

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

A Transpetro, conforme entendimentos em mesa de negociação, pela boa-fé negocial e valorizando seus empregados, destaca que:

- 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.
- 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 um acordo com **vigência de 2 anos**, ACT 2023-2025, a Transpetro 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 01/09/2023, de 4,61% e, em 01/09/2024, pelo IPCA sobre o valor do Adicional de Mestra Nacional.
- 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;
- 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**.



- A Companhia pagará, de uma só vez, um abono 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 um novo instrumento coletivo para os próximos 2 (dois) anos, ACT 2023-2025.
- Excepcionalmente, serão contemplados no referido pagamento os empregados admitidos na Companhia entre os dias 01/09/2023 e 30/11/2023, e que estejam em efetivo exercício em 30/11/2023.
- Para fins de cálculo do abono a ser concedido, será considerado o nível salarial do empregado, bem como sua remuneração - entendida aqui 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, ou R\$ 13.000,00 (treze mil reais), o que for maior.

* 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, 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 - contido na proposta da *Holding* - não é compatível com o recebimento do Adicional de Permanência no Estado do Amazonas, cabendo aos empregados vinculados à Transpetro lotados e efetivamente trabalhando no C.T. Urucu apenas o Adicional de Permanência no Estado do Amazonas.
- A Companhia revisará a tabela com os valores do Adicional de Permanência no Estado do Amazonas, excluindo a faixa com os valores mais baixos, retroativo à vigência do acordo (01/09/2023).

Adicional de Dutos

A Transpetro efetuará o pagamento de adicional de dutos a partir de 01/01/2024, exclusivamente aos Técnicos de Manutenção, de Faixa de Dutos e aos Profissionais de Nível Técnico com ênfase em Manutenção, em Faixa de Dutos e em Dutos e Terminais, que estejam mobilizados tão somente em atividades nas instalações de dutos terrestres e submersos (Estações intermediárias de bombeio, válvulas de bloqueio, faixa de dutos, scrappers etc.), inclusive no terminal de Japeri, e estejam devidamente designados para laborar em tais instalações, regularmente capacitados e com conhecimento técnico para a solução de ocorrências operacionais em todos os seus componentes e processos operacionais devendo atender, cumulativamente, a todos os requisitos abaixo elencados:



- a) realizar tarefas de manutenção, operação e inspeção das condições operacionais da instalação, contendo faixa de dutos com delimitação mínima de 100 Km sob responsabilidade das suas atribuições;
- b) desenvolver atividades habituais nas instalações de dutos e estações de bombeio, descritas no caput da cláusula, implicando na possibilidade de ter o horário de trabalho de entrada/saída flexível e/ou realizar suas refeições em horários variados;
- c) permanecer em sobreaviso parcial, podendo acarretar em trabalho noturno e/ou em finais de semana e feriados;
- d) conduzir veículos para o deslocamento de ida e volta para o local de atuação, no desempenho de suas atividades, com carteira nacional de habilitação (CNH) pertinente.

O pagamento do adicional de dutos corresponderá ao percentual de 19,23% sobre o Salário Básico, acrescido do Adicional de Periculosidade, onde couber, podendo perfazer o total de 25% do Salário Básico.

A Companhia poderá transferir o Técnico para outra área ou atividade que não contemple a incidência do adicional de dutos, o que implicará na cessação de seu pagamento sem qualquer indenização.

Os empregados em sobreaviso parcial que venham a ser acionados para prestação de serviço nas instalações sujeitas ao adicional de dutos serão remunerados conforme os critérios da cláusula 4ª (Sobreaviso Parcial) e, em havendo necessidade de deslocamento, as horas trabalhadas serão remuneradas conforme a cláusula 7ª, § 2º (Serviço Extraordinário).

O adicional proposto não se confunde com o Adicional de Operação dos Terminais de Polidutos, previsto na Cláusula **XXX**, e não será devido aos empregados por ele contemplados.



Banco de Horas

- Inclusão no ACT 2023 de nova sistemática para o funcionamento do Banco de Horas: metade das horas extraordinárias realizadas no dia será creditada no Banco de Horas e metade será paga como hora extra a 100%. Esta sistemática valerá a partir de janeiro de 2024.
- 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 passará a realizar, a partir de janeiro de 2024, porém retroativo à vigência do acordo (01/09/2023), as quitações relacionadas ao Banco de Horas - pagamento do excedente mensal (168 horas positivas até 31/12/2023; 120 horas positivas a partir de janeiro de 2024), quitação anual do Banco de Horas e quitação do Banco de Horas na rescisão contratual - com o acréscimo de 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.
- Caso as Resoluções CGPAR 42 e 49 venham a ser revogadas ou alteradas, de forma que permita 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 da Resolução.

