

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

A Petrobras reitera seu compromisso com o diálogo transparente e respeitoso com as entidades sindicais, reconhecendo a negociação coletiva como instrumento legítimo 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, foram conduzidas reuniões temáticas com o propósito de aprofundar a compreensão dos pleitos apresentados pela categoria, permitindo sua avaliação criteriosa pelas áreas técnicas responsáveis.

Considerando as contribuições das federações e os direcionadores estratégicos da Petrobras, segue a nova proposta 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 dos empregados 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);
- Gratificação de Campo Terrestre de Produção;

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) utilizado para fins de cálculo do passivo atuarial da Companhia apurado no ano anterior, 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 Petrobras

- Em atendimento às solicitações apresentadas pelos sindicatos em mesa de negociação nas reuniões realizadas no dia 16 de outubro de 2025, a Petrobras 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 Petrobras, 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 Petrobras, bem como comprova os esforços da Petrobras 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 (dois mil novecentos e setenta e nove reais e quarenta e sete centavos), equivalente a faixa C reajustada pelo índice geral do IPCA referente ao acumulado em 12 meses (setembro a agosto), e haverá novo reajuste, pelo mesmo índice, 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

- **(Nova Proposta)** As horas trabalhadas em dia de folga da escala de trabalho serão remuneradas por meio de pagamento de horas extras com acréscimo de 100% (cem por cento), para todos os regimes de trabalho.
- **(Nova Proposta)** 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% (cem por cento), 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 e Regimes Especiais de Sobreaviso, Campo, Apoio Aéreo e Turno Ininterrupto de Revezamento). Será mantido o pagamento de metade do saldo positivo acumulado mensalmente como horas extras, com acréscimo de 100% (cem por cento) 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.
- **(Nova Proposta)** O limite de horas positivas acumuladas será reduzido para 84 (oitenta e quatro) horas.

Tratamento da relação trabalho x folga

- **(Nova Proposta)** Após os devidos tratamentos de frequência, os saldos positivos decorrentes da relação trabalho x folga (Saldo de Acúmulo de Folgas – Saldo AF) serão migrados para o Banco de Horas no mês de agosto, observando o ciclo.
- 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 (oito) dias por período aquisitivo.
- **(Nova Proposta)** 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

- **(Nova Proposta)** A partir de 01/01/2026, a Companhia descontinuará o lançamento do 0,5 (meio) dia de folga e passará a realizar, o lançamento de 3 (três) horas no Banco de Horas para cada dia de desembarque dos empregados engajados em caráter permanente nos Regimes Especiais de Trabalho nas instalações offshore e/ou no Campo Terrestre Urucu, limitado a 10 (dez) ocorrências de desembarque por ano.

Auxílio deslocamento

- **(Nova Proposta)** Os valores do Auxílio Deslocamento serão atualizados em 01/09/2026, após pesquisa realizada pela Companhia, considerando os preços médios, em agosto de 2026, das passagens rodoviárias de ida e volta entre as capitais dos Estados, acrescido do percurso Rio-Macaé, quando aplicável, em ônibus tipo executivo
- **(Nova Proposta)** A partir de 01/01/2026 a Companhia reduzirá o desconto da participação dos empregados na concessão do auxílio deslocamento de 6% (seis) para 4% (quatro por cento) de seu Salário Básico.

Hora Extra Troca de Turno – HETT

- **(Nova Proposta)** 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 nos casos de necessidade de antecipação ou prorrogação da jornada para efetivo trabalho não relacionado à troca de turno mediante expressa aprovação da autoridade competente.
- **(Nova Proposta)** A Companhia realizará ajustes na média apurada de minutos diários nas unidades abaixo relacionadas a partir de 01/01/2026:

HETT	Atual	Proposta
LUBNOR	20	22
REGAP	28	31
RNEST	29	32
REDUC	40	42
RPBC	30	33
REVAP	28	31
CABIÚNAS	35	38
UTE Ibité	28	31
UTE Cubatão	30	33
CENPES	23	25

Intervalo Interjornadas – Sobreaviso Parcial nos finais de semana

(Nova Proposta)

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.

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% (cem por cento) sobre o valor da hora normal do empregado, sob a rubrica Hora Extra Interjornada.

Intervalo Interjornadas – Instalações operacionais do E&P

- **(Nova Proposta)** Para empregados engajados em caráter eventual no regime de TIR em confinamento nas instalações operacionais do E&P, as horas resultantes de eventual diferença entre o intervalo interjornadas efetivamente realizado e as 11 (onze) horas, decorrentes da alternância dos horários de turnos da tabela praticada, serão quitadas com pagamento de horas extras.

