

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

A Companhia, conforme entendimentos em mesa de negociação, pela boa-fé negocial e valorizando 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, que será retomada em janeiro de 2024, com prazo final de compensação em 31/12/2024. As horas pendentes são referentes aos seguintes dias:
 - 24 e 31 de dezembro de 2019;
 - Quarta-Feira de Cinzas, 24 e 31 de dezembro de 2020;
 - Quarta-Feira de Cinzas, 24 e 31 de dezembro de 2021;
 - Quarta-Feira de Cinzas de 2022 e de 2023;
- Antecipou a concessão da licença-maternidade e sua prorrogação para mães não gestantes.
- Antecipou a ampliação da licença-paternidade de 10 para 30 dias para o empregado que comprove sua participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

As concessões descritas no parágrafo anterior são parte da última proposta da Companhia, que será apresentada a seguir.

VIGÊNCIA E PROPOSTA ECONÔMICA

Condicionado à celebração de acordo com **vigência de 2 anos**, ACT 2023-2025, a Petrobras concederá os seguintes itens:

- Reajuste, em 01/09/2023, de 5,66% sobre os valores de Remuneração Mínima por Nível e Regime (RMNR). (reajuste de 4,61% antecipado).
- Reajuste, em 01/09/2023, de 4,61% sobre as tabelas de salário básico (reajuste antecipado).
- Reajuste, em 01/09/2024, pelo IPCA* acrescido de 1% nos valores de Remuneração Mínima por Nível e Regime (RMNR).
- Reajuste, em 01/09/2024, pelo IPCA* nas tabelas de salário básico.
- Reajuste, em 01/09/2023, de 5,78% e, em 01/09/2024, pelo IPCA** no valor do Vale Refeição/Alimentação.
- Reajuste, em 01/01/2024, de 8,39% e, em 01/01/2025, pelo IPCA*** nos seguintes itens:
 - Tabelas dos Benefícios Educacionais;
 - Valores do Programa Jovem Universitário.
- Reajuste, em 01/09/2023, de 5,66% e, em 01/09/2024, pelo IPCA* com acréscimo de 1%, nos seguintes itens:
 - Adicional do Estado do Amazonas;
 - Gratificação de Campo Terrestre de Produção.
- Concessão a todos os empregados, em dezembro de 2023, de crédito de R\$ 900,00 no Vale-Alimentação a título de Vale-Ceia e, em dezembro de 2024, o crédito do mesmo valor reajustado pelo IPCA**.
- Abono, pago de uma só vez, a todos os empregados que estiveram em efetivo exercício em 31/08/2023, nos termos do §2º do art. 457 da CLT,

em função do encerramento das negociações coletivas e da celebração de novo instrumento coletivo para os próximos 2 (dois) anos, ACT 2023-2025.

- Excepcionalmente, serão contemplados no referido pagamento os empregados que tenham sido admitidos na Companhia entre os dias 01/09/2023 e 30/11/2023 e que estiverem em efetivo exercício em 30/11/2023.
- Para fins de cálculo do abono a ser concedido, serão considerados o nível salarial do empregado e sua remuneração ou o piso de R\$ 13.000 (treze mil reais), o que for maior. A remuneração é entendida como a soma da Remuneração Mínima por Nível e Regime (RMNR) com o Adicional por Tempo de Serviço (ATS) ou como a Remuneração da Função Gratificada.

* 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

*** Subitem “Educação” 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 aos empregados que atenderem todas as condições a seguir:
 - permanência nas unidades no estado do Amazonas;
 - lotação no estado do Amazonas;
 - efetivo trabalho no estado do Amazonas;

- Farão jus ao referido Adicional todos os empregados que atenderem às condições a partir da data de vigência do ACT 2023-2025.
- O empregado não mais fará jus ao referido Adicional quando deixar de atender a alguma das condições listadas.
- O recebimento do Adicional de Permanência no Estado do Amazonas não é compatível com o recebimento do Auxílio Deslocamento. Desta forma, aos empregados lotados e efetivamente trabalhando no C.T. Urucu cabe apenas o Adicional de Permanência no Estado do Amazonas.
- Revisão da tabela com os valores do Adicional de Permanência no Estado do Amazonas, com a exclusão da faixa “D” e inclusão do público desta faixa na faixa “C”.

Banco de Horas:

- Nova sistemática para o funcionamento do Banco de Horas (BH) a ser incluída no ACT 2023-2025: metade das horas extraordinárias realizadas no dia será creditada no BH e metade será paga como hora extra a 100%. E o limite horas positivas acumuladas será de 120 horas.
- A nova sistemática valerá a partir de janeiro de 2024.
- Não serão creditadas no BH as horas extraordinárias referentes a:
 - Hora Extra Troca de Turno (HETT);
 - Interjornada;
 - Parada de Manutenção;
 - Sobreaviso Parcial.
- A partir de janeiro de 2024, as quitações listadas a seguir (retroativas à vigência do acordo - 01/09/2023) serão acrescidas de 1/6 referente ao Repouso Semanal Remunerado (RSR):
 - Quitações relacionadas ao Banco de Horas - pagamento do excedente mensal;

- Quitação anual do Banco de Horas;
- Quitação do Banco de Horas na rescisão contratual.

