



DFW#356#

PROPOSTA PARA AS CLÁUSULAS ECONÔMICAS E SOCIAIS DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023-2024

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 TBG apresenta sua proposta.



DFW#5356#

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.

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.



DFW#356#

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 eventuais 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 o 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 TBG 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.



DFW#356#

- 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 TBG 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.

Custeio AMS:

- Manutenção da relação de custeio 60x40 (empresa x beneficiários) condicionado às alterações a seguir.
- Reajuste das tabelas de Grande Risco em 01/01/2024 pelo índice de variação das despesas assistenciais do plano AMS (Saúde Petrobras), utilizado como premissa de cálculo do passivo atuarial da empresa (VCMH Petrobras).
- O custeio referente aos beneficiários inscritos que não atendam aos critérios de elegibilidade (incluído judicialmente) definidos neste acordo será realizado da seguinte forma:
 - enquadramento em tabela específica de custeio para o plano de saúde (em anexo); com valores de contribuição que respeitarão segmentação por faixa etária;
 - coparticipação de 50% nos procedimentos classificados como Pequeno Risco;
 - as contribuições de Grande Risco e coparticipação serão descontadas em folha salarial ou de proventos. Os valores não efetivados em contracheque ou folha de proventos de aposentadoria e pensão serão encaminhados para cobrança por meio de boleto bancário.
- Os dependentes do Plano 28 serão incluídos em tabela específica de custeio para o plano de saúde (em anexo), com valores de contribuição que respeitarão segmentação por faixa etária. A coparticipação para o Pequeno Risco permanece em 50%.



DFW#356#

- Quando houver desequilíbrio da relação de custeio, o déficit será equacionado em até 06 parcelas mensais, de julho a dezembro. Em caso de superávit, a devolução será realizada em 01 parcela. Para a definição dos valores a serem pagos ou devolvidos, será considerado o percentual do déficit/superávit em relação ao total dos valores arrecadados pela companhia e a distribuição respeitará a tabela de custeio da qual o beneficiário é enquadrado.
- O cálculo do equacionamento será realizado da seguinte forma:

Equacionamento = percentual do déficit ou superávit * valor da contribuição anual.

Onde:

- a) percentual do déficit ou superávit = valor do déficit ou superávit ÷ arrecadação total da carteira
- b) valor da contribuição anual = valor da contribuição mensal do Grande Risco x 13 parcelas

- Os valores referentes à participação no Pequeno Risco serão descontados em folha de pagamento ou folha de proventos de aposentadoria e pensão ou cobrados por meio de boleto bancário, respeitando-se o limite mensal de desconto de 13% no caso dos aposentados e pensionistas e 30% no caso dos empregados. Os valores referentes à participação no custo dos atendimentos limitados aos percentuais retro mencionados, cujo desconto em contracheque não possa ser realizado, serão cobrados por meio de boleto bancário. No caso de aposentados e pensionistas participantes da Fundação Petrobras de Seguridade Social - Petros, considerará como base de cálculo os proventos decorrentes da previdência social somados aos proventos decorrentes da Petros.
- Os beneficiários participantes da Petros que tiverem sua renda diminuída em razão de migração, portabilidade ou resgate, total ou parcialmente de suas reservas, serão enquadrados na faixa salarial (faixa MSB) na qual ele estava no momento da movimentação dos valores.
- Os valores referentes ao Grande Risco, Benefício Farmácia e Equacionamento serão descontados em folha de pagamento ou folha de proventos de aposentadoria e pensão ou cobrados por meio de boleto bancário (ver quadro abaixo).

Cobertura o plano AMS – Carência (item novo):

- Nas situações de reinclusão de beneficiários titulares empregados ou reinclusão de dependentes, o Plano AMS (Saúde Petrobras) aplicará períodos de carência nos limites admitidos no art. 12 da Lei 9656/98, exceto nos casos de retorno de licença sem vencimento ou de retorno de cessão.



DFW#356#

Saldo Devedor (item novo):

- Os valores de saldo devedor formados até 31/12/2023 serão descontados em folha de pagamento ou folha de proventos de aposentadoria e pensão respeitando-se o limite mensal adicional de 10% calculada sobre a participação dos beneficiários titulares ou responsáveis financeiros. Os valores retro mencionados cujo desconto em contracheque ou folha de proventos de aposentadoria e pensão não possam ser realizados, serão cobrados por meio de boleto bancário.
- Os valores de saldo devedor formados após 31/12/2023 respeitarão o limite mensal de desconto de 13% no caso dos aposentados e pensionistas e 30% no caso dos empregados. Os valores retro mencionados cujo desconto em contracheque ou folha de proventos de aposentadoria e pensão não possam ser realizados, serão cobrados por meio de boleto bancário.
- Nos casos específicos de cobrança via boleto bancário, quando ocorrer inadimplência de pagamento ao Plano AMS (Saúde Petrobras) por 60 dias em um período de um ano, consecutivos ou não, o benefício será suspenso. Uma vez suspenso o benefício, nenhuma cobertura será disponibilizada, mesmo para os procedimentos de urgência e emergência. Os beneficiários inadimplentes poderão retornar para o Plano AMS (Saúde Petrobras) em até 90 dias da data de suspensão, desde que quitado integralmente o débito.

