

Rio de Janeiro, 13 de setembro de 2023

TP/PRES/RH/RTS 47/2023

FUP – Federação Única dos Petroleiros
Av. Rio Branco, 133/21º andar - Centro, Rio de Janeiro – RJ

Assunto: Proposta Transpetro: ACT 2023

Referência: ACT 2023

Prezados,

A Companhia, conforme entendimentos na mesa de negociação, em nome da boa-fé que permeia o processo negocial e em valorização aos seus empregados:

- Antecipará o reajuste de 4,61% (correspondente ao Índice Geral do IPCA acumulado do período entre setembro de 2022 e agosto de 2023) nas suas tabelas salariais vigentes, que vigorarão até 31/08/2024.
- Suspenderá em 01/10/2023 a compensação das horas pendentes referentes aos dias 24 e 31 de dezembro de 2019 e Quarta-Feira de Cinzas de 2020, das horas referentes aos dias 24 e 31 de dezembro de 2020 e Quarta-Feira de Cinzas de 2021, bem como das horas referentes aos dias 24 e 31 de dezembro de 2021, da Quarta-Feira de Cinzas de 2022 e da Quarta-Feira de Cinzas de 2023, sendo retomada em janeiro de 2024, com prazo final de compensação em 31/12/2024.

A aplicação dos itens elencados está condicionada à assinatura de um Termo de Compromisso.

Para aqueles sindicatos que assinarem até 18/09/2023 o Termo de Compromisso, o pagamento do reajuste nas tabelas salariais ocorrerá em 29/09/2023. O reajuste será retroativo a 1º de setembro de 2023.

O ora avençado não importa em prejuízo à continuidade da negociação do Acordo Coletivo de Trabalho 2023, em curso, para o qual a Petrobras apresenta sua proposta.

PROPOSTA ECONÔMICA

Reajuste de 1,08% (item Alimentação e Bebidas do IPCA acumulado do período entre setembro de 2022 e agosto de 2023) no valor do Vale Refeição/Alimentação, que vigorará até 31/08/2024.

Reajuste de 4,61% (índice geral do IPCA referente ao acumulado em 12 meses de set/22 a ago/23) em 01/01/2024, nos seguintes itens:

- ✓ Tabelas dos Benefícios Educacionais;
- ✓ Valores do Programa Jovem Universitário.

Manutenção dos valores atualmente praticados para:

- ✓ Adicional do Estado do Amazonas;

DAS VANTAGENS

Banco de Horas:

- ✓ Inclusão no ACT 2023 do procedimento atualmente praticado para o Banco de Horas: as duas primeiras horas extras realizadas no dia são creditadas em Banco de Horas. As horas que ultrapassam esse limite, metade será incluída no Banco de Horas e metade será paga como horas extras a 100%.
- ✓ As horas extraordinárias referentes à Hora Extra Troca de Turno (HETT), Interjornada, Parada de Manutenção e Sobreaviso Parcial não serão creditadas no Banco de Horas.
- ✓ A Companhia realizará as quitações relacionadas ao Banco de Horas com o acréscimo de 1/6 dos valores pagos, referente ao Repouso Semanal Remunerado (RSR).

Hora Extra Troca de Turno:

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

Intervalo Interjornadas (Cláusula Nova):

- ✓ A companhia se compromete a manter a observância do intervalo mínimo de 11 horas entre as jornadas de trabalho dos empregados.

- ✓ Quando o intervalo mínimo de 11 horas entre as jornadas de trabalho não for concedido em sua totalidade, excepcionalmente, em função de necessidade imperiosa do serviço, incluindo as dobras de turnos, o período efetivamente suprimido deste intervalo será compensado mediante o pagamento de horas extras.
- ✓ A gerência imediata do empregado deverá justificar as ocorrências relacionadas ao parágrafo anterior, conforme orientações que serão detalhadas em padrão normativo interno.
- ✓ O pagamento de que trata esse item não se confunde com o serviço extraordinário realizado. A compensação devida ao empregado em razão da extrapolação de jornada será realizada por meio de crédito no Banco de Horas ou pagamento de horas extras, conforme a situação específica.
- ✓ O pagamento de que trata esse item será efetuado como horas extras, com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal do empregado, sob a rubrica Hora Extra Interjornada.
- ✓ O pagamento de que trata esta cláusula ocorrerá a partir de 01/01/2024.

DOS BENEFÍCIOS

Auxílio Acompanhante:

- ✓ A partir da assinatura do Acordo, a Companhia concederá o benefício educacional na modalidade Auxílio Acompanhante até 36 meses de idade da criança para todos os empregados, conforme normativo interno da Companhia.