Hora Extra Troca de Turno:

- A Companhia, a partir de dezembro de 2023, pagará o tempo dispendido em trocas de turnos exclusivamente por média (Anexo 1). Esse pagamento é devido aos empregados no exercício de atividades com passagem obrigatória de serviço de um turno a outro.
- O pagamento da hora extra troca de turno (HETT) será efetuado com acréscimo de 75%, somados os reflexos cabíveis.
- Caso as Resoluções CGPAR 42 e 49 venham a ser revogadas ou alteradas, de forma que permitam ajustes na remuneração de horas extras adotada em ACT, a Companhia e as Entidades Sindicais reunir-se-ão para reavaliar o valor do percentual estabelecido na norma coletiva, acrescido dos reflexos cabíveis, considerando na análise o percentual historicamente praticado até 2019 para o pagamento da Hora Extra Troca de Turno, a partir da publicação da alteração ou revogação das Resoluções.

Feriado Turno

- As horas trabalhadas nos feriados - listados a seguir - serão pagas com acréscimo de 100% quando ocorrerem em dia de trabalho da escala de empregados engajados em regime especial de trabalho e que efetivamente trabalhar no feriado, observadas as demais condições vigentes no padrão normativo interno da Petrobras.
 - 1° de janeiro
 - Segunda-feira de Carnaval
 - Terça-feira de Carnaval
 - Até ao meio-dia da Quarta-Feira de Cinzas

- 21 de abril
 - 1° de maio
 - 7 de setembro
 - 15 de novembro
 - 25 de dezembro
- As horas normais trabalhadas nos dias de Feriado Turno já estão quitadas pela remuneração mensal do empregado, assim a vantagem de “Feriado Turno” se refere apenas ao acréscimo citado no item anterior.

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.
- A concessão do intervalo mínimo de 11 horas entre as jornadas de trabalho pode ser afetada pela realização do serviço extraordinário em situações imperiosas e excepcionais em atividades realizadas em turnos ininterruptos de revezamento em confinamento, em que se deve garantir a segurança da unidade e a continuidade operacional. A fim de garantir o descanso do empregado, o início da próxima jornada de trabalho deve ser deslocado nessas excepcionalidades.
- Quando, em função de necessidade imperiosa do serviço, 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.
- O pagamento de que trata esse item não se confunde com o serviço extraordinário realizado. A compensação devida ao empregado em razão da extrapolção 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, quando solicitado, o acompanhamento desse item aos sindicatos nas reuniões da Comissão de Frequência & Regimes de Trabalho.

Assistência Alimentar:

- A Companhia manterá disponível a opção de conversão parcial ou total do Vale-Refeição em Vale-Alimentação, e vice-versa.
- Em exceção, não poderá ser convertido o Vale-Ceia, crédito no valor de R\$ 900,00 a ser realizado no Vale-Alimentação em dezembro de 2023 e em dezembro de 2024.

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 (Anexo 2) será concedido aos empregados que atendam às seguintes condições:
 - 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;
 - Efetivamente trabalhando nas instalações offshore;

- Residentes fora do Estado em que estão lotados.
- O Auxílio Deslocamento não se aplica aos empregados lotados no C.T. Urucu, pois estes 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 aos empregados que possuam decisões judiciais que versem sobre o mesmo objeto do auxílio.
- O Dia do Desembarque será concedido aos empregados que atendam às seguintes condições:
 - 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
 - Efetivamente trabalhando nas instalações offshore e/ou no C.T. Urucu.
- As horas efetivas de atraso de voo em cada dia de desembarque (limitado a 10 ocorrências/desembarques por ano) serão lançadas como serviço extraordinário na folga dos empregados engajados em caráter permanente nos Regimes Especiais de Trabalho nas instalações offshore e/ou no C.T. Urucu.
- O lançamento do serviço extraordinário será realizado no Banco de Horas do empregado a partir de 01/12/2023.
- 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.

Saldo de acúmulo de folgas; saldo das horas para compensação; reflexos do banco de horas no Repouso Semanal Remunerado. Acordo para apuração, compensação/dedução, quitação e extinção das rubricas. (Cláusula Nova)

- A Companhia se compromete a realizar a quitação individual a cada empregado que faça jus ao/aos Saldo de Acúmulo de Folgas (Saldo AF), Horas para Compensação (Saldo HC) e dos reflexos do Repouso Semanal Remunerado sobre o Banco de Horas da seguinte forma:
 - Todos os valores negativos referentes aos Saldos de Acúmulo de Folgas (Saldo AF) e de Horas para Compensação (Saldo HC) em 31/08/2023 foram zerados antes de qualquer outro cálculo.
 - Apuração do Saldo de Acúmulo de Folgas (Saldo AF) em 31/08/2023: O saldo apurado considerará o ponto em que o empregado se encontra na sua escala de trabalho nesta data. O valor será apurado da seguinte forma: o saldo positivo será convertido em horas e multiplicado por 0,75. O resultado apurado quita toda e qualquer pretensão relacionada a esta rubrica.
 - Apuração do Saldo de Horas para Compensação (Saldo HC) demonstrado no Relatório de Frequência em 31/08/2023: O eventual saldo positivo será calculado com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal. O Saldo HC será extinto em 31/08/2023 definitivamente da frequência de cada empregado abrangido.
 - Apuração do Repouso Semanal Remunerado (RSR) do Banco de Horas na forma de 1/6 sobre as quitações do Banco de Horas, desde a implementação do banco em janeiro de 2020 até 31/08/2023.

