



PROPOSTA PARA A CAMPANHA REIVINDICATÓRIA APROVADA  
12ª PLENAFUP

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - 2025

### CAPÍTULO I – DOS SALÁRIOS

#### Cláusula 1ª. Tabela Salarial

A Companhia praticará os salários constantes das Tabelas Salariais, anexos I e II, que vigorarão até 31/08/2026

**Parágrafo 1º** - As Tabelas Salariais serão reajustadas em 01/09/2025 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA, referente ao período de 01/09/2024 a 31/08/2025.

**Parágrafo 2º** - Adicionalmente ao reajuste anual, será concedido um reajuste adicional de 1,9% (um vírgula nove por cento) sobre o salário nominal, a título de reposição de perdas salariais.

**Parágrafo 3º** - Para fins de ganho real, será aplicado um reajuste adicional de 3% (três por cento) sobre o salário nominal, cumulativo ao reajuste previsto no parágrafo anterior, em termos de ganho real.

**Parágrafo 4º** - Ocorrendo o acúmulo de inflação de 2% (dois por cento), medido pelo Índice de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), o salário nominal será reajustado na folha de pagamento subsequente, com base no percentual acumulado.

**Parágrafo 5º** - A Companhia garante a aplicação da tabela salarial vigente na data de admissão para os empregados admitidos após a assinatura do acordo.

**Parágrafo 6º** - A Companhia viabilizará junto à Petros a reposição das perdas históricas nos benefícios dos aposentados e pensionistas (assistidos) dos Planos Petros do Sistema Petrobrás - PPSPs.

**Parágrafo 7º** - A Companhia autorizará a Petros a fazer as alterações regulamentares necessárias no Plano Petros do Sistema Petrobrás dos não



repactuados – PPSP-NR, para garantir a revisão do cálculo das pensões concedidas e a conceder desvinculando do reajuste aplicado pelo órgão oficial da previdência social.

**Parágrafo 8º** - A Companhia solicitará junto à Petros o estudo financeiro e atuarial do impacto nos PPSPs, decorrente da reposição das perdas históricas nos benefícios dos seus assistidos e da revisão do cálculo das pensões concedidas e a conceder desvinculado do reajuste do órgão oficial da previdência social.

**Parágrafo 9º** - A Companhia fará o pagamento dos valores apurados no estudo financeiro e atuarial para manter o equilíbrio dos PPSPs e evitar novos equacionamentos.

## **CAPÍTULO II – DAS VANTAGENS**

### **Cláusula 2ª. Adicional por Tempo de Serviço**

A Companhia pagará o Adicional por Tempo de Serviço - ATS (Anuênio), aplicado sobre o salário básico, para todos os empregados, de acordo com a nova tabela a ser atualizada observando os índices da Cláusula 1ª.

**Parágrafo 1º** - De acordo com a nova tabela do anuênio, o limite será de 40 anos, o que corresponde a um percentual máximo de 60%.

**Parágrafo 2º** - A Companhia e as Entidades Sindicais acordam que o pagamento do anuênio, referido no caput, a todos os empregados, exclui a concessão de qualquer outra vantagem de mesma natureza

### **Cláusula 3ª. VPDL 1971/82**

A Companhia manterá a concessão da PL-DL-1971/82 aos empregados admitidos até 31/08/1995.

**Parágrafo 1º** - Essa concessão é feita de forma duodecimada, caracterizada como vantagem pessoal, nominalmente identificada, observadas as deduções dos percentuais, conforme os acordos anteriores.

**Parágrafo 2º** - O pagamento será feito sob o título de Vantagem Pessoal - DL-1971/82 (VPDL 1971/1982)

**Parágrafo 3º** - Para os empregados anistiados com base na Lei 8878/1994, admitidos na Petrobrás em virtude da citada anistia, serão considerados, a partir de 01/01/2012 e sem efeito retroativo, os mesmos percentuais aplicados a cada um



deles, observada a remuneração percebida na respectiva subsidiária que deu origem à anistia, a título de Vantagem Pessoal VPDL 1971/1982.

#### **Cláusula 4ª. Adicionais de Regime e Condições de Trabalho**

A Companhia manterá o pagamento dos adicionais de regime e condições de trabalho conforme estabelecido nos parágrafos seguintes

**Parágrafo 1º - Adicional de Periculosidade:** A Companhia concederá o adicional de periculosidade dentro de suas características básicas e da legislação, observado o critério intramuros, previsto no padrão normativo interno.

I. Os empregados lotados em bases onde não é previsto o pagamento do adicional, somente o receberão de forma eventual e proporcional ao número de dias em que permanecerem nos locais previstos na legislação e no padrão normativo interno. O pagamento do adicional não será devido nos casos de visitas ou estadas eventuais com duração inferior a 1 (uma) jornada diária de trabalho de 8 (oito) horas.

II. Aos empregados admitidos até 31/08/1997, que recebem o Adicional de Periculosidade por extensão, a Companhia efetuará o pagamento desta parcela sob o título de Vantagem Pessoal – Acordo Coletivo de Trabalho, observado idêntico percentual e as mesmas incidências, a partir de 01/12/2000.

III. Aos empregados admitidos até 31/08/1997, que recebem o Adicional de Periculosidade, na forma da legislação vigente, fica vedado o pagamento retroativo desse Adicional a título de Vantagem Pessoal – Acordo Coletivo de Trabalho, sendo dada, neste ato, quitação rasa e geral a este título.

IV. As partes convencionam que o pagamento do Adicional de Periculosidade, recebido por aqueles definidos na forma da Lei, é excludente da Vantagem Pessoal – Acordo Coletivo de Trabalho, definida no inciso II do presente parágrafo, sendo vedado o pagamento cumulativo das duas parcelas retromencionadas.

V. As partes convencionam que o pagamento da Vantagem Pessoal – Acordo Coletivo de Trabalho, recebido por aqueles definidos no inciso II do presente parágrafo é excludente do Adicional de Periculosidade, sendo vedado o pagamento cumulativo das duas partes retromencionadas.

VI. Nas situações em que o empregado, admitido até 31/08/1997, que perceber Adicional de Periculosidade, na forma da Lei, for transferido para local não abrangido pelo conceito de periculosidade, passará a receber Vantagem Pessoal – Acordo Coletivo de Trabalho, de que trata o inciso II do presente parágrafo, observada a não cumulatividade das parcelas referidas.

**VII.** Nas situações em que o empregado, admitido até 31/08/1997, que perceber Vantagem Pessoal - Acordo Coletivo de Trabalho, na forma prevista no inciso II desse parágrafo, for transferido para local, abrangido pelo conceito de periculosidade, passará a receber Adicional de Periculosidade, na forma definida na legislação que rege a matéria, observado o critério de “intramuros” definido no padrão normativo interno, não admitida a cumulatividade.

**Parágrafo 2º - Adicional de Hora de Repouso e Alimentação (AHRA):** A Companhia manterá o valor do AHRA em 30% (trinta por cento) do salário básico efetivamente percebido no mês, acrescido do adicional de periculosidade, onde couber, já consideradas as diversas jornadas trabalhadas, perfazendo assim 39% (trinta e nove por cento) do salário básico, conforme padrão normativo interno, para aqueles empregados que trabalham em Turno Ininterrupto de Revezamento de 8 (oito) horas ou mais.

I. A Companhia cumprirá as decisões judiciais relativas aos processos instaurados na Justiça até 28/11/1996, os quais digam respeito ao AHRA, resguardando o seu direito de recorrer judicialmente até decisão definitiva sobre o assunto.

**Parágrafo 3º - Adicional de Sobreaviso (ASA):** A Companhia manterá em 40% (quarenta por cento) o valor do ASA, incidente sobre o Salário Básico efetivamente percebido no mês, acrescido do Adicional de Periculosidade, onde couber.

**Parágrafo 4º - Adicional Regional de Confinamento (ARC):** A Companhia manterá o percentual do ARC em 10% (dez por cento), 15% (quinze por cento) e 30% (trinta por cento), assegurados os critérios de concessão do referido adicional, conforme padrão normativo interno.

I. A Companhia efetuará, conforme padrão normativo interno, o pagamento do Adicional Regional de Confinamento ao pessoal designado para executar trabalhos em instalações offshore (embarcado) ou no campo (confinado), desde o primeiro dia de trabalho nessas condições, independentemente do número de dias embarcados ou confinados.

II. O referido pagamento não será devido nos casos de visitas ou estadas eventuais naquelas instalações e locais com duração inferior a 24 (vinte e quatro) horas.

**Parágrafo 5º - Adicional de Regime Especial de Campo (AREC):** A Companhia manterá o AREC no valor equivalente a 20% (vinte por cento) do respectivo Salário básico acrescido do Adicional de Periculosidade, quando for o caso, totalizando 26% (vinte e seis por cento) do Salário Básico, aos empregados engajados no Regime Especial de Campo – REC.

**Parágrafo 6º** - Adicional de Trabalho Noturno (ATN): A Companhia manterá o valor do ATN em 20% (vinte por cento) do salário básico efetivamente percebido no mês, acrescido do adicional de periculosidade, onde couber, totalizando 26% (vinte e seis por cento) do Salário Básico, conforme padrão normativo interno, aos empregados engajados no Regime de Turno Ininterrupto de Revezamento, em substituição ao Adicional Noturno previsto na lei.

**Parágrafo 7º** - Adicional de Regime Especial de Apoio Aéreo (AREAA): A Companhia pagará o Adicional de Regime Especial de Apoio Aéreo no valor equivalente a 20% (vinte por cento) do respectivo Salário Básico, acrescido do Adicional de Periculosidade, quando for o caso, totalizando 26% (vinte e seis por cento) do salário básico.

**Parágrafo 8º - Adicional de Dutos e Terminais (ADT):** A Companhia garante aos Técnicos de Manutenção, Faixa de Dutos, Inspeção e Segurança nas atividades de manutenção, programação de manutenção, inspeção e segurança das atividades nas instalações, dutos e terminais (caixas de cupons, estações intermediárias de bombeio, válvulas de bloqueio, scrappers terrestres, scrappers marítimos, monoboias dentre outros), que laborem nessas instalações, em condições especiais, atendendo a no mínimo dois dos requisitos abaixo elencados, o pagamento de adicional no valor correspondente a 24% do Salário Básico, acrescido do Adicional de Periculosidade, onde couber, perfazendo assim 31,2% do Salário Básico:

**I** - Permanência à disposição da Companhia, fora do local de trabalho, nos períodos de folga ou repouso, de acordo com escala pré-estabelecida, limitada a 144 (Cento e quarenta e quatro) horas por período de 30 (trinta) dias;

**II** - Desenvolvam atividades habituais nas instalações de dutos e terminais implicando na possibilidade de ter horário de entrada/saída flexível realizar suas refeições em horários variados;

**III** - Desenvolvam, mesmo que esporadicamente, atividades de liberação de serviço ou inspeção ambiental para segurança da atividade em instalações remotas (Ex.: caixas de cupons e monoboias); ou programação de manutenção; ou integrem o Grupo de Planejamento de Intervenções (GPI) tendo a responsabilidade de elaboração e emissão de PT, AR e matrizes de LIBRA, além da eventual atividade de liberação em campo do equipamento objeto da manutenção.

**IV** - Para os técnicos de Manutenção, Faixa de Dutos, Inspeção e Segurança que realizem as tarefas polivalentes de manutenção e/ou apoio operacional e/ou inspeção das condições operacionais da instalação e/ou inspeção de equipamentos e/ou atendimento de emergências e contingências no trabalho extramuros e/ou em Terminais e Estações Intermediárias e/ou fiscalização de contratos, o adicional acima mencionado terá um acréscimo de 19,23%, passando ao valor



correspondente de 43,2% do Salário Básico, acrescido do Adicional de Periculosidade, onde couber, perfazendo assim 56,2% do Salário Básico.

