

Ata da Assembleia Geral Extraordinária SINDPEC – Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas no Estado da Bahia, e Empregados da Companhia Baiana de Pesquisa Mineral, realizada em 23 de março de 2023.

No dia 23 de março de 2023, no auditório Cláudio Ferreira Galvão, no prédio da CBPM, reuniram-se os empregados da CBPM e o diretor do SINDPEC para, em Assembleia Geral Extraordinária - AGE convocada por este Sindicato, através de edital, publicado no jornal **Correio** de 17/03/2023, assinado pelo Coordenador Geral do Sindicato Lourival Lopes, para deliberar sobre: **1) Pauta de Reivindicações a ser apresentada ao patronato; 2) Outorga de poderes ao SINDICATO para negociar, assinar Acordo Coletivo de Trabalho 2023-2024, ou malogradas as negociações, ajuizar Dissídio Coletivo; 3) Deliberar sobre Contribuição Especial para Custeio da Negociação Coletiva/Manutenção financeira do Sindicato.** A Assembleia foi iniciada às 14h:30min, em segunda convocação, após verificação do quorum mínimo exigido, contando com 75 participantes, sendo os trabalhos dirigidos por Gileno Amado de C. Lopes, Diretor do SINDPEC, por Antonio Raimundo Leone Espinheira, presidente da Associação de Empregados da CBPM – AECBPM, Zenilda Nascimento Santana (Secretária) e Lorena Barbosa das Neves, diretoras da AECBPM. Em seguida, o diretor do SINDPEC fez alguns comentários, ressaltando o aumento significativo das receitas da CBPM oriundas dos arrendamentos das jazidas, que alcançaram quase R\$80 milhões, no final do ano passado, e que, seguramente, no ano em curso serão superiores a R\$90 milhões, faturamento próprio mínimo necessário para a companhia integrar o Grupo A das empresas independentes do Tesouro Estadual, tornando-a autossuficiente administrativa e financeiramente. Destacou ainda que neste quadro extremamente favorável, no ano de comemoração do cinquentenário da CBPM, havendo mobilização e participação de todos trabalhadores juntamente às entidades sindicais, será possível garantir a recomposição dos salários, praticamente congelados desde maio de 2016, a correção da Curva Salarial/Revisão do PCCS, a implantação do Prêmio por Desempenho e da Aposentadoria Complementar, realização de Concurso Público, reajuste do Auxílio Alimentação e de outros benefícios, vinculando todos estes ao salário mínimo. Em seguida, iniciou os trabalhos da AGE, esclarecendo que as cláusulas da Pauta do ACT, acorde a sistemática adotada na discussão dos acordos anteriores, seriam lidas, pausadamente, sendo as que não tenham sido objeto de destaques seriam consideradas aprovadas e aquelas destacadas seriam registradas para serem apreciadas e votadas após a finalização da leitura das mesmas. Então, passou a palavra ao presidente da AECBPM, Espinheira que iniciou a leitura das Cláusulas, tendo sido objeto de destaques 13 cláusulas, que sofreram ajustes e/ou acréscimos, relativas ao reajuste salarial, auxílio creche, adicionando-a ao auxílio Babá, vinculando estes e outros benefícios ao salário mínimo, auxílio refeição, vale cultura, seguro de vida, ampliação do prazo de complementação de benefício previdenciário, pagamento de diárias, treinamento e aperfeiçoamento profissional, abono de falta ao empregado estudante, uniforme de campo, licença para tratar de interesse particular e assistência odontológica. As propostas aprovadas permitiram a aprovação da Pauta de Reivindicações do(a) Empregado(a)s da CBPM - ACT – ACT 2023-2024 com 68 Cláusulas, aprovadas por unanimidade na AGE, e encaminhadas para a diretoria da CBPM no dia 30/03/2023, na forma que se segue: **CLÁUSULA PRIMEIRA - REAJUSTE SALARIAL** - A CBPM aplicará o índice de 20% (vinte por cento) de reajuste dos salários de seus (suas) empregado(a)s, vigentes em 30 de abril de 2023. **CLÁUSULA PRIMEIRA - REAJUSTE SALARIAL** - A CBPM aplicará o índice de 20% (vinte por cento) de reajuste dos salários de seus (suas) empregado(a)s, vigentes em 30 de abril de 2023. **CLÁUSULA SEGUNDA - PISO SALARIAL** - A CBPM assegurará um piso salarial de ingresso na empresa, cujo valor deverá ser o menor salário da tabela salarial vigente. **Parágrafo Único** - A CBPM manterá o pagamento do salário mínimo profissional para todas as categorias que tenham piso estabelecido por lei. **CLÁUSULA TERCEIRA - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS** - A CBPM pagará a gratificação de férias, a todos o(a)s

empregado(a)s, o valor correspondente a 66% (sessenta e seis por cento) da sua remuneração, incluído neste percentual o adicional previsto no inciso XVII do Art. 7º da Constituição Federal. **Parágrafo Único** - Caso o(a) empregado(a) efetue a opção pelo abono pecuniário de férias, os dias correspondentes à prestação do serviço serão remunerados com o acréscimo a que se refere o caput desta cláusula.

CLÁUSULA QUARTA - DEVOLUÇÃO DO ADIANTAMENTO DE FÉRIAS - A CBPM continuará oferecendo a opção da sistemática de devolução do adiantamento de férias em 02 (duas) parcelas mensais, iguais e sucessivas, para seus (suas) empregados (as). **§1º** - O(A) empregado(a) poderá optar pelo não parcelamento do adiantamento de férias, devendo se manifestar por escrito quando da solicitação das férias. **§2º** - Caso o(a) empregado(a) não se manifeste sobre o parcelamento das férias, haverá o processamento automático do desconto de 02 (duas) parcelas mensais, iguais e sucessivas.

CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO DE 50% DO 13º SALÁRIO - A CBPM se compromete a adiantar aos (as) seus (suas) empregado(a)s 50% (cinquenta por cento) do 13º (décimo terceiro) salário, por opção do(a) empregado(a), no ensejo de suas férias ou no mês do seu aniversário.

Parágrafo Único - A CBPM antecipará 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, no caso de internação hospitalar ou enfermidade grave, devidamente comprovada, do(a) empregado(a) ou de seus dependentes declarados, mediante sua solicitação e desde que ainda não tenha sido liberada na forma aqui estabelecida.

CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO (ANUÊNIO) - A CBPM manterá o pagamento aos seus (suas) empregado(a)s do adicional por tempo de serviço, a título de anuênio, de 1% (um por cento) incidente sobre o salário base do(a)s empregado(a)s que estejam habilitado(a)s à sua percepção. **Parágrafo único** - Será restabelecida a contagem de tempo do serviço efetivo na empresa considerando-se o mês de admissão do(a) empregado(a), cuja contagem foi suspensa durante a pandemia da COVID-19.

CLÁUSULA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO - A jornada de trabalho para todos (as) empregado(a)s da CBPM terá duração máxima de 40 (quarenta) horas semanais, 08 (oito) horas diárias, salvo as categorias com carga horária definida em lei, ação judicial ou elencadas neste ACT.