- O saldo final positivo será limitado ao teto de 4 remunerações do empregado em 31/08/2023.
- Estão encerrados quaisquer tratamentos com relação à frequência do período anterior a 31/08/2023 que possam impactar os saldos quitados, bem como, conseqüentemente, qualquer efeito reflexo que daí advenha.
- As partes reconhecem que as propostas acima apresentadas não implicam no reconhecimento de ilegalidade alegadamente praticada pela Petrobras acerca dos citados temas (Saldo de Acúmulo de Folgas, Saldo de Horas para Compensação e Repouso Semanal Remunerado do Banco de Horas).
- Após a apuração dos saldos de frequência acima descritos, caso o saldo final seja positivo os valores serão pagos aos empregados em parcela única no dia 28/12/2023, em contracheque específico, para os sindicatos que assinarem até o dia 13/12/2023.
- O pagamento acima descrito não é cumulativo com pagamentos decorrentes de ações judiciais que versem sobre os objetos aqui tratados. Caso seja identificado pagamento decorrente de ações judiciais com o mesmo objeto dos itens relacionados acima, a Companhia descontará do empregado o valor pago à título de quitação dos saldos de frequência, ou outra medida para evitar o pagamento em duplicidade.

Tratamento da relação trabalho x folga a partir de 01/09/2023. (Cláusula Nova)

- O cálculo da relação trabalho x folga é realizado a partir da pontuação dos dias de trabalho e da pontuação dos dias de folga.
- A partir de 2024, após os devidos tratamentos de frequência, os saldos decorrentes da relação trabalho x folga poderão, por solicitação do empregado, ser migrados para o Banco de Horas no mês de agosto, com a possibilidade de migração anual a partir dessa data sempre nesse mesmo mês.

- Para que não seja gerado impacto na relação trabalho x folga do empregado após o gozo de férias, quando o empregado, no retorno das férias, tenha que aguardar o início do próximo ciclo de trabalho, o gestor deverá tratar a frequência desses dias como “Retorno de Férias”, não gerando folgas, no limite de 8 dias por período aquisitivo. Caso o empregado tenha que se apresentar à empresa imediatamente no final das férias, o gestor deverá convocá-lo prévia e formalmente, pois nesse período o empregado está disponível para o trabalho.
- Tais impactos serão acompanhados na Comissão de Frequência & Regime de Trabalho & Teletrabalho.

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 semestres do ano serão junho e dezembro do mesmo ano, respectivamente.
- Os 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 dado ao estudo em escola classificada como pública.
- Os empregados cujos filhos estudem em escola classificada como pública, mas com cobrança de mensalidades, poderão optar pelo tratamento dado estudo em escola classificada como 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 valor máximo de 01 salário-mínimo nacional, na forma de reembolso mensal ao empregado.
- A responsabilidade pela seleção, contratação e pagamento das obrigações trabalhistas é exclusiva do empregado.
- O empregado com deficiência que for elegível ao auxílio-cuidador do PAE, ao Auxílio-cuidador do PAD ou ao Auxílio-Cuidador do Idoso não terá direito a receber o benefício objeto desta cláusula. O empregado terá que optar

pelo recebimento do Auxílio Cuidador para Empregados com Deficiência ou pelo recebimento de um dos auxílios previstos na cobertura do plano de saúde.

- As solicitações poderão ser feitas a partir de 01/01/2024.

Custeio AMS:

- Manutenção da relação de custeio 60x40 (empresa x beneficiários).
 - A Companhia, Federações (FUP e FNP) e SEST estabelecerão uma Comissão Tripartite, com a finalidade de discutir a relação de custeio determinada pela Resolução CGPAR 42/2022 (art. 6º), alterada pela Resolução CGPAR 49/2023, para elaboração de soluções a fim de garantir a sustentabilidade do benefício saúde da Petrobras (AMS).
 - A Comissão será instaurada imediatamente após a assinatura do ACT 2023-2025 e vigorará pelo período de 03 meses, podendo ser prorrogada pelo período máximo de 45 (quarenta e cinco) dias e contará com até 04 representantes de cada uma das partes.
 - Caso as Resoluções CGPAR nº. 42 e nº. 49 venham a ser revogadas ou alteradas, viabilizando ajustes na relação de custeio dos planos de saúde, a Companhia e as Entidades Sindicais, visando deixar o benefício mais atraente e acessível para os beneficiários, reunir-se-ão para implantar nova relação de custeio, de modo a causar menor impacto na remuneração/provento de seus beneficiários (responsáveis financeiros), conforme relação de custeio historicamente adotada pela Petrobras.
- Quando houver desequilíbrio da relação de custeio, o déficit será cobrado em até 06 parcelas mensais, de julho a dezembro do ano da apuração. 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/superavit em relação ao total dos valores arrecadados pela Companhia e a distribuição respeitará a tabela de custeio na qual o beneficiário é enquadrado.
- O cálculo para cumprimento da relação do custeio por beneficiário será realizado da seguinte forma: Cumprimento da Relação de Custeio por beneficiário = percentual do déficit ou superávit * valor da contribuição anual. Onde:
 - a) percentual do déficit ou superavit = $\text{valor do déficit ou superávit} \div \text{arrecadação total da carteira}$
 - b) valor da contribuição anual = $\text{valor da contribuição mensal do Grande Risco} \times 13 \text{ parcelas}$
- Em caso de déficit, os valores referentes ao cumprimento da relação de custeio por beneficiário serão descontados em folha salarial ou de proventos, exceto no caso dos beneficiários inscritos por determinação judicial que não atendam aos critérios de elegibilidade definidos neste acordo, cuja cobrança será feita fora do limite de desconto estabelecido no Acordo para AMS podendo ser realizada por meio de boleto bancário, caso não haja efetivação da cobrança por meio de folha. No caso dos beneficiários enquadrados na Tabela Sem Petros e no caso dos beneficiários participantes da Petros que tiverem sua renda diminuída em razão de migração, portabilidade ou resgate parcial de suas reservas, a cobrança será realizada por boleto.
- Durante a vigência do ACT 2023-2025, a Companhia e as Entidades Sindicais, visando a melhoria na arrecadação do Plano de Saúde, concordam com o estabelecimento de uma contribuição extraordinária de 2% (dois por cento) que incidirá nos pagamentos do Abono ACT, da PLR e/ou de Programas de Remuneração Variável.