**V** - A Companhia poderá transferir o Técnico para outra área ou atividade não contemplada com o referido adicional, indenizando-o pela cessação de seu pagamento

**VI** - Ocorrendo chamada para o trabalho no período acima discriminado, o Técnico receberá, além do adicional previsto nesta Cláusula, a remuneração pelas extraordinárias horas efetivamente trabalhadas

**VII** - O pagamento do adicional em questão contempla a realização de todos os requisitos acima descritos, não sendo devido cumulativamente pagamento de o sobreaviso parcial, considerando a disponibilidade integrante do regime, bem como de quaisquer adicionais de regimes outros que não o adicional técnico de dutos

**VIII** - O presente adicional não se confunde com o Adicional de Operação dos Terminais dos Polidutos e não será devido aos empregados por ele contemplados, bem como aos empregados contemplados por outro regime especial de trabalho

**IX** - O Adicional de Dutos e Terminais será pago sem prejuízo de eventuais outras parcelas e não entrará no cômputo para desconto da Remuneração Mínima por Nível e Regime - RMNR.

**Parágrafo 9º - Adicional de Pronto Atendimento (APA):** A Companhia concederá o pagamento de adicional de pronto atendimento de 20% sobre o salário-base aos profissionais de manutenção em regime administrativo, que possam ser requisitados em seu horário de alimentação e descanso, a fim de evitar prejuízos materiais ou pessoais, ou permitir a continuidade operacional em razão de serviços inadiáveis, tais como serviços de manutenção em equipamentos críticos, resposta a emergências etc.

**Parágrafo 10 - Adicional brigadista (AB):** A Companhia pagará o Adicional brigadista no valor equivalente a 20% (vinte por cento) do respectivo Salário Básico para os empregados que exercem funções de brigadistas, e prever nos contratos o pagamento do mesmo adicional para os trabalhadores do setor privado que atuam como brigadistas, mas não são bombeiros.

**Parágrafo 11 - Adicional de Operação dos Terminais dos Polidutos ORSUB, OPASC, OSBRA, EDR-REVAP e VOLTA REDONDA:** A Companhia garante o pagamento de adicional no valor correspondente a 43,50% calculado sobre o Salário Básico, acrescido do Adicional de Periculosidade, onde couber, perfazendo assim 56,55% do Salário Básico, exclusivamente para os Técnicos vinculados diretamente à operação dos Terminais dos Polidutos ORSUB, OPASC, OSBRA, Guarulhos, EDR-

REVAP e Volta Redonda, visando compensar a permanência à disposição da Companhia, fora do local de trabalho, nos períodos de folga ou repouso, de acordo com escala pré-estabelecida, limitada a 15 (quinze) dias por período de 30 (trinta) dias.

I – Ocorrendo chamada para o trabalho no período acima discriminado, o operador receberá, além do adicional previsto nesta cláusula, a remuneração pelas horas extraordinárias.

**Parágrafo 12 - Adicional de fiscalização e gerenciamento de contratos (AFGC):**

A Companhia pagará o Adicional de fiscalização e gerenciamento de contratos no valor equivalente a 30% (trinta por cento) do respectivo Salário Básico para os empregados, sem função gratificada, responsáveis pela fiscalização e gerenciamento de contratos.

**Parágrafo 13 - Adicional de Sala de controle remoto (ASCR):**

A Companhia efetuará o pagamento do Adicional de Sala de Controle Remoto exclusivamente aos Técnicos de Operação (T.O.), responsáveis pelas operações nas salas de controle remoto nos sistemas de Gasodutos, sistemas de Oleodutos, das Estações de Compressão (ECOMPs), sistema do EP, Refino, ISC, SMS e outros sistemas que vierem a ser operados por profissionais em salas de controle remoto.

I - Tal pagamento visa à compensação dos empregados pelo desgaste orgânico decorrente da permanente e elevada concentração exigida no desempenho continuado das atividades inerentes ao regime e características do trabalho executado pelo T.O. conforme abaixo:

**a)** responsabilidade pela operação de forma centralizada, remota e geograficamente distribuída dos sistemas abrangidos, conforme documentação técnica, para interpretação, decisão e atuação nos eventos de rotina e anormalidades que envolvem as operações;

**b)** controle e supervisão das variáveis operacionais, e de todos os equipamentos envolvidos nas Unidades elencadas no caput - inclusive no regime de repouso;

**c)** garantia da continuidade operacional e do controle supervisão com possibilidade de deslocamento imprevisto para Unidades elencadas no caput que suportem sistema de backup dos equipamentos de controle e supervisão;

**d)** responsabilidade do T.O. nas salas de controle remoto - para o controle, supervisão e atuação remota dos sistemas complexos durante todo o período de trabalho.

II - O Adicional será pago sem prejuízo de eventuais outras parcelas e não entrará no computo para desconto da Remuneração Mínima por Nível e Regime - RMNR.

III - Aplica-se ao adicional em questão o disposto na cláusula Serviço Extraordinário do Acordo Coletivo de Trabalho quanto à sua incidência sobre as horas extraordinárias.

IV - A Companhia poderá transferir o empregado para outra área ou atividade não contemplada com o referido adicional, o que irá importar na cessação de seu pagamento.

### **Cláusula 5ª. Sobreaviso Parcial**

A Companhia garante o pagamento das horas de sobreaviso parcial, remuneradas com 50% (cinquenta por cento) do valor da hora normal, considerando o Salário Básico acrescido do Adicional de Periculosidade e da Vantagem Pessoal – Acordo Coletivo de Trabalho (VP-ACT), quando for o caso, ao empregado designado a permanecer à disposição da Companhia, fora do local de trabalho, nos períodos de folga ou repouso, aguardando chamada

**Parágrafo 1º** - Na eventualidade da chamada para o trabalho efetivo, o período trabalhado será remunerado como hora extraordinária, não sendo cumulativa com aquelas tratadas no caput.

**Parágrafo 2º** - A permanência à disposição da Companhia, na forma do caput, fica limitada ao máximo de 144 (cento e quarenta e quatro) horas/mês ou em 3 (três) finais de semana por mês, conforme o caso, independente da atividade exercida

**Parágrafo 3º** - Os empregados do regime administrativo que forem convocados fora do horário administrativo, poderão optar pela jornada de sobreaviso a ser efetuado da seguinte forma:

I. Os empregados receberão um acréscimo equivalente a 50% das horas que permanecerem à disposição da Companhia. Em caso de convocação por parte da empresa, as horas efetivamente trabalhadas serão acrescidas do percentual referente às horas extras. Em todas as situações, será garantido aos trabalhadores e trabalhadoras o interstício de 11h entre jornadas. Será garantido o descanso semanal em caso de trabalho contínuo no sábado e domingo, impreterivelmente, na segunda-feira seguinte ao final de semana trabalhado.

**Parágrafo 4º** - A escala de sobreaviso parcial será distribuída de forma equânime, dentro dos limites estipulados na presente Cláusula, entre todos os empregados voluntários de um mesmo setor

## **Cláusula 6ª. Gratificação de Férias**

A Companhia manterá o pagamento da Gratificação de Férias, no valor de uma remuneração a ser pago de uma só vez, salvo hipótese do Parágrafo 4º abaixo, a todos os seus empregados, sem efeito retroativo.

**Parágrafo 1º** - A Companhia e as Entidades Sindicais acordam que a pagamento da Gratificação de Férias, referida no *caput*, a todos os empregados exclui a concessão de qualquer outra vantagem de mesma natureza.

**Parágrafo 2º** - O pagamento da Gratificação de Férias será efetuado até 2 (dois) dias úteis antes do início do gozo de férias.

**Parágrafo 3º** - A Companhia garante aos empregados o pagamento da indenização da Gratificação de Férias, correspondente ao período aquisitivo proporcional ou vencido e não gozado, nas rescisões contratuais de iniciativa da Companhia, nas de iniciativa do empregado e nos casos de aposentadoria, excetuando-se os casos de dispensa por justa causa.

**Parágrafo 4º** - Não fará jus à indenização da Gratificação de Férias proporcional, o empregado dispensado a pedido com menos de 6 (seis) meses de Companhia.

**Parágrafo 5º** - O gozo das férias poderá ser dividido em até três períodos. A concessão das férias parceladas deverá ocorrer mediante a concordância do empregado e da Companhia.

**Parágrafo 6º** - Os termos da cláusula que trata a Compensação de horas não terão qualquer impacto sobre o cálculo, a concessão ou a duração do período de férias do empregado.

## **Cláusula 7ª. Indenização do Adicional Regional**

A Companhia manterá o pagamento de indenização do Adicional Regional no caso de transferência ou designação do empregado, para servir em localidades onde a concessão da vantagem não esteja prevista em padrão normativo interno e desde que venha percebendo, por mais de 12 (doze) meses consecutivos.

**Parágrafo único** - A indenização prevista nesta cláusula não será devida quando a movimentação ocorrer por iniciativa do empregado.

## **Cláusula 8ª. Gratificação de Campo Terrestre de Produção**

A Companhia concederá a Gratificação de Campo Terrestre de Produção, para os empregados do regime administrativo que desempenham suas atividades em bases



ou áreas remotas dos campos terrestres de produção do segmento de Exploração e Produção (E&P) e regulamentada em padrão normativo interno.

**Parágrafo Único** - A Gratificação de Campo Terrestre de Produção será reajustada em 01/09/2025 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA, observando o mesmo reajuste aplicado nas tabelas salariais, referente ao período de 01/09/2024 a 31/08/2025.

### **Cláusula 9ª. Adicional de Permanência no Estado do Amazonas**

A Companhia manterá o pagamento do Adicional de Permanência no Estado do Amazonas, condicionado à permanência do empregado nas Unidades e enquanto estiver efetivamente lotado e trabalhando nesse estado da Federação.

I. Farão jus ao referido adicional todos os empregados lotados no estado do Amazonas e que estejam efetivamente trabalhando nesse estado da Federação.

II. O empregado não mais fará jus ao referido adicional quando deixar de estar lotado e efetivamente trabalhando no estado do Amazonas

III. O recebimento do Auxílio Deslocamento não é compatível com o recebimento do Adicional de Permanência no Estado do Amazonas, cabendo aos empregados lotados e efetivamente trabalhando no estado do Amazonas apenas o Adicional de Permanência no Estado do Amazonas

**Parágrafo 1º** - O Adicional de Permanência no Estado do Amazonas será reajustado pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA, observando o mesmo reajuste aplicado nas tabelas salariais, referente ao período de 01/09/2024 a 31/08/2025.

**Parágrafo 2º** – O Adicional de Permanência no Estado do Amazonas será pago em um único valor, correspondente ao maior valor reajustado da tabela atual, e se aplicará a todos os beneficiários.

### **Cláusula 10. Serviço Extraordinário**

A Companhia restringirá a realização de serviço extraordinário aos casos de comprovada necessidade, obedecendo, seu pagamento, às disposições previstas nesta cláusula

**Parágrafo 1º** - As horas extraordinárias realizadas, tanto em dias de trabalho quanto em dias de folga, serão remuneradas com acréscimo de 200% (duzentos por cento), para todos os regimes de trabalho.

**Parágrafo 2º** - A Companhia garante que, nos casos em que o empregado, encontrando-se nos períodos de descanso fora do local de trabalho, venha a ser convocado para a realização de serviço extraordinário para o qual não tenha sido previamente convocado, as horas suplementares trabalhadas nesse período serão remuneradas com o acréscimo previsto no parágrafo 1º, observando-se um número mínimo de 04 (quatro) horas suplementares, independentemente de o número de horas trabalhadas ser inferior a 04 (quatro), como recompensa ao esforço despendido naquele dia.

I - A convocação deve ser realizada antes do início da folga do empregado para ser considerada válida.

**Parágrafo 3º** - A Companhia e as Entidades Sindicais acordam que as permutas de turno por interesse dos empregados, devem ser solicitadas por escrito pelos mesmos, autorizadas pela gerência imediata e devidamente registradas no sistema de frequência, observando o intervalo mínimo interjornadas e não serão objeto do pagamento de horas extras.

**Parágrafo 4º** - Os débitos de horas gerados pelas permutas de turno poderão ser compensados pelo empregado em um período de até 12 (doze) meses, a contar da data de sua geração. A forma de compensação das horas será a critério do empregado.

**Parágrafo 5º** - Será estabelecido um Sistema de Permutas e Compensações que permitirá o controle e o registro de saldos de horas, sejam eles positivos ou negativos. A compensação das horas poderá ocorrer mediante novas permutas ou, em caso de saldo positivo, por meio de folgas compensatórias, a serem agendadas em comum acordo entre o empregado e a gerência imediata, observando o disposto na Cláusula Compensação de Horas.

