

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – ACT 2026/2028, que entre si firmam, **Vale São Bartolomeu Transmissora de Energia S.A.**, doravante denominada **Empresa**, e, de outro lado, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas, nas Atividades de Meio Ambiente e nos Entes de Fiscalização e Regulação dos Serviços de Energia Elétrica, Saneamento, Gás e Meio Ambiente no Distrito Federal – **STIU-DF**, doravante denominado Entidade Sindical, fundamentados no que preceituam o inciso XXVI do artigo 7º, bem como os incisos III e VI do artigo 8º, ambos dispositivos da Constituição da República Federativa do Brasil, e o artigo 611-A, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, observadas as seguintes condições:

CLÁUSULA PRIMEIRA – DO REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados serão reajustados da seguinte forma:

I. A partir de 01.05.2027:

- I.1 Para empregados com remuneração fixa até R\$ 10.000,00 (dez mil reais) vigente em 30.04.2027: reajuste de 100% (cem por cento) do IPCA do período de 01.05.2026 a 30.04.2027, ou proporcional em caso de empregado admitido depois de 01.05.2026;
- I.2 Para empregados com remuneração fixa maior que R\$ 10.000,00 (dez mil reais) vigente em 30.04.2027: reajuste de valor fixo resultante da aplicação de 100% do IPCA do período de 01.05.2026 a 30.04.2027 sobre R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

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”, “Salário base” e “Vant Pessoal/ATS ACT24/26”.

Parágrafo segundo: A presente cláusula não se aplica aos gestores.

CLÁUSULA SEGUNDA – DO ABONO INDENIZATÓRIO

A Empresa concederá um abono indenizatório, sem natureza salarial, no valor de R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais) a ser pago em maio de 2027.

Parágrafo primeiro: Para que não haja dúvidas sobre a abrangência do abono, fica estabelecido que: (i) farão jus ao abono os empregados que, em 01.05.2027, estejam com contrato de trabalho ativo ou com contrato suspenso em decorrência de doença ocupacional, acidente de trabalho ou licença-maternidade; (ii) também farão jus ao abono os empregados que, estando com contrato suspenso por auxílio incapacidade temporária no dia 01.05.2027, tenham o referido benefício cessado e tenham voltado ao trabalho de 02.05.2027 até o dia 31.07.2027, hipótese em que receberão o abono em agosto de 2027; (iii) não farão jus ao abono os empregados que em 01.05.2027 estejam em aviso prévio ou com contrato suspenso (exceto por doença ocupacional, acidente do trabalho ou licença-maternidade ou no caso do item ii); (iv) não farão jus ao abono os gestores em qualquer hipótese.

CLÁUSULAS DE RELAÇÕES DE TRABALHO**CLÁUSULA TERCEIRA – ORIENTAÇÃO QUANTO À PREVENÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS**

A Empresa, por meio de suas áreas de Recursos Humanos e de Responsabilidade Social, compromete-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 de sexo, raça, religião 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.

Parágrafo primeiro: A Empresa concorda em realizar seminário, na vigência desta norma coletiva, sobre temas como assédio moral, assédio sexual e formas de discriminação de sexo, raça, religião ou ideologia.

Parágrafo segundo: O conteúdo da programação do seminário citado no parágrafo anterior será definido por uma comissão constituída por até 4 (quatro) representantes da Empresa e até 4 (quatro) representantes do Sindicato.

CLÁUSULA QUARTA – CONVÊNIO SISTEMA "S"

A Empresa se compromete a analisar, após a assinatura do presente Acordo, a possibilidade de firmar convênio com o SESC, SENAC, SESI, SENAI, 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 QUINTA - GARANTIA DE EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA/ETNIA

A Empresa promoverá debates com seu público interno sobre a promoção da igualdade de gênero, o combate à violência doméstica e sobre a valorização da diversidade, de modo a disseminar as diretrizes contidas no III Plano Nacional de Políticas para as Mulheres.