- Caso as Resoluções CGPAR 42 e 49 venham a ser revogadas ou alteradas de forma a permitir a redefinição da participação das estatais no custeio do plano de saúde, será reestabelecida a relação de custeio historicamente adotada pela Petrobras. Como consequência, a Companhia e as Entidades Sindicais, reunir-se-ão para reavaliar a cobrança extraordinária acima descrita e o parcelamento da 13ª contribuição do Grande Risco, ao invés de cobrança única (“duodecimar”).
- Os valores relativos ao Grande Risco constantes nas tabelas (anexos 3 e 4) passarão a vigorar a partir de 01/03/2024, ocasião em que serão reajustados pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo, grupo Saúde e Cuidados Pessoais - IPCA Saúde e Cuidados Pessoais. O reajuste pelo mesmo índice também será aplicado em 01/03/2025 em todas as tabelas de Grande Risco.
 - Para os Beneficiários sem Petros que se desligaram da Companhia a partir de 24 de maio de 2006 o valor da contribuição do Grande Risco será conforme a tabela específica (Anexo 5), que será reajustada em 01/03/2024 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo, grupo Saúde e Cuidados Pessoais - IPCA Saúde e Cuidados Pessoais. O reajuste pelo mesmo índice também será aplicado em 01/03/2025. Os valores serão cobrados por meio de boleto bancário.
 - Os beneficiários participantes da Petros que tiverem sua renda diminuída em razão de migração, portabilidade ou resgate parcial de suas reservas, serão enquadrados na faixa salarial (faixa MSB) na qual estavam no momento da movimentação dos valores, que serão cobrados por meio de boleto bancário.
- 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 (anexo 4); 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 (anexo 4), com valores de contribuição que respeitarão segmentação por faixa etária. A coparticipação para o Pequeno Risco permanece em 50%.
 - Os valores referentes à participação no Pequeno Risco serão descontados em folha de pagamento ou folha de proventos de aposentadoria e pensão. No caso de aposentados e pensionistas participantes da Fundação Petrobras de Seguridade Social - Petros, a base de cálculo considerará os proventos decorrentes da previdência social somados aos proventos decorrentes da Petros.
 - Para os beneficiários não participantes da Petros que se desligaram da Companhia a partir de 24 de maio de 2006, o percentual de coparticipação no Pequeno Risco será conforme faixa específica “Sem Petros” da tabela. Os valores serão cobrados por meio de boleto bancário.
 - Os beneficiários participantes da Petros que tiverem sua renda diminuída em razão de migração, portabilidade ou resgate parcial de suas reservas, serão enquadrados na faixa salarial (faixa MSB) na

qual estavam no momento da movimentação dos valores e serão cobrados por meio de boleto bancário.

- No caso dos beneficiários que contribuem para o Grande Risco por enquadramento na Tabela Específica, a cobrança da coparticipação será conforme faixa específica e não respeitará o limite mensal de desconto estabelecido no Acordo para AMS.

Cobertura do 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):

- O saldo devedor é formado quando o valor das despesas com o Plano AMS (Saúde Petrobras) ultrapassa o limite de desconto do beneficiário titular (ativo ou aposentado) ou responsável financeiro (pensionista) ou quando não há efetivação dos valores cobrados.
- A cobrança dos valores do saldo devedor é feita de forma automática, mensal e cumulativa, sendo deduzida em folha de pagamento e em folha de proventos, respeitando as regras do limite mensal de desconto.
- A cobrança do saldo devedor por meio de boleto bancário está prevista para os seguintes beneficiários:
 - Que não atendem aos critérios de elegibilidades definidos no Acordo (incluídos judicialmente);
 - sem Petros;
 - que realizaram movimentação de valores parciais da Petros;

- mantidos pela RN 488.
- Para os beneficiários inscritos por determinação judicial não haverá limite mensal de desconto para a cobrança do saldo devedor.
- Diante do difícil cenário que se abateu sobre o país desde a pandemia de COVID-19, bem como considerando seu compromisso com práticas de foco total às pessoas e responsáveis socialmente, a Petrobras deixará de cobrar o “Saldo Devedor AMS” acumulado até 31/08/2018 dos beneficiários do plano de saúde oferecido pela empresa. Tal decisão, ressalte-se, não significa o reconhecimento da prescrição da dívida formada, bem como se dará exclusivamente no período supracitado (acumulado até 31/08/2018).

Programa de Avaliação da Saúde do Aposentado (PASA) (Cláusula nova)

- A Petrobras, por meio da Saúde Petrobras, se compromete a criar e disponibilizar novo modelo para o Programa de Avaliação da Saúde do Aposentado (PASA) buscando um novo formato que prevê a realização dos exames sem coparticipação para todas as regiões, com expectativa de implantação do primeiro projeto piloto até abril de 2024.

