

## PROPOSTA PARA AS CLÁUSULAS ECONÔMICAS E SOCIAIS DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023-2025

---

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

- Antecipou o reajuste de 4,61% nas tabelas de salário básico e nos valores da RMNR.
- Suspendeu 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.
- Antecipou a concessão da licença maternidade e sua prorrogação para mães não gestantes.

Após a realização das reuniões temáticas com essa Federação, em que foram colocados os resultados das assembleias e os principais pontos para avanço na negociação, a Petrobras, em reconhecimento ao efetivo direito de negociação:

- Antecipará a ampliação da licença paternidade para 30 dias para o empregado comprove sua participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

A aplicação do item acima está condicionada à assinatura do Termo de Compromisso.

O ora avençado não importa em prejuízo à continuidade da negociação do Acordo Coletivo de Trabalho 2023-2025, em curso, para o qual a Petrobras apresenta sua proposta

## PROPOSTA ECONÔMICA

---

- Reajuste de 1% em cima dos valores de Remuneração Mínima por Nível e Regime (RMNR) já reajustados em 01/09/2023 pelo IPCA, totalizando um reajuste de 5,66%.
- Reajuste pelo IPCA\*, em 01/09/2024, nos valores de Remuneração Mínima por Nível e Regime (RMNR).
- Reajuste pelo IPCA\*, em 01/09/2024, nas tabelas de salário básico.
- Reajuste de 5,78%, em 01/09/2023, e pelo IPCA\*\*, em 01/09/2024, no valor do Vale Refeição/Alimentação.
- Reajuste de 5,66%, em 01/01/2024, e pelo IPCA\*, em 01/01/2025, nos seguintes itens:
  - Tabelas dos Benefícios Educacionais;
  - Valores do Programa Jovem Universitário.
- Reajuste de 5,66%, em 01/09/2023, e pelo IPCA\*, em 01/09/2024, nos seguintes itens:
  - Adicional do Estado do Amazonas;
  - Gratificação de Campo Terrestre de Produção.

\* Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA acumulado no período de set/23 a ago/24.

\*\* Subitem “Alimentação Fora da Domicílio” do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA acumulado no período de set/23 a ago/24

## DAS VANTAGENS

---

### **Adicional do Estado do Amazonas**

- A Companhia manterá o pagamento do Adicional de Permanência no Estado do Amazonas, condicionado à permanência nas Unidades, e enquanto estiverem efetivamente lotados e trabalhando naquele Estado da Federação.
- Farão jus ao referido adicional todos os empregados lotados no estado do Amazonas e que estejam efetivamente trabalhando nesse estado da Federação, a partir da data de vigência do ACT 2023-2025.
- O empregado não mais fará jus ao referido adicional quando deixar de estar lotado e efetivamente trabalhando no estado do Amazonas.
- O recebimento do Auxílio Deslocamento não é compatível com o recebimento do Adicional de Permanência no Estado do Amazonas, cabendo aos empregados lotados e efetivamente trabalhando no C.T. Urucu apenas o Adicional de Permanência no Estado do Amazonas.

### **Banco de Horas:**

- Inclusão no ACT 2023-2025 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 compromete-se a efetuar as quitações relacionadas ao Banco de Horas, considerando o pagamento do excedente mensal de 168 horas positivas, a quitação anual do Banco de Horas e a quitação do Banco de Horas na rescisão contratual, com o acréscimo correspondente a 1/6 dos valores pagos, referente ao Repouso Semanal Remunerado (RSR).

### **Hora Extra Troca de Turno:**

- A Companhia, a partir de dezembro de 2023, efetuará o pagamento, exclusivamente por média (tabela anexa), do tempo dispendido nas trocas de turnos, aos empregados cujas atividades exigem a passagem obrigatória de serviço, de um turno a outro.

- O pagamento da hora extra troca de turno será efetuado com acréscimo de 75%, acrescido dos reflexos cabíveis.