CLÁUSULA OITAVA - JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO - A CBPM concederá a jornada de trabalho máxima de 30 (trinta) horas semanais, 06 (seis) horas diárias, ao (a) empregado (a) com deficiência ou ao empregado (a) que possua dependente com deficiência quando comprovada por meio de laudo ou relatório médico. **§1º** - A CBPM concederá a jornada especial de trabalho independente de compensação de horário, sem redução de salário, vantagens e benefícios. **§2º** - Compreende-se como pessoa com deficiência o(a) empregado(a) ou dependente legal que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial amparado(a) por legislação pátria específica. **§3º** - A jornada especial de trabalho não se aplica ao (a) empregado(a) que assuma chefia (chefia de setor, chefia de projeto, assessoria, chefia de gabinete, gerência, diretoria). **§4º** - A jornada especial de trabalho será concedida mediante solicitação do(a) empregado(a) por meio de processo eletrônico. **§5º** - O comunicado da concessão ou não da jornada especial de trabalho será proferido em até 30 (trinta) dias corridos a partir da data do requerimento. **§6º** - Quando ambos os cônjuges forem empregados da empresa, a jornada especial para dependente com deficiência não será cumulativa, obrigando-se os empregados a designarem, por escrito, à empresa, o cônjuge que deverá

receber o benefício. **CLÁUSULA NONA - HORÁRIO FLEXÍVEL** - A CBPM flexibilizará a jornada diária de trabalho, permitindo-se a antecipação ou postergação das entradas e saídas do expediente, bem como do intervalo intrajornada, desde que seja obedecida a carga horária contratual diária e o disposto na cláusula que versa sobre o banco de horas. **Parágrafo único** - A CBPM reconhece o início dos trabalhos (entrada) entre as 7:00 e 9:00, de modo que a saída corresponda ao cumprimento da jornada diária de cada empregado (a).

CLÁUSULA DÉCIMA - INTERVALO PARA REFEIÇÃO - A CBPM facultará aos (às) empregado(a)s com carga horária diária de 8h (oito horas), a redução da duração do intervalo para refeição, de modo que o intervalo intrajornada poderá ser realizado em no mínimo 30 min (trinta minutos) e no máximo 1h (uma hora).

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - TRABALHO AOS SÁBADOS, DOMINGOS E FERIADOS - O(A)s empregado(a)s que forem escalados a trabalhar aos sábados, domingos e feriados receberão folga em dobro. **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS** - Observados os termos do que estabelece o art. 59, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, a partir da data de assinatura do presente ACT fica instituído o Banco de Horas com vigência e compensação anual no âmbito da CBPM, nos termos ora disciplinados. **§1º** - As regras estabelecidas no presente ACT ocorrerão em consonância com as regras dispostas nas normativas internas da CBPM, prevalecendo o disposto neste instrumento naquilo que conflitar. **§2º** - Serão computados no Banco de Horas os períodos decorrentes da diferença da jornada ordinária de trabalho do(a) empregado(a) em dias úteis, gerando saldos diários positivos ou negativos. Saldo diário positivo é o período laborado que excede a jornada ordinária de trabalho do(a) empregado(a); Saldo diário negativo é o período não laborado necessário para o cumprimento da jornada ordinária de trabalho do(a) empregado(a) ou qualquer ausência no horário núcleo; Saldo acumulado é o resultado dos saldos diários apurados dentro da vigência do Banco de Horas. **§3º** - Serão consideradas para fins de saldo diário positivo as horas de trabalho realizadas além da jornada de trabalho do(a) empregado(a), dentro do limite do horário flexível, limitado a 2 horas diárias, salvo nos casos autorizados pela Diretoria da CBPM. **§4º** - Não serão contabilizadas no saldo diário negativo: Qualquer ausência no horário núcleo que esteja previsto neste ACT, Instrumentos Internos ou acordado previamente com o respectivo Chefe Imediato e autorizado no Controle de Alteração de Frequência - CAF; Ausência para comparecimento em consultas, exames e/ou outros tratamentos de saúde mediante apresentação de declaração de comparecimento; Qualquer outra compensação aprovada pela Diretoria da CBPM (final de ano, festa junina, feriados prolongados e outros). **§5º** - Não cumprida a jornada ordinária de trabalho, o saldo negativo será debitado do Banco de Horas do(a) empregado(a). **§6º** - O saldo de horas positivo do Banco de Horas do(a) empregado(a) será utilizado para quitação de eventual saldo que gere desconto no contracheque. **§7º** - O(A) empregado(a) cumprirá sua jornada de trabalho dentro do horário de funcionamento da empresa. **§8º** - O limite de saldo positivo no Banco de Horas, no período de 01 de maio a 30 de abril de cada ano, será de até 03 (três) jornadas de trabalho do(a) empregado(a), tais como: Jornada de 8 horas diárias: quantidade máxima de saldo de horas a ser acumulado será de até 120h (cento e vinte horas); Jornada de 6 horas diárias: quantidade máxima de saldo de horas a ser acumulada será de 90h (noventa horas); Jornada 4 horas

diárias: quantidade máxima de saldo de horas a ser acumulada será de 60h (sessenta horas). **§9º** - Em qualquer situação, no caso de atingir a quantidade máxima de saldo positivo, o(a) empregado(a) não poderá gerar horas além da jornada normal de trabalho sob pena de sofrer as sanções por descumprimento de normativo da CBPM. **§10º** - São de responsabilidade dos gerentes, chefes imediatos e empregados(as) o acompanhamento e a atualização das informações registradas no Banco de Horas, observando as instruções normativas da CBPM. **§11º** - Faltando 03 (três) meses para o vencimento anual do Banco de Horas, não havendo comum acordo, o cronograma de compensação será definido, obrigatoriamente, pela gerência imediata. **§12º** - Após o vencimento anual do Banco de Horas inexistirá débito ou crédito de horas para o período subsequente. **§13º** - Ocorrendo o desligamento de empregado(a), a CBPM pagará ou descontará, juntamente com as demais verbas rescisórias, o respectivo saldo de horas. **§14º** - O controle do saldo do Banco de Horas será realizado pela CBPM, por meio do Sistema Eletrônico de Registro e Controle de Frequência, disponibilizado eletronicamente, onde conste, de forma detalhada, o extrato das horas, nos exatos termos deste ACT. **§15º** - Não estão sujeitos às condições do Banco de Horas: a) Ocupantes de funções gerenciais, diretores, chefe de gabinete e assessores. b) Estagiários e Jovens Aprendizizes; c) Empregado(a)s cedidos para outros órgãos, bem como os liberados para entidades sindicais. **§16º** - A implantação do Banco de Horas não eximirá o(a) empregado(a) da obrigatoriedade de respeito ao intervalo intrajornada e interjornada, bem como do descanso semanal remunerado e de direitos e deveres previstos em ACT vigente e normas internas. **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TELETRABALHO/HOME OFFICE E TRABALHO HÍBRIDO** - A CBPM implantará, sem redução de salário, vantagens e benefícios, o regime de trabalho híbrido (parte em teletrabalho/Home Office e parte presencial) ou teletrabalho/Home Office para as funções cujas atividades possam ser desempenhadas fora das instalações da Empresa. **§1º** - A CBPM não arcará com ajuda de custo com as despesas que o(a) empregado(a) tiver com o regime de trabalho híbrido ou teletrabalho/home Office, tais como: pacote de dados (internet), energia elétrica, água e demais despesas para exercer sua atividade. **§2º** - A CBPM dará prioridade aos seguintes empregado(a)s: Aos (Às) empregado(a)s com deficiência; Aos (Às) empregado(a)s que tenham filhos ou criança sob guarda judicial até 06 (seis) anos de idade; Aos (Às) empregado(a)s com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos. **§3º** - A jornada especial de trabalho será concedida mediante solicitação do(a) empregado(a) por meio de processo eletrônico. **§4º** - O comunicado da concessão ou não da jornada especial de trabalho será proferido em até 30 (trinta) dias corridos a partir da data do requerimento. **§5º** - A CBPM disponibilizará aos (as) empregados (as) em trabalho híbrido ou teletrabalho/Home Office computador/notebook, smartphone/celular ou qualquer equipamento eletrônico. Os equipamentos que forem disponibilizados pela CBPM ao (a) empregado (a) serão em regime de comodato e o(a) empregado(a) é responsável pela sua guarda, conservação e devolução. **§6º** - A CBPM arcará com todas as manutenções necessárias dos equipamentos disponibilizados ao(à) empregado(a), cabendo ao(à) empregado(a) entregar o equipamento para a manutenção. **§7º** - No regime de trabalho híbrido, a CBPM estabelecerá junto