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.
 - Aos empregados lotados nas gerências e imóveis abrangidos em cada Projeto da Gestão Ativa de Portfólio da Companhia, quais sejam: desinvestimentos, hibernações, desmobilizações prediais, descomissionamentos ou processos de redução de atividades, será garantida a permanência na Companhia de todos aqueles que assim desejarem.
 - O disposto acima não se aplica aos casos de dispensa com justa causa.

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, conforme padrão normativo interno.

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 a ser 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 regidas pelo presente instrumento coletivo de trabalho, nas quais valerão tabelas pactuadas nos acordos regionais que serão encerrados. Caso haja interesse na alteração da tabela atualmente praticada, o sindicato deverá informar a Companhia por ofício juntamente com ata de assembleia.
- A Companhia se compromete a avaliar os contratos de fornecimento de alimentação *in-natura*, visando a implementação de duas refeições principais e um lanche por turno de trabalho, considerando os padrões nutricionais da Companhia.

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 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.
- 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.

Licença Maternidade - Mãe não gestante

- A Companhia garante a concessão da licença maternidade por 120 dias às mães não gestantes.
- Considera-se mãe não gestante a empregada mulher cujo benefício de licença maternidade não está amparado pela Previdência Social e que

consta como mãe na certidão de nascimento ou no termo de guarda para fins de adoção, este último no limite de idade previsto pelo INSS (criança de até 12 anos incompletos).

- A Companhia assumirá integralmente a licença maternidade e sua prorrogação para a mãe não gestante.
- 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 assinatura do Termo de Compromisso pelas entidades sindicais.
- As mães não gestantes que, no momento da assinatura do Termo de Compromisso pelas entidades sindicais, 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 Paternidade

- A Companhia concederá aos empregados licença-paternidade de 10 dias consecutivos, contados a partir do nascimento do filho ou, para os casos de adoção, contados a partir da decisão judicial que proferiu a adoção ou a guarda para fins de adoção, na forma da lei de adoção.
- A licença paternidade poderá ter duração de 20 dias consecutivos, desde que o empregado a requeira por escrito no prazo de 2 dias úteis (segunda a sexta, excluídos os feriados) contados do nascimento ou da decisão judicial que proferiu a adoção ou a guarda para fins de adoção, bem como comprove sua participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

- A licença paternidade poderá ser ampliada para 30 dias, a partir da assinatura do Termo de Compromisso, desde que o empregado comprove sua participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.
- A Companhia assumirá integralmente a ampliação da licença paternidade entre o 21º dia e o 30º dia.
- Caso as condições descritas nos parágrafos anteriores não sejam atendidas, o empregado fará jus à licença de 10 dias.
- Os procedimentos para a solicitação da licença paternidade estão descritos em padrão normativo interno, que orienta a execução deste benefício.

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 filhos de até 16 anos de idade em consultas e exames de saúde.
- O empregado engajado em regime administrativo que tenha mais de 4 filhos fará jus ao abono na quantidade de dias correspondente à quantidade de filhos, em conformidade com a Lei 13.257/2016, aplicando-se o limite de idade de 16 anos.
- O abono previsto no *caput* é específico para os empregados engajados em regime administrativo e considera as características das atividades desenvolvidas neste regime, em que as folgas ocorrem somente nos finais de semana.
- O abono poderá ser solicitado pelos empregados de regime administrativo a partir de 01/01/2024, conforme padrão normativo interno.
- Aos empregados engajados em regimes especiais, a Companhia assegura a concessão do abono para acompanhamento de filho previsto na Lei 13.257/2016.

Teletrabalho (Cláusula Nova)

- A Companhia continuará praticando o teletrabalho em modelo híbrido para os empregados de regime administrativo e o teletrabalho em modelo integral para os empregados PCD, empregados com filhos PCD e empregados com restrição temporária de saúde ao trabalho presencial.
- 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 dos 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, esta será responsável pelas despesas com tratamento indicado.

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 do empregado (sexo/idade/cargo/função/local de trabalho e riscos ocupacionais), conforme estabelecido na N-2691.

- A Companhia se compromete a informar às 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 às 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, a serem realizados 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 subsequentes da nomeação, sendo previamente acordada com a gerência imediata, não sendo cumulativa.

Acesso aos Locais de Trabalho

- A Companhia, mediante prévio entendimento, assegurará o acesso aos locais de trabalho, de 2 (dois) profissionais, de saúde ou de segurança, do trabalho indicados pelo Sindicato local, para acompanhamento das condições de salubridade e segurança.

Funcionamento das Cipas

- A CIPA indicará 1 representante, preferencialmente eleito pelos empregados, para acompanhar a análise dos acidentes ocorridos nas respectivas áreas de atuação, sem prejuízo das atribuições da NR-5.
- A Companhia garantirá que os “cipistas” exercerão atividades de prevenção de acidentes atuando nas Paradas Programadas de Manutenção, mediante negociação de agenda com as gerências locais.

Condições de Segurança e Saúde Ocupacional

- A Companhia manterá seus esforços de permanente melhoria das condições de segurança, meio ambiente e saúde ocupacional, consoante o que estabelecem as suas políticas e diretrizes para estas áreas. A Companhia envidará esforços para firmar parcerias com instituições de referência buscando melhorias nas condições de Segurança e Saúde Ocupacional.
- A Companhia se compromete a informar a seus trabalhadores, por via eletrônica e individualmente, os riscos ambientais do seu Grupo Homogêneo de Exposição (GHE) contido no Programa de Higiene Ocupacional (PHO) da Unidade e a atualizar o GHE de acordo com a movimentação dos empregados.
- A Companhia realizará a lavagem, higienização e disposição de uniformes e EPI's de seus empregados. Quando fornecidas pela Companhia, serão também garantidas lavagem, higienização e disposição de toalhas.
- A Companhia compromete-se a não vincular concessão de vantagens à redução de acidentes, bem como a não incluir meta de acidentes no GD dos empregados, tampouco em quaisquer outros programas remuneratórios.