Vale Refeição e Alimentação nas Unidades que forneçam alimentação in natura

- **(Nova Proposta)** A Companhia concederá assistência alimentar por meio de Vale Refeição/Alimentação (VRA) 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 deste ACT relacionado ao tema. Para comprovação da decisão coletiva da categoria pela opção da assistência alimentar por meio de VRA, deve ser encaminhado à gerência de Relações Sindicais da Petrobras, pelo sindicato representativo, ata e edital das assembleias com os empregados.

- Dos Benefícios -

Benefício Educacional

- **(Nova Proposta)** 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.
- **(Nova Proposta)** 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
- **(Nova Proposta)** Exclusão da regra de reprovação do regramento dos auxílios ensino. **(item da carta compromisso)**
- **(Nova Proposta)** 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)

- **(Nova Proposta)** 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

- **(Nova Proposta)** 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.
- **(Nova Proposta)** 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.
- **(Nova Proposta)** 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

- **(Nova Proposta)** Possibilidade de obtenção do abono mediante apresentação de medida protetiva e ampliação do período de afastamento de 10 (dez) para 14 (quatorze) dias corridos.

Jornada de Trabalho – Regime Sobreaviso Atividade Descomissionamento (Cláusula Nova)

- A Companhia poderá implantar, onde julgar necessário, o Regime Especial de Sobreaviso aos empregados que permanecem à disposição da Companhia por um período de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, com jornadas de até 12 horas de trabalho, que atuarem nos Portos nas atividades de descomissionamento, durante o período de Acostamento da Unidade Estacionária de Produção - UEP

Trabalho Eventual em Regimes Especiais

- **(Nova Proposta)** A Companhia garante que nas situações em que os empregados de regime administrativo realizarem trabalho eventual nos regimes de Turno Ininterrupto de Revezamento, Sobreaviso ou Especial de Campo, não haverá reflexo no saldo de acúmulo de folga (saldo AF) para os empregados.
- **(Nova Proposta)** A concessão de folgas proporcionais aos dias de trabalho eventual em regime especial ocorrerá em dias corridos, incluindo sábados, domingos e feriados, de acordo com a relação trabalho x folga estabelecida para o respectivo regime.
- **(Nova Proposta)** Eventuais trabalhos realizados durante a folga serão considerados serviço extraordinário.
- **(Nova Proposta)** Nos casos em que a projeção da folga resultar em número fracionário, a Companhia assegura a concessão da folga correspondente a um dia inteiro, sem prejuízo para a contabilização da relação trabalho/folga.
- **(Nova Proposta)** O Sindipetro-ES, em decorrência da proposta feita pela Companhia, se comprometeu, nos termos da Carta RH-RS-NS 159-2025 a encerrar a ação judicial (Processo 0001364-50.2024.5.17.000), que versa sobre o tema.

Trabalho eventual – Transporte Tripulado (Cláusula Nova)

- Durante o transporte das novas Unidades Flutuantes de Produção, Armazenamento e Transferência (em inglês, FPSO) dos estaleiros internacionais para o Brasil, devido à natureza excepcional da atividade e visando a segurança na movimentação de pessoas serão consideradas as seguintes condições laborais:
 - O empregado será engajado no Regime de Sobreaviso com Adicional de Confinamento de 30%.
 - O período máximo de embarque será de 60 dias e relação trabalho folga de 1 x 1,5.

- Os trabalhos executados durante o período de folga mencionada no parágrafo anterior serão considerados serviço extraordinário, ensejando o pagamento das horas extras correspondentes, quitando integralmente o trabalho na folga e impedindo a geração de novas folgas e de outros pagamentos por esse trabalho.

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

- **(Nova Proposta)** A Companhia garante a extensão da licença maternidade às empregadas caso a mãe e/ou criança que necessitem de internação hospitalar, superior a duas semanas, em decorrência de complicações no parto, imediatamente após o parto ou dentro do prazo de 120 (cento e vinte) dias da licença maternidade, pelo tempo de internação, descontado o tempo de repouso anterior ao parto, sem prejuízo da extensão por mais 60 (sessenta) dias, prevista na Cláusula 65 deste instrumento coletivo.

Licença Paternidade

- **(Nova Proposta)** A licença paternidade poderá ser ampliada para 30 (trinta) 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.
- **(Nova Proposta)** Caso o empregado não cumpra o prazo de 2 (dois) dias úteis para solicitação da licença paternidade (Lei da Empresa Cidadã), fica garantido a concessão de 15 (quinze) dias de licença (5 dias da CLT + 10 dias do ACT).