**Parágrafo 6º** - A Companhia incluirá no cálculo das horas extras dos empregados engajados em regimes especiais de trabalho os adicionais inerentes ao seu regime e efetivamente percebidos pelo empregado. O Adicional de Hora de Repouso e Alimentação será incluído onde couber

**Parágrafo 7º** - Ficam mantidos no cálculo das horas extras dos empregados engajados no regime administrativo, o Adicional de Periculosidade, o Adicional por Tempo de Serviço, o Complemento de RMNR e o Adicional Regional, quando o empregado fizer jus aos referidos adicionais.

**Parágrafo 8º** - Aos empregados do regime administrativo abrangidos pelo sistema de horário flexível, a disposição contida nos Parágrafos 1º e 5º se aplicará conforme regras previstas na Cláusula sobre “Horário Flexível”.

**Parágrafo 9º** - Nos casos de parada de manutenção e partidas de novas unidades, a Companhia, se compromete a negociar o Acordo Nacional de Parada, conforme pauta já entregue pela FUP.

**Parágrafo 10 - Horas Extras em Embarque Antecipado** - O embarque será integralmente computado como jornada extraordinária, considerando-se o horário de chegada ao aeroporto

**Parágrafo 11 – Tempo de deslocamento** - Todo o tempo de deslocamento de trabalhadores em transporte, fornecido ou custeado pela companhia, será considerado como trabalho extraordinário, salvo quando este período, já estiver sendo computado para a jornada de trabalho do dia.

**Parágrafo 12 - Apontamento de Dias Neutros** - Fica assegurado o apontamento como dia neutro tanto do dia de desembarque quanto do primeiro dia de folga subsequente, inclusive para diretores sindicais

**Parágrafo 13** - Qualquer tipo de horas extras (HE), independentemente de sua origem, deverá ser incluído no cálculo do tempo de trabalho para a observância do interstício mínimo interjornadas

#### **Cláusula 11. Compensação de horas**

A Companhia praticará um sistema de compensação de horas para os empregados abrangidos pelo Regime Administrativo.

**Parágrafo 1** – O empregado optará por se irá receber imediatamente a hora extra, ou se utilizará o sistema de compensação. Sempre deverá ser considerado 200%, o dobro de horas no sistema de compensação ou recebendo em valor financeiro.

**Parágrafo 2º** - O sistema de compensação não se aplica ao efetivo trabalho durante o Sobreaviso Parcial, à Hora Extra Interjornada, descritos nas cláusulas 5, 16 e 17, respectivamente, e ao serviço extraordinário decorrente de Parada de Manutenção.

**Parágrafo 3º** - Para os empregados dos regimes especiais (*onshore* e *offshore*), a realização de serviço extraordinário não será compensada por meio do sistema de compensação. Nesses casos, a remuneração do serviço extraordinário será realizada exclusivamente através do pagamento de Horas Extras com adicional de 200%.

#### **Cláusula 12. Retorno de Férias**

O empregado terá o direito de tirar férias no primeiro dia da sequência de trabalho, no primeiro dia de turno. 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”, isto é, como folgas.

**Parágrafo 1º** - O retorno de férias respeitará a escala de trabalho preestabelecida antes das férias sem gerar qualquer impacto.

**Parágrafo 2º** - As questões relativas ao “Retorno de Férias” serão tratadas na Comissão de Frequência & Regime de Trabalho & Teletrabalho

### **Cláusula 13. Viagem a Serviço**

A Companhia garante que serão reconhecidos como serviço extraordinário os períodos de viagem a serviço que coincidam com o dia de folga ou de repouso remunerado, até o limite da jornada normal do empregado.

**Parágrafo 1º** - A Companhia restringirá a realização de viagem a serviço em dias úteis fora da jornada de trabalho normal do empregado aos casos de necessidade e, quando for o caso, reconhecerá as horas dispensadas na referida viagem, observando o tempo real de viagem.

**Parágrafo 2º** – A Companhia praticará o mesmo valor de diária na realização de viagens a serviços para todos, independente de cargo, função, remuneração ou região, aplicando o maior valor atual já reajustado, pelo IPCA.

### **Cláusula 14. Feriado Turno**

A Companhia remunerará com acréscimo de 100% (cem por cento) as horas trabalhadas em todos feriados nacionais, além de segunda, terça e quarta-feira de carnaval.

### **Cláusula 15. Hora Extra – Troca de Turno**

A Companhia efetuará o pagamento, exclusivamente por média, do tempo dispendido nas trocas de turnos, aos empregados cujas atividades exigem a passagem obrigatória de serviço, de um turno a outro.

**Parágrafo 1º** – O local do ponto será negociado localmente com o sindicato em cada unidade do sistema Petrobrás, devendo ser preferencialmente na portaria.

**Parágrafo 2º** – As tabelas das médias de HETT serão atualizadas considerando a média praticada no último ano, tendo como referência o registro de ponto da portaria, com acompanhamento do sindicato.

**Parágrafo 3º** – Será considerado o tempo mínimo de 30 minutos para efeitos de HETT.

#### **Cláusula 16. Intervalo Interjornadas**

A Companhia se compromete a manter a observância do intervalo mínimo de 11 (onze) horas entre as jornadas de trabalho dos empregados.

**Parágrafo 1º** - 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 (onze) 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.

I. 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 (onze) horas será compensado mediante o pagamento de horas extras.

II. A gerência imediata do empregado deverá justificar as ocorrências relacionadas ao inciso anterior, conforme orientações que serão detalhadas em padrão normativo interno.

III. O pagamento de que trata esse item será efetuado como horas extras, com acréscimo de 200% (duzentos por cento) sobre o valor da hora normal do empregado, sob a rubrica Hora Extra Interjornada.

**Parágrafo 2º** - A Companhia se compromete a apresentar aos sindicatos, quando solicitado, nas reuniões da Comissão de Frequência & Regimes de Trabalho & Teletrabalho, o acompanhamento desse item.

#### **Cláusula 17. Intervalo Interjornadas – Instalações operacionais do E&P**

A Companhia se compromete a manter a observância do intervalo mínimo de 11 (onze) horas entre as jornadas de trabalho dos empregados.

**Parágrafo 1º** - 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, apuradas através das escalas de trabalho pré-definidas anualmente, serão compensadas com pagamento de horas extras.

**Parágrafo 2º** - A Companhia efetuará o pagamento, exclusivamente por média, da quantidade de horas de intervalo mínimo Interjornada eventualmente não observadas.

**Parágrafo 3º** - O pagamento de que trata o parágrafo anterior será efetuado como hora-extra a 200% (duzentos por cento), sob a rubrica Hora Extra Interjornada, considerando-se a média de 3 (três) horas e 12 (doze) minutos por mês por empregado.

**Parágrafo 4º** - O presente instrumento se aplica aos empregados engajados no regime de Turno Ininterrupto de Revezamento de 12 (doze) horas nas instalações operacionais do E&P, em que se pratica a alternância de horário dos turnos nas escalas de trabalho pré-definidas anualmente com supressão de horas do intervalo interjornada pela atuação nas referidas escalas.

#### **Cláusula 18. Assistência Alimentar**

A Companhia concederá aos empregados lotados em imóveis ou unidades que não forneçam alimentação in natura, assistência alimentar exclusivamente por meio de Vale Refeição/Alimentação.

**Parágrafo 1º** - O valor referente ao Vale Refeição/Alimentação será concedido aos empregados com assistência alimentar descrita na forma do caput e reajustado pelo IPCA alimentação fora do domicílio, referente ao período de 01/09/2024 a 31/08/2025, retroativo a 01/09/2025.

**Parágrafo 2º** - O valor atualmente pago aos empregados que recebam assistência alimentar in natura, subsidiada, não abrangidos pela Lei 5.811/72 por meio de Vale Refeição/Alimentação, será reajustado pelo IPCA alimentação fora do domicílio, referente ao período de 01/09/2024 a 31/08/2025, retroativo a 01/09/2025.

**Parágrafo 3º** - A escolha entre o fornecimento de alimentação in natura ou a concessão de Vale Refeição/Alimentação (VA/VR) será objeto de deliberação coletiva dos empregados com a participação do sindicato local. Essa opção será aplicada de forma independente para cada unidade e por regime de trabalho, respeitando a escolha da maioria dos trabalhadores de cada um desses grupos.

**Parágrafo 4º** - Será pago, até o quinto dia do mês de dezembro de 2025, o valor referente a uma assistência alimentar à título de Vale Ceia, no Vale Alimentação de todos os empregados.

**Parágrafo 5º** - Será mantida a concessão do Vale Refeição/Alimentação ou do Vale Alimentação durante os períodos de licença maternidade/adoção, de concessão do Auxílio-Doença ou do Benefício Afastamento ACT.

**Parágrafo 6º** - A Companhia manterá disponível a opção de conversão parcial ou total do Vale Refeição em Vale Alimentação, e vice-versa, com exceção do Vale Ceia, estipulado no Parágrafo 4º.

**Parágrafo 7º** – Pagamento da Assistência Alimentar deverá englobar também o período de folga de todos os empregados, independentemente do regime de trabalho.

I – O cálculo deverá considerar o valor do Parágrafo 1º, dividido pelo número de dias úteis no mês, multiplicado pelo número de dias de folga/descanso remunerado, no mesmo mês.

**Parágrafo 8º** – O disposto nesta cláusula deverá ser aplicado aos trabalhadores que estejam deslocados de seus regimes originais.

### **Cláusula 19. Manutenção de Vantagens por Afastamentos**

A Companhia garante, nos casos de períodos de afastamento de até 180 (cento e oitenta) dias, em decorrência de doença ou acidente, devidamente caracterizado pela unidade de saúde da Companhia ou da Previdência Social, que o empregado receberá o 13º (décimo terceiro) Salário e as férias do período, além das vantagens que lhe são asseguradas.

### **Cláusula 20. Auxílio-Doença**

A Companhia assegura, a título de Complementação do Auxílio-Doença, a complementação da remuneração integral, inclusive remuneração variável, do empregado afastado, em decorrência de acidente de trabalho ou doença profissional durante os 4 (quatro) primeiros anos de afastamento, e durante os 3 (três) primeiros anos para os demais casos de Auxílio-Doença.

**Parágrafo único** - Cessará o pagamento da vantagem, antes de completados os prazos citados no caput, quando:

- I. Sem motivo justificado, o empregado deixar de cumprir o tratamento previsto
- II. Houver, por parte do empregado, comprovada recusa em realizar o tratamento prescrito, garantido ao empregado o seu direito de livre escolha médica;
- III. Houver comprovada recusa do empregado em participar do programa de reabilitação e/ou readaptação profissional;
- IV. O empregado exercer, durante o período de afastamento, qualquer atividade remunerada

V. Houver, por parte do empregado, comprovada recusa em cumprir o tratamento previsto, sem motivo justificado

### **Cláusula 21. Remuneração de Readaptado**

A Companhia continuará praticando, conforme padrão normativo interno, o complemento na remuneração do empregado readaptado em decorrência de acidente de trabalho ou por doença profissional, sempre que houver supressão de vantagens ou adicionais, tendo como base a remuneração percebida no dia do afastamento.

**Parágrafo 1º** - A partir de 01/09/2004, o valor da evolução do Adicional por Tempo de Serviço é pago independentemente do complemento de que trata o *caput*.

**Parágrafo 2º** - A partir de 01/09/2009, o valor da evolução salarial decorrente do avanço de nível e da promoção é pago independentemente do complemento de que trata o *caput*.

### **Cláusula 22. Remuneração Mínima por Nível e Regime – RMNR**

A Companhia praticará para todos os empregados a Remuneração Mínima por Nível e Regime – RMNR, levando em conta o conceito de remuneração regional, a partir do agrupamento de cidades onde a Petrobras atua, considerando, ainda, o conceito de microrregião geográfica utilizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

**Parágrafo 1º** - A RMNR consiste no estabelecimento de um valor mínimo, por nível e região, de forma a equalizar os valores a serem percebidos pelos empregados, visando o aperfeiçoamento da isonomia prevista na Constituição Federal.

