

## PROPOSTA PARA AS CLÁUSULAS ECONÔMICAS E SOCIAIS DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025-2027

A Transpetro reafirma seu compromisso com a negociação coletiva como instrumento legítimo e essencial para o fortalecimento das relações de trabalho, conforme os princípios consagrados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Após o envio da proposta inicial em 02/09/2025, a Transpetro participou de reuniões temáticas com as entidades sindicais com o propósito de aprofundar a compreensão dos pleitos apresentados pela categoria, permitindo sua avaliação criteriosa pelas áreas técnicas responsáveis.

Considerando as contribuições tecidas e os direcionadores estratégicos da Transpetro, segue abaixo a proposta da Companhia para o ACT 2025-2027, construída com base na boa-fé negocial, valorizando a transparência, o reconhecimento das entidades representativas e a busca por soluções que atendam tanto às expectativas da força de trabalho quanto às necessidades estratégicas da empresa.

## Proposta Econômica

**Reajuste pelo índice geral do IPCA referente ao acumulado em 12 meses (setembro a agosto) em 01/09/2025 (5,13%) e em 01/09/2026, nos seguintes itens:**

- Tabelas de Salário Básico;
- Tabelas de Remuneração Mínima por Nível e Regime (RMNR);
- Adicional de Operação da Mestra Nacional.

**Reajuste pelo índice geral do IPCA referente ao acumulado em 12 meses (setembro a agosto) em 01/01/2026 (5,13%) e em 01/01/2027, nos seguintes itens:**

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

**Reajuste pelo Índice Variação de Custo Médico Hospitalar Petrobras (VCMH-Petrobras) referente ao acumulado em 12 meses (janeiro a dezembro) em 01/03/2026 e em 01/03/2027, nas tabelas do Grande Risco da AMS.**

- Tabelas do Grande Risco da AMS.

**Reajuste pelo subitem “Alimentação fora do domicílio” do índice geral do IPCA no referente ao acumulado em 12 meses (setembro a agosto) em 01/09/2025 (8,5%) e em 01/09/2026, nos seguintes itens:**

- Valores do Vale Refeição/Alimentação e do Vale-Ceia.

### **Antecipação do reajuste do valor do VR/A pela Transpetro**

- Em atendimento às solicitações apresentadas pelos sindicatos em mesa de negociação nas reuniões realizadas no dia 16 de outubro de 2025, a Transpetro compromete-se a antecipar, a partir da competência de outubro de 2025, o reajuste do valor do Vale Refeição/Alimentação (VR/A) em 8,5% (oito e meio por cento), correspondente ao subitem "Alimentação fora do domicílio" do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA, acumulado do período entre setembro de 2024 e agosto de 2025.
- Esta medida representa um marco significativo na relação entre a Transpetro, as entidades sindicais e seus empregados e empregadas, demonstrando o compromisso da companhia com a boa-fé negocial e a legitimidade da mesa. A referida antecipação será retroativa a 1º de setembro de 2025 e será considerada no momento da celebração do Acordo Coletivo de Trabalho referente ao período 2025/2027. Esta decisão fortalece a relação de confiança mútua que caracteriza a cultura organizacional da Transpetro, bem como comprova os esforços da Transpetro para que esta proposta seja aprovada pela categoria.

## **Das Vantagens**

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

- A Companhia concederá o Adicional de Permanência no Estado do Amazonas, para os empregados lotados no estado do Amazonas e que estejam efetivamente trabalhando nesse estado da Federação, no valor de R\$ 2.979,47 (faixa C reajustada em 5,13%). Este valor será reajustado pelo índice geral do IPCA referente ao acumulado em 12 meses (setembro a agosto) em 01/09/2026.

- Os empregados que até 31/08/2025 recebiam o adicional em valor superior ao citado acima, faixas A e B, terão seus valores mantidos durante a vigência do ACT 2025-2027, enquanto estiverem efetivamente lotados e trabalhando no estado do Amazonas.