aos(às) empregado(a)s elegíveis os dias de trabalho presencial, bem como os dias de trabalho em Home Office.

§8º - O(A) empregado(a) cumprirá a jornada de trabalho prevista em contrato individual de trabalho, observados os ditames legais e os previstos no presente Acordo Coletivo de Trabalho. **§9º** - A CBPM decidirá junto ao empregado(a) a modalidade do controle da jornada de trabalho e a chefia imediata suas metas de trabalho. **§10º** - O uso de equipamentos tecnológicos, assim como de softwares, de aplicativos, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet pelo(a) empregado(a), ainda que em trabalho híbrido ou teletrabalho/Home Office, não caracteriza regime de prontidão ou sobreaviso ou tempo à disposição da CBPM. **§11º** - O(A) empregado(a) em regime de trabalho híbrido ou teletrabalho/Home Office tem direito à desconexão e deverá usufruir os intervalos para refeição e os períodos de descanso aplicáveis ao regime presencial na forma da lei. **§12º** - Aplicam-se ao regime de trabalho híbrido ou teletrabalho/Home Office as mesmas regras de jornada de trabalho do regime presencial, inclusive àquelas relativas aos trabalhos aos sábados, domingos e feriados, previstos na lei e em acordo coletivo em vigor. **§13º** - O(A) empregado(a) é responsável pela manutenção do dever de confidencialidade das informações a que tem acesso em razão do contrato de trabalho, relativas à CBPM, vedadas quaisquer cópias ou reproduções, sem a devida autorização e conhecimento da empresa, e por adotar todos os meios necessários para impedir que caiam em domínio público ou de terceiros, inclusive a participação reservada em reuniões por videoconferência ou por áudio. **§14º** - A CBPM e a CIPA promoverão orientações a todo(a)s os (às) empregado(a)s em regime de trabalho híbrido ou teletrabalho/Home Office sobre as medidas destinadas à prevenção de doenças e acidentes do trabalho, por meio físico ou digital ou treinamentos à distância, com as seguintes orientações: ambiente de trabalho, equilíbrio vida pessoal/profissional, saúde emocional e ergonomia. **§15º** - Nos dias de teletrabalho/Home Office a CBPM não pagará o vale transporte. **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DIA DO (A) CBPMIANO (A)** - Fica estabelecido 07 de maio, Dia Mundial da Mineração, como data alusiva aos (às) empregado(a)s da CBPM. Nesta ocasião serão promovidas atividades sociais, culturais, de bem-estar e de lazer, entre outras, em benefício do(a)s empregado(a)s. **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE TRANSPORTE** - A CBPM concederá vale transporte, sem exigência de coparticipação do(a)s empregado(a)s que receberem até 02 (dois) pisos salariais da empresa. **Parágrafo Único** - O vale transporte só será fornecido na modalidade de cartão benefício. **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO** - A CBPM concederá mensalmente a todo(a)s seus (suas) empregado(a)s e Diretores(a)s o auxílio alimentação no valor de R\$ 850,00 (oitocentos e cinquenta reais), que será concedido por meio do cartão de benefícios. **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO REFEIÇÃO** - A CBPM concederá mensalmente a todo(a)s seus (suas) empregado(a)s, Diretores(a)s e jovens aprendizes o auxílio refeição no valor de R\$ 18,72 (dezoito reais e setenta e dois centavos) por dia, limitado a 22 (vinte e dois) dias, que será fornecido por meio do cartão de benefícios. **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PAGAMENTO DE DIÁRIAS** - A CBPM se obriga a pagar diárias a todo(a)s seus (suas) empregado(a)s e Diretores(a)s para cobrir despesas necessárias para realização de serviços fora do estabelecimento da empresa, tais como hospedagem e alimentação. **§1º** - O(A) empregado(a) de nível médio ou técnico, que for convocado(a) a acompanhar gerentes, chefes de projeto e profissionais de nível superior e Diretores(a)s em viagens farão jus à diária do valor atribuído ao

maior cargo que estiver acompanhando. §2º - O valor do custeio deste benefício não integrará a remuneração para quaisquer efeitos legais ou trabalhistas.