#### **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.
- Nas atividades realizadas em turnos de revezamento de forma ininterrupta em confinamento, nas quais deve ser garantida a segurança da unidade e a continuidade operacional, a realização do serviço extraordinário, em situações imperiosas e excepcionais, pode afetar a concessão do intervalo mínimo de 11 horas entre as jornadas de trabalho. Neste caso, o início da próxima jornada de trabalho deve ser deslocado a fim de garantir o descanso do empregado.
- Nas situações excepcionais, em função de necessidade imperiosa do serviço, quando não for possível deslocar o início da próxima jornada, o período efetivamente suprimido do intervalo mínimo de 11 horas 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 100% sobre o valor da hora normal do empregado, sob a rubrica Hora Extra Interjornada.
- O pagamento de que trata este item ocorrerá a partir de 01/01/2024.
- A Companhia se compromete a apresentar aos sindicatos, quando solicitado, nas reuniões da Comissão de Frequência & Regimes de Trabalho, o acompanhamento desse item.

#### **Assistência Alimentar:**

- Exclusão do inciso I do parágrafo 5º, de forma a permitir que os empregados que recebam assistência alimentar *in natura*, subsidiada, não abrangidos pela Lei

5.811/72 possam fazer a conversão do crédito do Vale Alimentação para o Vale Refeição.

#### **Auxílio Deslocamento e Dia do Desembarque (Cláusula Nova):**

- A Companhia concederá o Auxílio Deslocamento e o Dia do Desembarque, em substituição ao Acordo Regional do Norte Fluminense, o qual deixará de ter vigência a partir da assinatura do ACT 2023-2025.
- O Auxílio Deslocamento será pago aos empregados engajados em caráter permanente nos Regimes Especiais de Trabalho abrangidos pela Lei 5.811/72 (Turno Ininterrupto de Revezamento e Sobreaviso), em condição de confinamento, lotados nos estados do Rio de Janeiro e Espírito Santo e efetivamente trabalhando nas instalações offshore, e que sejam residentes fora do estado em que estão lotados
  - O Auxílio Deslocamento não se aplica aos empregados lotados no C.T. Urucu, uma vez que fazem jus ao Adicional de Permanência do Estado do Amazonas.
  - As solicitações para a concessão do Auxílio Deslocamento poderão ser realizadas a partir de 01/01/2024.
  - O auxílio deslocamento não será concedido às bases ou empregados que possuam decisões judiciais que versem sobre o mesmo objeto do auxílio.
- Dia do Desembarque será concedido para os empregados engajados em caráter permanente nos Regimes Especiais de Trabalho abrangidos pela Lei 5.811/72 (Turno Ininterrupto de Revezamento e Sobreaviso), em condição de confinamento, lotados nos estados do Rio de Janeiro, Espírito Santo e Amazonas e efetivamente trabalhando nas instalações *offshore* e/ou no C.T. Urucu.
  - A Companhia realizará o lançamento de serviço extraordinário na folga, referente às horas efetivas de atraso de voo, para cada dia de desembarque dos empregados engajados em caráter permanente nos Regimes Especiais de Trabalho nas instalações *offshore* e/ou no C.T. Urucu, limitado a 10 ocorrências de desembarque por ano.
  - O lançamento do serviço extraordinário será realizado no Banco de Horas do empregado, a partir de 12/11/2023.
  - O lançamento do serviço extraordinário no dia de desembarque quita o direito à folga.

- O lançamento do serviço extraordinário referente às horas efetivas de atraso de voo não se confunde com eventual serviço extraordinário decorrente de trabalho realizado na folga.