CLÁUSULA SEXTA - LICENÇA PARA TRABALHADORES (AS) VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

A Empresa concederá 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: A Empresa poderá, a critério da sua área de saúde ocupacional, ampliar a licença remunerada por até 2 (dois) dias.

CLÁUSULA SÉTIMA - 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: Ficam asseguradas 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 comprovada 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.

CLÁUSULA OITAVA – PAGAMENTO MENSAL DE SALÁRIOS

A Empresa compromete-se a efetuar o pagamento dos salários no primeiro dia útil do mês subsequente ao vencido.

CLÁUSULA NONA – LICENÇA-MATERNIDADE

Nos termos do inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, ao reconhecerem os princípios da autonomia privada coletiva e da autodeterminação coletiva, as partes decidem prorrogar a licença-maternidade prevista no inciso XVIII do *caput* do art. 7º da Constituição Federal por 60 (sessenta) dias, desde que atendidos os requisitos da Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008, entre os quais a exigência de que a Empresa seja optante do Programa Empresa Cidadã, cabendo a decisão sobre a adesão a tal programa exclusivamente à Empresa.

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 da Empresa.

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: A Empresa concederá 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 – LICENÇA-PATERNIDADE

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-paternidade prevista no §1º do artigo 10 da Constituição da República e nos incisos I e II do artigo 11 da Lei Nº 15.371/2026, desde que atendidos os requisitos da Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008, entre os quais a exigência de que a Empresa seja optante do Programa Empresa Cidadã, cabendo a decisão sobre a adesão a tal programa exclusivamente à Empresa, e conforme os parágrafos desta cláusula.

Parágrafo primeiro: No período de 01.05.2026 a 31.12.2026, a licença-paternidade de 5 (cinco) dias poderá ser prorrogada por 15 (quinze) dias, na forma da Lei nº 11.770/2008.

Parágrafo segundo: No período de 01.01.2027 a 31.12.2027, a licença-paternidade de 10 (dez) dias poderá ser prorrogada por 10 (dez) dias, na forma da Lei nº 11.770/2008 e da Lei Nº 15.371/2026.

Parágrafo terceiro: No período de 01.01.2028 a 30.04.2028, a licença-paternidade de 15 (quinze) dias poderá ser prorrogada por 5 (cinco) dias, na forma da Lei nº 11.770/2008 e da Lei Nº 15.371/2026.

Parágrafo quarto: Os procedimentos relacionados à solicitação e concessão da Prorrogação da licença-paternidade serão definidos pela Empresa, seguindo os requisitos da Lei nº 11.770/2008 e da Lei Nº 15.371/2026.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO

A Empresa concederá licença nos casos de internação por doença, cirurgia, recuperação domiciliar e/ou situações emergenciais aos empregados 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 da Empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – LICENÇA POR FALECIMENTO

A Empresa concederá a licença por falecimento, pelo prazo de 5 dias consecutivos contados a partir da data do óbito, em caso de falecimento de cônjuge, pai, mãe, filhos, avós, irmãos ou pessoa que viva sob sua dependência econômica.

Parágrafo primeiro: A Empresa concederá a licença nojo para os casos de falecimento do padrasto ou madrasta nas mesmas condições praticadas atualmente no caso do falecimento do pai ou da mãe, desde que o empregado apresente certidão de casamento ou declaração de união estável por escritura pública que comprove a condição da pessoa falecida como seu padrasto ou sua madrasta.

Parágrafo segundo: A Empresa concederá licença por falecimento, pelo prazo de 2 dias consecutivos, no caso de óbito de neto do empregado, desde que comprovada a condição da pessoa falecida como neto do empregado.