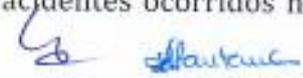
CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO BABÁ - A CBPM concederá aos (às) seus (suas) empregado(a)s e Diretores(a)s o Auxílio Babá, independentemente do seu estado civil, o valor correspondente a um salário mínimo e meio (1,5 SM), desde o nascimento até 04 anos, 11 meses e 29 dias de idade, para custeio de despesas com empregada (o) doméstica/babá. §1º - O Auxílio Babá será concedido mediante entrega da cópia do recibo mensal e comprovante de pagamento de encargos trabalhistas registrados no e-Social. §2º - Consideram-se dependentes, para efeitos deste auxílio, filhos naturais e adotivos, enteados e menor sob sua guarda, em processo de adoção ou tutela. §3º - O(A) empregado(a) e Diretores(a)s que optar em receber o Auxílio Babá estará impedido de receber o Auxílio Creche e o Auxílio Escola para o mesmo dependente simultaneamente. §4º - O início do pagamento deste Auxílio ocorrerá no mês da solicitação do(a) empregado(a). §5º - Quando ambos os cônjuges forem empregados da empresa o pagamento não será cumulativo, obrigando-se os empregados a designarem, por escrito, à empresa, o cônjuge que deverá receber o benefício.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO CRECHE - A CBPM concederá aos (às) seus (suas) empregado(a)s e Diretores(a)s o Auxílio Creche, independentemente do seu estado civil, o valor correspondente a um salário mínimo e meio (1,5 SM), desde o nascimento até 04 anos, 11 meses e 29 dias de idade, para custeio de despesas com assistência em escola de tempo integral/creches de livre escolha. §1º - O Auxílio Creche será concedido mediante comprovação de matrícula anual e frequência semestral, sob a responsabilidade do(a) Empregado(a), Diretores(a)s ou cônjuge/companheiro(a), em estabelecimentos de ensino regular. §2º - Consideram-se dependentes, para efeitos deste auxílio, filhos naturais e adotivos, enteados e menor sob sua guarda, em processo de adoção ou tutela. §3º - O(A) empregado(a) e Diretores(a)s que optar em receber o Auxílio Creche estará impedido de receber o Auxílio Babá e o Auxílio Escola para o mesmo dependente simultaneamente. §4º - O início do pagamento deste Auxílio ocorrerá no mês da solicitação do(a) empregado(a). §5º - Quando ambos os cônjuges forem empregados da empresa o pagamento não será cumulativo, obrigando-se os empregados a designarem, por escrito, à empresa, o cônjuge que deverá receber o benefício. §6º - O valor do custeio deste benefício não integrará a remuneração para quaisquer efeitos legais ou trabalhistas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO ESCOLA - A CBPM concederá aos (às) seus (suas) empregado(a)s e Diretores(a)s o Auxílio Escola, independentemente do seu estado civil, no valor correspondente a um salário mínimo e meio (1,5 SM), por cada dependente com até 17 (dezessete) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte nove) dias ou até a conclusão do ensino médio, em estabelecimento de ensino regular reconhecido oficialmente. §1º - O auxílio escola será concedido mediante comprovação de matrícula anual e frequência semestral, sob a responsabilidade do(a) empregado(a) ou cônjuge/companheiro(a), em estabelecimentos de ensino regular. §2º - Consideram-se dependentes, para efeitos deste auxílio, filhos naturais e adotivos, enteados e menor sob guarda, em processo de adoção ou tutela. §3º - O(A) empregado(a) e Diretores(a)s que optar em receber o Auxílio Escola estará impedido de receber o Auxílio Creche e o Auxílio Babá para o mesmo dependente simultaneamente. §4º - O início do pagamento deste auxílio ocorrerá no mês da solicitação do(a) empregado(a). §5º - Quando ambos os cônjuges forem empregado(a)s da empresa o pagamento não será cumulativo, obrigando-se os empregados a designarem, por escrito, à empresa, o cônjuge que deverá receber o benefício. §6º -



O valor do custeio deste benefício não integrará a remuneração para quaisquer efeitos legais ou trabalhistas. **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO MATERIAL ESCOLAR** - A CBPM concederá anualmente, em uma única parcela, aos (às) seus (suas) empregado(a)s e Diretores(a)s o Auxílio Material Escolar, na folha de pagamento subsequente à comprovação de matrícula, o valor correspondente a um salário mínimo (1 SM). **§1º** Farão jus ao Auxílio Material Escolar aos (às) seus (suas) empregado(a)s e Diretores(a)s que recebem o Auxílio Creche e Auxílio Escola. **§2º** - Quando ambos os cônjuges forem empregados(as) da empresa o pagamento não será cumulativo, obrigando-se os empregados a designarem, por escrito, à empresa, o cônjuge que deverá receber o benefício. **§3º** - O valor do custeio deste benefício não integrará a remuneração para quaisquer efeitos legais ou trabalhistas. **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO POR DEPENDENTE COM DEFICIÊNCIA** - A CBPM concederá mensalmente aos (às) seus (suas) empregado(a)s e Diretores(a)s o Auxílio por Dependente com Deficiência, sem limite de idade, correspondente a 02 (dois) salários mínimos, desde que tal condição esteja comprovada por laudo/relatório médico. **§1º** - Compreende-se como deficiência o(a) dependente legal que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial amparado(a) por legislação pátria específica. **§2º** - O recebimento deste auxílio não impede o recebimento do Auxílio Babá, Auxílio Creche, Auxílio Escola e Auxílio Material Escolar nos termos deste acordo. **§3º** - Quando ambos os cônjuges forem empregado(a)s da empresa o pagamento não será cumulativo, obrigando-se os empregados a designarem, por escrito, à empresa, o cônjuge que deverá receber o benefício. **§4º** - O valor do custeio deste benefício não integrará a remuneração para quaisquer efeitos legais ou trabalhistas. **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERAL** - A CBPM concederá aos (às) seus (suas) empregado(a)s e Diretores(a)s ou ao cônjuge, companheiro (a), herdeiros, sucessores e dependente legal ou responsável que tenha arcado com as despesas com funeral, o pagamento do Auxílio Funeral, independente do prêmio seguro de vida e acidentes pessoais. **§1º** - No caso de falecimento do(a) empregado(a) e Diretores(a)s, a CBPM concederá ao cônjuge, companheiro (a), herdeiros, sucessores, dependentes legais ou ao responsável que tenha arcado com as despesas do funeral, a importância de 10 (dez) salários mínimos, a título de auxílio funeral. **§2º** - No caso de falecimento do cônjuge ou companheiro (a), filhos (as), enteados (as), genitores ou dependente legal, a CBPM concederá aos seus (suas) empregado(a)s e Diretores(a)s a importância de 05 (cinco) salários mínimos, a título de auxílio funeral. **§3º** - A CBPM se responsabilizará pelo traslado do corpo do(a) empregado(a) e Diretores(a)s se, quando do seu falecimento estiver a serviço da CBPM, fora do município de Salvador-Bahia, utilizando para tal o meio de transporte mais rápido que existir na região. **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - INDENIZAÇÃO POR ACIDENTE DE TRABALHO OU DOENÇA OCUPACIONAL** - A CBPM pagará indenização por acidente de trabalho ou doença ocupacional comprovada por meio do nexo causal aos (as) seus (suas) empregado(a)s e Diretores(a)s ou ao cônjuge, companheiro (a), herdeiros, sucessores e dependente legal. **1º** - No caso de falecimento em decorrência de acidente de trabalho, a CBPM concederá ao cônjuge, companheiro(a), herdeiros, sucessores e dependente legal a quantia de 30 (trinta) salários mínimos. **§2º** - No caso de invalidez permanente em decorrência de acidente de trabalho ou doença ocupacional comprovado por meio do nexo causal, a CBPM concederá ao (à) empregado(a) e Diretores(a)s a quantia de 30 (trinta) salários mínimos. **§3º** - A CBPM considerará também como acidente de trabalho os acidentes ocorridos no