Auxílio Cuidador para Empregados com Deficiência (Cláusula Nova):

- ✓ A Transpetro assegurará o Auxílio Cuidador para empregados com deficiência cadastrados na Companhia, que comprovem a utilização de serviços de cuidador, atendente pessoal ou acompanhante no trabalho, para auxílio das atividades da vida diária (AVD), em razão da sua deficiência.
- ✓ O auxílio pecuniário para complemento ao pagamento de cuidador, atendente pessoal ou acompanhante é no valor máximo de 1 salário-mínimo nacional, reembolsado ao empregado mensalmente, mediante avaliação técnica e autorização prévia, conforme regulamentação normativa.
- ✓ A responsabilidade pela seleção, contratação e pagamento das obrigações trabalhistas é exclusiva do empregado.
- ✓ Nas situações em que o empregado com deficiência, for elegível ao auxílio-cuidador do PAE ou Auxílio-cuidador do PAD ou ainda ao Auxílio-Cuidador do Idoso, não terá direito a receber o benefício da Transpetro em concomitância ao recebimento dos auxílios

previstos na cobertura do plano de saúde, tendo que optar pela utilização de um dos benefícios.

- ✓ As solicitações terão início a partir de 01/01/2024.

Programa de Assistência Multidisciplinar de Saúde

- ✓ As alterações propostas pela Petrobras serão observadas pela Transpetro, uma vez que, conforme acordo coletivo, utilizamos o Plano AMS com mesmo modelo da *Holding*.

SEGURANÇA NO EMPREGO

Plano de Pessoal para Gestão Ativa de Portfólio

- ✓ Exclusão da cláusula “Plano de Pessoal para Gestão Ativa de Portfólio”, em virtude do novo direcionamento estratégico da Companhia para os desinvestimentos e investimentos.

DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Jornada de Trabalho – Turno Ininterrupto de Revezamento – TIR 12h para Unidades de terra

- ✓ A Companhia poderá implantar, onde julgar necessário, para os empregados lotados nas unidades de terra, o turno ininterrupto de revezamento com jornada de 12 horas, de acordo com critérios pré-estabelecidos, mantendo a relação trabalho x folga de 1 x 1,5, com composição de 5 grupos.
- ✓ A tabela de TIR de 12h que será implantada na gerência/Unidade deverá ser escolhida dentre as tabelas já validadas pela companhia e aprovada pelos empregados em assembleia promovida pelo sindicato local.
- ✓ Estão preservados os termos e as datas de vigências dos acordos coletivos de trabalho regionais em vigor no ato da assinatura do ACT 2023. A partir do encerramento da vigência desses acordos, a prática do TIR 12 passa a estar regrada pelo ACT 2023, devendo as entidades sindicais informar à Companhia, com antecedência de no mínimo 45 dias antes do encerramento do acordo, a tabela a ser praticada.

Jornada de Trabalho - Turno Ininterrupto de Revezamento - 12 horas para empregados que atuam em imóveis administrativos e/ou não industriais.

- ✓ Exclusão da cláusula “Turno Ininterrupto de Revezamento - 12 horas para empregados que atuam em imóveis administrativos e/ou não industriais” tendo em vista a proposição de inclusão de cláusula mais abrangente, que inclui tantos os imóveis industriais quanto os administrativos ou não industriais.

Jornada de Trabalho – Administrativo

- ✓ A compensação das horas pendentes referentes aos dias 24 e 31 de dezembro de 2019 e Quarta-Feira de Cinzas de 2020, das horas referentes aos dias 24 e 31 de dezembro de 2020 e Quarta-Feira de Cinzas de 2021, bem como das horas referentes aos dias 24 e 31 de dezembro de 2021, da Quarta-Feira de Cinzas de 2022 e da Quarta-Feira de Cinzas de 2023 será suspensa em 01/10/2023 e retomada em janeiro de 2024, com prazo final de compensação em 31/12/2024.
- ✓ O segundo expediente da Quarta-Feira de Cinzas de 2024 será de funcionamento normal para empregados engajados em regime administrativo, podendo ser realizado teletrabalho quando aplicável.
 - Os empregados poderão negociar com o superior imediato a liberação do segundo expediente da Quarta-Feira de Cinzas, mediante compensação.
 - O desconto referente a esta compensação será realizado por meio de débito na Margem de Balanço ou no Banco de Horas, conforme o caso.