CLÁUSULAS DE RELAÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – GARANTIA DE ACESSO A TODAS AS INFORMAÇÕES

A Empresa se obriga a garantir aos empregados e seu respectivo sindicato signatário acordante o acesso a todas as informações, exceto as de caráter estratégico e as confidenciais.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DIRIGENTES SINDICAIS

A Empresa facilitará o acesso dos dirigentes sindicais às instalações da Empresa, por meio de comunicação prévia para acesso aos locais não restritos, durante o expediente normal e nos turnos de revezamento para manifestações sindicais relacionadas à Companhia.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – ACOMPANHAMENTO DO ACORDO COLETIVO

A Empresa e a Entidade Sindical se comprometem a realizar reuniões Trimestrais, ou sempre que for solicitado por uma das partes, para acompanhamento do cumprimento do Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – QUADROS DE AVISOS

A Empresa continuará a disponibilizar nos locais por ela determinados, os quadros de avisos para uso do Sindicato.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – MENSALIDADE DE SINDICATO – DESCONTO E REPASSE

A Empresa continuará a manter os procedimentos para desconto em folha de pagamento dos valores correspondentes às mensalidades dos empregados filiados à Entidade Sindical, mediante solicitação do sindicato e, também autorização do empregado.

Parágrafo único: A Empresa se compromete a fazer o repasse em até 10 dias após o desconto do empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA 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 do Sindicato laboral, 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.

Parágrafo primeiro: Fica vedado à Empresa 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 ao Sindicato Laboral 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 pela entidade sindical, 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 direito de oposição previsto no caput poderá ser exercido mediante envio de e-mail pelo trabalhador ao sindicato, em prazo corrido de 15 dias, alinhado entre a Empresa e a entidade sindical, e divulgado aos trabalhadores pela Empresa, sendo que o empregado que não exercer o direito de oposição previsto no prazo não terá direito ao respectivo reembolso da 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 DÉCIMA NONA – DAS COMISSÕES MISTAS – EMPRESA E SINDICATO

A Empresa e o Sindicato 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 – GARANTIA DE INDENIZAÇÃO PREVIDENCIÁRIAS PRÉ-APOSENTADORIA**

O empregado com mais de 3 (três) anos de contrato de trabalho que na vigência deste Acordo vier a ser demitido sem justa causa, no período máximo de 12 (doze) meses anteriores à data de aquisição ao direito à aposentadoria, fará jus a uma indenização equivalente ao valor das contribuições previdenciárias ao INSS (parte Empresa + parte empregado) relativamente ao período que falte para a referida data de aquisição do direito da aposentadoria, limitado aos 12 (doze) meses.

Parágrafo único: A data de referência para contagem dos 12 (doze) meses é a data da comunicação da demissão, e, para fazer jus à referida indenização, o empregado deverá apresentar à Empresa, no prazo de 20 (vinte) dias corridos e contados da data da comunicação da demissão, documento emitido pelo INSS, comprovando que no dia da comunicação da demissão faltavam, no máximo, 12 (doze) meses para aquisição ao direito à aposentadoria.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

A Empresa concorda com a concessão de 13 (treze) créditos ordinários mensais a título de Auxílio-Alimentação/Refeição, no valor fixo mensal de R\$ 1.645,00 (um mil, seiscentos e quarenta e cinco reais), a partir de 01.05.2026.

Parágrafo primeiro: Além dos créditos ordinários mensais mencionados no caput, a Empresa concorda em conceder um crédito adicional do Auxílio-Alimentação/Refeição no mês das férias do empregado, no mesmo valor do crédito ordinário mensal.

Parágrafo segundo: A concessão do crédito adicional no mês das férias ocorrerá de forma integral e será válida apenas para férias cujo primeiro período ou período único de gozo ocorra a partir do início da vigência deste Acordo.

Parágrafo terceiro: A partir de 01.05.2027, o valor do benefício será reajustado por 100% do IPCA do período de 01.05.2026 a 30.04.2027.

Parágrafo quarto: A título de participação no benefício, o empregado contribuirá com valor equivalente 0,25% (zero vírgula vinte e cinco por cento) sobre cada crédito do Auxílio-Alimentação/Refeição, mediante desconto em folha de pagamento.

Parágrafo quinto: Este benefício continua não tendo natureza salarial, não se incorporando à remuneração para quaisquer efeitos, não constituindo base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, bem como não se configurando como rendimento tributável do trabalhador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – AUXÍLIO EDUCACIONAL

A Empresa concorda com a concessão de Auxílio Educacional (Fundamental, Médio e/ou Técnico), mediante reembolso, para dependentes de até 17 (dezessete) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove dias) de idade, não cumulativo com o Auxílio Creche, até o valor mensal de R\$ 765,87 (setecentos e sessenta e cinco reais e oitenta e sete centavos), por dependente, resguardando o período letivo.