caminho habitual da residência à empresa e da empresa à residência. §4º - O pagamento da Indenização por Acidente de Trabalho ou doença ocupacional comprovado por meio do nexo causal ocorrerá independente do prêmio seguro de vida e acidentes pessoais. **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PERICULOSIDADE OU INSALUBRIDADE** - A CBPM se compromete a pagar a seus (suas) empregados (as) que trabalham em condições de periculosidade ou insalubridade, os respectivos adicionais definidos em lei. O pagamento será devido desde que tais condições tenham sido comprovadas mediante perícia da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego ou estabelecido por profissional ou empresa contratada pela CBPM. **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - VALE CULTURA** - A CBPM implantará o vale-cultura para todo(a)s seus (suas) empregado(a)s, Diretores(a)s e jovens aprendizes no valor mensal correspondente a R\$ 50,00 (cinquenta reais) por meio do cartão de benefícios. **Parágrafo único** - O valor do custeio deste benefício não integrará a remuneração para quaisquer efeitos legais ou trabalhistas. **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - SEGURO DE VIDA E DE ACIDENTES PESSOAIS EM GRUPO** - A CBPM concederá gratuitamente com cobertura ampliada, sem carência e com valor de indenização uniforme aos seus (suas) empregados (as), Diretores(a)s, jovens aprendizes e estagiários (as) um seguro de vida e de acidentes pessoais em grupo. **Parágrafo único** - Na eventual inexistência de contrato com seguradora, a CBPM assumirá o valor integral do pagamento do seguro de vida e de acidentes pessoais em grupo a título de indenização. **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - COMPLEMENTAÇÃO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO** - A CBPM se obriga a complementar a diferença do valor pago pela Previdência Social ao (a) empregado (a) que estiver em gozo do auxílio doença ou auxílio acidente, para a remuneração que estaria recebendo em serviço efetivo, incluído a evolução salarial, até o prazo máximo de 24 (vinte e quatro) meses. **§1º** - Serão também alcançados (as) por esse benefício os (as) empregados (as) aposentados (as) ativos (as) incapacitados (as) para o trabalho por motivo de doença ou acidente de trabalho por mais de 15 (quinze) dias consecutivos, desde que se submetam a avaliação da medicina do trabalho ou junta médica indicada pela Diretoria da CBPM e apresentem o extrato de recebimento de benefício previdenciário do mês de afastamento e do mês que houver reajuste pelo INSS. **§2º** - Os (as) empregados (as) aposentados (as) ativos incapacitados para o trabalho por motivo de doença ou acidente de trabalho por mais de 15 (quinze) dias consecutivos, registrados antes da assinatura deste acordo, também terão direito ao benefício disposto no parágrafo primeiro. **§3º** O pagamento da complementação previdenciária ocorrerá juntamente com os demais empregados da ativa. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ADIANTAMENTO E CONTINUIDADE DA COMPLEMENTAÇÃO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO E OUTROS BENEFÍCIOS** - A CBPM efetuará o adiantamento da remuneração integral ao empregado (a) que entrar em gozo de auxílio doença, decorrente ou não de acidente de trabalho, até o deferimento ou indeferimento do INSS e garantirá o recebimento dos benefícios assegurados aos demais empregados que estejam na ativa. **§ 1º** - Quando do recebimento do pagamento do INSS, o (a) empregado (a) deverá devolver, de uma única vez, o valor adiantado, estando este limitado àquele pago pela Previdência. A diferença entre o valor adiantado pela CBPM e aquele percebido pelo INSS será descontado da complementação de benefício previdenciário. **§ 2º** - Suspensão o auxílio doença pelo INSS e permanecendo a incapacidade laborativa, inclusive do (a) empregado (a) aposentado (a), constatada por exame de retorno realizado pela medicina do trabalho ou junta médica indicada pela Diretoria da CBPM, o benefício previsto na cláusula anterior será concedido por mais 24 (vinte e quatro) meses. **§ 3º** - Persistindo a incapacidade laborativa, a resistência do

INSS de conceder o novo auxílio doença e a impossibilidade de readaptação em uma nova função, o SINDPEC poderá prestar assistência jurídica ao empregado (a), visando restabelecer o benefício previdenciário e encaminhará à CBPM o pedido de continuidade do adiantamento do benefício. § 4º - O SINDPEC apresentará, semestralmente, relação atualizada dos andamentos dos processos judiciais ajuizados para o restabelecimento do benefício. Caso haja deferimento judicial do pedido, o valor concedido no adiamento será repassado para CBPM pelo (a) empregado (a). Ao mesmo tempo, a medicina do trabalho da CBPM orientará e fornecerá os documentos necessários ao novo requerimento do (a) empregado (a) junto à Previdência Social. § 5º - Findado o prazo previsto no § 2º, a medicina do trabalho, juntamente com o serviço de assistência social da CBPM, avaliará trimestralmente a situação do (a) empregado (a) aposentado (a) ativo (a) para definir a procedência da continuidade do benefício. Caso o (a) empregado (a) se recuse a realizar a avaliação médica, o benefício será suspenso. § 6º - Para todo (a) empregado (a) que estiver afastado (a) por motivo de doença, decorrente ou não de acidente de trabalho, será concedido o pagamento do anuênio, auxílio alimentação, auxílio refeição, seguro de vida, assistência odontológica, assistência à saúde, auxílio funeral, auxílio babá, auxílio creche, auxílio escola, dependente com deficiência e o auxílio financeiro, como na condição de ativo, enquanto perdurar a incapacidade laborativa e o vínculo empregatício.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - VANTAGENS E BENEFÍCIOS - A CBPM garantirá a todos (as) os seus (suas) empregados (as) afastados (as) por motivo de doença ou acidente de trabalho, todas as vantagens e benefícios assegurados aos (às) demais empregados (as) que estejam na ativa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO FORMAÇÃO SUPERIOR - A CBPM concederá mensalmente o Auxílio Formação Superior, mediante solicitação do (a) empregado (a), para aqueles que forem cursar a primeira Graduação ou Pós-Graduação (*Lato Sensu* e *Stricto Sensu*) em ensino presencial, semipresencial e à distância, em instituições de ensino privado, dentro do território nacional, desde que o curso e seu método de ensino sejam reconhecidos pelo MEC - Ministério da Educação e Cultura. §1º - A CBPM pagará para primeira Graduação o valor de até um salário mínimo e meio (1,5 SM). §2º - A CBPM pagará para Pós-Graduação (*Lato Sensu* e *Stricto Sensu*) o valor de até dois (02) salários mínimos. §3º - O curso de Graduação ou Pós-Graduação deverá estar diretamente ligado à função e/ou cargo do (a) empregado (a) ou aos cargos elencados no Plano de Cargos e Salários vigente. §4º - Os (as) empregados (as) que recebiam o benefício auxílio educação, registrados na vigência do A.C.T 2021/2022, continuarão a cursar os cursos escolhidos, independente do disposto no parágrafo terceiro. §5º - O valor do custeio deste benefício não integrará a remuneração para quaisquer efeitos legais ou trabalhistas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TREINAMENTO E APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL - A CBPM implantará o Programa de Treinamento dos (as) Empregados (as), garantindo a participação de um (a) representante dos (as) empregados (as) na atualização desse Programa. **Parágrafo Único** - A CBPM se compromete a incluir na Comissão Técnica de Avaliação e Treinamento - COTAT, no mínimo, um (a) representante do SEGEP e um (a) dos (as) empregados (as).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - EMPREGADO ESTUDANTE - A CBPM garantirá abono das faltas do (a) empregado (a) estudante, que estejam matriculados em cursos diretamente ligados à função e/ou cargo do (a) empregado (a) ou aos cargos elencados no Plano de Cargos e Salários sem prejuízo da remuneração, nas seguintes situações: O (A) empregado (a) que esteja matriculado (a) em cursos regulares de primeiro, segundo e terceiro grau e pós-graduação (*Lato Sensu* e *Stricto Sensu*), terá o abono no dia de realização de provas, exames escolares e estágios curriculares obrigatórios, quando ocorrerem no mesmo turno de trabalho do (a) empregado (a). Nesse caso,

o (a) empregado (a) comunicará ao seu superior (a) hierárquico (a) e ao SEGEP - Setor de Gestão de Pessoal da CBPM com antecedência mínima de 24 horas, sujeito à comprovação. O (A) empregado (a) que estuda em universidade pública ou privada terá o abono de até 08 (oito) horas semanais, para que possam cursar as disciplinas do curso de graduação e pós-graduação (*Lato Sensu e Stricto Sensu*) em que esteja matriculado (a), desde que não exista disponibilidade no período noturno, mediante prévia comprovação e entendimento com seu chefe imediato.