## 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 padrão interno da Companhia.

### **Auxílio Ensino:**

- A Companhia também considerará o reembolso da matrícula no auxílio-creche e no auxílio pré-escolar. O valor do reembolso será nas condições previstas em padrão interno e reajustado como os demais benefícios educacionais.
- A Companhia também considerará o reembolso semestral para os gastos com material escolar e uniforme de escola pública ocorridos nas modalidades creche e pré-escolar. O valor do reembolso será nas condições previstas em padrão interno e reajustado como os demais benefícios educacionais.
- O prazo para as comprovações dos gastos com material escolar e uniforme no 1º e no 2º semestre do ano serão junho e dezembro, respectivamente.
- Aos empregados, cujos filhos estudem em escola classificada como particular, mas que comprovem por meio da declaração escolar a isenção de mensalidades, incluindo a concessão de bolsa integral, poderão optar pelo tratamento como se o beneficiário estivesse cursando o ensino público.
- Os empregados cujos filhos estudem em escola classificada como pública, mas com cobrança de mensalidades, poderão optar pelo tratamento como se o beneficiário estivesse cursando o ensino particular.

### **Auxílio Cuidador para Empregados com Deficiência (Cláusula Nova):**

- A Petrobras 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.

- Para fazer jus ao Auxílio Cuidador os empregados deverão passar por uma avaliação técnica, conforme padrão interno.
- O Auxílio Cuidador para empregados com deficiência será no máximo o valor de 1 salário-mínimo nacional, reembolsado ao empregado mensalmente.
- 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 Petrobras 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).
- Reajuste das tabelas de Grande Risco pela variação acumulada do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo, item *Saúde e Cuidados Pessoais – IPCA*, em 01/01/2024 (acumulado de mar/23 a dez/23) e em 01/01/2025 (acumulado de jan/24 a dez/24).
- 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%.

- 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 (responsável financeiro) e 30% no caso dos empregados. Os valores referentes à participação no custo dos atendimentos limitados aos percentuais retro mencionadas, 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 anexo).

#### **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, exceto nos casos de retorno de licença sem vencimento ou de retorno de cessão.



**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 7% calculada sobre a participação dos beneficiários titulares ou responsáveis financeiros, estabelecida nos parágrafos 10º e 11º desta Cláusula. Os valores retro mencionados cujo desconto em contracheque ou folha de proventos de aposentadoria e pensão não possa ser realizado, 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 (responsável financeiro) e 30% no caso dos empregados. Os valores retro mencionados cujo desconto em contracheque ou folha de proventos de aposentadoria e pensão não possa ser realizado, serão cobrados por meio de boleto bancário.
- Nos casos específicos de cobrança via boleto bancário, caso ocorra 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 300 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.

---

**SEGURANÇA NO EMPREGO****Plano de Pessoal para Gestão Ativa de Portfólio**

- Exclusão da cláusula “Plano de Pessoal para Gestão Ativa de Portfólio”, e inclusão dos seguintes itens na cláusula de “Excedente de pessoal”:
  - A Companhia não promoverá transferência coletiva de empregados em função de projetos de desinvestimentos, hibernações, desmobilizações prediais, descomissionamentos ou processos de redução de atividades sem prévia apresentação para as entidades sindicais do plano de mobilidade, contendo o levantamento das vagas e postos de trabalho e as condições da transferência.

## **DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO**

---

### **Empregada vítima de violência doméstica e familiar (Cláusula Nova):**

- A Petrobras concederá afastamento de 10 dias corridos para empregadas vítimas de violência doméstica e familiar. Para obter este abono, a empregada deverá apresentar cópia do registro da ocorrência policial que comprove a causa prevista.

### **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.
- A tabela aprovada pelos empregados e validada pela Companhia deverá ser implantada pela Unidade/gerência em até 30 dias, após a comunicação via ofício pelo sindicato.
- Os Acordos Coletivos de Trabalho regionais referentes ao TIR de 12h terão sua vigência encerrada a partir da assinatura do ACT 2023-2025, sendo que as Unidades que adotam o TIR de 12 horas passarão a ser regidos pelo presente instrumento coletivo de trabalho, valendo as tabelas já pactuadas nos acordos regionais que terão a sua vigência encerrada. Caso haja interesse na alteração da tabela atualmente praticada, o sindicato deverá informar a Companhia por ofício juntamente com ata de assembleia.