Licença Maternidade - Mãe não gestante (Cláusula Nova)

- ✓ A Companhia garante a concessão da licença maternidade por 120 dias às mães não gestantes.
- ✓ A forma de lançamento da licença maternidade para a mãe não gestante será detalhada em padrão normativo interno.
- ✓ As solicitações terão início a partir da vigência do presente acordo.
- ✓ As mães não gestantes que, no momento da assinatura do ACT 2023, estiverem dentro do prazo de 180 dias após o nascimento da criança poderão usufruir a Licença Maternidade - Mãe não gestante, e respectiva prorrogação, equivalente aos dias restantes, desde que solicitado pela empregada. A Licença Maternidade e/ou sua prorrogação serão usufruídas a partir da solicitação da empregada, não sendo aplicada de forma retroativa.

Licença Maternidade – Prorrogação (Mãe não-gestante)

- ✓ A partir da assinatura do Acordo, a prorrogação da licença maternidade também se aplicará à mãe não-gestante.

- ✓ Em alternativa à prorrogação da licença maternidade por 60 dias, a empregada poderá optar pela prorrogação por 120 dias, com redução da jornada *diária de trabalho em 50% (cinquenta por cento)*, *sem redução da remuneração*, mantidas as demais disposições desta cláusula.

Teletrabalho (Cláusula Nova)

- ✓ A Companhia continuará praticando o teletrabalho, conforme instruções normativas internas, para os empregados em regime administrativo.
- ✓ A Companhia se compromete a continuar estudando novos modelos de teletrabalho, buscando compatibilizar os interesses dos empregados e as necessidades da Companhia.

DA SEGURANÇA INDUSTRIAL E SAÚDE OCUPACIONAL

Saúde Mental (Cláusula Nova)

- ✓ A Companhia compromete-se a manter alinhamento com o *Movimento Mente em Foco*, iniciativa do Pacto Global da ONU, tratando a saúde mental de seus empregados de forma preventiva e humanizada.

Política de saúde

- ✓ A Companhia apresentará anualmente as Entidades Sindicais as ações relacionadas ao retorno às atividades no trabalho para os empregados afastados por doença ou acidente de trabalho.
- ✓ A Companhia atuará no sentido de compor as equipes de saúde da Transpetro preferencialmente com empregados próprios, em consonância com os processos de saúde.
- ✓ A Companhia garantirá a avaliação por uma equipe multidisciplinar de saúde de todos os empregados que atuarem nas equipes de resposta a emergência.
- ✓ A Companhia disponibilizará ambientes adequados em todas as unidades para que as mulheres possam fazer a coleta e armazenamento do leite materno, enquanto estiverem no trabalho, inclusive à noite e nos finais de semana.

Prevenção de Doenças

- ✓ A Companhia compromete-se em avaliar os fatores psicossociais relacionados ao trabalho em suas instalações, buscando a mitigação de riscos e a melhoria da saúde e do bem-estar dos empregados.
- ✓ A Companhia compromete-se a realizar atendimento especializado em saúde, por meio de canais específicos, às pessoas e aos ambientes afetados pela violência no trabalho.
- ✓ A Companhia compromete-se a manter o cuidado continuado da saúde de seus empregados, a partir dos resultados do Exame Médico Ocupacional.

DAS RELAÇÕES SINDICAIS

Comissões Permanentes

- ✓ A Companhia e as Entidades sindicais manterão o funcionamento das seguintes Comissões Permanentes: Acompanhamento do Acordo Coletivo de Trabalho, Segurança Meio Ambiente e Saúde (SMS), AMS – Assistência Multidisciplinar de Saúde, Frequência & Regimes de Trabalho e Diversidade & Combate à Violência no Trabalho que se reunirão a cada 3 meses.

Liberações Sindicais

- ✓ A fim de que as atividades da Companhia não restem prejudicadas, as liberações previstas deverão ser comunicadas à Transpetro com antecedência mínima de 4 dias corridos, no caso de empregados que laborem em condições de confinamento, e 2 dias úteis para os demais empregados, por meio de ofício à Gerência de Relações Trabalhistas e Sindicais com cópia para o gestor imediato contendo o nome e matrícula dos dirigentes sindicais que serão liberados.