Parágrafo primeiro: De 01.05.2027 a 30.04.2028 o valor máximo mensal do Auxílio Educacional será o valor resultante da correção de R\$ 765,87 (setecentos e sessenta e cinco reais e oitenta e sete centavos) por 100% do IPCA do período de 01.05.2026 a 30.04.2027.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

Fica estabelecido que a gratificação de férias seguirá o disposto na legislação vigente, ou seja, será de 1/3 (um terço) sobre o salário do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – ADICIONAL DE PENOSIDADE

A Empresa concorda com a concessão do Adicional de Penosidade, para todos os empregados que efetivamente estejam em regime ininterrupto de turnos de revezamento pelo percentual de 7,5% (sete e meio por cento) calculado sobre o salário base do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – HORAS EXTRAS

Fica estabelecido que as horas extras serão calculadas de acordo com aplicação dos percentuais estabelecidos na legislação pertinente.

Parágrafo único: Para domingos e feriados, a gratificação de horas extras será de 100%.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – AUXÍLIO CRECHE/BABÁ/PRÉ-ESCOLA

A Empresa concorda com a concessão do Auxílio Creche, mediante reembolso, para dependentes dos seus empregados com idade compreendida entre 6 (seis) meses e 6 (seis) anos, resguardando o período letivo, até o valor mensal de R\$ 1.151,62 (um mil, cento e cinquenta e um reais e sessenta e dois centavos), por dependente.

Parágrafo primeiro: 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: 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 terceiro: Fica estabelecido que a concessão do auxílio babá, durante o período de 36 (trinta e seis meses), 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 quarto: Em caso de inexistência de creche na localidade, o empregado poderá permanecer com o benefício do auxílio babá até o final da idade prevista no caput.

Parágrafo quinto: Não serão reembolsados serviços prestados por babás que tenham os seguintes graus de parentesco por consanguinidade e afinidade com o empregado:

- a) pais, filhos e irmãos;
- b) avós;
- c) tios, sobrinhos e bisavós;
- d) primos;
- e) sogro e sogra;
- f) genro e nora;
- g) cunhado e cunhada;
- h) padrasto e madrastra;

- i) enteado e enteada;
- j) marido e esposa.

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

Parágrafo oitavo: De 01.05.2027 a 30.04.2028 o valor máximo mensal do Auxílio Creche corresponderá ao valor resultante da correção de R\$ 1.151,62 (um mil, cento e cinquenta e um reais e sessenta e dois centavos) por 100% do IPCA do período de 01.05.2026 a 30.04.2027.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

A Empresa se compromete a efetuar o pagamento do adicional de insalubridade em rubrica própria, tendo como base de cálculo o salário-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 VIGÉSIMA OITAVA – 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), desde que cumprida integralmente a jornada no período noturno.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – ADICIONAL DE SOBREAVISO

A Empresa evitará, 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: A Empresa e o Sindicato 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – PROGRAMA DE REEMBOLSO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD)

A Empresa reembolsará aos empregados 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 com deficiência, forem empregados da Empresa, limitando-se ao teto de R\$ 3.163,78 (três mil, cento e sessenta e três reais e setenta e oito centavos), válido a partir de 01.05.2026.

Parágrafo quarto: A partir de 01.05.2027 o valor teto vigente em 30.04.2027 será reajustado pelo IPCA do período de 01.05.2026 a 30.04.2027.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – DO AUXÍLIO FUNERAL

A Empresa reembolsará 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) as despesas realizadas devidamente comprovadas a tal título até o limite de R\$ 9.994,00 (nove mil, novecentos e noventa e quatro reais), por dependente.