### **Serviço Extraordinário e Banco de Horas**

- **NOVO:** As horas trabalhadas em dia de folga da escala de trabalho serão remuneradas por meio de pagamento de horas extras com acréscimo de 100%, para todos os regimes de trabalho.
- **NOVO:** O serviço extraordinário realizado por empregados de regime administrativo, de horário fixo ou flexível, durante trabalho eventual em regime especial será quitado como horas extras com acréscimo de 100%, podendo, por opção do empregado, ser creditado em Banco de horas.
- A Companhia passará a realizar apuração mensal da diferença entre o saldo do banco de horas existente no último dia do mês em relação ao mês anterior para os empregados abrangidos pelo sistema de horário fixo (Regime Administrativo, Regime Administrativo-Poliduto, Regimes Especial de Campo e Regimes Especial Turno Ininterrupto de Revezamento).
- Será mantido o pagamento de metade do saldo positivo acumulado mensalmente como horas extras, com acréscimo de 100% e a outra metade permanecerá no banco de horas, mantida a quitação anual, no mês de janeiro.
- O pagamento das horas extras com adicional de 100%, quita integralmente o dia trabalhado na folga e impede a geração de novas folgas e de outros pagamentos por esse trabalho.
- **NOVO:** O limite de horas positivas acumuladas será reduzido para 84 horas.

### **Convocação no retorno de férias**

- **NOVO:** O empregado poderá ser convocado para trabalhar no retorno das suas férias e antes de iniciar a escala prevista para sua turma, uma vez que se encontra à disposição da Companhia. Para isso, deverá receber um comunicado formal com antecedência mínima de 22 dias em relação à data de início das férias para empregados em condição de confinamento e 10 dias de antecedência em relação à data de início das férias para os demais casos, informando em quais dias deverá se apresentar para o trabalho.

### **Dia do Desembarque**

- **NOVO:** A partir de 01/01/2026, a Companhia deixará de realizar o lançamento de 0,5 (meio) dia de folga e passará a registrar 3 horas no Banco de Horas para cada dia de desembarque dos empregados engajados em caráter permanente nos Regimes Especiais de Trabalho nas instalações do Terminal de Coari. Esse lançamento será limitado a até 10 ocorrências de desembarque por ano.

### **Hora Extra Troca de Turno – HETT**

- **NOVO:** No caso em que o período de troca de turno exceda o tempo médio acordado, não caberá Hora Extra ou Crédito de Horas, quitando-se, portanto, integralmente valores atinentes a este benefício. Somente será caracterizado como serviço extraordinário os casos de necessidade de antecipação ou prorrogação da jornada para efetivo trabalho não relacionado à troca de turno mediante expressa aprovação da autoridade competente.
- **NOVO:** Inclusão do imóvel TEDUC na tabela de Hora Extra Troca de Turno com a média de 30 minutos.

### **Intervalo Interjornadas**

- **NOVO:** Para empregados convocados durante o sobreaviso parcial nos finais de semana, nas situações excepcionais de trabalho, 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 (onze) horas será quitado mediante o pagamento de horas extras.
- **NOVO:** 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.
- **NOVO:** O pagamento de que trata esse item será efetuado como horas extras, com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal do empregado, sob a rubrica Hora Extra Interjornada.

### **Vale Refeição/Alimentação nas Unidades que forneçam alimentação *in natura***

- **NOVO:** A Companhia concederá assistência alimentar por meio de Vale Refeição/Alimentação (VR/VA) para todos os empregados lotados nas unidades que forneçam alimentação *in natura* que tenham decidido ou que venham a decidir coletivamente por esta modalidade, inclusive para aqueles engajados em regime de Turno Ininterrupto de Revezamento – TIR, desde que haja viabilidade técnica para a implantação e atenda ao disposto no detalhamento da cláusula relacionada ao tema.
- **NOVO:** Para comprovação da decisão coletiva da categoria pela opção da assistência alimentar por meio de VR/VA, devem ser encaminhados à gerência de Relações Sindicais da Transpetro, pelo sindicato representativo, a ata e o edital das assembleias com os empregados.

## **NOVO: Remuneração de readaptado**

- A Companhia praticará, conforme padrão normativo interno, o complemento na remuneração do empregado do quadro de pessoal de terra abrangido por este acordo que venha ser readaptado em decorrência de acidente de trabalho ou por doença profissional, quando houver supressão de vantagens ou adicionais, tendo como base a remuneração percebida no dia do afastamento.
- O valor da evolução do Adicional por Tempo de Serviço é pago independentemente do complemento de que trata o *caput*.
- O valor da evolução salarial decorrente do avanço de nível e da promoção é pago independentemente do complemento de que trata o *caput*.
- Este item não se aplica a empregados da Companhia que ingressaram por meio do quadro de pessoal de mar, ainda que estejam prestando serviços em terra, inclusive decorrente de determinação judicial.

