maio de 2026 e encerrando-se em 30 de abril de 2028.

Parágrafo Primeiro: considerando o princípio do negociado sobre o legislado, as cláusulas continuarão vigentes caso as partes não cheguem a um acordo dentro da vigência do atual instrumento de negociação.