**Parágrafo 2º** - Os valores relativos à já mencionada RMNR (anexo V) serão reajustados, em 01/09/2025, observando os valores serão reajustados nos termos da Cláusula 1ª Tabela Salarial.

**Parágrafo 3º** - Será paga sob o título de “Complemento da RMNR” a diferença resultante entre a “Remuneração Mínima por Nível e Regime” de que trata o *caput* e: o Salário Básico (SB), a Vantagem Pessoal - Acordo Coletivo de Trabalho (VP-ACT) e a Vantagem Pessoal –Subsidiária (VP-SUB), sem prejuízo de eventuais outras parcelas pagas, podendo resultar em valor superior a RMNR.

**Parágrafo 4º** - O mesmo procedimento, definido no parágrafo antecedente, aplica-se aos empregados que laboram em regime e/ou condições especiais de trabalho em relação às vantagens devidas em decorrência destes.

**Parágrafo 5º** - A Companhia garantirá o pagamento efetivo do adicional de periculosidade intramuros, desvinculado do cálculo da RMNR. Garantirá, ainda, que nenhum empregado sofra perdas salariais, promovendo, assim, as devidas reparações históricas.

**Parágrafo 6º** - A FUP e a Companhia criarão Grupo de Trabalho visando a extinção de eventuais ações rescisórias ajuizadas, após o julgamento da matéria no STF.

### **Cláusula 23. Concessão de Hospedagem e Diárias para Treinamentos ou Outra Atividade em Terra no Período de confinamento**

A Companhia concederá hospedagem e diárias aos empregados engajados em regimes especiais de confinamento que realizarem treinamento, ou outra atividade determinada pela Companhia, em terra, fora de seu local de domicílio e unidade de origem, pelo tempo necessário ao treinamento ou desempenho de atividade, durante o período previsto de trabalho embarcado e/ou em confinamento.

**Parágrafo único** – O disposto nessa cláusula se aplica também aos trabalhadores engajados em regimes especiais de trabalho, sem escalas definidas.

### **Cláusula 24. Valores Vigentes na Data do Efetivo Pagamento**

A Companhia adotará os valores vigentes na data do efetivo pagamento de parcelas referentes a serviço extraordinário, vantagens por engajamento eventual em outros regimes e indenizações normativas.

### **Cláusula 25. Auxílio Deslocamento**

A Companhia concederá o Auxílio Deslocamento conforme regramento (anexo VII)

**Parágrafo 1º** - O Auxílio Deslocamento será pago aos empregados engajados em caráter permanente nos Regimes Especiais de Trabalho abrangidos pela Lei 5.811/72 (Turno Ininterrupto de Revezamento e Sobreaviso), em condição de confinamento, lotados nos estados do Rio de Janeiro e Espírito Santo e efetivamente trabalhando nas instalações *offshore*, e que sejam residentes fora do estado em que estão lotados.

**Parágrafo 2º** - O Auxílio Deslocamento não se aplica aos empregados lotados no estado do Amazonas, uma vez que estes fazem jus ao Adicional de Permanência do Estado do Amazonas.

**Parágrafo 3º** - As solicitações para concessão de auxílio deslocamento não se aplicam às bases ou empregados que já percebiam verba para cobrir despesas com deslocamento no trajeto correspondente ao domicílio/base de embarque e vice-

versa, por força de decisão judicial, não sendo possível que haja a cumulação de vantagens com a mesma natureza.

**Parágrafo 4º** - Os valores do Auxílio Deslocamento, constantes na tabela (anexo VI), serão atualizados em 01/09/2025, após pesquisa realizada pela Companhia, considerando os preços médios, em agosto de 2025, das passagens rodoviárias de ida e volta entre as capitais dos estados, acrescido do percurso Rio-Macaé, quando aplicável, em ônibus tipo executivo, havendo participação do empregado no valor de 6% (seis por cento) de seu Salário Básico.

I. Caso o novo valor apurado na pesquisa seja menor, a Companhia manterá na tabela (anexo VI) o valor atualmente praticado.

### **Cláusula 26. Dia do Desembarque**

A Companhia concederá o Dia do Desembarque.

**Parágrafo 1º** - O Dia do desembarque será concedido para os empregados engajados em caráter permanente nos Regimes Especiais de Trabalho abrangidos pela Lei 5.811/72 (Turno Ininterrupto de Revezamento e Sobreaviso) e no Regime Especial de Campo, em condição de confinamento, lotados nos estados do Rio de Janeiro, Espírito Santo e Amazonas e efetivamente trabalhando nas instalações *offshore* e/ou no C.T. Urucu.

**Parágrafo 2º** - A Companhia realizará o lançamento de 0,5 (meio) dia de folga para cada dia de desembarque dos empregados engajados em caráter permanente nos Regimes Especiais de Trabalho nas instalações *offshore* e/ou no C.T. Urucu, limitado a 10 (dez) ocorrências de desembarque por ano.

**Parágrafo 3º** - A Companhia se compromete a não realizar alterações, especificamente ao que se refere ao Dia do Desembarque, sem consulta e aceite prévio das entidades sindicais, exceto em caso de urgência, de força maior, ou para atender à determinação de órgãos externos.

## **CAPÍTULO III - DOS BENEFÍCIOS**

### **Cláusula 27. Auxílio-Creche/Acompanhante**

A Companhia concederá o Auxílio-creche/Acompanhante, até 36 (trinta e seis) meses de idade da criança a todos os empregados.

**Parágrafo 1º** - Até os 6 (seis) meses de idade da criança, o reembolso das despesas comprovadas na utilização de creche, será integral, para empregadas e empregados que atendam os critérios de elegibilidade definidos no caput

**Parágrafo 2º** - A partir dos 7 (sete) meses até 36 (trinta e seis) meses de idade da criança, o reembolso das despesas comprovadas na utilização de creche, será parcial, de acordo com a tabela de valores médios regionais, elaborada pela Companhia, para empregadas e empregados que atendam os critérios de elegibilidade definidos no caput

**Parágrafo 3º** –A Companhia resguardará o direito de os empregados optarem entre o mesmo ou o Auxílio Creche ou o Auxílio Acompanhante. cuidador e não estiver no teletrabalho integral no programa de pais de dependentes PAE pode ter os benefícios educacionais dobrados para contemplar educação período integral.

**Parágrafo 4º** - Aos empregados com filhos inscritos no programa PAE, que não estiverem em teletrabalho integral e que não receberem o auxílio cuidador, terão o benefício duplicado para contemplar educação em período integral.

**Parágrafo 5º** - A Companhia também fará o reembolso da matrícula no auxílio-creche

**Parágrafo 6º** - A Companhia também fará o reembolso semestral para os gastos com material escolar e uniforme de escola pública, Reembolso semestral, cujo o valor único para todos os empregos será obtido através da média global dos pedidos de reembolso nos últimos 12 meses com a aplicação do reajuste indicado na Cláusula 30, referentes ao 1º (primeiro) e no 2º (segundo) semestre do ano, realizadas até junho e até dezembro, respectivamente.

**Parágrafo 7º** - Aos empregados, cujos filhos estudem em creche 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

**Parágrafo 8º** - Os empregados cujos filhos estudem em creche classificada como pública, mas com cobrança de mensalidades, poderão optar pelo tratamento como se o beneficiário estivesse cursando o ensino particular

## **Cláusula 28. Auxílio Ensino (Programa de Assistência Pré-escolar, Auxílio-ensino fundamental e Auxílio-ensino médio e Auxílio Curso Técnico)**

A Companhia concederá o Auxílio Ensino aos empregados que tenham:

- I. Filhos (as) solteiros (as) e devidamente registrados na Companhia;
- II. Menores sob guarda, em processo de adoção com até 18 (dezoito) anos, devidamente registrados na Companhia, desde que solteiros;

III. Enteados (as), a partir de janeiro de 2010, desde que solteiros(as) e inscritos (as) no Plano AMS

IV. A Companhia manterá o reembolso do Auxílio Ensino para os filhos de empregados já inscritos em um dos benefícios, até a conclusão do último nível de ensino (Ensino médio e/ou Curso Técnico) previsto no presente acordo, nas situações em que o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS vier a conceder ao empregado a aposentadoria por invalidez acidentária ou previdenciária.

**Parágrafo 1º** - O Auxílio Ensino será concedido ao público referido no caput, a partir de 37 (trinta e sete) meses até a idade limite de 17 anos e 11 meses (dezesete anos e onze meses), conforme legislação vigente, na forma de reembolso de 90% (noventa por cento) das despesas comprovadas, limitado ao valor de cobertura da tabela da Companhia, nas seguintes condições

I. Em Escola Particular:

Reembolso mensal de matrícula e mensalidades

II. Em Escola Pública:

Reembolso semestral, cujo o valor único para todos os empregos será obtido através da média global dos pedidos de reembolso nos últimos 12 meses com a aplicação do reajuste indicado na Cláusula 30, referentes ao 1º (primeiro) e no 2º (segundo) semestre do ano, realizadas até junho e até dezembro, respectivamente.

**Parágrafo 2º** - 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.

**Parágrafo 3º** - 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

**Parágrafo 4º** - Aos empregados, cujos filhos inscritos no Auxílio Ensino venham a completar a idade limite definida no Parágrafo 1º no decorrer do ano letivo, a Companhia garante a continuidade do reembolso até o encerramento desse ano letivo.

## **Cláusula 29. Auxílio Universitário**



A Companhia manterá a concessão do Auxílio Universitário voltado ao incentivo de ensino universitário, aos empregados (as), bem como aos seus filhos (as) e enteados (as) que atendam aos critérios estabelecidos na presente cláusula

**Parágrafo 1º** - O incentivo se dará na forma de reembolso de 90% (noventa por cento) das despesas comprovadas com a universidade, limitado ao valor de cobertura da tabela existente na Companhia, nas seguintes condições.

I. Em Universidade Particular:

Reembolso mensal de matrícula e mensalidades.

II. Em Universidade Pública:

Reembolso semestral dos gastos com material (livros e apostilas)

**Parágrafo 2º** - Para manutenção da concessão do Auxílio Universitário são necessários os seguintes requisitos:

I. Filhos (as) solteiros (as) e devidamente registrados na Companhia até 24 (vinte e quatro) anos e que ainda não tenham formação em nível superior;

II. Enteados (as) solteiros (as) que sejam inscritos no Programa Multidisciplinar de Saúde – AMS, devidamente registrados no Programa até 24 (vinte e quatro) anos e que ainda não tenham formação em nível superior.

**Parágrafo 3º** - A Companhia realizará o pagamento retroativo aos empregados impactados pela interrupção das inscrições de seus filhos(as) e enteados(as) no antigo Programa Jovem Universitário

### **Cláusula 30. Benefícios Educacionais**

A Companhia reajustará as tabelas do Auxílio-Creche/Acompanhante, do Auxílio Ensino e do Auxílio Universitário pela variação acumulada em 12 (doze) meses no Subitem “Educação” do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA, referente ao período de 01/09/2024 a 31/08/2025.

**Parágrafo Único** – Em caso de falecimento do empregado titular, a Companhia custeará integralmente, em 100% (cem por cento), o valor dos benefícios educacionais já previstos no Acordo Coletivo, para todos os dependentes já inscritos. O custeio se estenderá até o término dos respectivos benefícios, conforme os limites de idade e/ou etapas de ensino já estabelecidos para o Auxílio Creche/Acompanhante, Auxílio Ensino (Fundamental e Médio) e o Programa Jovem



Universitário/Auxílio Universitário, acompanhando os mesmos reajustes e as tabelas aplicáveis a cada um dos benefícios.

### **Cláusula 31. Readaptação Funcional**

A Companhia manterá a atual política de readaptação para o empregado reabilitado pela instituição previdenciária, em cargo compatível com a redução de sua capacidade laborativa, ocorrida em razão de acidente ou doença, segundo parecer médico do órgão oficial, observadas, quanto à remuneração, as disposições da legislação.