Dirigentes Sindicais – Treinamentos obrigatórios (Cláusula Nova)

- ✓ A companhia disponibilizará aos empregados eleitos como dirigentes sindicais os cursos e treinamentos obrigatórios, inclusive aqueles para atuação nas instalações abrangidas pela representação do sindicato.
- ✓ Por sua vez, os empregados eleitos como dirigentes sindicais, inclusive os liberados, se comprometem a estar em dia com os treinamentos obrigatórios solicitados pela companhia.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

Diversidade

- ✓ A Companhia valorizará a diversidade humana e cultural nas relações com seus empregados, garantindo o respeito às diferenças e a não discriminação.
- ✓ A Companhia não praticará qualquer diferença salarial ou de progressão na carreira de seus empregados em consequência de cultura, raça, cor de pele, origem étnica, origem ou classe social, idade, religião, gênero, orientação sexual, estética pessoal, condição física, sensorial, intelectual, mental ou psíquica, estado civil, opinião, convicção política, local de origem, identidade de gênero ou qualquer outro fator de diferenciação individual.
- ✓ A Companhia elaborará e disseminará materiais informativos, direcionados à força de trabalho, para prevenção de práticas de discriminação e de práticas de assédio moral e sexual.
- ✓ A Companhia manterá o Programa de Abordagem à Deficiência na Gestão de Pessoas visando à consolidação e disseminação do conteúdo específico sobre deficiência, a sensibilização da gestão e de empregados no tema e a análise de melhorias para a inclusão dos empregados com deficiência nas equipes de trabalho e na Companhia.
- ✓ A Companhia realizará o monitoramento de dados e pesquisas de percepção com empregados para, a partir desses insumos, implementar ações que acelerem a promoção da diversidade, equidade e inclusão, definindo, entre as ações, metas objetivas para aumentar a representatividade de grupos subrepresentados no efeito e em posições de liderança.

Combate à Violência no Trabalho (Cláusula Nova)

- ✓ A Companhia e as Entidades Sindicais declaram repúdio a qualquer ato de discriminação, assédio moral ou violência sexual.
- ✓ A Companhia adotará medidas de prevenção às violências no ambiente de trabalho, como a realização de treinamentos obrigatórios e campanhas de conscientização permanentes, envolvendo toda a força de trabalho, (empregados próprios e prestadores de serviços).
- ✓ A Companhia manterá um Canal de Denúncia acessível a toda força de trabalho para recebimento e tratamento de denúncias relacionadas à discriminação, ao assédio moral e à violência sexual.
- ✓ A Companhia manterá um Canal de Acolhimento acessível a toda força de trabalho com objetivo de fornecer suporte psicossocial durante todo o processo e desdobramentos relacionados às situações de violência no trabalho, possibilitando a adoção de medidas que ajudem a promover um ambiente de trabalho saudável e sustentável.

- ✓ A Companhia assegura manter denunciante/vítima informado sobre todas as etapas do tratamento da denúncia e devolutiva humanizada.
- ✓ A Companhia, em comum acordo com as Entidades Sindicais, manterá um fórum corporativo anual para discutir questões envolvendo violência sexual, visando principalmente o acompanhamento dos seguintes temas:
 - Prevenção
 - Acolhimento
 - Tratamento da denúncia
- ✓ Nas ações judiciais que versem sobre violência sexual, os valores pagos para reparação das vítimas, por força de decisão judicial ou transação, poderão ensejar, por parte da Companhia, ação regressiva em face do empregado que praticou o ato ilícito, quando cabível.

Treinamentos (Cláusula Nova)

- ✓ A Companhia, por meio de sua Universidade Corporativa, ofertará treinamentos e cursos, visando a atualização técnica dos empregados, o desenvolvimento de novas habilidades, a integração de empregados e o fortalecimento da identidade Transpetro.

DA VIGÊNCIA

Manutenção da data-base:

- ✓ As condições a serem pactuadas no Acordo Coletivo de Trabalho 2023-2024 vigorarão a partir de 01/09/2023, exceto quanto às cláusulas que contiverem disposição expressa em contrário.

Vigência:

- ✓ As cláusulas pactuadas no Acordo Coletivo de Trabalho 2023-2024 terão vigência até 31 de agosto de 2024, exceto quanto às cláusulas que contiverem disposição expressa em contrário.

DEMAIS ITENS DO ACORDO

- ✓ As demais cláusulas estão mantidas ou sofreram ajustes no sentido de adequação de terminologias; exclusão de dispositivos redundantes ou já previstos em Lei e em Normas Regulamentadoras; ou adequações para dar maior clareza ao texto ou para alinhá-las aos procedimentos e práticas da Companhia.

- ✓ Em nome da boa-fé negocial, a Transpetro se coloca à disposição em caso de dúvidas em relação ao objetivo, à abrangência ou ao texto dos itens apresentados nessa proposta.
- ✓ Por fim, a Transpetro e as Entidades Sindicais reconhecem que a negociação coletiva se trata do meio preferencial para a resolução de questões atinentes às relações de trabalho.

Atenciosamente,

Luiz Felipe Miranda Grubba
Gerente Setorial de Relações Trabalhistas e Sindicais