## **Dos Benefícios**

### **Benefício Educacional**

- **NOVO:** Inclusão da forma de comprovação do Benefício Educacional. O sistema de inscrição e comprovação dos benefícios educacionais é um autosserviço e é de responsabilidade do empregado acompanhar e realizar as inscrições e comprovações dentro dos prazos estabelecidos. A não comprovação nos prazos estabelecidos no regramento interno acarretará desconto do valor integral do benefício.
- **NOVO:** Ampliação das cláusulas de Auxílio Creche, Auxílio Acompanhante e Auxílio Ensino (Programa de Assistência Pré-escolar, Auxílio-ensino fundamental e Auxílio-ensino médio) para abranger a concessão dos

benefícios aos empregados com guarda definitiva de crianças órfãs de mães e pais, quando houver impedimento legal para adoção relacionado a parentesco.

- **NOVO:** Exclusão da regra de reprovação do regramento dos auxílios ensino. **(item da carta compromisso)**
- **NOVO:** Ajuste no limite de idade dos beneficiários do auxílio ensino médio para 19 anos e 11 meses.

### **Beneficiários do plano AMS (Assistência Multidisciplinar de Saúde)**

- **NOVO:** Ampliação da cláusula para abranger a Cobertura do Plano AMS aos empregados com guarda definitiva de crianças órfãs de mães e pais, quando houver impedimento legal para adoção relacionado a parentesco.

### **Custeio do Plano AMS**

- **NOVO:** Criação do cotista “Sustentabilidade do Plano AMS” do Fundo de Investimentos da Petrobras, constituído com valores arrecadados dos beneficiários quando da apuração de superávit da Relação de Custeio das Empresas que ofertam o Plano AMS.
- **NOVO:** As partes acordam que os valores referentes ao superávit da relação de custeio de 2024 serão destinados à criação da cota Fundo de “Sustentabilidade do Plano AMS” no Fundo de Investimentos da Petrobras.

### **Cobertura do Plano AMS**

- Está garantida a cobertura através do Benefício Farmácia para medicamentos da classe terapêutica GLP-1 (Glucagon-Like Peptide-1) relacionados a diabetes mellitus e/ou controle de peso, desde que prescritos por médicos dos programas de promoção e atenção à saúde do plano AMS.

- **NOVO:** Coparticipação diferenciada na aquisição de medicamento genérico, desde que dentro da regra de cobertura do Benefício Farmácia, aplicável somente na modalidade de reembolso e em faixa específica.

### **Margem Consignável**

- Nos casos dos beneficiários que não atendem aos critérios de elegibilidade do Plano AMS incluídos por determinação judicial e nos casos de beneficiários inscritos no Plano 28, a cobrança será realizada da seguinte forma:
  - A partir de 01/03/2026, para os beneficiários incluídos por determinação judicial e para os inscritos no Plano 28, integralmente, por meio de boleto bancário.
  - Os valores referentes aos beneficiários incluídos por determinação judicial e no Plano 28 serão cobrados fora da margem consignável.

## **Das Condições de Trabalho**

### **Empregada vítima de violência doméstica e familiar**

- Inclusão da possibilidade de obtenção do abono mediante apresentação de medida protetiva.
- **NOVO:** Ampliação do período de afastamento de 10 para 14 dias corridos.

### **Extensão da Licença Maternidade por internação da mãe e/ou da criança**

- **NOVO:** A Companhia garante a extensão da licença maternidade às empregadas caso a mãe e/ou criança que necessitem de internação hospitalar em decorrência de complicações no parto, imediatamente após o parto ou dentro do prazo de 120 dias da licença maternidade, pelo tempo de internação,

descontado o tempo de repouso anterior ao parto, sem prejuízo da extensão por mais 60 dias, prevista na Cláusula 65 deste instrumento coletivo.

### **Licença Paternidade**

- **NOVO:** A licença paternidade poderá ser ampliada para 30 dias consecutivos no total, desde que o empregado a solicite no prazo de 2 dias úteis após o parto ou decisão judicial que proferir a adoção, como forma de cumprir o regramento da lei da Empresa Cidadã. Caso o empregado não cumpra o prazo de 2 dias úteis para solicitação da licença paternidade (Lei da Empresa Cidadã), fica garantido a concessão de 15 dias de licença (5 dias da CLT + 10 dias do ACT).

## **Segurança e Saúde Ocupacional**

Com o compromisso contínuo de aprimorar os instrumentos que sustentam a cultura de Segurança, Meio ambiente e Saúde (SMS) na Transpetro, apresentamos proposta de reorganização do capítulo de Segurança Industrial e Saúde Ocupacional que passará a adotar a redação ***Da Segurança e Saúde Ocupacional***.