Extra Turno Feriado

- As horas trabalhadas nos dias 1° de janeiro, segunda-feira de carnaval, terça-feira de carnaval e até ao meio-dia da Quarta-Feira de Cinzas, 21 de abril, 1° de maio, 7 de setembro, 15 de novembro e 25 de dezembro serão acrescidas de 100% aos empregados engajados nos regimes especiais de trabalho que efetivamente trabalharem nessas datas e quando os feriados ocorrerem em dias de trabalho de sua escala, observadas as demais condições vigentes no padrão normativo interno da Transpetro.
- As horas normais trabalhadas nos dias de Extra Turno Feriado já estão quitadas pela remuneração mensal do empregado, assim a vantagem de “Extra Turno Feriado” 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.
- Nas atividades realizadas em turnos ininterruptos de revezamento 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.

- 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

- A Companhia manterá disponível a opção de conversão parcial ou total do Vale Refeição em Vale Alimentação, e vice-versa, com exceção do crédito de R\$ 900,00, à título de Vale-Ceia, no Vale Alimentação em dezembro de 2023 e em dezembro de 2024.

Dia do Desembarque (Cláusula Nova)

- Dia do Desembarque: A Transpetro concederá a título de Dia do Desembarque para os empregados engajados em caráter permanente nos Regimes Especiais de Trabalho abrangidos pela Lei 5.811/72 em Turno Ininterrupto de Revezamento, bem como no Regime Especial de Campo, em condição de confinamento, que estejam lotados e efetivamente trabalhando no Terminal de Coari.

- 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 no Terminal de Coari, limitado a 10 ocorrências de desembarque por ano.
- 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.

Grupo de Trabalho (desembarque Terminal de Coari) (Cláusula Nova)

A Transpetro e as entidades sindicais se comprometem a, após a assinatura do ACT 2023-2025, criar um Grupo de Trabalho (GT) para tratamento das questões relacionadas ao desembarque por lancha dos empregados lotados no Terminal de Coari.

Saldo de Horas para Compensação (Cláusula Nova)

- A Companhia se compromete a realizar a quitação individual a cada empregado que faça jus ao saldo de Horas para Compensação (Saldo HC) da seguinte forma:
 - 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% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal e eventual o



saldo negativo será calculado com o valor da hora normal. O Saldo HC será extinto em janeiro de 2024 definitivamente da frequência de cada empregado abrangido.

- Após a apuração do saldo de frequência acima descrito, caso o saldo final seja positivo os valores serão pagos ao empregado em parcela única; caso o saldo final seja negativo, os valores não serão descontados do empregado.
- O saldo final positivo será limitado ao teto de 1 remuneração do empregado em 31/08/2023.
- As partes reconhecem que a proposta acima apresentada não implica no reconhecimento de eventual ilegalidade praticada pela Transpetro acerca do citado tema (Saldo de Horas para Compensação).
- Considerando o disposto nesta cláusula, e tendo em vista a existência de demandas judiciais com esses objetos, as entidades sindicais comprometem-se a adotar, em conjunto com a Transpetro ou de per si, medidas cabíveis no Judiciário necessárias a desistência de ações judiciais pelos empregados, relativas ao tema Saldo de Horas para Compensação.
- Empregados com ações individuais terão a quitação do saldo condicionada à desistência das ações.

Tratamento do Retorno de Férias a partir de 01/01/2024 (Cláusula Nova)

- O gestor deverá convocar - prévia e formalmente - o empregado a se apresentar à empresa no final das férias, pois nesse período já estará configurado o tempo à disposição para o trabalho. Caso o empregado, no retorno das férias, tenha que aguardar o início do próximo ciclo de trabalho, o gestor deverá neutralizar os dias de folga tratando-os como “Retorno de Férias”, no limite de 8 dias por período aquisitivo.

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 Transpetro assegurará o Auxílio Cuidador para empregados com deficiência cadastrados na Companhia, que comprovem a utilização de serviços de cuidador, atendente pessoal ou acompanhante no trabalho, para auxílio das atividades da vida diária (AVD), em razão da sua deficiência.
- 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 Transpetro em concomitância ao recebimento dos auxílios previstos na cobertura do plano de saúde, tendo que optar pela utilização de um dos benefícios.
- As solicitações terão início a partir de 01/01/2024.