### **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 tanto os imóveis industriais quanto os administrativos ou não industriais.

### **Jornada de Trabalho – Administrativo**

- A Companhia concederá abono na frequência dos empregados engajados em regime administrativo nos dias 24 e 31 de dezembro de 2024 e no segundo expediente das Quartas-Feiras de Cinzas de 2024 e 2025.
- As partes concordam que o abono tratado acima é específico para os empregados engajados em regime administrativo e considera as características das atividades desenvolvidas neste regime, não gerando quaisquer vantagens para os empregados engajados em regime especial, incluindo-se também o pagamento de horas extras e seus consectários.

### **Abono para Acompanhamento de Filho (Cláusula Nova)**

- A Companhia concederá abono para os empregados engajados em regime administrativo por até 4 dias por ano civil para acompanhamento de filho de até 16 anos de idade em consultas, exames ou internação.
- O abono poderá ser solicitado pelos empregados de regime administrativo a partir de 01/01/2024, conforme padrão interno.
- As partes concordam que o abono tratado acima é específico para os empregados engajados em regime administrativo e considera as características das atividades desenvolvidas neste regime, cujas folgas ocorrem somente nos finais de semana.

### **Teletrabalho (Cláusula Nova)**

- A Companhia continuará praticando o teletrabalho para os empregados de regime administrativo em modelo híbrido.

- A Companhia continuará estudando a possibilidade de implementação de modelos alternativos de teletrabalho, buscando compatibilizar os interesses dos empregados e as necessidades da Companhia.

## DA SEGURANÇA INDUSTRIAL E SAÚDE OCUPACIONAL

---

### Exames ocupacionais

- A Companhia isentará os empregados de participação no custeio dos exames de natureza ocupacional por ela solicitados, inclusive os exames para caracterização denexo causal de doenças ocupacionais e do trabalho.
- A Companhia realizará o exame médico demissional em todos os empregados, respeitados os prazos e validades previstos na NR-07 e os exames odontológicos de acordo com a Norma N2692. Caso configurada doença ocupacional adquirida na Companhia, as despesas com tratamento indicado ocorrerão por conta da mesma.

### Exames de saúde do empregado (Cláusula Nova)

- A Companhia garantirá a realização dos exames de saúde do empregado clínicos periódicos, de acordo com o perfil dos empregados (sexo/idade/cargo/função/local de trabalho e riscos ocupacionais), conforme estabelecido na N-2691.
- A Companhia se compromete a informar as Entidades Sindicais os critérios que nortearam a revisão dos exames.
- A Companhia priorizará nos Exames de Promoção de Saúde, os Exames Preventivos Ginecológicos e Urológicos, conforme Norma Petrobras N-2691.
- A Companhia disponibilizará e custeará a Avaliação Nutricional Periódica dos seus empregados.
- A Companhia disponibilizará anualmente a todos os empregados exames odontológicos periódicos, constando de avaliação clínica odontológica e orientações para saúde bucal conforme estabelecido na N-2692.

- A Companhia compromete-se a manter o cuidado continuado da saúde dos seus empregados, a partir das avaliações de saúde periódicas realizadas.
- A Companhia se compromete a abordar os aspectos de saúde mental nos exames de saúde do empregado.

### **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 Petrobras preferencialmente com empregados, em consonância com as demandas legais e processos de saúde.
- A Companhia garantirá a avaliação e o acompanhamento, dos empregados que atuarem nas equipes de resposta às emergências, 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.

### **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.

### **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 subseqüentes 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 Petrobras 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.

### **Dirigentes Sindicais – Treinamentos obrigatórios (Cláusula Nova)**

- A companhia custeará os cursos e treinamentos obrigatórios necessários a atuação nas instalações abrangidas pela representação do sindicato para os empregados da Petrobras eleitos como dirigentes sindicais.
- Os empregados da Petrobras eleitos como dirigentes sindicais, inclusive os liberados, se comprometem a estar em dia com os treinamentos obrigatórios solicitados pela companhia.