### **Cláusula 32. Benefício Afastamento ACT para Empregado Aposentado pelo INSS e Afastado por Motivo de Doença**

A Companhia concederá o Benefício Afastamento ACT para o empregado aposentado INSS, que esteja com o contrato de trabalho em vigor na Companhia e que venha a se afastar do trabalho por prazo superior a 15 (quinze) dias, em decorrência de acidente de trabalho ou doença profissional, durante os 4 (quatro) primeiros anos de afastamento, e durante os 3 (três) primeiros anos de afastamento para as demais doenças ou acidentes não relacionados ao trabalho, desde que o empregado não faça jus a benefício de auxílio doença concedido por plano de previdência patrocinado pela Petrobras, enquanto a unidade de saúde da Companhia mantiver o afastamento.

**Parágrafo 1º** - O benefício de que trata o *caput* da cláusula será concedido ao empregado aposentado pelo extinto Convênio Petrobras/INSS e ao empregado aposentado após a extinção desse Convênio.

**Parágrafo 2º** - O empregado que durante a vigência do Convênio Petrobras/INSS requereu sua aposentadoria fora desse Convênio não fará jus ao Benefício Afastamento ACT.

**Parágrafo 3º** - O empregado admitido na Companhia já aposentado pelo INSS não fará jus ao Benefício Afastamento ACT.

**Parágrafo 4º** - O Benefício Afastamento ACT será de 70% (setenta por cento) da remuneração normal do empregado aposentado.

**Parágrafo 5º** - O pagamento do Benefício Afastamento ACT está condicionado à inexistência de incapacidade permanente para o trabalho, desde que atestada pela unidade de saúde da Companhia.

**Parágrafo 6º** - Cessará o pagamento desse Benefício, antes de completados os prazos citados no *caput*, quando:

- I. Sem motivo justificado, o empregado deixar de cumprir o tratamento previsto;
- II. Houver, por parte do empregado, comprovada recusa em realizar o tratamento prescrito, garantindo ao empregado o seu direito de livre escolha médica;
- III. Houver comprovada recusa do empregado em participar do programa de reabilitação e/ou readaptação profissional;
- IV. O empregado exercer, durante o período de afastamento qualquer atividade remunerada;
- V. O empregado, sem motivo justificado, deixar de comparecer à convocação da unidade de saúde da Companhia.

### **Cláusula 33. Auxílio Cuidador - empregado com deficiência**

A Petrobras assegurará o Auxílio Cuidador para empregado com deficiência cadastrado na Companhia, que comprove 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.

**Parágrafo 1º** - Para fazer jus ao Auxílio Cuidador o empregado deverá passar por uma avaliação técnica, conforme regulamentação normativa.

**Parágrafo 2º** - O auxílio pecuniário para pagamento de cuidador, atendente pessoal ou acompanhante é no valor máximo de 2 (dois) salários-mínimos nacional, reembolsado ao empregado mensalmente.

**Parágrafo 3º** - A responsabilidade pela seleção, contratação e pagamento das obrigações trabalhistas é exclusiva do empregado.

**Parágrafo 4º** - Nas situações em que o empregado com deficiência, for elegível ao auxílio-cuidador do PAE ou Auxílio-cuidador do PAD ou ainda ao Auxílio-Cuidador do Idoso, não terá direito a receber o benefício da Petrobras em concomitância ao recebimento dos auxílios previstos na cobertura do plano de saúde, tendo que optar pela utilização de um dos benefícios.

### **Cláusula 34. Beneficiários do plano AMS (Assistência Multidisciplinar de Saúde)**

A Companhia concederá o plano AMS para empregados, aposentados, pensionistas e seu respectivo grupo familiar, desde que atendam aos critérios de elegibilidade constantes no presente Acordo Coletivo de Trabalho.



**Parágrafo 1º** - São beneficiários dependentes:

- I. Cônjuge ou Companheiro (a);
- II. Filho (a);
- III. Enteadado (a);
- IV. Menor sob guarda, em processo de adoção (com até 18 anos);
- V. Temporário (recém-nascido até 30 (trinta) dias de vida de parto coberto pela AMS);
- VI. Agregado (beneficiários dependentes exclusivamente dos empregados em missão no exterior, conforme critérios estabelecidos no regramento interno).

**Parágrafo 2º** - Nenhum beneficiário poderá ser inscrito no Plano AMS como titular e como beneficiário dependente, concomitantemente. Os beneficiários dependentes (como cônjuge ou companheiro, filho, enteado) que vierem a assumir vínculo empregatício com a Petrobras poderão optar entre permanecer na condição de dependentes até o limite da elegibilidade estabelecida no regulamento ou assumir a condição de beneficiário titular.

**Parágrafo 3º** - Ficam mantidas as inscrições de beneficiários dependentes realizadas até 31/10/1997, obedecidos aos critérios normativos do plano AMS à época.

**Parágrafo 4º** - A Companhia continuará assegurando a possibilidade de ingresso no Plano 28 aos filhos e enteados dos beneficiários titulares (empregados e aposentados), que não se enquadrem na condição de beneficiários universitários e com idade dos 21 (vinte e um) até completar 29 (vinte e nove) anos. Será permitida a permanência no plano até a data em que o dependente completar 34 (trinta e quatro) anos de idade.

**Parágrafo 5º** - A manutenção do empregado após aposentadoria pelo INSS no plano AMS com enquadramento nas tabelas de custeio Grande Risco (anexo VIII e XII) ou Sem Petros (anexo X), dispostas no parágrafo 11º da cláusula 37, está condicionada ao cumprimento dos seguintes critérios:

- I. Contribuição por, no mínimo, 10 (dez) anos imediatamente anteriores a data de desligamento da Petrobras, no caso de empregado admitido a partir de 01/01/2010. Quando houver lapso temporal na contagem da contribuição do empregado relacionado à perda do benefício por licença sem vencimentos, cessão, ou suspensão do contrato de trabalho para assumir função de dirigente nas

Participações Societárias da Petrobras esse período será desconsiderado e, cumpridas as demais exigências estabelecidas nesta cláusula, o empregado terá direito a manter o plano após o desligamento, desde que o período total de contribuição atinja o mínimo de 10 (dez) anos.

II. Aos empregados anistiados, com base na Lei nº 8.878/1994, será assegurado o direito à AMS desde que tenham o Adicional por Tempo de Serviço (ATS) igual ou superior a 10 (dez) anos, no momento do seu efetivo desligamento na Petrobras e não tenham sido dispensados por justa causa, com trânsito em julgado.

III. Para os empregados que já ingressaram na Companhia aposentados, será garantida a AMS, após o efetivo desligamento da Petrobras, desde que tenham no mínimo 10 (dez) anos de vinculação à AMS.

IV. Não ter sido dispensado por justa causa da Petrobras e das suas subsidiárias com trânsito em julgado.

**Parágrafo 6º** - O tempo mínimo de contribuição (10 anos) de que trata o inciso I não será aplicado nos casos em que o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS vier a conceder ao empregado a aposentadoria por incapacidade permanente. Não haverá exigência de tempo mínimo de contribuição para o plano AMS para manutenção dos pensionistas após falecimento do titular.

**Parágrafo 7º** - Para aposentados que não atenderem aos critérios citados nos incisos I, II e III do parágrafo 5º será oferecida a opção de permanência no plano AMS por período proporcional pelo tempo de contribuição para o benefício conforme legislação vigente (RN 488 da ANS ou a que vier substituí-la), mediante contribuição de Grande Risco definida em tabela do anexo IX e coparticipação de 50% (cinquenta por cento) nos procedimentos de Pequeno Risco.

**Parágrafo 8º** - Para os empregados anistiados pela Lei nº 8.878/1994, que ingressaram na Companhia aposentados pela Previdência Oficial aplica-se a regra contida no inciso II.

**Parágrafo 9º** - A Companhia manterá o plano AMS para empregados já aposentados pelo INSS, que estejam com contrato de trabalho em vigor na Companhia, quando estiverem impedidos de trabalhar por motivo de doença ou acidente, por mais de 15 (quinze) dias consecutivos.

**Parágrafo 10** - Fica garantida ao aposentado a inscrição de novos beneficiários, mesmo após a data de seu desligamento da Companhia.

**Parágrafo 11** - São considerados pensionistas, para fins de permanência na AMS, aqueles que continuarem a receber benefícios de qualquer plano de previdência

administrado pela Fundação Petrobras de Seguridade Social (PETROS), mesmo após o término do benefício concedido pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), desde que tenham sido inscritos como dependentes no plano AMS pelo empregado ou aposentado em vida e estejam inscritos e com validade na data do óbito do titular. A Empresa garantirá, ainda, o reingresso na AMS das pensionistas que, por esse motivo, tenham perdido o direito ao plano.

**Parágrafo 12** - Caso não exista pensionista cônjuge ou companheiro, restando, na matrícula (do beneficiário titular falecido), apenas menores como pensionistas, a sua manutenção na AMS será confirmada mediante apresentação de tutor legalmente reconhecido para este menor, perdurando enquanto for mantido o “Benefício Pensão por Morte” da Previdência Social, e após preenchimento e assinatura do “Termo de Responsabilidade para Manutenção de Dependentes de Pensionista Tutelado na AMS”.

**Parágrafo 13** - Não é admitida a inscrição de beneficiário por pensionista, à exceção de inclusão de filhos póstumos do beneficiário titular falecido.

**Parágrafo 14** - Haverá perda da condição de beneficiário do Plano AMS para os titulares e, conseqüentemente, o seu grupo de dependentes, quando:

- I. Solicitarem sua exclusão;
- II. Incorrerem em fraudes praticadas pelos beneficiários titulares;
- III. Sejam aposentados e tenham causado prejuízo financeiro para a Companhia e suas subsidiárias, decorrente de fraude ou corrupção comprovadas, quando estavam na ativa;
- IV. Vierem a falecer. Neste caso, se for empregado ou aposentado titular, a empresa absorve integralmente as despesas pendentes relativas a atendimentos prestados exclusivamente ao beneficiário titular pela Escolha Dirigida, reembolsando, à pessoa, de acordo com o referencial de preço vigente, eventuais despesas relativas a procedimentos realizados pela Livre Escolha;
- V. Tiverem extinção do seu contrato de trabalho devido à demissão por justa causa com trânsito em julgado;
- VI. Tiverem suspenso seu contrato de trabalho por licença sem vencimentos;
- VII. Na situação de “Cessão de Empregados” em que não estiver recebendo remuneração da Petrobras ou de suas subsidiárias;

VIII. Nos casos específicos de cobrança via boleto bancário, ocorrer inadimplência de pagamento à AMS por 60 (sessenta) dias em um período de um ano, consecutivos ou não. Uma vez suspenso o benefício nenhuma cobertura será disponibilizada, mesmo para os procedimentos de urgência e emergência. Os beneficiários inadimplentes poderão retornar para o Plano AMS em até 90 (noventa) dias da data de suspensão, desde que quitado integralmente o débito. Após este prazo não será permitido o retorno.

IX. Tiverem suspenso ou cancelado o recebimento de seus proventos de aposentadoria pelo Governo Federal, exclusivamente para os beneficiários titulares anistiados.

**Parágrafo 15** - A Companhia se compromete a enquadrar o beneficiário da AMS que não possua benefício da PETROS na tabela de desconto normal, mediante a apresentação do comprovante de renda oficial emitido pelo INSS. Esta medida garante a isonomia no tratamento dos aposentados e pensionistas, assegurando a equidade na aplicação das faixas de desconto.

**Parágrafo 16** – A Companhia procederá com a inclusão dos ex-trabalhadores aposentados da Fafen-PR e seus dependentes no rol de beneficiários da AMS.

**Parágrafo 17** - A Companhia procederá com o retorno de todos os beneficiários excluídos, devido as cobranças irregulares, através de boletos, que não estavam previstos no Acordos Coletivos (ACTs)

**Parágrafo 18** - A Companhia incluirá em todos os seus Editais de Processo Seletivo o direito do empregado ao plano de saúde AMS.

### **Cláusula 35. Custeio do Plano AMS**

O custeio global do Plano AMS será 70% (setenta por cento) da Companhia e suas subsidiárias e 30% (trinta por cento) da totalidade dos seus beneficiários.