AMS

As alterações propostas pela Petrobras serão observadas pela Transpetro, uma vez que, conforme acordo coletivo de trabalho, a Companhia concede o Plano AMS aos seus empregados no mesmo modelo da Holding.

SEGURANÇA NO EMPREGO

Plano de Pessoal para Gestão Ativa de Portfólio

- Exclusão da cláusula “Plano de Pessoal para Gestão Ativa de Portfólio”, 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.
 - Ao conjunto de 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 Transpetro 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 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.
- A Companhia se compromete a avaliar os contratos de fornecimento de alimentação, visando a concessão 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 (Cláusula Nova)

- 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 licença paternidade de 10 dias consecutivos aos empregados, contados a partir do nascimento do filho, ou aos que adotarem menores, a partir da decisão judicial deferindo a adoção proferida pelo órgão competente, 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) após o parto 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 descrita no caput.
- 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 tem 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, cujas 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 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 Transpetro 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 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 programas de Remuneração Variável.

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 Transpetro participará com a Petrobras e as Entidades sindicais 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.

Liberações Sindicais

- A Companhia garante para as federações as seguintes liberações de empregados eleitos como dirigentes sindicais:
 - ✓ De 3 (três) dirigentes sindicais para a FUP e 2 (dois) para a FNP, totalizando 5 (cinco) liberações sem prejuízo da remuneração. As partes acordam que a liberação se dará a partir da data de sua indicação;
- A Companhia garante para os sindicatos as seguintes liberações de empregados eleitos como dirigentes sindicais:
 - ✓ De 1 (um) dirigente sindical sem prejuízo da remuneração (com ônus para a Transpetro) quando à Entidade Sindical se vincularem bases territoriais com mais de 150 (cento e cinquenta) empregados ativos,



respectivamente, com base na lotação da Companhia em 31/08/2023. As partes acordam que a liberação se dará a partir da data de sua indicação;

- ✓ De até 3 (três) dirigentes sindicais, nas condições do art. 543, da CLT com ônus total para a Entidade Sindical;
- Além das liberações acima tratadas e havendo solicitação da Entidade Sindical para a liberação de outro(s) empregado(s) para participar(em) de atividades sindicais, será concedido pela Transpetro o seguinte quantitativo de dias de liberação por entidade sindical/mês:
 - De até 3 dias por mês sem prejuízo da remuneração quando a Entidade Sindical se vincular a bases territoriais com até 70 (setenta) empregados ativos, ou de até 8 dias por mês sem prejuízo da remuneração quando a Entidade Sindical se vincularem bases territoriais de 71 (setenta e um) até 170 (cento e setenta) empregados ativos, ou de até 14 dias por mês sem prejuízo da remuneração quando a Entidade Sindical se vincular a bases territoriais com mais de 170 (cento e setenta) empregados ativos;
 - as entidades sindicais podem acumular o saldo de dias de liberação não utilizado em um mês para o mês subsequente;
 - a quantidade de dias de liberação acima estipulados será concedida à cada Entidade Sindical, que definirá qual(uais) empregado(s) a utilizarão no mês, não podendo ultrapassar o número de dias de liberação estipulado acima ou o eventual saldo acumulado do mês anterior;
- Os custos com as liberações sem ônus para a Transpetro deverão ser totalmente suportados pela Entidade Sindical, inclusive com os encargos trabalhistas, previdenciários e tributário. A Companhia efetuará o



pagamento dos salários e o recolhimento dos encargos respectivos, cabendo a cada Entidade Sindical ressarcir todos os custos.

- A Companhia estenderá os benefícios da Assistência Multidisciplinar de Saúde (AMS) aos dirigentes sindicais liberados com ônus da Entidade Sindical, para cumprimento de mandato sindical, nos termos do disposto no parágrafo 1º, do artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, e nos limites da Lei.
- A parcela relativa à participação no custeio da AMS dos dirigentes sindicais, citados no caput e dos beneficiários a eles vinculados, será ressarcida mensalmente pelas Entidades Sindicais a que estiverem filiados, mediante dedução nos seus respectivos créditos junto à Companhia.
- O ressarcimento dos salários e encargos de que trata o parágrafo 1º será feito mensalmente, mediante dedução dos créditos das Entidades Sindicais junto à Companhia. O não ressarcimento, pelo sindicato, qualquer que seja a razão, ensejará a suspensão imediata do compromisso ora estabelecido.
- Os períodos de liberação constantes na presente cláusula serão considerados para efeito de contagem do tempo de serviço, para fins de ATS e de período aquisitivo de férias, assim como, quando retornar para o regime de trabalho originário encerrada a liberação, o empregado acompanhará a escala de trabalho normal, sem crédito relativo a folgas retroativas.
- As liberações previstas nesta cláusula deverão ser comunicadas à Transpetro com antecedência mínima de 4 (quatro) dias corridos, no caso de empregados que laborem em condições de confinamento, e 2 (dois) dias úteis para os demais empregados, por meio de ofício à Gerência de Relações Trabalhistas e Sindicais com cópia para o gestor imediato contendo o nome e matrícula dos dirigentes sindicais que serão liberados.