### **Contribuição Assistencial**

- A Companhia descontará em folha normal de pagamento, observado o seu cronograma operacional, as importâncias aprovadas nas Assembleias Gerais,

como Contribuição Assistencial aos sindicatos, nos termos do disposto nos incisos IV do artigo 8º do Capítulo II da Constituição Federal, desde que não haja oposição do empregado feita por meio de sistema da Companhia no prazo de 40 dias após o recebimento, pela Petrobras, da comunicação do sindicato contendo o edital de convocação e a respectiva ata de assembleia. Ao final do período, a Companhia enviará relatório ao sindicato com as informações sobre a arrecadação.

- O empregado que por motivo alheio a sua vontade não conseguir manifestar sua oposição ao desconto no prazo previsto no *caput* desta cláusula poderá solicitar a devolução do valor descontado junto ao sindicato.
- Sendo a Companhia mera fonte retentora da Contribuição, caberá aos sindicatos a responsabilidade de qualquer pagamento por força de decisão judicial decorrente de ações ajuizadas por empregados contra o referido desconto.
- A Companhia se compromete a fazer apenas dois comunicados aos empregados, no início e no fim do processo, visando informar sobre a Contribuição Assistencial e os prazos para oposição, se isentando de promover campanha com esse fim.
- Como forma de padronizar e agilizar a operacionalização dos descontos das contribuições, as partes acordam que a base de referência de remuneração usada por Companhia e Sindicatos será “RMNR + ATS + HETT (para os empregados quem recebem HETT)”, excetuando férias e décimo-terceiro.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

---

### Diversidade

- A Companhia manterá a Política de Diversidade, Equidade e Inclusão, de modo a desdobrar seus fundamentos e princípios na alta gestão, nas unidades administrativas e operacionais, conforme processos e áreas correlatas de atuação.
- 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 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 efetivo 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.
- 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 e discriminação, 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.
- Nos casos de Violências Sexuais, a vítima poderá indicar um acompanhante (designado formalmente pela vítima/denunciante, de forma facultativa e quando não houver indicação voluntária de representante legal), para auxiliá-la no acompanhamento de sua denúncia junto à Ouvidoria, na entrevista de apuração ou quando receber solicitação da equipe de apuração para comparecer ou prestar informação ou documento, garantida a autonomia de sua vontade.
- Nos casos de Violências Sexuais, a Companhia informará à pessoa formalmente indicada pelo denunciante/vítima como acompanhante, por *e-mail* indicado no relato ou nas comunicações mantidas no Canal de Denúncia, as principais etapas e desdobramentos ao longo do tratamento da denúncia. Para tanto será necessário que este acompanhante assine previamente um Termo de Confidencialidade, a ser encaminhado ao denunciante/vítima mediante solicitação de indicação do acompanhante junto à Ouvidoria-Geral.
- A equipe de apuração de denúncia de violências sexuais deverá ser multidisciplinar, diversa e qualificada.

#### **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, a partir da assinatura do acordo, de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho nas seguintes situações:
  - Para os empregados lotados nas instalações *offshore* (embarcações marítimas);
  - Para os empregados em teletrabalho.
- O regramento sobre o registro de ponto por exceção e respectivo tratamento de frequência constarão em padrão interno.

### **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 Petrobras.

### **Capacitação em ASG (Ambiental, Social e Governança) (Cláusula Nova)**

- A Companhia, por meio das áreas de SMS, Responsabilidade Social, Governança e Clima, em parceria com as áreas de negócios e da Universidade Petrobras, promoverá Programas e Iniciativas Corporativas com foco na educação ambiental, ofertando treinamentos e cursos, visando a capacitação de seus empregados nas temáticas de sustentabilidade ambiental e transição energética justa.