- Da Segurança Industrial e Saúde Ocupacional

(Nova Proposta)

- Com o compromisso contínuo de aprimorar os instrumentos que sustentam a cultura de Segurança, Meio ambiente e Saúde (SMS) na Petrobras, 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

Composição de equipes de saúde

A Companhia implementará a composição de equipes mínimas de saúde nas atividades consideradas estratégicas e que impliquem em necessidade de manutenção de conhecimento e competências críticas. A equipe de profissionais de saúde nas instalações marítimas próprias deve ser composta da seguinte forma: (i) partir de 31 (trinta e um) até 250 (duzentos e cinquenta) trabalhadores a bordo, o profissional de saúde deve ser um enfermeiro; (ii) entre 251 (duzentos e cinquenta e um) até 400 (quatrocentos) trabalhadores, deve ser adicionado um técnico de enfermagem; e (iii) acima de 401 (quatrocentos e um) trabalhadores, deve ser acrescentado um médico.

- 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 (Nova Proposta)

- 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.
- 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

- 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 (Cláusula Nova)

- 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 -

Abono ACT 2025-2027

- A Companhia, conforme carta de Compromisso assinada com as entidades sindicais, antecipou o pagamento de um abono a todos os empregados que estavam em efetivo exercício em 31/05/2025, nos termos do parágrafo 2º do art. 457 da CLT.

Manutenção da data-base

- As condições a serem pactuadas no Acordo Coletivo de Trabalho 2025-2027 vigerão 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
 - Dia do Desembarque
 - Operação e gestão do plano de saúde
 - Implantação de Novas Tecnologias
 - Homologação de Rescisão Contratual
 - Jornada de Trabalho - Turno Ininterrupto de Revezamento
 - Jornada de Trabalho – Administrativo
 - Teletrabalho
 - Efetivo de Pessoal
 - Relações Sindicais
 - Comissão sobre Acordo de Parada de Manutenção no Refino
 - Discussões com a Petros
 - Anexo de Redução de Jornada de Trabalho
- As demais cláusulas foram mantidas.

- Considerações Finais –

- A Companhia se compromete 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, mediante assinatura de termo de compromisso enviado às Entidades Sindicais.
- Esta proposta reflete o esforço de Companhia em promover avanços sustentáveis, respeitando os limites orçamentários e mantendo o compromisso com a perenidade das conquistas da categoria e do negócio.
- A Petrobras se coloca à disposição para esclarecer quaisquer dúvidas quanto ao objetivo, abrangência ou conteúdo dos itens apresentados nesta proposta ou em planilha que será em breve enviada com detalhamento das mudanças.
- Reafirmamos o reconhecimento da negociação coletiva como o meio preferencial para a resolução de questões relativas às relações de trabalho, com foco na construção de consensos e na preservação de um ambiente de trabalho saudável, seguro e produtivo.

ANEXO I - Tabela de Participação do Benefício Farmácia

Faixa (MSB)*	Medicamento com custo unitário de R\$ 150,00 a R\$ 300,00 (exceto medicamento para tratamento de doença crônica não transmissível ou psiquiátrica ou medicamentos utilizados na linha de cuidado para pessoas transgênero e/ou em processo transexualizador)		Medicamentos utilizados na linha de cuidado para pessoas transgênero e/ou em processo transexualizador ou para tratamento de doenças psiquiátricas ou para tratamento de doença crônica não transmissível e, ainda, medicamentos com custo unitário de R\$ 300,01 a R\$ 1.000,00		Medicamento com custo unitário de R\$ 1.000,01 a R\$ 5.000,00	Medicamento de cobertura obrigatória pela ANS** e medicamentos com custo unitário a partir de R\$ 5.000,01
	Reembolso Medicamentos	Demais Situações	Reembolso Medicamentos	Demais Situações		
até 1,4	Subsídio integral	Subsídio integral	Subsídio integral	Subsídio integral	Subsídio integral	Subsídio integral
até 2,4						
até 4,8						
até 7,2						
até 9,6	19%	29%	19%	28%	8%	
até 14,4	23%	36%	23%	35%	10%	
até 19,2	27%	41%	27%	39%	11%	
até 22,6	28%	43%	28%	42%	13%	
até 26	31%	47%	31%	46%	15%	
maior que 26	36%	56%	36%	48%	17%	
	42%	65%	42%	50%	19%	
Outras modalidades	% de Participação					
Plano 28	Conforme faixa do titular	Conforme faixa do titular	Conforme faixa do titular	Conforme faixa do titular	Conforme faixa do titular	Subsídio integral
Beneficiários Sem Petros	42%	65%	42%	50%	19%	
Inseridos por Determinação Judicial	65%	65%	50%	50%		
RN488	Congelamento na faixa salarial na data do desligamento	Congelamento na faixa salarial na data do desligamento	Congelamento na faixa salarial na data do desligamento	Congelamento na faixa salarial na data do desligamento	Congelamento na faixa salarial na data do desligamento	
Petros saque parcial						

*MSB (Menor Salário Básico) Terrestres = R\$ 1.362,20

**Medicamentos de cobertura obrigatória pela ANS - Medicamentos orais para o câncer e suporte à quimioterapia e imunobiológicos para tratamento de artrite reumatóide, artrite psoriásica, doença de crohn e espondilolite anquilosante.