A iniciativa visa consolidar os dispositivos existentes de forma mais clara e funcional, por meio do agrupamento temático dos itens e da incorporação da abordagem de fatores humanos, além de dar visibilidade e destaque aos temas conforme sua relevância operacional e estratégica; facilitar a leitura e a localização dos assuntos de interesse por parte dos trabalhadores e gestores; e contribuir para uma melhor organização das cláusulas segundo as responsabilidades das áreas envolvidas. Segue proposta de organização das cláusulas:

- Higiene Ocupacional e Ergonomia
- Riscos Psicossociais
- Acordo do Benzeno

- Saúde Ocupacional e Bem-estar
- Avaliações de Saúde Ocupacional
- Avaliações de Saúde Integral
- Saúde Mental e Bem-estar
- Alimentação
- Atividade Física
- Vigilância em Saúde
- Emergências em Saúde e Segurança
- Comunicação e Prevenção dos Acidente de Trabalho
- Aprendizagem com os Acidentes de Trabalho
- Diversidade em SMS
- Funcionamento da CIPA
- Comissões de SMS de Empregados Próprios e de Empresas Contratadas
- Segurança no Trabalho - Inspeções Oficiais
- Contratos Prestação de Serviços
- Direito de Recusa

## Outras Disposições

### **Fiscalização de Contratos de Prestação de Serviços**

- Possibilidade de contratação de empresas especializadas para viabilizar apoio técnico aos gerentes e fiscais sem prejuízo do compromisso de que a atividade de fiscalização de contrato será realizada apenas por empregados próprios.

### **Diversidade**

- Inclusão do público neurodivergente no Programa de Abordagem à Pessoa com Deficiência.

### **Combate à Violência no Trabalho**

- **NOVO:** A Companhia e as Entidades Sindicais declaram repúdio a qualquer ato de discriminação, assédio moral, **retaliação 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 a força de trabalho própria e das empresas prestadoras de serviços.
- **NOVO:** 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, à **retaliação** e à **violência sexual**.

### **Feiras de produtos agroecológicos e artesanais**

- Ampliação do escopo incluindo produtos artesanais e microempreendedorismo, além de destacar a valorização do relacionamento com as comunidades.

### **Desconto em Folha de Pagamento de Empréstimos Consignados**

- Esclarecimento sobre a forma de desconto em folha de pagamento das parcelas referentes a empréstimos consignados contratados pelos empregados, com posterior repasse dos valores ao Programa Crédito do Trabalhador, à Petros ou a instituições financeiras conveniadas.

## Da Vigência

### Manutenção da data-base

- As condições a serem pactuadas no Acordo Coletivo de Trabalho 2025-2027 vigorarão a partir de 01/09/2025, exceto quanto às cláusulas que contiverem disposição expressa em contrário.

### Vigência

- As cláusulas pactuadas no Acordo Coletivo de Trabalho 2025-2027 terão vigência até 31 de agosto de 2027, exceto quanto às cláusulas que contiverem disposição expressa em contrário.

## Demais itens do Acordo Coletivo

- As seguintes cláusulas passaram por ajustes para adequação de terminologias, exclusão de dispositivos redundantes, além de adaptações para proporcionar maior clareza ao texto e alinhamento com os procedimentos e práticas da Companhia:
  - Feriado Turno
  - Reflexos do banco de horas no Repouso Semanal Remunerado.
  - Adicional de Operação dos Terminais dos Políedutos
  - Implantação de Novas Tecnologias
  - Homologação de Rescisão Contratual
  - Jornada de Trabalho - Turno Ininterrupto de Revezamento
  - Jornada de Trabalho – Administrativo
  - Teletrabalho

- Relações Sindicais
  - Anexo de Redução de Jornada de Trabalho (será enviado junto com a planilha)
- 
- As demais cláusulas foram mantidas.
  
  - Em nome da boa-fé negocial, a Transpetro se coloca à disposição para esclarecer quaisquer dúvidas quanto ao objetivo, abrangência ou conteúdo dos itens apresentados nesta proposta ou na planilha que será enviada com os detalhamentos das mudanças.
  
  - Por fim, a Transpetro e as Entidades Sindicais reconhecem a negociação coletiva como o meio preferencial para a resolução de questões relativas às relações de trabalho.