### **Feiras orgânicas e de produtos agroecológicos**

- A Companhia visando a promoção da alimentação saudável, disponibilizará espaço em suas unidades e prédios administrativos para a realização de feiras, nas quais os empregados poderão comprar produtos orgânicos e agroecológicos, com foco na agricultura familiar.
- No prazo de 30 dias após a assinatura do ACT, a Companhia e as entidades sindicais irão se reunir para definir os seguintes pontos:
  - Locais e periodicidade de realização das feiras;
  - Infraestrutura para transporte de produtos e instalação das feiras;
  - Entidades que farão parte do projeto.
- As áreas de SMS e de Responsabilidade Social da Companhia ficarão responsáveis por apoiar as unidades nas instalações das referidas feiras.

---

## **DA VIGÊNCIA**

### **Manutenção da data-base:**

- As condições a serem pactuadas no Acordo Coletivo de Trabalho 2023-2025 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 2023-2025 terão vigência até 31 de agosto de 2025, exceto quanto às cláusulas que contiverem disposição expressa em contrário.

---

**DEMAIS ITENS DO ACORDO COLETIVO**

---

- 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 Petrobras se coloca à disposição em caso de dúvidas em relação ao objetivo, à abrangência ou ao texto dos itens apresentados nessa proposta ou na planilha anexa.
- Por fim, a Petrobras e as Entidades Sindicais reconhecem que a negociação coletiva se trata do meio preferencial para a resolução de questões atinentes às relações de trabalho.

## ANEXOS

**TABELA HORA EXTRA TROCA DE TURNO (IMÓVEIS)**

| Refinarias           |                  |
|----------------------|------------------|
| Imóvel               | Média HETT (min) |
| LUBNOR               | 20               |
| REGAP                | 28               |
| REPAR                | 30               |
| RNEST                | 29               |
| REDUC                | 40               |
| REFAP                | 27               |
| RPBC                 | 30               |
| REPLAN               | 30               |
| REVAP                | 28               |
| RECAP                | 30               |
| Unidades do Gás      |                  |
| Imóvel               | Média HETT (min) |
| UTG-SUL              | 30               |
| UTG-C                | 30               |
| T. CABIÚNAS          | 35               |
| GASLUB               | 32               |
| UTG-CA               | 30               |
| Usinas Termelétricas |                  |
| Imóvel               | Média HETT (min) |
| UTE-IBIRITE          | 28               |
| UTE-RIO              | 30               |
| UTE-SEROPEDICA       | 20               |

| UTE-CANOAS              | 20               |
|-------------------------|------------------|
| UTE-CUBATAO             | 30               |
| UTE-JF                  | 20               |
| UTE-VALE DO ACU         | 20               |
| UTE-TCE                 | 20               |
| UTE-TRES LAGOAS         | 20               |
| UTE-PIRATININGA         | 20               |
| <b>E&amp;P</b>          |                  |
| Imóvel                  | Média HETT (min) |
| BC PLATAFORMAS          | 20               |
| BS PLATAFORMAS          | 20               |
| RJ PLATAFORMAS          | 20               |
| ES PLATAFORMAS          | 20               |
| C.T. URUCU              | 30               |
| C.T. JAPARATUBA         | 30               |
| C.T. SSEBPASSÉ          | 30               |
| C.T. SÃO MATEUS         | 30               |
| <b>Outros imóveis</b>   |                  |
| Imóvel                  | Média HETT (min) |
| Prédios Administrativos | 20               |
| CENPES                  | 23               |
| Armazéns LOEP           | 20               |