ANEXO II - Regramento para Redução Opcional de Jornada de Trabalho com Redução Proporcional de Remuneração

Em atendimento ao disposto na *cláusula 61. Opção de Redução de Jornada de Trabalho com Redução Proporcional da Remuneração* - do Acordo Coletivo de Trabalho 2025/2027, a Companhia e as Entidades Sindicais elaboraram, em comum acordo, o presente Regramento para Redução Opcional de Jornada de Trabalho com Redução Proporcional de Remuneração, cujas disposições terão vigência até 31 de agosto de 2027.

1. Da redução de jornada

A opção de redução de jornada de trabalho, com redução proporcional de remuneração, será oferecida apenas aos empregados do regime administrativo com jornada de 8 (oito) horas e do regime administrativo - categoria diferenciada (assistente social) com jornada de 6 (seis) horas, que possuam o status “com marcação de ponto”. Esta opção não estará disponível para os empregados com função gratificada.

1.1. Serão disponibilizadas duas modalidades de redução de jornada de trabalho:

Opção a: Redução de carga horária diária de trabalho.

Os empregados que atendam aos requisitos descritos no item 1 e que estejam vinculados ao horário flexível poderão solicitar redução de carga horária diária de 8 (oito) para 6 (seis) horas mediante redução proporcional de 25% da remuneração.

Opção b: Redução da carga horária semanal.

Os empregados que atendam aos requisitos descritos no item 1 e que estejam vinculados aos horários flexível ou fixo poderão solicitar redução de 5 (cinco) para 4 (quatro) dias, mantendo sua jornada diária de trabalho original, mediante redução de 20% de remuneração.

Modalidade	Quem pode solicitar	Jornada Diária	Carga de Trabalho Semanal	Total de Horas Mensais	Relação Trabalho x Folga	Percentual de redução de Remuneração
Redução de carga horária diária	Administrativo flexível	6h	30h	150h	5 x 2	25%
Redução de carga horária semanal	Administrativo Flexível e Fixo	8h	32h	160h	4 x 3	20%
	Administrativo Categoria Diferenciada (Assistente Social)	6h	24h	120h	4 x 3	20%

1.2. As atividades realizadas pelos empregados que tenham a jornada de trabalho reduzida não poderão, nas respectivas gerências de lotação, ser substituídas por contratos de prestação de serviço.

2. Dos requisitos

O empregado deverá atender a todos requisitos abaixo para solicitar a redução opcional de jornada de trabalho:

- a) Estar no regime administrativo;
- b) Possuir o status de ponto “com marcação de ponto”;
- c) Não possuir função gratificada;
- d) Estar com saldo da Margem de Balanço (Horário Flexível) ou Horas para Compensação (Horário Fixo) abaixo de 32 (trinta e duas) horas positivas.

2.1. Caso o empregado tenha mais que 32 (trinta e duas) horas positivas, o saldo da Margem de Balanço ou de Horas para Compensação deverá ser compensado antes da solicitação de redução da jornada de trabalho, a critério do empregado, e desde que comunicado previamente ao gerente imediato.

3. Da solicitação do pedido

Para solicitar a redução de jornada de trabalho, o empregado deverá primeiramente enviar um e-mail ao seu gerente imediato, com cópia para o sindicato profissional da respectiva base territorial, comunicando a sua decisão de aderir à redução de jornada. Posteriormente, munido do referido comunicado, o empregado deverá fazer, por meio do SIRH, a sua solicitação de redução de jornada de trabalho, indicando qual o tipo de redução de jornada, anexando no pedido o comunicado enviado ao gerente imediato com cópia a Entidade Sindical.

3.1. A solicitação de redução de jornada de trabalho passará pela ciência do Gestor Imediato no SIRH.

3.2. Caso a solicitação de redução de jornada de trabalho não seja recomendada pelo Gestor Imediato, o empregado terá a opção de interposição de recurso; e neste caso, será convocada uma Comissão para análise.

3.3. Esta Comissão será composta por:

- a) Um representante do RH que atende à Unidade ao qual o empregado está vinculado;
- b) Um representante da Unidade ao qual o empregado está vinculado (poderá ser indicado pelo RH local);
- c) Um empregado indicado pelo empregado solicitante.

3.4. A comissão deverá analisar se o pedido de redução de jornada é compatível com a carga de trabalho da gerência, verificar se o empregado cumpre todos os requisitos previstos nesse regramento, garantir a isonomia de tratamento entre os empregados, assim como a transparência e imparcialidade do processo.

3.5. A comissão, deverá informar sua decisão sobre o recurso apresentado e os fundamentos que a motivaram ao empregado, ao gerente imediato e ao sindicato da base territorial do empregado.