Parágrafo único: O limite acima poderá ser ampliado em até 50% em caso de óbito do empregado por acidente de trabalho, ou para custear o traslado

do empregado ou dependente falecido, bem como o retorno da família em caso de empregado transferido, mediante comprovação da despesa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – 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 da Empresa, 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 da Empresa, 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: A Empresa propiciará treinamento aos empregados em fase de readaptação profissional, de modo que possam assumir atribuições compatíveis com sua condição física e psicológica.

Parágrafo quarto: A Empresa readaptará os empregados não aprovados em exames de avaliação física e psicológica realizados saúde e segurança ocupacional, 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 TRIGÉSIMA TERCEIRA – 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 poderá ser pago até o mês de 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – 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, as opções de parcelamento serão:

1ª Parcela	2ª Parcela
06	14
10	10
14	06
05	15
15	05
08	12
12	08

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 a título de Adiantamento de Férias será descontada em 1 (uma) parcela, no mês de curso das férias.

Parágrafo quarto: As possibilidades de parcelamento previstas no parágrafo primeiro dependerão de ajustes sistêmicos a serem implementados pela Empresa em prazo ainda não definido, de modo que, enquanto não forem implementados os ajustes, serão aplicáveis os parcelamentos praticados atualmente.

CLÁUSULAS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – COMPLEMENTO DO AUXÍLIO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA

O empregado que estiver afastado 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, enquanto perdurar o seu afastamento ou até a concessão de aposentadoria por incapacidade permanente, 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 incapacidade permanente determinada retroativamente pela Previdência e estiver em gozo deste benefício deverá reembolsar à Empresa os valores recebidos a título de auxílio por incapacidade temporária 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – DA POLÍTICA DE INVESTIGAÇÃO DE DOENÇAS OCUPACIONAIS

A Empresa adotará uma política de investigação de doenças ocupacionais, encaminhando os(as) empregados(as) com suspeita de doença ocupacional para realizarem os exames necessários, adotando os mesmos procedimentos utilizados nos exames periódicos.

Parágrafo primeiro: Para os fins desta cláusula, será considerada suspeita de doença ocupacional exclusivamente aquela que for validada pelo médico do trabalho como tal.

Parágrafo segundo: A Empresa se compromete a manter e avaliar aperfeiçoamentos no seu programa de atividades preventivas de doenças ocupacionais.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – DO PLANTÃO SOCIAL

A Empresa manterá o atendimento aos empregados por meio de plantão dos serviços de assistência social para atendimentos em situações de caráter emergencial, ficando estabelecido um prazo de 6 (seis) meses contados do início da vigência deste Acordo para adequação desse atendimento caso ainda não esteja adequado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – INCENTIVO À REALIZAÇÃO DE EXAMES PREVENTIVOS DE SAÚDE

Com o objetivo de incentivar a prevenção e o diagnóstico precoce de 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 desenvolverá ações de conscientização 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 TRIGÉSIMA NONA – 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 se compromete a, a partir de 01.10.2026, recomendar às empresas contratadas para prestação de serviços terceirizados que incentivem a vacinação dos profissionais terceirizados alocados em suas dependências. Tal recomendação 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.

CLÁUSULAS DE BENEFÍCIOS DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – DO BENEFÍCIO DE PLANO DE SAÚDE E ODONTOLÓGICO**

A Empresa manterá Plano de Saúde e Plano Odontológico para os empregados (beneficiário titular) e respectivos dependentes (beneficiários dependentes) na forma como atualmente é praticado, aplicando-se a tabela de mensalidades constante no ANEXO ÚNICO do presente acordo coletivo de trabalho, e mantendo-se os titulares isentos da mensalidade, assim como os titulares e os dependentes isentos de coparticipação sobre internações.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – DOS BENEFÍCIOS ASSISTENCIAIS

A Empresa concederá benefícios assistenciais de forma padronizada, através de empresa administradora de benefícios.

Parágrafo único: 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. Os benefícios assistenciais serão custeados pela Empresa na proporção de 70% do custo do benefício, cabendo aos empregados o custeio restante.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – 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 único: O seguro de vida continua não abrangendo empregados com contrato de trabalho suspenso em razão de aposentadoria por incapacidade permanente.