**Parágrafo 1º** - Devido à modificação dos custos do Plano AMS, decorrente das novas coberturas e novos programas implementados, atendimento às sugestões da Comissão de AMS e, ainda, em razão de outros fatores (como variação dos custos médico-hospitalares), a Companhia apurará anualmente, após o fechamento do exercício, se a relação de custeio prevista nesta cláusula foi cumprida, apresentando e propondo ajustes mediante entendimentos com a Comissão de AMS prevista no presente acordo.

**Parágrafo 2º** - Conforme previsto no parágrafo acima, quando houver desequilíbrio da relação de custeio, o déficit será cobrado em até 06 (seis) parcelas mensais, de julho a dezembro, do ano da apuração. Em caso de superávit, a devolução será

realizada em 01 (uma) parcela. Para a definição dos valores a serem pagos ou devolvidos, será considerado o percentual do déficit/superavit em relação ao total dos valores arrecadados pela Companhia e a distribuição respeitará a tabela de custeio da qual o beneficiário é enquadrado.

I. O cálculo para cumprimento da relação do custeio por beneficiário será realizado da seguinte forma: Cumprimento da Relação de Custeio por beneficiário = percentual do déficit ou superávit \* valor da contribuição anual. Onde:

a) percentual do déficit ou superávit = valor do déficit ou superávit ÷ arrecadação total da carteira

b) valor da contribuição anual = valor da contribuição mensal do GR x 13 (treze) parcelas

II. Em caso de déficit na relação de custeio, os valores referentes ao cumprimento da relação de custeio por beneficiário serão descontados em folha salarial ou de proventos, respeitando-se o limite mensal estabelecido na cláusula 40.

**Parágrafo 3º** - A coparticipação financeira dos beneficiários titulares ou responsáveis financeiros no custeio dos serviços de Ortodontia será de 50% (cinquenta por cento), independentemente da classe de renda do titular.

**Parágrafo 4º** - A coparticipação financeira dos empregados, aposentados e pensionistas no custeio dos serviços de Odontologia e Psicoterapia será calculada pela tabela de Pequeno Risco.

**Parágrafo 5º** - Todos os beneficiários titulares e responsáveis financeiros têm coparticipação financeira nos procedimentos de Pequeno Risco, do PAE e do Benefício Farmácia e são responsáveis pela contribuição mensal para custeio do Grande Risco, bem como pelas cobranças para cumprimento da relação de custeio e do saldo devedor. As cobranças serão realizadas por meio de:

a) desconto em folha de pagamentos dos empregados;

b) desconto em folha de proventos de aposentadoria ou pensão para quem recebe o benefício pela Petros;

c) cobrança por meio de boleto bancário nos casos dos seguintes beneficiários (i) Sem Petros, (ii) participantes da Petros que tiveram sua renda diminuída em razão de portabilidade ou resgate parcial de suas reservas e (iii) mantidos pela RN 488 que não recebam benefício pela Petros. Para os beneficiários mantidos pela RN 488 que recebem benefício pela Petros a cobrança será realizada por boleto até implementação do ajuste tecnológico que priorize a cobrança em folha.

**d)** Nos casos dos beneficiários que não atendem aos critérios de elegibilidade do plano AMS a cobrança será realizada preferencialmente em folha de pagamento ou proventos de aposentadoria e pensão. Os valores devidos e não arrecadados serão cobrados por boleto bancários.

**Parágrafo 6º** - A coparticipação dos empregados, aposentados e pensionistas no custeio dos procedimentos classificados como de Pequeno Risco do plano AMS será efetuada conforme tabela (anexo XI). No caso de aposentados e pensionistas participantes da Fundação Petrobras de Seguridade Social - Petros, considerará como base de cálculo os proventos decorrentes da previdência social somados aos proventos decorrentes da Petros

**Parágrafo 7º** - Os valores referentes à participação no Pequeno Risco serão descontados em folha de pagamento ou folha de proventos de aposentadoria e pensão, respeitando-se o limite mensal estabelecido na cláusula 40. No caso de aposentados e pensionistas participantes da Fundação Petrobras de Seguridade Social - Petros, a base de cálculo considerará os proventos decorrentes da previdência social somados aos proventos decorrentes da Petros.

**I.** Para os beneficiários não participantes da Petros que se desligaram da Companhia a partir de 24 de maio de 2006, o percentual de coparticipação no Pequeno Risco será conforme faixa específica “Sem Petros” da tabela (anexo XI).

**II.** Os beneficiários participantes da Petros que tiverem sua renda diminuída em razão de portabilidade ou resgate parcial de suas reservas serão enquadrados na faixa salarial (faixa MSB) na qual estavam no momento da movimentação dos valores

**III.** A partir de 01/03/2024, os beneficiários (i) inseridos por determinação judicial; (ii) contemplados pela RN-488; e (iii) inseridos no Plano 28 contribuirão para o Grande Risco conforme a tabela específica (Anexo IX do ACT 2023-2025 e anexo IV do Termo aditivo), e terão coparticipação no Pequeno Risco conforme Anexo XI do ACT 2023-2025

**Parágrafo 8º** - A participação dos beneficiários titulares e/ou responsáveis financeiros no custeio dos procedimentos classificados como de Grande Risco no plano AMS será efetuada com uma contribuição mensal fixa e uma contribuição adicional, no mesmo valor da contribuição regular, que será cobrada sempre no mês de novembro.

**Parágrafo 9º** - A partir da competência de abril de 2024, para a contribuição do Grande Risco serão praticados os valores constantes nas tabelas anexas II e III do Termo Aditivo ao ACT 2023-2025, cujos valores são calculados conforme o desembolso assistencial, respeitando-se o estabelecido no caput dessa cláusula. As contribuições relacionadas ao Grande Risco serão descontadas em folha salarial ou

de proventos, respeitando-se o limite mensal estabelecido na cláusula 4 do Termo Aditivo.

I. Para os Beneficiários sem Petros que se desligaram da Companhia a partir de 24 de maio de 2006 o valor da contribuição do Grande Risco será conforme a tabela específica (anexo III do Termo Aditivo), e que será reajustada em 01/03/2025 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo, grupo Saúde e Cuidados Pessoais – IPCA Saúde e Cuidados Pessoais.

II. Os beneficiários participantes da Petros que tiverem sua renda diminuída em razão de portabilidade ou resgate parcial de suas reservas, serão enquadrados na faixa salarial (faixa MSB) da mesma tabela de custeio na qual estavam no momento da movimentação dos valores.

III. Os valores relativos ao Grande Risco constantes nas tabelas (IX e XII) passarão a vigorar a partir de 01/03/2024, ocasião em que serão reajustados pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo, grupo Saúde e Cuidados Pessoais – IPCA Saúde e Cuidados Pessoais. O reajuste pelo mesmo índice também será aplicado em 01/03/2025 nas tabelas de Grande Risco IX e XII.

IV. As despesas relacionadas ao Grande Risco serão descontadas em folha salarial ou de proventos

**Parágrafo 10** - É classificada como Grande Risco toda e qualquer assistência prestada em regime de internação hospitalar ou domiciliar, bem como os atendimentos de emergências e urgências dos beneficiários, realizados nos hospitais/casas de saúde que trabalhem com internação, além de determinados medicamentos e procedimentos de alta complexidade e/ou alto custo, cujo risco securitário seja elevado. Os atendimentos ambulatoriais realizados em ambiente hospitalar serão classificados como Pequeno Risco (modalidade de custeio que consiste em um percentual de coparticipação financeira do beneficiário titular sobre os custos de procedimentos assistenciais prestados fora do regime de internação hospitalar e domiciliar, a exemplo de exames, consultas, e procedimentos realizados ambulatorialmente).

**Parágrafo 11** - Os beneficiários titulares e responsáveis financeiros serão distribuídos por faixa etária e em classes de renda para fins de cálculo de participação no custeio do Grande Risco do plano AMS. Os dependentes serão enquadrados de acordo com sua faixa etária e a classe de renda do beneficiário titular ou responsável financeiro. No cálculo da participação de empregados do Quadro de Terra, deverão ser consideradas todas as parcelas de rendimentos, à exceção de:



- I. 13º (décimo terceiro) Salário;
- II. Gratificação de férias;
- III. Diárias de viagem (exceto ajuda de custo complementar);
- IV. Adicional de interinidade, quando em substituição do titular afastado até o limite de 60 (sessenta) dias;
- V. Vantagens por motivo de transferência;
- VI. Pagamento por serviço extraordinário
- VII. Benefícios;
- VIII. Participação nos Lucros e Resultados – PLR;
- IX. Abono ou Gratificação Contingente.
- X. Pagamento de Remuneração Variável

**Parágrafo 12** - No cálculo da participação dos aposentados ou pensionistas no Grande Risco deverão ser consideradas todas as parcelas, à exceção do 13º (décimo terceiro) salário. Os dependentes serão enquadrados na mesma faixa de renda dos Beneficiários Titulares, exceto os dependentes inscritos no Plano 28 e os beneficiários que não atendem aos critérios de elegibilidade do plano AMS, que serão enquadrados em tabela específica (anexo IX). No caso de aposentados e pensionistas participantes da Fundação Petrobras de Seguridade Social - Petros, o enquadramento na faixa de contribuição considerará na base de cálculo os proventos decorrentes da previdência social somados aos proventos decorrentes da Petros.

I. O disposto no parágrafo acima não se aplica nos casos dos beneficiários participantes da Petros que tiverem sua renda diminuída em razão de portabilidade ou resgate parcial de suas reservas, os quais serão cobrados de acordo com o enquadramento na faixa salarial (faixa MSB) na qual estavam no momento da movimentação dos valores e última participação registrada no sistema.

**Parágrafo 13** - Durante a vigência do presente ACT, a Companhia e as Entidades Sindicais, visando a melhoria na arrecadação do Plano de Saúde, concordam com o estabelecimento de uma contribuição extraordinária de 2% (dois por cento) que incidirá nos pagamentos do Abono ACT, da PLR e/ou de Programas de Remuneração Variável.

**Parágrafo 14** - O saldo devedor é formado quando o valor das despesas com o Plano AMS ultrapassa o limite de desconto do beneficiário titular (ativo ou aposentado) ou responsável financeiro (pensionista) ou quando não há efetivação dos valores cobrados.

**Parágrafo 15** - A cobrança dos valores do saldo devedor é feita de forma automática, mensal e cumulativa, respeitando-se as regras do limite mensal de desconto estabelecido na cláusula 40.

**Parágrafo 16** - Diante do difícil cenário que se abateu sobre o país desde a pandemia de COVID-19, bem como considerando seu compromisso com práticas de foco total às pessoas e responsáveis socialmente, a Petrobras deixará de cobrar o “Saldo Devedor AMS” acumulado até 31/08/2018 dos beneficiários do plano de saúde oferecido pela empresa. Tal decisão, ressalte-se, não significa o reconhecimento da prescrição da dívida formada, bem como se dará exclusivamente no período supracitado (acumulado até 31/08/2018).

**Parágrafo 17** - A partir de 01/03/2024, o custeio integral (cláusula 40, parágrafo 1, inciso III) referente aos beneficiários inscritos que não atendam aos critérios de elegibilidade definidos neste acordo – inclusive os inscritos por determinação judicial - será realizado da seguinte forma:

I. Calculado considerando a massa de beneficiários, as despesas administrativas e as despesas assistenciais, sem subsídio da Petrobras e demais patrocinadoras, de acordo com a sinistralidade e gastos apurados, uma vez que o plano AMS constitui modalidade pós pagamento.

II. A apuração dos valores de Grande Risco observará a variação por faixa etária, conforme tabela específica, anexo IX.

III. A coparticipação será de 50% para os procedimentos de pequeno risco.

IV. A coparticipação para os medicamentos do Benefício Farmácia será conforme anexo XIV

V. As contribuições de Grande Risco, de coparticipação, de saldo devedor e déficit relacionado ao cumprimento da relação de custeio serão descontadas preferencialmente em folha salarial ou de proventos, e fora da margem prevista na cláusula 40 deste acordo. Os valores não efetivados em folha salarial ou de proventos poderão ser encaminhados para cobrança por meio de boleto bancário

VI. Até 29/02/2024 o custeio de todas as despesas relacionadas aos beneficiários inscritos por determinação judicial ou que não atendam aos critérios de elegibilidade definidos neste acordo permanecerão nos moldes anteriormente previstos.