3.6. A solicitação de redução de jornada feita por empregados cedidos só será aceita nos casos em que tanto a empresa cedente quanto a empresa cessionária possuírem previsão em acordo coletivo de trabalho para a redução opcional de jornada com redução proporcional de remuneração.

3.6.1. A solicitação de redução de jornada feita por empregados cedidos deverá ser avaliada e aprovada pela empresa cessionária.

4. Da redução de carga horária diária de trabalho

4.1. O empregado que optar pela redução de carga horária diária de trabalho com redução proporcional da remuneração, deverá cumprir integralmente um dos períodos (manhã ou tarde) do horário núcleo, que é comum e obrigatório a todos os empregados vinculados ao horário flexível. Os horários da jornada de trabalho reduzida serão distribuídos conforme tabela anexa.

4.2. No momento da solicitação de redução de jornada de trabalho por meio do SIRH, após indicar a opção pela redução de carga horária diária de trabalho, o empregado deverá optar entre o período da manhã ou da tarde do horário núcleo. Esta escolha precisará ser submetida ao gerente imediato, levando em consideração a continuidade das atividades da gerência.

4.3. No momento da solicitação, o empregado também deverá informar se aceita alterar o período de preferência, caso esse não esteja disponível.

4.4. Os empregados que optarem pela redução de carga horária diária de trabalho, com redução proporcional da remuneração, não deverão trabalhar fora do período de funcionamento estabelecido para o Horário Flexível (ex.: antes das 7h; depois das 18h; e nos sábados, domingos e feriados), e não poderão exceder o limite de 8 (oito) horas diárias de trabalho.

4.5. O empregado poderá alterar o período escolhido para o horário núcleo (manhã ou tarde), desde que haja entendimento com o seu gerente imediato. O empregado deverá enviar um e-mail à comissão informando o novo período do horário núcleo (manhã ou tarde) e evidenciando a anuência do seu gerente imediato.

5. Da redução de carga horária semanal de trabalho

5.1. O empregado que optar pela redução de carga horária semanal de trabalho com redução proporcional da remuneração, deverá trabalhar 4 dias por semana, observando sua jornada normal de trabalho.

5.2. No momento da solicitação de redução de jornada de trabalho por meio do SIRH, o empregado deverá optar pelo dia da semana no qual não trabalhará.

Esta escolha precisará ser submetida ao gerente imediato, levando em consideração a continuidade das atividades da gerência.

5.3. No momento da solicitação, o empregado também deverá informar se aceita alterar o dia de preferência, caso esse não esteja disponível.

5.4. Os empregados que optarem pela redução de carga horária semanal de trabalho, com redução proporcional da remuneração, não deverão trabalhar no dia escolhido, exceto se obtiver autorização expressa de seu gerente imediato.

5.5. O empregado poderá alterar o dia escolhido, desde que haja entendimento com o seu gerente imediato. O empregado deverá enviar um e-mail à comissão informando o novo dia em que não trabalhará e evidenciando a anuência do seu gerente imediato.

6. Trabalho eventual em regimes especiais de trabalho.

Os empregados que optarem pela redução de jornada de trabalho não poderão ser designados para trabalho eventual em regimes especiais de trabalho.

7. Dos impactos na remuneração:

A redução opcional de jornada de trabalho para os empregados do regime administrativo e regime administrativo categoria diferenciada (Assistente Social), vinculados aos horários flexível ou fixo, terá como contrapartida a redução proporcional (conforme quadro do item 1.1) do valor das seguintes rubricas:

- a) RMNR;
- b) Salário Básico e todas as parcelas remuneratórias que utilizem o Salário Básico como base de cálculo (Ex.: ATS, Periculosidade, VP-ACT, VP-DL, VP-SUB);
- c) Classe de renda – AMS;
- d) Desconto Vale Transporte.

7.1. A redução proporcional na remuneração terá reflexos em INSS, Petros e FGTS.

7.2. A Gratificação de férias e o 13º Salário serão pagos proporcionalmente ou com base na remuneração vigente no mês, considerando o que for maior.

7.3. Nos períodos de licenças ou afastamentos (ex: licença maternidade, licença paternidade, afastamento pelo INSS) será aplicada a remuneração vigente na data da licença ou do afastamento.

7.4. Não sofrerão redução proporcional todos os adicionais e/ou benefícios que não tenham previsão no item 7.

8. Da validade, renovação e cancelamento

A opção pela redução de jornada de trabalho não será definitiva. A redução de carga horária diária ou de carga horária semanal de trabalho será válida enquanto não houver manifestação em contrário da parte do empregado ou do gerente imediato.

8.1. O gerente imediato poderá solicitar o retorno do empregado à jornada de trabalho com a carga horária original a qualquer tempo. A solicitação, com a devida justificativa, deverá ser feita com uma antecedência de 60 (sessenta dias), de comum acordo com o empregado e deverá ser submetido à aprovação da comissão descrita no item 3.