CLÁUSULAS GERAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – 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 QUADRAGÉSIMA QUARTA – NORMATIZAÇÃO

Todas as cláusulas da presente Norma Coletiva são autoaplicáveis, de eficácia imediata para fins de execução e cumprimento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – QUESTÕES INSTITUCIONAIS

A Empresa estimulará 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 QUADRAGÉSIMA SEXTA – APOIO À PRODUÇÃO E DIFUSÃO CULTURAL

A Empresa se compromete a apoiar iniciativas de produção e difusão de cunho cultural em suas áreas físicas, como forma de resgatar as manifestações das culturas locais, valorizando as comunidades em torno das suas instalações.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – DO REGISTRO ELETRÔNICO DE PONTO

A empresa poderá realizar o controle de jornada dos empregados através de meio eletrônico, manual ou mecânico, permitida a pré-assinalação do intervalo intrajornada de 1 (uma) hora, destinado à refeição e descanso.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – DO BANCO DE HORAS

As partes ajustam sistema de compensação de jornada de trabalho ("Banco de Horas"), nos termos do artigo 59, §2º da CLT, podendo o excesso de horas de um dia ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, observando-se o prazo de 12 (doze) meses de vigência e um limite máximo de 40 (quarenta) horas.

Parágrafo primeiro: O Banco de Horas deverá observar ao seguinte:

- a) Fica estabelecido neste ACT que somente as horas extras realizadas de segunda a sábado farão parte da composição do banco de horas.
- b) As horas extras realizadas aos domingos, feriados e folgas, bem como as horas trabalhadas de forma extraordinária durante o regime de sobreaviso e em horário noturno, não farão parte do banco de horas e

serão pagas conforme previsto neste ACT. A regra de pagamento das horas extras também será aplicada para outro empregado que eventualmente seja convocado para trabalhar aos sábados e que não esteja na escala de sobreaviso.

- c) Em caso de término do contrato de trabalho durante o período de vigência do Acordo ou na hipótese do término do período de 12 (doze) meses de vigência do acordo, eventuais horas de crédito do empregado a ele serão quitadas com um acréscimo de 50%, enquanto eventuais horas de débito deverão ser descontadas pela Empresa.
- d) O banco de horas não é aplicável aos diretores, gerentes, especialistas, coordenadores, supervisores e *traders*, porque esses profissionais estão isentos da marcação do ponto.
- e) O banco de horas não se aplica a estagiários e aprendizes, a empregados que, por determinação médica, estiverem submetidos à jornada de trabalho reduzida, e também não se aplica aos empregados sob o regime de trabalho de turno ininterrupto de revezamento.

Parágrafo segundo: A partir de 01.02.2027, a Empresa poderá implementar as regras de banco de horas que forem válidas na AXIA Energia.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – DO REGIME DE TURNO ININTERRUPTO

Considera-se trabalho em turno ininterrupto de revezamento aquele prestado por empregados que, em razão da atividade, exige o revezamento nos postos de trabalho nos horários diurno e noturno de forma ininterrupta.

Parágrafo primeiro: A Empresa adotará para os empregados que laboram sob o regime de turno de revezamento jornadas de duração do trabalho de até 8 (oito) horas de forma a atender às necessidades do trabalho.

Parágrafo segundo: Deverão ser respeitadas as seguintes disposições:

- a) a carga máxima mensal de trabalho definida para esta modalidade laborativa de revezamento será de 180 horas mensais;
- b) o intervalo para repouso intrajornada será de 1 (uma) hora e poderá ser pré-assinalado;
- c) o intervalo intrajornada não será computado na duração do trabalho;
- d) Na hipótese de pré-assinalação do intervalo intrajornada, eventual não fruição integral do período deverá ser formalizada pelo empregado, por registro/justificativa no controle de frequência ou, quando isso não for possível, mediante comunicação por e-mail à chefia imediata, para o devido tratamento.