DAS RELAÇÕES SINDICAIS

Comissão sobre Participação no Lucros e Resultados (PLR)

- A Companhia e as entidades sindicais se comprometem a se reunir imediatamente a assinatura do ACT 2023-2025 para negociar e fechar um acordo para metas e pagamento de PLR para 2023.

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 & Teletrabalho, e Diversidade & Combate à Violência no Trabalho que se reunirão a cada 3 meses.
 - O Saldo AF será acompanhado na Comissão de Frequência & Regime de Trabalho & Teletrabalho
- A Companhia, a FUP e os Sindicatos estabelecerão calendário de reunião com a finalidade de acompanhar a tramitação no Ministério de Inovação e Gestão dos processos administrativos residuais abrangidos pelas Leis especiais de anistia 8.878/94, 10.559/2002 e 10.790/2003, relativos, exclusivamente, a ex-empregados da Petrobras ou de extintas Subsidiárias.

Liberações Sindicais

- A Companhia garante para cada sindicato as seguintes liberações de empregados eleitos como dirigentes sindicais para a realização de atividades da referida entidade:
 - De 1 dirigente sindical sem prejuízo da remuneração;

- De mais 1, ou mais 2, ou mais 3, ou mais 4 ou mais 5 dirigentes sindicais, sem prejuízo da remuneração, quando à Entidade Sindical vincularem-se bases territoriais com mais de 700, ou mais de 1.400, ou mais de 2.100, ou mais de 2.800, ou mais de 3.500 empregados ativos, respectivamente, com base na lotação da Companhia em 31/08/2023;
 - De até 20 por mês sem prejuízo da remuneração, podendo acumular o saldo não utilizado para o mês subsequente;
 - De até 3 dirigentes sindicais, nas condições do art. 543, da CLT com ônus parcial para a Entidade Sindical;
 - Sem limite de dirigentes sindicais, nas condições do art. 543, da CLT com ônus total para a Entidade Sindical.
- A Companhia assegura as seguintes liberações para as Federações:
 - De 12 dirigentes sindicais para a FUP e 5 (cinco) para a FNP, totalizando 17 liberações sem prejuízo da remuneração para as Federações, observando o número de sindicatos filiados a cada entidade.
 - De mais 1, ou mais 2, ou mais 3, ou mais 4 ou mais 5 dirigentes sindicais, sem prejuízo da remuneração, quando na soma das bases sindicais filiadas a cada Federação vincularem-se mais de 7.000, ou mais de 14.000, ou mais de 21.000, ou mais de 28.000, ou mais de 35.000 empregados ativos, respectivamente, com base na lotação da Companhia em 31/08/2023.
 - Sem limite de dirigentes sindicais, nas condições do art. 543, da CLT com ônus total para a Federação.
 - 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.

Homologação de Rescisão Contratual

- Acordam a Companhia e as Entidades Sindicais que as homologações das rescisões dos contratos de trabalho dos empregados deverão ser realizadas conforme procedimento dos sindicatos representativos da categoria profissional, desde que no local exista representação da entidade de classe e que não haja recusa da referida entidade por qualquer motivo.

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 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 deverá ser informado pela Companhia acerca da realização do desconto da contribuição mencionada no *caput* dessa cláusula, podendo apresentar ao sindicato sua oposição.
- Caberá a cada sindicato a definição da forma e dos meios para o empregado realizar a sua manifestação, respeitando o prazo para desacordo, informando essa decisão para os empregados pelos seus meios de comunicação.
- Caberá a cada sindicato repassar para a Companhia, por meio de planilha de Excel contendo nome, matrícula e chave, a relação dos empregados que manifestaram a sua oposição.
- A Companhia só iniciará o processo de desconto das contribuições sindicais, após o decurso do prazo para oposição e do recebimento da formalização acima.
- 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 junto ao sindicato, 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

Discussões com a Petros

- Visando a sustentabilidade dos planos, bem como a composição entre as partes, a Petrobras se compromete a envidar esforços junto à Petros com os seguintes objetivos:
 - I. Discutir a questão da margem de desconto de forma a conjugar a necessidade de arrecadação do plano de saúde e os impactos no benefício do assistido, considerando como limite de desconto de 40% do benefício líquido dos assistidos e da remuneração dos participantes da Petros considerando todos os descontos.
 - II. Melhoria das condições de empréstimo.
 - III. Atendimento presencial aos beneficiários em parceria com os sindicatos.
- Até a implementação de melhorias descritas nos incisos anteriores, principalmente quanto ao inciso I, será mantida a margem de desconto atualmente praticada, ressalvadas as decisões judiciais.
- A Companhia se compromete a participar de comissão tripartite (Petrobras, Petros e Federações), com objetivo de debater os descontos da AMS e dos empréstimos da Petros.
- A comissão terá um prazo de 30 (trinta) dias após a assinatura do ACT para apresentar os resultados e a forma de implementação.
- Os incisos I, II e III serão analisados sob o enfoque da garantia de sustentabilidade financeira dos planos AMS e Petros e da atenção total às pessoas, não afetando o disposto nos Acordos Coletivos anteriores.

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.