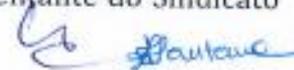
Parágrafo Único - O benefício previsto no caput desta cláusula não implica em alteração do contrato de trabalho, promoção ou enquadramento futuro em cargo de nível superior. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - SERVIÇO DE ENGENHARIA, SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO** - A CBPM se compromete a manter a contratação de empresa especializada para realização do exame médico periódico e das questões relacionadas à saúde, engenharia e segurança do trabalho, nas instalações da CBPM, em consonância com as portarias, normas e leis trabalhistas. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EXAME MÉDICO PERIÓDICO** - Os (As) empregados (as) da CBPM serão submetidos, por convocação da Empresa, a exame médico periódico, em consonância com as portarias, normas e leis trabalhistas. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORMES DE CAMPO, DE LABORATÓRIO E EPIS** - A CBPM fornecerá gratuitamente, por 01 (um) ano, 02 (dois) jogos completos de uniforme, incluindo boné, colete e um par de botas, bem como equipamentos de proteção individual (EPI'S) e proteção coletiva (EPC'S), a todos (as) os (as) empregados (as) que desenvolvam atividades de campo e no laboratório conforme as especificações e dimensionamento do SESMT. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DANOS EM EQUIPAMENTOS E/OU VEÍCULOS** - A CBPM não descontará da remuneração dos seus empregados os valores relativos a prejuízos decorrentes de acidentes envolvendo veículos e/ou equipamentos da empresa, salvo quando restar comprovado que o evento decorreu de ação ou omissão, culposa ou dolosa do empregado, devidamente comprovada em procedimento que lhe assegure o contraditório e ampla defesa, cabendo à CBPM editar normas disciplinando o respectivo processo de apuração de responsabilidade de seus colaboradores. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ACIDENTE DE PERCURSO** - Será garantido aos (as) empregados (as) da CBPM o amparo em caso de acidente sofrido no percurso da residência para o local de trabalho ou do local de trabalho para a residência, independente do meio de locomoção, sendo este considerado acidente de trabalho para todos os efeitos legais. **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ACIDENTE DE TRABALHO** - Os (As) empregados (as) que sofrerem acidente de trabalho terão garantia de emprego e de salário até 02 (dois) anos após a alta do benefício previdenciário, excluída a hipótese de justa causa. **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONDIÇÕES DE TRABALHO** - A CBPM implantará estudos e ações que venham a contribuir para a melhoria das condições de trabalho e saúde física, mental e ambiental. **Parágrafo Único** - Os (As) empregados (as) terão direito de se ausentar do local de trabalho em caso de existirem condições adversas, mediante comunicação à chefia imediata, que acionará o Serviço de Saúde Ocupacional e/ou o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança Trabalho e a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio - CIPA. **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS (DAS) EMPREGADOS (AS) COM DEFICIÊNCIA** - A CBPM se compromete a adequar as condições físico-ambientais do trabalho dos (das) empregados (as) com deficiência, tornando-as compatíveis com suas limitações, conforme previsto em normas e legislações pertinentes e recomendações de normas da Associação Brasileiras de Normas Técnicas - ABNT. **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA** -

COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTE E ASSÉDIO - CIPA - A CBPM se compromete a cumprir e apoiar a eleição dos membros da CIPA de acordo com a legislação em vigor. **§ 1º** - Os membros da CIPA terão acesso às informações de alterações de leiáute e assuntos de seus interesses, para avaliação de possíveis riscos à saúde física e mental dos (as) empregados (as). **§ 2º** - Os membros titulares da CIPA disporão de 04 (quatro) horas semanais de suas respectivas jornadas de trabalho para desenvolvimento de atividades pertinentes à função. **§ 3º** - A CBPM reconhecerá as ações da CIPA e a fará inclusão de previsão orçamentária para a realização da SIPAT - Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA - A CBPM realizará ações preventivas para coibir a ocorrência de assédio e promover a melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho. **§1º**. A CBPM se compromete a elaborar um regulamento sobre os procedimentos a serem adotados em caso de ocorrência de posturas abusivas e comportamentos hostis que possam levar à caracterização das situações assediadoras. **§2º**. A empresa se compromete em realizar atividades preventivas sobre assédio moral, assédio sexual e outras formas de violência para os empregados e gestores, obrigatoriamente uma vez ao ano e/ou quando houver necessidade, com objetivo de prestar maiores esclarecimentos sobre o tema, em conformidade com a Lei nº. 14.457/2022. **§3º**. A CBPM promoverá ações de educação continuada para esclarecer, criar e propagar a cultura inclusiva as pessoas com deficiência, com objetivo de garantir a acessibilidade no ambiente laboral e o esclarecimento sobre assédio moral e/ou sexual relacionado às pessoas com deficiência. **§4º**. A CBPM criará no prazo de até 90 (noventa) dias, um comitê paritário, composto por 06 (seis) membros, sendo 03 (três) indicados pela Diretoria da CBPM e 03 (três) Empregado(a)s indicados pela Associação de Empregados da CBPM (AECBPM) com a finalidade de acompanhar, avaliar e produzir relatório a ser remetido periodicamente a Presidência da CBPM.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - AÇÕES AFIRMATIVAS - A CBPM compromete-se a realizar atividades preventivas para combate à discriminação de gênero, raça e orientação sexual. **§1º**. A empresa compromete-se a realizar, ao menos uma vez por ano, atividades preventivas para combate à discriminação de gênero, raça e orientação sexual para os empregados e gestores, objetivando prestar maiores esclarecimentos sobre o tema. **§2º**. A CBPM criará no prazo de até 90 (noventa) dias, um comitê paritário, composto por 06 (seis) membros, sendo 03 (três) indicados pela Diretoria da CBPM e 03 (três) Empregado(a)s indicados pela Associação de Empregados da CBPM (AECBPM) com a finalidade de acompanhar, avaliar e produzir relatório a ser remetido periodicamente a Presidência da CBPM.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA PARA TRATAR DE INTERESSE PARTICULAR - A Licença para tratar de Interesse Particular será concedida, a critério da Diretoria da CBPM, pelo prazo de até 03 (três) anos, sem remuneração, prorrogável uma única vez, por igual período, podendo ser interrompida em casos de calamidade pública ou a pedido do (a) empregado (a). **§1º** - A concessão da licença para tratar de interesse particular, assim como o prazo de duração, estará condicionada a análise prévia da Diretoria quanto à garantia da manutenção da prestação dos serviços pela CBPM, especialmente quando, cumulativamente: Tratar-se de exercício de cargo/função em setor onde não se admitam interrupções; Tratando-se de empregado (a) representante do Sindicato