Benefício Farmácia:

- Ampliação das formas de aquisição já previstas no ACT 2022-2023, com a possibilidade de Compra Direta na Rede Credenciada. Nessa modalidade, o medicamento é comprado diretamente nas farmácias e drogarias credenciadas e o beneficiário paga somente sua coparticipação no ato da compra.

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



DFW#356#

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

- 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%, sem redução da remuneração.

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 TBG preferencialmente com empregados próprios, em consonância com os processos de saúde.
- A Companhia garantirá a avaliação e o acompanhamento, quando necessário, dos empregados envolvidos em emergência, feitos por uma equipe multidisciplinar da área de saúde.
- 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.



DFW#356#

Prevenção de Doenças

- A Companhia compromete-se em avaliar os fatores psicossociais relacionados ao trabalho em suas instalações, buscando 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 dos seus empregados, a partir das avaliações de saúde periódicas realizadas.

Folga Brigadista (Cláusula Nova)

Será concedido 01 dia de folga anualmente ao brigadista de combate a incêndio que tiver participação efetiva em no mínimo 90% do programa anual de treinamento de brigada. A folga deverá ser usufruída nos 12 meses subsequentes da nomeação, sendo previamente acordada com a gerência imediata, não sendo cumulativa.

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 TBG 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 Sindicais com cópia para o gestor imediato contendo o nome e matrícula dos dirigentes sindicais que serão liberados.



DFW#356#

Dirigentes Sindicais – Treinamentos obrigatórios (Cláusula Nova)

- A companhia custeará aos empregados eleitos como dirigentes sindicais os cursos e treinamentos obrigatórios necessários a 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 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 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 sub-representados no efeito e em posições de liderança.

Combate à Violência no Trabalho (Cláusula Nova)

- 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.



DFW#356#

- 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 sub-representados no efeito e em posições de liderança.
- 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 os temas: Prevenção, Acolhimento e Tratamento da denúncia.
- Em ações judiciais 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.



DFW#356#

Controle de Ponto por Exceção (Cláusula Nova)

- A Companhia e as Entidades Sindicais, em consonância com o Art. 74, parágrafo 4º, da CLT, acordam a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho nas seguintes situações:
- Para os empregados em teletrabalho.

Treinamentos (Cláusula Nova)

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

DA VIGÊNCIA

Manutenção da data-base:

- As condições a serem pactuadas no Acordo Coletivo de Trabalho 2023-2024 vigerão 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 COLETIVO

- As demais cláusulas estão mantidas.



DFW#5356#

- Em nome da boa-fé negocial, a TBG se coloca à disposição em caso de dúvidas em relação ao objetivo, à abrangência ou ao texto dos itens apresentados nessa proposta.
- Esta proposta contém 14 páginas.
- Por fim, a TBG e as Entidades Sindicais reconhecem que a negociação coletiva se trata do meio preferencial para a resolução de questões atinentes às relações de trabalho.



DFW#356#

ANEXOS

TABELA ESPECÍFICA DE CUSTEIO – RN 488, PLANO 28 E BENEFICIÁRIOS QUE NÃO ATENDAM AOS CRITÉRIOS DE ELEGIBILIDADE

Faixa Etária	Contribuição GR
0 a 18	R\$ 363,68
19 a 23	R\$ 438,35
24 a 28	R\$ 459,03
29 a 33	R\$ 497,53
34 a 38	R\$ 537,74
39 a 43	R\$ 764,94
44 a 48	R\$ 889,95
49 a 53	R\$ 908,46
54 a 58	R\$ 1.353,97
59 ou mais	R\$ 2.164,17



DFW#356#

QUADRO CONTRIBUIÇÕES PARA O PLANO AMS (SAÚDE PETROBRAS)

Categoria	Parcela	Margem	Forma de cobrança
Empregados, aposentados e pensionistas	Pequeno Risco	13% aposentados 30% empregados	Preferencialmente em folha de pagamento ou proventos de aposentadoria/pensão, com exceção dos aposentados e pensionistas SEM PETROS cuja cobrança é sempre por boleto. Os valores enviados para cobrança, mas não efetivados, serão cobrados por meio de boleto bancário.
	Saldo devedor formado após 31/12/2023		
	Grande Risco	Fora do percentual estabelecido como limite para cobrança	
	Benefício Farmácia		
	Equacionamento		
Saldo devedor formado até 31/12/2023	10%		
Plano 28	Pequeno Risco	13% aposentados 30% empregados	Preferencialmente em folha de pagamento ou proventos de aposentadoria/pensão, com exceção dos aposentados e pensionistas SEM PETROS cuja cobrança é sempre por boleto. Os valores enviados para cobrança, mas não efetivados, serão cobrados por meio de boleto bancário.
	Saldo devedor formado após 31/12/2023		
	Grande Risco	Fora do percentual estabelecido como limite para cobrança	
	Benefício Farmácia		
	Equacionamento		
Saldo devedor formado até 31/12/2023	10%		
Incluídos Judicialmente	Pequeno Risco	Fora do percentual estabelecido como limite para cobrança	Preferencialmente em folha de pagamento ou proventos de aposentadoria/pensão, com exceção dos aposentados e pensionistas SEM PETROS cuja cobrança é sempre por boleto. Os valores enviados para cobrança, mas não efetivados, serão cobrados por meio de boleto bancário.



DFW#356#