Fórum sobre Prestação de Serviço na Petrobras (Cláusula nova)

- Durante a vigência do ACT 2023-2025, a Companhia, em comum acordo com as Entidades Sindicais, manterá um fórum corporativo anual para

apresentar informações atinentes ao modelo de contratação de serviços na Petrobras.

Comissão sobre Acordo de Parada de Manutenção no Refino (Cláusula nova)

- A Companhia e as entidades sindicais se comprometem a formar uma comissão após a assinatura do ACT 2023-2025 para negociar uma proposta de acordo referente à jornada de trabalho em paradas de manutenção programadas em unidades da área do Refino.

Comissão sobre Plano de Cargos (Cláusula nova)

- A Companhia e as entidades sindicais se comprometem a formar uma comissão após a assinatura do ACT 2023-2025 com o objetivo de avaliar os planos de cargos existentes e suas interfaces.
- Visando o bom andamento e efetividade durante o período de trabalho da comissão, e, em prol da solução negociada, as partes concordam em suspender o Dissídio Coletivo nº 1000301-02.2023.5.00.0000, bem como os demais processos envolvendo o objeto de negociação dessa comissão.

DA VIGÊNCIA

Manutenção da data-base:

- As condições a serem pactuadas no Acordo Coletivo de Trabalho 2023-2025 vigorarão a partir de 01/09/2023, exceto quanto às cláusulas que contiverem disposição expressa em contrário.

Início das negociações ACT 2025:

- A Companhia e as Entidades Sindicais se comprometem a iniciar 90 dias antes do término do prazo de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho as negociações do ACT 2025, a fim de assegurar sua renovação em mesa de negociação antes da data base.

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.
- 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, visando a busca de acordos que atendam aos interesses das partes envolvidas, privilegiando a mesa de negociação, em respeito aos princípios da negociação coletiva de trabalho, da

transparência, da boa-fé negocial, da valorização dos instrumentos coletivos de trabalho e da autonomia privada coletiva.

CRONOGRAMA DE PAGAMENTO

A Petrobras afirma que está é a sua última proposta, a qual representa todo o esforço da Companhia para chegar ao fechamento do ACT 2023-2025.

Segue abaixo o cronograma de assinatura e pagamento:

Assinatura	Até 29/11	Até 6/12	Até 13/12
Pagamento	08/dez	22/dez	27/dez
Crédito Cesta Natal	12/dez	22/dez	27/dez

Aguardamos um posicionamento favorável dos empregados e das entidades sindicais em relação a última proposta da Companhia, objetivando a consolidação do Acordo Coletivo de Trabalho de 2023-2025.

ANEXOS**ANEXO 1 - 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	40
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
UTE-TBA	20
UTE-TMA	20
E&P	
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
Outros imóveis	
Imóvel	Média HETT (min)
Prédios Administrativos	20
CENPES	23
Armazéns LOEP	20
TMIB	20
Empregados Petrobras cedidos para outras empresas do Sistema	
<p>Os empregados Petrobras cedidos para outras empresas do Sistema acompanharão, quando aplicável, as médias previstas para as respectivas unidades no Acordo Coletivo de Trabalho de cada empresa</p>	

ANEXO 2 - TABELA DE AUXÍLIO DESLOCAMENTO (CAPITAL X CAPITAL)

UF	Lotação → ↓ Residência	RJ Plataformas	BC Plataformas	ES Plataformas
Acre	Rio Branco	1.761,00	1.893,00	1.584,00
Alagoas	Maceió	872,00	1.008,00	695,00
Amapá	Macapá	1.075,00	1.206,00	1.447,00
Amazonas	Manaus	2.431,00	2.568,00	2.254,00
Bahia	Salvador	530,00	666,00	489,00
Ceará	Fortaleza	1.025,00	1.162,00	848,00
Distrito Federal	Brasília	519,00	655,00	696,00
Espírito Santo	Vitória	231,00	368,00	-
Goiás	Goiânia	417,00	554,00	985,00
Maranhão	São Luís	1.180,00	1.316,00	1.357,00
Mato Grosso	Cuiabá	759,00	896,00	977,00
Mato Grosso do Sul	Campo Grande	1.064,00	1.201,00	910,00
Minas Gerais	Belo Horizonte	155,00	287,00	136,00
Pará	Belém	1.477,00	1.613,00	1.300,00
Paraíba	João Pessoa	1.180,00	1.317,00	1.003,00
Paraná	Curitiba	460,00	596,00	637,00
Pernambuco	Recife	1.199,00	1.336,00	1.022,00
Piauí	Teresina	1.116,00	1.253,00	939,00
Rio de Janeiro	Rio de Janeiro	-	-	177,00
Rio Grande do Norte	Natal	964,00	1.101,00	952,00
Rio Grande do Sul	Porto Alegre	932,00	1.069,00	755,00
Rondônia	Porto Velho	1.638,00	1.770,00	1.815,00
Roraima	Boa Vista	2.422,00	2.559,00	2.245,00
Santa Catarina	Florianópolis	732,00	869,00	555,00
São Paulo	São Paulo	117,00	254,00	294,00
Sergipe	Aracaju	784,00	921,00	607,00
Tocantins	Palmas	797,00	934,00	974,00