- e) Em razão da natureza da atividade, o intervalo intrajornada poderá ser interrompido conforme a caracterização da necessidade, seja por motivo de força maior ou para a realização de serviços inadiáveis ou cuja execução possa acarretar prejuízo manifesto. Neste caso, o período do intervalo intrajornada não gozado poderá ser usufruído dentro do turno em andamento. Caso não seja possível usufruir o restante do intervalo, o período suprimido será considerado como verba indenizatória, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, conforme art.71, §4º da CLT e mediante validação gerencial.
- f) A sucessão de turnos idênticos ou distintos não descaracteriza o regime de revezamento, desde que respeitados os descansos legais.
- g) As escalas estabelecidas atenderão peremptoriamente às exigências legais sobre os repousos de intrajornada, interjornada, descanso semanal remunerado, dentre outros.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA – DA JORNADA DE TRABALHO DE TURNO

A Empresa praticará os horários das 6h às 14h10min e das 13h50min às 22h, com 1 hora de intervalo intrajornada, e escala de 6x3, sendo que, se necessário, a Empresa poderá alterar a jornada/escala, mediante comunicação prévia e sempre respeitando a jornada máxima mensal de 180 horas.

Parágrafo primeiro: Serão respeitadas:

- a) a manutenção da carga mensal de trabalho definida para esta modalidade laborativa de revezamento de 180 horas mensais;
- b) os termos deste acordo; e
- c) as normas trabalhistas vigentes, sendo certo que não será devido o pagamento das 7ª e 8ª horas de trabalho como extras.

Parágrafo segundo: Em razão de necessidade imperiosa, seja por motivo de força maior ou para a realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja execução possa acarretar prejuízo manifesto, eventual extrapolação da 8ª hora, deverá ser tratada conforme normativo vigente na Empresa, sem que tal situação invalide o presente Acordo.

Parágrafo terceiro: Poderá haver uma extensão/tolerância de 10 (dez) minutos para complementação da passagem do serviço nas trocas de turnos, sem a implicação de horas extras.

Parágrafo quarto: Caso o trabalhador cumpra sua escala normal e não atinja a carga horária mensal de 180 horas, não haverá desconto.

Parágrafo quinto: Concordam as partes que o tempo que exceder a carga mensal de 180 horas será considerado hora extraordinária.

Parágrafo sexto: Excepcionalmente, no caso específico de convocação para o trabalho além das escalas, serão consideradas como horas extraordinárias apenas as horas assim trabalhadas e computadas, ainda que dentro do limite de 180 horas mensais.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – BASE DE CÁLCULO DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

A empresa se compromete a pagar o adicional de periculosidade de 30% do salário base do empregado conforme dispõe a Lei 12.740/2012.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – FUNÇÃO ACESSÓRIA (ADICIONAL POR CONDUÇÃO DE VEÍCULO EM SERVIÇO)

A Empresa se compromete a remunerar a função acessória, consistente em dirigir veículo a serviço da Empresa, desempenhada opcionalmente pelo empregado durante ou para exercício de sua atividade principal, conforme valores apresentados no quadro adiante:

FAIXA DE QUILOMETRAGEM	R\$ POR QUILOMETRO	MÁXIMO MENSAL
De 01 a 800 quilômetros	R\$ 0,901	R\$ 720,80
De 801 a 2.500 quilômetros	R\$ 0,32	R\$ 544,00
Valor máximo mensal (condutor/mês)		R\$ 1.264,80
Limite máximo de quilometragem mensal de quilometragem remunerada (condutor/mês)		2.500 quilômetros

Parágrafo primeiro: A Empresa garantirá assistência jurídica, sem ônus para o empregado, em caso de acidente no exercício de sua função acessória, desde que não fique caracterizada falta grave perante o Código Nacional de Trânsito.

Parágrafo segundo: Os gestores não fazem jus à função acessória (adicional por condução de veículo em serviço).