**VII.** Permanece devida a contribuição adicional prevista no parágrafo 8º, a ser paga no mês de novembro.

**Parágrafo 18** - A Companhia se compromete a custear todos os procedimentos classificados como de pequeno risco com os mesmos critérios e tabelas de reembolso utilizados no benefício farmácia, visando simplificar e agilizar o acesso dos empregados a esses serviços de saúde.

**Parágrafo 19** - O custo administrativo do Plano AMS será custeado integralmente pela Companhia.

**Parágrafo 20** - A Companhia procederá com o cancelamento das despesas acumuladas no saldo devedor anteriores aos últimos 05 anos

**Parágrafo 21** - A Companhia parcelará o valor saldo devedor, de acordo com o percentual de 3% da margem consignável do beneficiário e implantará em folha o respectivo valor de desconto mensal.

**Parágrafo 22** - A Companhia implantará um fundo capitalizado para recepcionar os valores oriundos do desconto extra de 2,0% sobre a remuneração variável dos beneficiários.

**Parágrafo 23** - A Companhia garantirá o desconto mensal obrigatório e prioritário do Grande Risco, de acordo com a margem consignável do beneficiário, incluindo o empregado que solicitar sua exclusão do plano.

**Parágrafo 24** - A Companhia fará a adesão compulsória dos beneficiários titulares ao plano da AMS e manterá o desconto mensal obrigatório do Grande Risco, enquanto o empregado mantiver o seu vínculo empregatício, garantindo a cobertura dos procedimentos custeados pela tabela do Grande Risco, incluindo seus familiares inscritos no plano;

**Parágrafo 25** - A Companhia suspenderá o atendimento do Plano 28, em caso de inadimplência.

### **Cláusula 36. Cobertura do Plano AMS**

Os atendimentos cobertos pelo Plano AMS são isentos de carência quando da inscrição de beneficiários titulares e de dependentes no Plano.

**Parágrafo 1º** - Nas situações de reinclusão de beneficiários titulares empregados ou reinclusão de dependentes, o plano AMS aplicará períodos de carência nos limites admitidos no art. 12 da Lei 9656.

I. Essa regra não se aplica quando da reinclusão do beneficiário titular empregado e seus dependentes ao benefício em função de término de licença sem vencimentos, de cessão ou de suspensão do contrato de trabalho por exercício de função como dirigente nas Participações Societárias da Petrobras ou devido processo judicial de reintegração ou readmissão transitado em julgado ou lei de anistia.

**Parágrafo 2º** - A Companhia garante a manutenção da cobertura de implante dentário a todos os beneficiários do plano AMS desde que tenham idade igual ou superior a 18 (dezoito) anos, observados os critérios técnicos para a sua utilização conforme normas do plano.

**Parágrafo 3º** - A Companhia garante a cobertura pelo plano AMS de alimentação e pernoite na rede hospitalar para acompanhantes de:

- I. Beneficiários internados, com idade superior a 55 (cinquenta e cinco) anos;
- II. Beneficiários com até 18 (dezoito) anos, inclusive;
- III. Doentes terminais;
- IV. Beneficiário com deficiência;
- V. Parturientes durante o trabalho de parto, parto e pós-parto imediato – conforme determina a ANS nº 428, de 07/11/2017.

**Parágrafo 4º** - A Companhia garante a oferta do Programa de Assistência Especial (PAE) pelo Plano AMS aos seguintes beneficiários:

- I. Empregado da Petrobras com deficiência (beneficiário titular do plano AMS);
- II. Beneficiário dependente no Plano AMS, com os seguintes vínculos com o beneficiário titular, desde que atendam aos critérios de elegibilidade do PAE vigentes à época de sua inclusão:
- III. Filho;
- IV. Enteadado;
- V. Menor sob guarda em processo de adoção; e
- VI. Dependente sob curatela inscrito até 31/10/1997.

**Parágrafo 5º** - A participação dos beneficiários no custeio do Programa de Assistência Especial – PAE será efetuada conforme tabela (anexo XIII).



**Parágrafo 6º** - A Companhia assegurará a cobertura do Auxílio Cuidador pelo plano AMS nas seguintes modalidades:

**I. Auxílio Cuidador PAE:** para beneficiários inscritos no PAE, com reembolso no valor máximo de 1 (um) salário-mínimo nacional, necessitando de análise técnica e autorização prévia, conforme previsão no presente Acordo Coletivo de Trabalho

**II. Auxílio Cuidador da Pessoa Idosa:** para beneficiários do plano AMS com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos e com capacidade funcional comprometida, será garantido o reembolso de despesas com cuidador no valor máximo de até 2 (dois) salários-mínimos nacionais, condicionado à:

a. Apresentação de laudo médico e documentação comprobatória da dependência funcional;

b. Avaliação técnica da equipe de saúde da AMS;

c. Autorização prévia da Companhia, conforme critérios estabelecidos no presente Acordo Coletivo de Trabalho

**Parágrafo 7º** - O reembolso do Auxílio Cuidador da Pessoa Idosa poderá ser solicitado tanto para cuidadores pessoa física quanto jurídica, desde que devidamente contratados e com comprovação formal dos serviços prestados.

I. A ampliação do teto de reembolso visa garantir maior dignidade, segurança e qualidade de vida aos beneficiários idosos, reconhecendo a crescente demanda por cuidados especializados no contexto do envelhecimento da força de trabalho.

II. A Companhia manterá o pagamento do auxílio cuidador ao beneficiário mesmo que já esteja em casa de repouso.

III. A Companhia aumentará o valor do auxílio cuidador ou garantirá essa cobertura através de convênio com cooperativas de cuidadores ou outras empresas que prestam o mesmo serviço.

**Parágrafo 8º** - A Companhia garante a oferta do Programa de Benefício Farmácia pelo plano AMS, de acordo com as regras definidas no Regulamento AMS e no presente Acordo Coletivo de Trabalho. O Benefício Farmácia contemplará duas modalidades de Cobertura/Custeio:

I. Subsídio integral, sem custo para os beneficiários: medicamentos para o beneficiário nas faixas MSB até 4,8 (quatro vírgula oito); medicamentos de cobertura mínima obrigatória conforme o rol da ANS; e quaisquer outros medicamentos com preço unitário a partir de R\$ 5.000,01 (cinco mil reais e um centavo).

II. Coparticipação onde parte do custo é arcado pelo beneficiário: aplicável para medicamentos para beneficiários nas faixas MSB acima de 4,8 (quatro vírgula oito); medicamentos com custo unitário acima de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) e medicamentos de qualquer valor utilizados exclusivamente para o tratamento de doenças crônicas não transmissíveis ou psiquiátricas listadas no regulamento do plano AMS.

**Parágrafo 9º** - Para os Beneficiários não participantes da Petros que se desligaram da Companhia a partir de 24 de maio 2006, ou tiverem sua renda diminuída por conta de portabilidade ou resgate, total ou parcial e para os beneficiários inscritos no plano que não atendam aos critérios de elegibilidade definidos neste acordo, o percentual da coparticipação no Benefício Farmácia será na maior faixa do anexo XIV.

**Parágrafo 10** - O Benefício Farmácia será oferecido através de três Formas de Aquisição:

I. Entrega em Domicílio: quando o medicamento é comprado pelo Plano AMS e entregue no domicílio do beneficiário ou outro local indicado por ele;

II. Compra Direta na Rede Credenciada: quando o medicamento é comprado diretamente nas farmácias e drogarias credenciadas e o beneficiário paga somente sua coparticipação no ato da compra;

III. Reembolso: quando o medicamento é comprado pelo beneficiário para posterior reembolso pelo Plano AMS.

**Parágrafo 11** - O benefício farmácia será ampliado para incluir a cobertura de vacinas que não são disponibilizadas pelo serviço público de saúde, de acordo com o calendário de vacinação recomendado pelas autoridades de saúde, garantindo a prevenção e a saúde dos empregados e seus dependentes.

**Parágrafo 12** - O benefício farmácia será ampliado para incluir medicamentos manipulados, homeopáticos e de pós-operatório, desde que prescritos por profissionais de saúde legalmente habilitados.

**Parágrafo 13** - Os valores de reembolso serão revisados e aumentados, e a participação financeira dos beneficiários será reduzida em todas as faixas de renda, garantindo um acesso mais justo e amplo aos tratamentos.

**Parágrafo 14** - A Companhia garantirá a cobertura pelo plano AMS de até 100 (cem) glicofitas por mês para pacientes diabéticos insulino-dependentes, mediante reembolso custeado pelo Pequeno Risco.

I. O valor de reembolso é limitado ao Preço Máximo ao Consumidor (PMC) vigente.

**Parágrafo 15** - O reembolso da Livre Escolha será efetuado conforme abaixo:

I. O processo de reembolso ocorrerá em até 30 (trinta) dias a partir do recebimento da documentação completa pela Plano AMS;

II. As negativas de reembolso e seus respectivos motivos serão comunicados ao beneficiário e/ou familiar responsável;

III. A tabela com os valores de referência para fins de reembolso na modalidade de atendimento da Livre Escolha será disponibilizada no Portal do Plano AMS.

**Parágrafo 16** - A Petrobrás se compromete a manter o novo modelo do Programa de Avaliação da Saúde do Aposentado (PASA) com realização dos exames sem coparticipação para todas as regiões em até 60 dias após a assinatura do presente Acordo.

**Parágrafo 17** - A Companhia se compromete a custear integralmente todas as terapias necessárias para o acompanhamento da saúde dos trabalhadores da ativa, aposentados e pensionistas, incluindo, mas não se limitando, a terapias ocupacionais e de saúde mental., incluindo a cobertura para terapias alternativas, desde que realizadas por profissionais devidamente credenciados em seus respectivos conselhos de classe.

**Parágrafo 18** - A cobertura do benefício odontológico será estendida para incluir os procedimentos de profilaxia e as consultas periódicas de manutenção decorrentes da realização de implantes dentários.

**Parágrafo 19** - O Programa de Assistência Especial (PAE) terá sua cobertura ampliada para custear integralmente terapias com métodos especializados, tais como Análise do Comportamento Aplicada (ABA) e Modelo Denver, para crianças com Transtorno do Espectro Autista (TEA).

**Parágrafo 20** - A Companhia criará um programa de acompanhamento dedicado aos beneficiários oncológicos ou com suspeita da doença, oferecendo suporte integral e humanizado, desde o diagnóstico até a conclusão do tratamento.

**Parágrafo 21** - A Companhia garantirá que os custos de anestesista, instrumentador, ou de qualquer outro profissional envolvido em intervenções cirúrgicas sejam integralmente custeados pelo plano de saúde.

**Parágrafo 22** - A Companhia aumentará os valores de reembolso e reduzirá a coparticipação financeira dos beneficiários para todas as faixas de renda.

**Parágrafo 23** - A Companhia incluirá os medicamentos a base do canabidiol no benefício de assistência farmacêutica.

**Parágrafo 24** - A Companhia incluirá novos procedimentos, além do rol mínimo da ANS, conforme laudo médico.

### **Cláusula 37. Operação e gestão do plano de saúde**

A Petrobras na qualidade de Patrocinadora realizará o monitoramento do desempenho, da governança, da gestão e da operação do Plano AMS, bem como zelar pelo cumprimento do presente Acordo e pela estratégia de saúde suplementar da Petrobras e adequação do benefício à política de RH da Cia., de modo a garantir a qualidade dos serviços prestados e adequação aos parâmetros de custeio que permitam preservar o plano AMS, mediante acompanhamento dos seguintes itens:

I. Disponibilização dos critérios de Elegibilidade e Cobertura da AMS, bem como Regulamento vigente no Portal do Plano AMS;

II. Capacitação das equipes operacionais de forma a garantir atendimento de qualidade aos beneficiários;

III. Realização de programa destinado à orientação dos beneficiários quanto ao PAE;

IV. Adequação/Suficiência da atual Rede Credenciada, contemplando, sempre que possível, indicações recebidas dos beneficiários, particularidades regionais, em conformidade com a legislação da ANS;

V. Busca de soluções alternativas de credenciamento para as regiões de baixa densidade de beneficiários, com o objetivo de fornecer uma solução que propicie cobertura ampla por meio de Rede Credenciada, além daquela prevista na Livre Escolha, prioritariamente nas áreas onde estão sendo desenvolvidos os novos empreendimentos da Companhia;

VI. Manutenção de Rede credenciada de excelência. O credenciamento deverá considerar qualificação, habilitação e experiência dos profissionais. As exigências de qualificação e experiência contemplarão a realidade de cada região (especialmente a quantidade de credenciados e o número de beneficiários);

VII. Implantação de um modelo de Rede Referenciada, composta por centros especializados e profissionais de referência, acionados a partir de uma central de marcação de consultas, que se somará a Rede Credenciada disponibilizada aos beneficiários;

VIII. Acompanhamento das determinações da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS) e recomendações das sociedades médicas e odontológicas, excetuando-se as de finalidade comercial ou estética, a fim de atualizar a composição das tabelas de procedimentos;

IX. Dispensa da exigência de autorização prévia para realização de procedimentos de urgência e emergência;

X. Liberação de procedimentos cobertos pelo plano AMS necessários ao diagnóstico e acompanhamento de pacientes internados em até 24 (vinte e quatro) horas, seja pelos canais de relacionamento do Plano ou a partir de avaliação *in loco* de auditor da operação do Plano AMS.