ANEXO 3 - TABELA DE GRANDE RISCO
VIGÊNCIA: A PARTIR DE 01/03/2024

Faixa MSB	Faixa Etária	Grande Risco
até 1,4	0 a 18	R\$ 14,85
	19 a 23	R\$ 17,63
	24 a 28	R\$ 21,16
	29 a 33	R\$ 25,39
	34 a 38	R\$ 30,47
	39 a 43	R\$ 36,56
	44 a 48	R\$ 43,88
	49 a 53	R\$ 52,65
	54 a 58	R\$ 57,92
	> 59	R\$ 64,87
até 2,4	0 a 18	R\$ 21,70
	19 a 23	R\$ 25,76
	24 a 28	R\$ 30,92
	29 a 33	R\$ 37,10
	34 a 38	R\$ 44,52
	39 a 43	R\$ 53,43
	44 a 48	R\$ 64,11
	49 a 53	R\$ 76,93
	54 a 58	R\$ 84,62
	> 59	R\$ 94,78
até 4,8	0 a 18	R\$ 38,97
	19 a 23	R\$ 46,28
	24 a 28	R\$ 55,53
	29 a 33	R\$ 66,64
	34 a 38	R\$ 79,96
	39 a 43	R\$ 95,96
	44 a 48	R\$ 115,15
	49 a 53	R\$ 138,18
	54 a 58	R\$ 151,99
	> 59	R\$ 170,24
até 7,2	0 a 18	R\$ 54,08
	19 a 23	R\$ 64,21
	24 a 28	R\$ 77,06
	29 a 33	R\$ 92,48
	34 a 38	R\$ 110,96
	39 a 43	R\$ 133,15
	44 a 48	R\$ 159,78
	49 a 53	R\$ 191,74
	54 a 58	R\$ 210,91
	> 59	R\$ 236,22
até 9,6	0 a 18	R\$ 66,92
	19 a 23	R\$ 79,46
	24 a 28	R\$ 95,36
	29 a 33	R\$ 114,44
	34 a 38	R\$ 137,31
	39 a 43	R\$ 164,78
	44 a 48	R\$ 197,73
	49 a 53	R\$ 237,28

Faixa MSB	Faixa Etária	Grande Risco
até 19,2	0 a 18	R\$ 111,38
	19 a 23	R\$ 132,25
	24 a 28	R\$ 158,70
	29 a 33	R\$ 190,46
	34 a 38	R\$ 228,52
	39 a 43	R\$ 274,24
	44 a 48	R\$ 329,09
	49 a 53	R\$ 394,91
	54 a 58	R\$ 434,38
	> 59	R\$ 486,51
até 22,6	0 a 18	R\$ 149,82
	19 a 23	R\$ 177,90
	24 a 28	R\$ 213,48
	29 a 33	R\$ 256,20
	34 a 38	R\$ 307,39
	39 a 43	R\$ 368,89
	44 a 48	R\$ 442,67
	49 a 53	R\$ 531,21
	54 a 58	R\$ 584,31
	> 59	R\$ 654,43
até 26	0 a 18	R\$ 159,81
	19 a 23	R\$ 189,76
	24 a 28	R\$ 227,71
	29 a 33	R\$ 273,28
	34 a 38	R\$ 327,90
	39 a 43	R\$ 393,49
	44 a 48	R\$ 472,19
	49 a 53	R\$ 566,64
	54 a 58	R\$ 623,28
	> 59	R\$ 698,08
até 30	0 a 18	R\$ 179,41
	19 a 23	R\$ 213,04
	24 a 28	R\$ 255,65
	29 a 33	R\$ 306,81
	34 a 38	R\$ 368,12
	39 a 43	R\$ 441,76
	44 a 48	R\$ 530,11
	49 a 53	R\$ 636,15
	54 a 58	R\$ 699,74
	> 59	R\$ 783,71
até 36	0 a 18	R\$ 209,17
	19 a 23	R\$ 248,38
	24 a 28	R\$ 298,06
	29 a 33	R\$ 357,70
	34 a 38	R\$ 429,18
	39 a 43	R\$ 515,04
	44 a 48	R\$ 618,05
	49 a 53	R\$ 741,67

	54 a 58	R\$	261,00
	> 59	R\$	292,33
até 14,4	0 a 18	R\$	89,95
	19 a 23	R\$	106,81
	24 a 28	R\$	128,17
	29 a 33	R\$	153,82
	34 a 38	R\$	184,56
	39 a 43	R\$	221,48
	44 a 48	R\$	265,77
	49 a 53	R\$	318,93
	54 a 58	R\$	350,81
	> 59	R\$	392,91

	54 a 58	R\$	815,81
	> 59	R\$	913,72
maior que 36	0 a 18	R\$	244,10
	19 a 23	R\$	289,85
	24 a 28	R\$	347,81
	29 a 33	R\$	417,42
	34 a 38	R\$	500,83
	39 a 43	R\$	601,02
	44 a 48	R\$	721,23
	49 a 53	R\$	865,49
	54 a 58	R\$	952,00
	> 59	R\$	1.066,26

MSB:R\$ 1.306,79

ANEXO 4 - TABELA ESPECÍFICA DE CUSTEIO - RN 488, PLANO 28 E BENEFICIÁRIOS QUE NÃO ATENDAM AOS CRITÉRIOS DE ELEGIBILIDADE

VIGÊNCIA: A PARTIR DE 01/03/2024

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

ANEXO 5 - TABELA ESPECÍFICA DE CUSTEIO - SEM PETROS**VIGÊNCIA: A PARTIR DE 01/09/2023**

Faixa Etária	Contribuição GR
0 a 18	112,28
19 a 23	135,34
24 a 28	141,72
29 a 33	153,61
34 a 38	166,02
39 a 43	236,17
44 a 48	274,77
49 a 53	280,48
54 a 58	418,03
> 59	668,17
Plano 28	513,12