Parágrafo terceiro: A presente cláusula terá vigência a partir de 01.05.2027.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – CUSTOS DE DEFESA DOS(AS) EMPREGADOS(AS) CONTRA REPRESENTAÇÃO EM PROCESSOS JUDICIAIS OU ADMINISTRATIVOS A CARGO DA COMPANHIA

A Empresa assegurará, através de contrato de seguro em favor do(s) empregados(as), os custos de defesa (custas judiciais, honorários advocatícios e perícias técnicas) em processos judiciais ou administrativos que envolvam responsabilidades desse(s) empregados(as) por atos decorrentes do exercício da sua função e/ou de designação/representação

legal, nos casos em que não houver incompatibilidade com os interesses da Companhia.

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

Parágrafo segundo: Os termos e condições do contrato de seguro mencionado no caput desta cláusula serão definidos pela Empresa.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA – ABRANGÊNCIA E VIGÊNCIA

Fica acordado que o presente Acordo abrange todos os empregados da Empresa signatária pertencentes à categoria profissional representada pela entidade sindical signatária em suas bases territoriais e terá vigência de 01.05.2026 a 30.04.2028.

Julho de 2026.

Vale São Bartolomeu Transmissora de Energia S.A.	 Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas, nas Atividades de Meio Ambiente e nos Entes de Fiscalização e Regulação dos Serviços de Energia Elétrica, Saneamento, Gás e Meio Ambiente no Distrito Federal – STIU-DF
CNPJ: 18.748.842/0003-53	CNPJ: 00.718.346/0001-20
Nome: Luiz Eduardo Marques Moreira	Nome: David Gomes de Oliveira Santos
CPF: 029.221.307-70	CPF: 412.294.281-00

ACT 2026/2028 – ANEXO ÚNICO								
TABELA DE MENSALIDADES								
FAIXA ETÁRIA	Valor "cheio" da mensalidade (empresa + profissional)	VALOR A SER PAGO PELO EMPREGADO DE ACORDO COM A SUA REMUNERAÇÃO FIXA						
		Até R\$ 6.167,15	De R\$ 6.167,16 a R\$ 11.213,00	De R\$ 11.213,01 a R\$ 13.679,86	De R\$ 13.679,87 a R\$ 16.819,50	De R\$ 16.819,51 a R\$ 19.622,75	De R\$ 19.622,76 a R\$ 24.668,60	A partir de R\$ 24.668,61
0-18	R\$ 382,94	R\$ 10,15	R\$ 35,03	R\$ 59,93	R\$ 84,83	R\$ 109,71	R\$ 134,60	R\$ 159,50
19-23	R\$ 459,52	R\$ 12,18	R\$ 42,04	R\$ 71,92	R\$ 101,79	R\$ 131,65	R\$ 161,53	R\$ 191,39
24-28	R\$ 555,26	R\$ 14,71	R\$ 50,81	R\$ 86,90	R\$ 122,99	R\$ 159,08	R\$ 195,18	R\$ 231,27
29-33	R\$ 670,14	R\$ 17,76	R\$ 61,32	R\$ 104,88	R\$ 148,44	R\$ 192,00	R\$ 235,56	R\$ 279,12
34-38	R\$ 823,32	R\$ 21,83	R\$ 75,33	R\$ 128,85	R\$ 182,37	R\$ 235,89	R\$ 289,39	R\$ 342,91
39-43	R\$ 995,65	R\$ 26,39	R\$ 91,10	R\$ 155,82	R\$ 220,53	R\$ 285,25	R\$ 349,97	R\$ 414,68
44-48	R\$ 1.225,41	R\$ 32,47	R\$ 112,12	R\$ 191,78	R\$ 271,43	R\$ 351,08	R\$ 430,74	R\$ 510,38
49-53	R\$ 1.474,33	R\$ 39,07	R\$ 134,90	R\$ 230,73	R\$ 326,56	R\$ 422,39	R\$ 518,23	R\$ 614,06
54-58	R\$ 1.799,40	R\$ 47,69	R\$ 164,69	R\$ 281,67	R\$ 398,65	R\$ 515,65	R\$ 632,64	R\$ 749,63
59 ou mais	R\$ 2.289,99	R\$ 60,69	R\$ 209,53	R\$ 358,39	R\$ 507,23	R\$ 656,09	R\$ 804,93	R\$ 953,66