8.2. O empregado poderá solicitar o retorno à jornada de trabalho com a carga horária original a qualquer tempo. A solicitação, com a devida justificativa, deverá ser feita com uma antecedência de 30 (trinta dias), de comum acordo com o gerente imediato e caso haja discordância deverá ser submetido à aprovação da comissão descrita no item 3.

8.3. Em todos os casos em que a decisão da comissão divergir do interesse do empregado, a comissão deverá informar sua decisão e os fundamentos que a motivaram ao empregado, ao gerente imediato e ao sindicato da base territorial do empregado.

8.4. Em casos de interrupção ou suspensão de contrato de trabalho, a renovação da redução de jornada de trabalho ocorrerá de forma automática. O retorno à jornada de trabalho com a carga horária original só poderá ser solicitado, pelo empregado ou pelo gerente, após o regresso do empregado à companhia, e atendidos aos prazos dispostos nos itens 8.1, 8.2, 8.3 e 8.4.

8.5. Findo o período de licença maternidade, a mulher ou pessoa lactantes que seja empregada da Petrobras que optou pela redução de carga horária diária

retornará automaticamente para a jornada de trabalho de 8 (oito) horas, de forma a cumprir o disposto na *cláusula 62 – Abono Pessoa Lactante*.

8.6. Findo o período de licença maternidade, a empregada lactante que optou pela redução de carga horária semanal permanecerá com a redução opcional de jornada de trabalho, podendo usufruir do disposto na *cláusula 61 – Abono Empregada Lactante*.

8.7. No caso de movimentação do empregado que envolva alteração de base sindical o sindicato de destino será notificado da redução de jornada do empregado.

8.8. Caso o empregado alcance 32 (trinta e duas) horas positivas em seu saldo de Margem de Balanço (Horário Flexível) ou em seu saldo de Banco de horas (Horário Fixo), haverá o cancelamento imediato da redução de jornada de trabalho.

8.9. Havendo interesse do empregado em migrar de uma modalidade de redução de jornada para a outra, esse poderá fazer, a qualquer tempo, uma nova solicitação no SIRH, obedecendo o disposto nos itens 2, 3, 4 e 5 deste regramento.

9. Do Controle e Transparência

9.1. Terão prioridade na adesão à redução de jornada de trabalho com redução proporcional de remuneração os empregados:

- a) Com filhos, enteados ou menores sob guarda, tutela ou curatela, desde que menores de 12 anos ou sem limite de idade caso seja registrado no Programa de Assistência Especial – PAE;
- b) Que estejam comprometidos com o acompanhamento de familiar (cônjuge, companheiro (a) ou parente em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até o terceiro grau) que necessitem de cuidados especiais (condição de saúde que resulte em comprometimento da sua autonomia e tenham dependência parcial ou total de cuidados de terceiros para as atividades da vida diária).

9.2. Visando garantir a isonomia de tratamento entre os empregados do regime administrativo, fica acertado que:

- a) A adesão e a manutenção da jornada de trabalho reduzida não poderão constituir motivo para quaisquer discriminações, nem mesmo quando da avaliação de desempenho, designação de tarefas e atribuições.
- b) Não poderá haver meta gerencial para incentivar as pessoas a optarem pela redução de jornada;
- c) Não poderá haver qualquer tipo de favorecimento entre os empregados no processo de Avanço de Nível e Promoção;
- d) A opção do empregado pela jornada de trabalho não poderá ser um impeditivo e nem motivo para eventuais transferências.

9.3. A Companhia não poderá realizar concurso com oferecimento de vagas com jornada de trabalho de 6 (seis) horas, exceto para as categorias diferenciadas que já possuem a referida jornada de trabalho prevista na *cláusula 51 – Jornadas de Trabalho* do Acordo Coletivo de Trabalho vigente, ou que vierem a ter a jornada de trabalho de 6 (seis) horas em razão de diploma legal superveniente.

9.4. A Companhia deverá apresentar caso solicitado, nas reuniões da Comissão de Frequência & Regimes de Trabalho & Teletrabalho o número de trabalhadores que aderiram à redução de jornada de trabalho, bem como planilha com o total do número de empregados, saldo total de horas e média de saldo/empregado por imóvel e base sindical.

10. Termo de Adesão

A redução opcional de jornada de trabalho para os empregados do regime administrativo, mediante redução proporcional da remuneração será formalizada por meio de Termo de Adesão.

10.1. O Termo de Adesão será válido enquanto não houver manifestação tanto do empregado, quanto do gestor.

10.2. O Termo de Adesão deverá ser formalizado pelo empregado, pelo representante da empresa e pelo sindicato que representa o empregado.

10.2.1. No caso de empregado cedido, o Termo de Adesão deverá ser assinado pelo representante da empresa cedente, e posteriormente encaminhada cópia para a empresa cessionária.