ou envolvido em processo administrativo, a Diretoria emitirá parecer sobre a pertinência da concessão da licença de que trata o caput desta cláusula. O (A) empregado (a) deverá aguardar em serviço a concessão da licença. O comunicado da concessão ou não da licença será proferido em até 60 (sessenta) dias corridos a partir da data do requerimento. **§2º** - Não será concedida ao empregado (a) licença para tratar de interesse particular: Antes de decorridos 03 (três) anos do término de igual licença, salvo para completar o período de que trata o caput desta cláusula; O (A) empregado (a) com até 03 (três) anos de efetivo exercício na CBPM.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA ACOMPANHAMENTO - A CBPM concederá Licença Acompanhamento ao (a) empregado (a) por motivo de doença grave ou internação hospitalar do cônjuge ou companheiro (a), dos genitores, dos (as) filhos (as), dos (as) enteados (as) ou dos dependentes que vivam sob suas expensas e conste no seu assentamento funcional. **§1º** - A Licença Acompanhamento, incluídas as prorrogações, poderá ser concedida a cada período de doze meses nas seguintes condições: Por até 30 (trinta) dias, consecutivos ou não, sem redução de salário, vantagens e benefícios, mediante comprovação; Por até 60 (sessenta) dias, consecutivos ou não, sem redução de salário, vantagens e benefícios, mediante parecer da medicina do trabalho contratado ou junta médica/empresa contratada pela CBPM e o Serviço Social da CBPM. **§2º** - O comunicado da concessão da Licença Acompanhamento será proferido pela Diretoria em até 02 (dois) dias a partir da data do requerimento. **§3º** - O SEGEP - Setor de Gestão de Pessoal da CBPM controlará o usufruto da Licença Acompanhamento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA MATERNIDADE - Fica assegurada a Licença Maternidade de 180 (cento e oitenta) dias consecutivos, sem redução de salário, vantagens e benefícios, a contar da data do nascimento ou adoção de crianças até 12 anos. **§1º** - Não será contabilizado da Licença Maternidade de 180 (cento e oitenta) dias da licença maternidade, o período de repouso de duas semanas antes do parto para as empregadas que necessitarem, desde que devidamente atestado por médico assistente. **§2º** - Quando a saúde do (a) filho (a) exigir, o período de 180 (cento e oitenta) dias de que trata o caput, poderá ser dilatado por até igual período, sem redução de salário, vantagens e benefícios, a critério do médico assistente, cancelado pelo Serviço de Saúde Ocupacional da empresa ou por acordo com a CBPM. **§3º** - A empregada, imediatamente após o término da Licença Maternidade de 180 (cento e oitenta) dias, terá o final da sua jornada de trabalho antecipada em uma hora, durante 60 (sessenta) dias para cuidados com o (a) filho (a).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - LICENÇA ADOÇÃO PARA ADOTADOS ACIMA DE 13 ANOS - A CBPM concederá a Licença Adoção as suas empregadas, sem redução de salário, vantagens e benefícios, pelo período de 30 (trinta) dias consecutivos, a contar da data da adoção de adolescentes com 13 (treze) anos ou mais.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - AUSÊNCIAS LEGAIS - A CBPM concederá aos (as) seus (suas) empregados (as) e jovens aprendizes, sem redução de salário, vantagens e benefícios, as licenças abaixo relacionadas com manutenção da remuneração integral: Licença paternidade: 30 (trinta) dias consecutivos, a contar da data do nascimento ou adoção; Casamento: 07 (sete) dias consecutivos a contar da data do casamento, ou da data do registro, em cartório, da União Estável; Licença por morte de familiar: 07 (sete) dias consecutivos a contar da data do óbito de cônjuge

ou companheiro, pais, filhos, enteados, irmãos e 05 (cinco) dias consecutivos, a contar da data do óbito de avós, netos, sogros, noras, ou pessoa devidamente inscrita como sua dependente; Participação em seminários, congressos ou outras atividades, desde que negociada diretamente com a chefia imediata do empregado, limitado a 05 (cinco) eventos anuais e que não implique custos para a CBPM.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE ANIVERSÁRIO - Fica garantido o direito a folga de 01 (um) dia no mês de aniversário do (a) empregado (a) e jovens aprendizes. **§1º** - A folga não poderá ser objeto de troca pecuniária ou qualquer outra compensação. **§2º** - A CBPM deve abonar o dia dessa folga no sistema de registro de ponto.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ABONOS ANUAIS - A CBPM concederá 02 (dois) abonos anuais de ponto, não cumulativos, condicionados a: Em cada setor não poderá haver fruição simultânea do abono por mais de um (a) empregado (a) da mesma função; A chefia imediata deverá ser comunicada com antecedência mínima de 07 (sete) dias para aprovação.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - RECESSO DO FINAL DE ANO - O usufruto do recesso para comemoração das festas de final de ano (natal e ano novo) será tratado como folga, sem compensação, ocorrendo de forma que os (as) empregados (as) dos setores de trabalho revezem-se nas duas semanas comemorativas, garantindo o funcionamento de cada setor da empresa.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PROGRAMA DE PRÊMIO POR DESEMPENHO - PPD - Em cumprimento ao que determina o artigo 7º, inciso XI da Constituição Federal e lei n.º 10.101/2000, a CBPM instituirá, a título de incentivo, o Programa de Prêmio por Desempenho - PPD. **§1º** - A CBPM se compromete a criar comissão paritária com a participação do sindicato e da associação de empregados (AECBPM) e de comissão de membros nomeados pela Diretoria para estabelecer metas, regras, valores/percentuais e critérios de distribuição do PPD em até 30 (trinta) dias da assinatura deste ACT. **§2º** - Após a criação, a comissão paritária apresentará a proposta do PPD em até 90 (noventa) dias à Diretoria da CBPM. **§3º** - A CBPM se compromete a pagar o PPD, na integralidade, a todos os (as) empregados (as) que se encontrarem afastados por motivo de doença, acidente de trabalho, auxílio doença, doença ocupacional, licença maternidade ou licença paternidade.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DA CORREÇÃO DA CURVA SALARIAL E REVISÃO DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS - A CBPM constituirá, no prazo de 30 (trinta) dias, a partir da assinatura do presente ACT, comissão paritária com a participação do sindicato e da associação de empregados (AECBPM) para iniciar os trabalhos de revisão da curva salarial e do Plano de Cargos e Salários - PCCS.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONCURSO PÚBLICO - Visando suprir a carência existente em seu quadro funcional, a CBPM se compromete a realizar novo concurso público para provimento de cargos durante a vigência deste acordo.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - APOSENTADORIA COMPLEMENTAR - A CBPM iniciará o processo de implantação do Plano de Previdência Complementar para os (as) seus (suas) empregados (as) em até 30 dias da assinatura deste ACT, compondo comissão de empregados que deverá atuar juntamente com o SINDPEC e AECBPM. **§1º** - A CBPM contribuirá paritariamente com a previdência privada do(a)s empregado(a)s e fará inclusão de previsão orçamentária anualmente a fim de que



haja recursos disponíveis para subsídios de contrapartida. §2º - O plano de previdência complementar não contemplará os empregados que aderiram ao PIDV. **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA À SAÚDE** - As partes pactuam que a CBPM prestará assistência à saúde aos (às) seus (suas) empregados (as), Diretores(a)s e dependentes legais, observando os mesmos parâmetros estabelecidos nos regulamentos do Sistema de Assistência à Saúde dos Servidores Públicos Estaduais. **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA** - A CBPM manterá a assistência odontológica aos seus (suas) empregado(a)s, Diretores(a)s, dependentes legais e jovens aprendizes, na modalidade de participação no custeio. §1º - A concessão dessa assistência será mantida em conformidade com os requisitos e procedimentos constantes em Instrução Normativa. §2º - A participação do(a)s empregado(a)s nos valores dos procedimentos odontológicos será partilhada entre a CBPM e o beneficiário titular, de acordo com os percentuais em quatro faixas de remuneração relacionados às faixas de remuneração, definidos na tabela abaixo:

Remuneração	Participação do empregado/jovem	Participação da CBPM
Bolsa jovem aprendiz	1%	99%
Até 4.978,78	10%	90%
De 4.978,79 até 9.957,57	20%	80%
De 9.957,58 até 14.936,36	30%	70%
Acima de 14.936,37	40%	60%

§3º - Não havendo assistência odontológica por meio do credenciamento, a CBPM adotará outro meio para a concessão do benefício, incluindo o reembolso de despesas. **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - AUXÍLIO PARA CUSTEIO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE DE AGREGADOS ASCENDENTES** - A Empresa manterá um auxílio financeiro no valor máximo mensal de até R\$ 2.000,00 (dois mil reais) aos (às) empregado(a)s que já possuíam agregados ascendentes registrados na vigência do ACT 2015/2016 para custeio de assistência médica individual do beneficiário agregado. § 1º - O auxílio referido no caput desta Cláusula será suspenso na hipótese dos (as) seus (suas) beneficiário(a)s empregado(a)s intentarem ação judicial com o mesmo objetivo. § 2º - Na hipótese de já ter ocorrido ajuizamento de ação visando cobertura de plano de saúde para os (as) agregado(a)s do(a)s empregado(a)s listado(a)s nesta cláusula, estes deverão comprovar a desistência da ação para fazer jus ao benefício. § 3º - O auxílio referido no caput desta Cláusula cessará na hipótese de morte do beneficiário agregado ou demissão do(a) empregado(a). § 4º - O auxílio pecuniário previsto no caput limitar-se-á ao valor máximo ali previsto, devendo ser repassado ao (à) empregado(a) mediante apresentação do boleto bancário emitido pelo Plano de Saúde contratado e seu respectivo comprovante de pagamento e, em razão do seu caráter assistencial, não integrará a remuneração para qualquer efeito nos termos do art. 458, § 2º, IV da CLT. **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - REPRESENTANTE SINDICAL** - A CBPM reconhecerá a figura do(a) representante sindical, norteadas pelas seguintes condições: a) Os (As) representantes serão eleito(a)s pelo(a)s empregado(a) da empresa por voto direto e secreto, via processo eleitoral, sendo obrigatoriamente filiado(a)s ao SINDPEC e do quadro efetivo da CBPM. b) Haverá 01 (um/uma) representante para cada 100 (cem) empregado(a)s; c) A representação sindical será exercida sem prejuízo e/ou interferência no cumprimento das obrigações funcionais para as quais o(a) empregado(a) foi contratado(a); d) O mandato do representante sindical será de



01 (um) ano contado da data da posse, garantida a estabilidade do(a) empregado(a) nos termos do art. 8º, inciso VIII da Constituição Federal. **CLÁUSULA SEXAGESIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE TEMPORÁRIA** - A CBPM, durante a vigência do presente acordo, garantirá o emprego, mediante a percepção da remuneração, dos (as) diretores (as) da AECBPM - Associação dos Empregado(a)s da CBPM, inclusive dos seus (suas) suplentes da diretoria, empregado(a)s do seu quadro efetivo, bem como dos empregado(a)s membros da Comissão de Negociação do Acordo Coletivo de Trabalho 2023/2024, desde o recebimento pela CBPM da comunicação da comissão eleita pelo(a)s empregado(a)s até a assinatura do Acordo Coletivo ou julgamento do dissídio coletivo, ressalvada a hipótese de falta grave prevista na legislação trabalhista. **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - REALIZAÇÃO DE ASSEMBLEIAS** - A CBPM garantirá a liberação de espaço no local de trabalho para realização de assembleias do(a)s empregado(a)s, desde que comunicada por escrito, pelo sindicato e/ou associação de empregados da CBPM (AECBPM), com antecedência de 24 horas. **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DIRIGENTES SINDICAIS E DA ASSOCIAÇÃO DE EMPREGADOS DA CBPM** - Será assegurado aos Dirigentes Sindicais e da Associação de Empregados da CBPM acesso livre para realização das atividades sindicais e associativas durante os intervalos de almoço ou nos horários e locais previamente acordados com a direção da CBPM, bem como será garantida a comunicação do Sindicato e Associação por e-mail com os (as) empregado(a)s e a liberação de locais para afixação de informes do Sindicato e da Associação, vedada a divulgação de matéria político/partidária ou ofensiva à honra. **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS** - A CBPM se compromete a liberar um(a) empregado(a), diretor do Sindicato ou seu suplente, durante 01(um) dia por semana, para realização de trabalhos sindicais, mediante prévia solicitação por parte da entidade à diretoria da CBPM. **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO PARA NEGOCIAÇÃO** - Será descontado 1% (um por cento) da remuneração do (a) empregado (a) da CBPM em favor da AECBPM e do Sindicato, sendo 0,5% (meio por cento) para cada um, a título de ressarcimento das despesas com a campanha salarial, material de expediente e consumo, reproduções gráficas e outros. **Parágrafo Único** - O desconto será realizado no máximo até o segundo mês de formalização deste acordo, e o (a) empregado (a) que não concordar com o desconto deverá manifestar-se por escrito, por meio de formulário próprio, perante o SEGEP - Setor de Gestão de Pessoal da CBPM, até 15 (quinze) dias após a assinatura deste acordo. **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - ACOMPANHAMENTO DO ACORDO** - A diretoria da CBPM, sempre que necessário, se reunirá com o representante do SINDPEC e da AECBPM, para acompanhamento deste Acordo. **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - VIGÊNCIA DESTE ACORDO** - O presente instrumento terá vigência de 01 (um) ano, contando a partir de 01/05/2023 a 30/04/2024, assegurando-se as vantagens e os benefícios concedidos até a assinatura do próximo acordo. **Parágrafo Único** - As partes fixam o dia 1º de maio como data-base da categoria abrangida pelo presente acordo. Finalizando, o diretor do SINDPEC colocou em discussão o item 2 que trata da Outorga de poderes ao SINDPEC para negociar a pauta, assinar Acordo Coletivo de Trabalho e/ou, malogradas as negociações, ajuizar dissídio coletivo, a qual, após breves comentários, também foi aprovada pela AGE à unanimidade. O item 3 relativa à Contribuição Especial para Custeio da Negociação Coletiva/Manutenção financeira do Sindicato, foi apreciada e aprovada da mesma forma, à unanimidade, sem destaque, e corresponde à Cláusula 68ª. E, nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente ata, que depois de lida e achada conforme, foi assinada por mim, Zenilda Nascimento Santana, secretária, e por Gileno Amado de Cerqueira Lopes, diretor do SINDPEC Salvador, 29 de março de 2023. *Zenilda Nascimento Santana*