**TABELA DE AUXÍLIO DESLOCAMENTO (CAPITAL X CAPITAL)**

| <b>UF</b>                  | <b>Lotação →<br/>↓ Residência</b> | <b>RJ<br/>Plataformas</b> | <b>BC<br/>Plataformas</b> | <b>ES<br/>Plataformas</b> |
|----------------------------|-----------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| <b>Sergipe</b>             | Aracaju                           | 629,71                    | 920,08                    | 559,59                    |
| <b>Pará</b>                | Belém                             | 1.221,01                  | 1.612,92                  | 1.105,40                  |
| <b>Minas Gerais</b>        | Belo Horizonte                    | 154,70                    | 286,37                    | 135,70                    |
| <b>Roraima</b>             | Boa Vista                         | 1.528,14                  | 1.659,81                  | 1.647,57                  |
| <b>Distrito Federal</b>    | Brasília                          | 304,00                    | 654,98                    | 555,06                    |
| <b>Mato Grosso do Sul</b>  | Campo Grande                      | 882,12                    | 1.200,23                  | 909,99                    |
| <b>Mato Grosso</b>         | Cuiabá                            | 658,21                    | 895,33                    | 976,27                    |
| <b>Paraná</b>              | Curitiba                          | 355,16                    | 595,91                    | 538,30                    |
| <b>Santa Catarina</b>      | Florianópolis                     | 349,02                    | 868,17                    | 454,55                    |
| <b>Ceará</b>               | Fortaleza                         | 678,57                    | 1.161,33                  | 383,35                    |
| <b>Goiás</b>               | Goiânia                           | 343,09                    | 553,33                    | 984,06                    |
| <b>Paraíba</b>             | João Pessoa                       | 559,78                    | 1.316,04                  | 780,27                    |
| <b>Amapá</b>               | Macapá                            | 1.074,18                  | 1.205,85                  | 1.446,71                  |
| <b>Alagoas</b>             | Maceió                            | 603,04                    | 1.007,98                  | 692,98                    |
| <b>Amazonas</b>            | Manaus                            | 1.558,68                  | 2.288,43                  | 1.447,39                  |
| <b>Rio Grande do Norte</b> | Natal                             | 604,97                    | 1.100,35                  | 951,76                    |
| <b>Tocantins</b>           | Palmas                            | 592,66                    | 933,44                    | 806,14                    |
| <b>Rio Grande do Sul</b>   | Porto Alegre                      | 499,09                    | 1.068,38                  | 554,68                    |
| <b>Rondônia</b>            | Porto Velho                       | 1.637,93                  | 1.769,60                  | 1.691,09                  |
| <b>Pernambuco</b>          | Recife                            | 638,71                    | 1.335,65                  | 727,69                    |
| <b>Acre</b>                | Rio Branco                        | 1.760,99                  | 1.892,66                  | 1.459,63                  |
| <b>Rio de Janeiro</b>      | Rio de Janeiro                    | -                         | -                         | 176,29                    |
| <b>Bahia</b>               | Salvador                          | 466,08                    | 665,84                    | 488,44                    |
| <b>Maranhão</b>            | São Luís                          | 1.111,43                  | 1.316,00                  | 1.191,79                  |

|                       |           |        |          |        |
|-----------------------|-----------|--------|----------|--------|
| <b>São Paulo</b>      | São Paulo | 103,53 | 253,39   | 244,27 |
| <b>Piauí</b>          | Teresina  | 815,02 | 1.252,31 | 754,33 |
| <b>Espírito Santo</b> | Vitória   | 176,29 | 367,28   | -      |

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

| <b>Faixa Etária</b> | <b>Contribuição GR</b> |
|---------------------|------------------------|
| 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           |



**QUADRO CONTRIBUIÇÕES PARA O PLANO AMS (SAÚDE PETROBRAS)**

| <b>Categoria</b>                       | <b>Parcela</b>                        | <b>Margem</b>   | <b>Forma de cobrança</b>  |
|--|---------------------------------------|---|---|
| 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  | 7%  |   |
| 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  | 7%  |   |
| 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  |
|  | Grande Risco                          |   |   |

|  |                                      |    |  |
|--|--------------------------------------|----|--|
|  | Benefício Farmácia                   |    | cobrança é sempre por boleto. Os valores enviados para cobrança, mas não efetivados, serão cobrados por meio de boleto bancário. |
|  | Equacionamento                       |    |  |
|  | Saldo devedor formado até 31/12/2023 | 7% |  |