- Excetuam-se do prazo previsto no parágrafo acima, os casos de liberação decorrentes de solicitação da Companhia para atividade que requeira a presença de representante sindical.
- Acordam a Companhia e as Entidades Sindicais que as liberações pactuadas na presente cláusula não descaracterizam a suspensão ou a interrupção do contrato de trabalho dos empregados que delas fizerem uso. Encerrada a liberação, o empregado acompanhará a escala de trabalho normal, sem crédito relativo a folgas retroativas.

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 Transpetro eleitos como dirigentes sindicais.
- Os empregados da Transpetro 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 Transpetro, 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

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 Sexual (Cláusula Nova)

- A Companhia e as Entidades Sindicais declaram repúdio a qualquer ato de discriminação, assédio moral ou violência sexual.
- A Companhia continuará aperfeiçoando suas medidas para promoção de ambiente de trabalho mais seguro e respeitoso, com a realização de treinamentos obrigatórios e campanhas de conscientização permanentes, envolvendo toda a força de trabalho.
- A Companhia manterá seu Canal de Denúncia acessível a toda força de trabalho e ao público externo, disponível para recebimento e tratamento de denúncias, inclusive as 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, nos casos de violência sexual, 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.
- Nas denúncias de violências sexuais, a Companhia se compromete, ao longo de todo o processo de tratamento, a manter informada a pessoa formalmente indicada como acompanhante da denúncia, que assinará previamente um Termo de Confidencialidade.
- A equipe de apuração de denúncia de violências sexuais deverá ser multidisciplinar, diversa e qualificada.
- A Companhia se compromete a avaliar por meio dos—gestores dos empregados envolvidos nas denúncias classificadas sob os temas de Violência Sexual, em que haja risco de dano à vítima, a aplicação de medidas cautelares necessárias e cabíveis, como, por exemplo, o afastamento do denunciante e denunciado.

Treinamentos (Cláusula Nova)

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

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

- A Companhia se compromete a estudar a promoção de 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, se compromete a estudar espaços 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 avaliar 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 (Cláusula nova)

- Durante a vigência do ACT 2023-2025 a Transpetro participará junto à Petrobrás do fórum corporativo anual para apresentar informações atinentes ao modelo de contratação de serviços no Sistema Petrobras.

Comissão sobre Plano de Cargos (Cláusula nova)

- A Transpetro participará com a Petrobrás e as entidades sindicais da comissão a ser formada 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 000301-02.2023.5.00.0000, 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 Transpetro 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 Transpetro e as Entidades Sindicais reconhecem que a negociação coletiva se trata do meio preferencial para a resolução de questões atinentes às relações de trabalho, 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 Transpetro 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**TABELA HORA EXTRA TROCA DE TURNO (IMÓVEIS)**

Imóvel	Média HETT (min)
ILHA D'ÁGUA	50
ILHA REDONDA/RJ	50
IPOJUCA/PE	30
ITABORAÍ/RJ	30
CUBATÃO/SP	20
SANTOS/SP	30
MADRE DEUS/BA	20
SÃO SEBASTIÃO	40
SÃO CAETANO SUL	30
CANDEIAS/BA	20
BARRA RIACHO/ES	20
MUCURIBE/CE	20
CABIÚNAS/RJ	35
MANAUS REMAN/AM	32
BARJERI/SP	25
PECÉM/CE	20
SÃO LUÍS/TERM	20
ATALAIA/SE	30
MACEIÓ/AL	25
NORT FLUMINENSE	35
ANGRA REIS 1/RJ	25
SÃO F.DO SUL/SC	20
PARANAGUÁ/PR	20
CAMPOS ELÍSEOS	30
COARI/AM	29
BELÉM/PA	20
GUARAREMA/SP	20
VITÓRIA/TERM	30
RIO GRANDE/RS	21
NORTE CAPIXABA	20
SEDE/RJ	24
OSÓRIO/RS	21
RIO PARDO/SP	20
CANOAS/RS	21
GUAMARÉ/RN	20