10.3. Caso o sindicato se recuse a assinar o Termo de Adesão, esse terá o prazo de 15 (quinze) dias corridos para apresentar os motivos de sua recusa.

10.3.1. A recusa do sindicato deverá ser justificada por questões relacionadas à carga de trabalho na gerência no empregado, à isonomia de tratamento entre empregados ou à vontade do empregado.

10.3.2. Caso o sindicato não se manifeste no prazo de 15 (quinze) dias corridos ou apresente recusa, a Companhia submeterá a questão para deliberação definitiva no âmbito da Comissão de Frequência & Regimes de Trabalho & Teletrabalho.

11. Outras disposições

Os casos omissos nesse regramento e aqueles em que houver divergência entre o sindicato e a comissão serão levados para tratamento e deliberação no âmbito da Comissão de Frequência & Regimes de Trabalho & Teletrabalho.

12. Vigência

Este regramento faz parte integrante do Acordo Coletivo de Trabalho 2025/2027 e terá validade de 2 (dois) anos. Qualquer alteração do presente regramento,

durante o período de vigência, deverá ser consensual e tratada na Comissão de Frequência & Regimes de Trabalho & Teletrabalho.

TABELAS JORNADA DE 6 (SEIS) HORAS

IMÓVEIS	Jornada de 6 (seis) horas - Período da Manhã							
	HORA INÍCIO DO FUNCIONAMENTO	HORA TÉRMINO DO FUNCIONAMENTO	HORA INÍCIO DA JORNADA DE TRABALHO	HORA TÉRMINO DA JORNADA DE TRABALHO	HORA INÍCIO DE NÚCLEO	HORA TÉRMINO DE NÚCLEO	HORA INÍCIO DO INTERVALO	HORA TÉRMINO DO INTERVALO
Aero Navegantes	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:30	11:30	12:30
ARM/RIO	6:30	14:45	8:00	14:15	9:00	11:00	11:00	12:00
Base de Itajaí	7:00	15:15	7:30	13:45	8:30	12:00	12:00	13:00
BC Imbetiba	7:00	15:15	7:30	13:45	8:30	11:30	11:30	12:30
BC Imboassica	7:00	15:15	7:30	13:45	8:30	11:30	11:30	12:30
BOA VIAGEM	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:45	11:45	12:45
Bunker Vitória	7:00	15:15	7:15	13:30	8:15	11:30	11:30	12:30
CENPES	6:30	14:45	8:00	14:15	9:00	11:00	11:00	12:00
COFIP	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:45	11:45	12:45
DIVIN/SEREG-4	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:30	11:30	12:30
DTCS/Alemoa	7:00	15:15	7:30	13:45	8:00	11:30	11:30	12:30
DTCS/Guarulhos	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:30	11:30	12:30
DTCS/S. C. Sul	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:30	11:30	12:30
DTCS/Sebastião	7:00	15:15	7:30	13:45	9:00	11:30	11:30	12:30
DTNEST	7:30	15:45	8:00	14:15	9:00	11:45	11:45	12:45
DTSUL/SFS	7:15	15:30	7:45	14:00	8:45	12:00	12:00	13:00
EDIBA	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:45	11:45	12:45
EDICN	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:45	11:45	12:45
EDIHB	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:45	11:45	12:45
EDIPAR	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:30	11:30	12:30
EDISA	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:30	11:30	12:30
EDISA II	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:30	11:30	12:30
EDISC	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:30	11:30	12:30
EDISE	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:45	11:45	12:45
EDISP	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:30	11:30	12:30
EDITA	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:45	11:45	12:45
EDIVEN	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:45	11:45	12:45
EDIVIT	7:00	15:15	7:30	13:45	8:30	11:30	11:30	12:30
ESBRAS	7:30	15:45	8:00	14:15	9:00	11:45	11:45	12:45
Fern. Gasparian	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:30	11:30	12:30
FRONAPE	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:45	11:45	12:45
IEPDD São Paulo	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:30	11:30	12:30
Linhares	7:00	15:15	7:30	13:45	8:30	11:30	11:30	12:30
Porto de Itajaí	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:30	11:30	12:30
REPAR/Paranaguá	7:00	15:15	7:20	13:35	8:20	12:00	12:00	13:00
São Mateus	7:00	15:15	7:30	13:45	8:30	11:30	11:30	12:30
SENADO	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:45	11:45	12:45
UN-AM/Escr.	7:00	15:15	7:30	13:45	8:30	11:30	11:30	12:30
UN-AM/Escr.2	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:30	11:30	12:30
UN-AM/Tapanã	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:30	11:30	12:30
UN-AM/Urucu	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:30	11:30	12:30
UN-BA/EDIBA	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:45	11:45	12:45
UN-BS	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:30	11:30	12:30
UN-REPAR	7:00	15:15	7:20	13:35	8:20	12:00	12:00	13:00
UN-SEAL/Acre	7:00	15:15	7:30	13:45	8:00	11:00	11:00	12:00
UN-SEAL/Pilar	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:45	11:45	12:45
UN-SEAL/UPGN	7:00	15:15	7:30	13:45	8:00	11:00	11:00	12:00
UO-LUBNOR	7:15	15:30	7:45	14:00	8:45	11:45	11:45	12:45
UO-RNCE FORTAL	7:00	15:15	7:45	14:00	8:00	11:30	11:30	12:30
UO-RNCE/Mos	7:00	15:15	7:30	13:45	8:00	11:30	11:30	12:30
UO-RNCE/Natal	7:00	15:15	7:45	14:00	8:15	11:30	11:30	12:30
UTE-TCE	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:45	11:45	12:45
UTGCA	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:30	11:30	12:30

IMÓVEIS	Jornada de 6 (seis) horas - Período da Tarde							
	HORA INÍCIO DO FUNCIONAMENTO	HORA TÉRMINO DO FUNCIONAMENTO	HORA INÍCIO DA JORNADA DE TRABALHO	HORA TÉRMINO DA JORNADA DE TRABALHO	HORA INÍCIO DO INTERVALO	HORA TÉRMINO DO INTERVALO	HORA INÍCIO DE NÚCLEO	HORA TÉRMINO DE NÚCLEO
Aero Navegantes	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
ARM/RIO	9:45	18:00	10:15	16:30	12:00	13:00	13:00	15:00
Base de Itajaí	9:15	17:30	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
BC Imbetiba	9:45	18:00	11:15	17:30	13:00	14:00	14:00	16:00
BC Imboassica	9:45	18:00	11:15	17:30	13:00	14:00	14:00	16:00
BOA VIAGEM	9:45	18:00	11:00	17:15	12:45	13:45	13:45	16:00
Bunker Vitória	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:15
CENPES	9:45	18:00	10:15	16:30	12:00	13:00	13:00	15:00
COFIP	9:45	18:00	11:00	17:15	12:45	13:45	13:45	16:00
DIVIN/SEREG-4	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
DTCS/Alemoa	8:45	17:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
DTCS/Guarulhos	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
DTCS/S. C. Sul	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
DTCS/Sebastião	8:45	17:00	10:15	16:30	12:30	13:30	13:30	16:00
DTNEST	10:15	18:30	11:00	17:15	12:45	13:45	13:45	16:00
DTSUL/SFS	8:45	17:00	10:30	16:45	12:15	13:15	13:15	16:00
EDIBA	9:45	18:00	11:00	17:15	12:45	13:45	13:45	16:00
EDICN	9:45	18:00	11:00	17:15	12:45	13:45	13:45	16:00
EDIHB	9:45	18:00	11:00	17:15	12:45	13:45	13:45	16:00
EDIPAR	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
EDISA	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
EDISA II	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
EDISC	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
EDISE	9:45	18:00	11:00	17:15	12:45	13:45	13:45	16:00
EDISP	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
EDITA	9:45	18:00	11:00	17:15	12:45	13:45	13:45	16:00
EDIVEN	9:45	18:00	11:00	17:15	12:45	13:45	13:45	16:00
EDIVIT	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:30
ESBRAS	10:15	18:30	11:30	17:45	13:15	14:15	14:15	16:30
Fern. Gasparian	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
FRONAPE	9:45	18:00	11:00	17:15	12:45	13:45	13:45	16:00
IEPDD São Paulo	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
Linhares	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:30
Porto de Itajaí	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
REPAR/Paranaguá	9:05	17:20	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
São Mateus	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:30
SENADO	9:45	18:00	11:00	17:15	12:45	13:45	13:45	16:00
UN-AM/Escr.	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
UN-AM/Escr.2	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
UN-AM/Tapanã	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
UN-AM/Uruçu	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
UN-BA/EDIBA	9:45	18:00	11:00	17:15	12:45	13:45	13:45	16:00
UN-BS	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
UN-REPAR	9:05	17:20	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
UN-SEAL/Acre	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
UN-SEAL/Pilar	9:45	18:00	11:00	17:15	12:45	13:45	13:45	16:00
UN-SEAL/UPGN	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
UO-LUBNOR	10:00	18:15	11:00	17:15	12:45	13:45	13:45	15:45
UO-RNCE FORTAL	9:45	18:00	11:00	17:15	12:45	13:45	13:45	16:15
UO-RNCE/Mos	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
UO-RNCE/Natal	9:45	18:00	11:15	17:30	13:00	14:00	14:00	16:15
UTE-TCE	9:45	18:00	11:00	17:15	12:45	13:45	13:45	16:00
UTGCA	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00