XI. Duração média estimada entre 5 (cinco) e 15 (quinze) dias úteis para autorização prévia, respeitando os prazos máximos estabelecidos pela ANS;

XII. Autorização para os procedimentos eletivos que necessitem de perícia médica, somente após a realização da mesma.

XIII. Comunicação do resultado da solicitação de autorização pelos canais de relacionamento, sempre que acionados.

XIV. Comunicação da negativa de autorização ao beneficiário e/ou familiar por profissional qualificado preferencialmente da área de saúde (médicos, enfermeiros, assistentes sociais, entre outros).

**Parágrafo 1º** - A Companhia manterá as Entidades Sindicais informadas acerca da atualização dos aperfeiçoamentos dos procedimentos técnicos e administrativos do Plano AMS.

I. Os aperfeiçoamentos de que trata este parágrafo, que vierem a acrescer os custos atuais, só serão implementados mediante a manutenção da relação prevista no caput da cláusula 37.

**Parágrafo 2º** - A Companhia se compromete a fortalecer a rede credenciada de saúde, eliminando a negativa de inclusão de novos prestadores de serviço sob a alegação de "suficiência de rede" ou exigência de tempo mínimo de formação profissional.

**Parágrafo 3º** - Fica assegurado que, em caso de negociação ou renegociação de saldos devedores da AMS ou de boletos não pagos, não haverá cobrança de multas ou juros, mesmo que haja aumento no número de parcelas.

**Parágrafo 4ª** - A Companhia melhorará a qualidade dos extratos financeiros e de utilização da AMS, tornando-os mais detalhados e compreensíveis para todos os beneficiários.

I. A Companhia enviará mensalmente os extratos financeiro e de utilização mensal da AMS para todos os beneficiários, principalmente os excluídos digitais.

**Parágrafo 5ª** - O atendimento presencial da AMS será ampliado por meio de parcerias com os sindicatos e da implantação de novos modelos de atendimento, visando facilitar o acesso dos beneficiários ao suporte necessário.

**Parágrafo 6º** - A Companhia se compromete a reajustar o valor pago por consultas e terapias na rede credenciada para patamares compatíveis com o mercado de saúde visando fortalecer a rede direta de atendimento, diminuir a incidência de reembolsos e garantir um serviço de melhor qualidade para os beneficiários.

I. O pagamento dos prestadores de serviço credenciados será agilizado, com o compromisso de ser efetuado em um prazo máximo de 30 (trinta) dias após a apresentação da respectiva fatura.

**Parágrafo 7º** - A Companhia implantará um Grupo de Trabalho – GT com representantes das entidades sindicais, da empresa, da Associação Petrobrás de Saúde - APS e da Petros, para fazer as mudanças necessárias nos contracheques e extratos financeiros de todos os beneficiários titulares, para garantir a transparência necessária e estabelecer o limite de 40%, para todos os descontos, incluindo os empréstimos da Petros;

**Parágrafo 8º** - A Companhia implantará um Grupo de Trabalho – GT com representantes das entidades sindicais, da empresa e da APS para melhorar o atendimento do Plano da AMS aos seus beneficiários e a sua rede credenciada visando a implantação do cartão eletrônico da AMS, a rapidez, fiscalização, autorização de procedimentos, a interação com o seu aplicativo e o seu portal eletrônico, incluindo novas facilidades e opções.

**Parágrafo 9º** - A Companhia viabilizará uma ampla campanha de divulgação junto aos beneficiários da AMS sobre a garantia de atendimento, para incentivar a sua utilização e aos vários programas de prevenção à sua saúde e de seus dependentes, administrados pela APS: “Cuidar”, “PASA”, “Condicionamento Físico”, “Acompanhamento de Doentes Crônicos”, “+ 60” e outros.

**Parágrafo 10** - A Companhia viabilizará o atendimento específico e prioritário na APS e na Petros, para as demandas das direções sindicais.



**Parágrafo 11** - A Companhia solicitará à Petros a implantação dos Postos de atendimento – PA's nas unidades administrativas da Petrobrás e suas Subsidiárias

### **Cláusula 38. Plano De Saúde Para Familiares**

A Companhia se compromete a criar um plano de saúde específico e administrado pela Assistência Multidisciplinar de Saúde (AMS) ou a Associação Petrobrás de Saúde - APS, a fim de oferecer cobertura a pais, mães e outros familiares dos empregados.

**Parágrafo Único** - As regras de adesão, coparticipação e os valores de contribuição deste novo plano serão definidos em conjunto com as entidades sindicais, garantindo a viabilidade e a acessibilidade para os empregados.

### **Cláusula 39. Contrato Individual De Adesão À AMS**

A Companhia se compromete a implantar o contrato de adesão individual para cada beneficiário(a), com o objetivo de assegurar o direito à utilização da Assistência Multidisciplinar de Saúde (AMS) nos mesmos moldes praticados no presente ACT.

### **Cláusula 40. Da Margem Consignável**

Os valores referentes à participação no custo dos atendimentos dos empregados, aposentados e pensionistas serão descontados em folha de pagamento/proventos de aposentadoria e pensão e limitados pela margem de desconto de 15% (quinze por cento), desde que não haja previsão de desconto integral para o beneficiário utilizar a cobertura, observados critérios normativos da AMS.

**Parágrafo 1º** - Situações em que não será respeitada a Margem Consignável da AMS:

- I. Cobrança de despesas relativas aos procedimentos classificados como de Pequeno Risco realizados pelos beneficiários dependentes (filho ou enteado) na situação de Plano 28;
- II. Cobrança do valor referente à coparticipação financeira dos beneficiários que utilizarem o Benefício Farmácia (medicamentos subsidiados parcialmente e/ou medicamentos não subsidiados);
- III. Cobrança da totalidade das despesas de beneficiários incluídos por determinação judicial;
- IV. Remoção não justificada em ambulância;



V. Outros a serem negociados na Comissão da AMS, os quais constarão no padrão normativo de AMS da Companhia;

VI. Ressarcimento de despesas por uso indevido.

**Parágrafo 2º** - A Companhia e as Entidades Sindicais reconhecem o caráter obrigatório e compulsório dos descontos das despesas decorrentes do Programa da AMS e, no caso dos aposentados e pensionistas, a entidade sindical e seus representados: aposentados e pensionistas, reafirmam a autorização para que os respectivos descontos sejam efetuados junto à entidade de Previdência Privada Complementar, seja pela Fundação Petrobras de Seguridade Social - PETROS, seja por qualquer outra que o participante passe a integrar, considerados na base de cálculo, também, os proventos decorrentes da previdência social.

#### **Cláusula 41. Qualificação Profissional**

A Companhia garantirá qualificação e requalificação presencial periódica dos trabalhadores nos temas de Transição Energética, Transformação Digital e Inovação, incluindo inteligência artificial, robotização e novos modelos de trabalho.

#### **Cláusula 42. Vale Cultura**

A Companhia concederá mensalmente a todos os seus empregados o valor de R\$ 200,00 (duzentos reais) a título de Vale Cultura, no intuito de incentivar o acesso a atividades culturais.

## **CAPÍTULO IV - DA SEGURANÇA NO EMPREGO**

#### **Cláusula 43. Dispensa sem Justa Causa**

Na hipótese de proposição de dispensa sem justa causa o seguinte procedimento deverá ser observado no âmbito da unidade:

- I. Encaminhamento à gerência mediata, da proposta de dispensa do empregado;
- II. O Titular da unidade designará Comissão para analisar a proposta, a qual deverá se manifestar em um prazo mínimo de 48 (quarenta e oito) horas. Essa Comissão será composta de 3 (três) empregados, incluindo 1 (um) representante da área de Recursos Humanos e 1 (um) empregado não-gerente;
- III. O empregado será comunicado da instauração do procedimento, facultando-se ao mesmo pronunciar-se junto à Comissão;

IV. A Comissão, decidindo por maioria, deverá apresentar o seu parecer, recomendando formalmente:

- a) A efetivação da dispensa; ou
- b) A reconsideração da proposta de dispensa.

#### **Cláusula 44. Excedente de Pessoal**

A Companhia assegura, nos casos em que haja excedente de pessoal decorrente de reestruturações e/ou redução de atividades, buscar realocar o pessoal em outras unidades da Companhia, promovendo treinamento e requalificação quando necessário.

**Parágrafo 1º** - A Companhia comunicará as Entidades Sindicais, com antecedência, as ações de mobilização de empregados de sua base para outras regiões.

I. A Companhia se compromete a analisar as demandas que venham a ser apresentadas pelas Entidades Sindicais em decorrência da comunicação acima.

**Parágrafo 2º** - A Companhia disponibilizará uma política de incentivos específica quando da mobilização dos empregados de uma região para outra, nos casos decorrentes de reestruturações e/ou redução de atividades.

**Parágrafo 3º** - A Companhia não promoverá despedida coletiva ou plúrima, motivada ou imotivada, nem rotatividade de pessoal (turnover), sem prévia discussão com as Entidades Sindicais.

I. Excetua-se do previsto no parágrafo acima os planos de demissão voluntária ou incentivada, bem como os processos de movimentação interna dos empregados.

**Parágrafo 4º** - 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.

**Parágrafo 5º** - Será garantida a permanência na Companhia de todos empregados, que assim desejarem, lotados em gerências e imóveis abrangidos por Projeto da Gestão Ativa de Portfólio da Companhia (desinvestimentos, hibernações, desmobilizações prediais, descomissionamentos ou processos de redução de atividades).

I. O disposto acima não se aplica aos casos de dispensa com justa causa.

## **Cláusula 45 Transferências**

A Companhia não promoverá transferência em massa de empregados sem a apresentação prévia de estudo acerca do impacto social e econômico da medida, o levantamento das vagas/postos de trabalho disponíveis e a concordância prévia do Sindicato do local de origem do empregado

**Parágrafo 1º** - A Companhia realizará pesquisa com todos os empregados transferidos sobre preferências em relação a manutenção da transferência ou retorno à unidade de origem.

**Parágrafo 2º** - A Companhia retornará à aplicação do conjunto de benefícios relacionados às transferências, anteriores à mudança do padrão interno realizada em 2019.

**Parágrafo 3º** - A Companhia adotará as pautas já apresentadas pela FUP e Sindicatos no curso do GT Efetivo e Transferências.

**Parágrafo 4º** - A Companhia deverá negociar previamente com o Sindicato local e fornecer todo o suporte necessário aos empregados transferidos (treinamentos, adaptações, etc.), antes de assumirem novos postos de trabalho.

## **Cláusula 46. Garantias de Emprego**

A Companhia garante emprego e salário aos empregados nas seguintes condições:

**I. Gestante:** à empregada gestante, até 7 (sete) meses após o parto, nos termos do estabelecido no item b, inciso II, do artigo 10 das Disposições Transitórias da Constituição Federal.

**II. Acidente de trabalho:** ao empregado acidentado no trabalho, por 1 (um) ano, a partir da cessação do Auxílio-Doença acidentário. Esta garantia não vigorará nos casos de rescisão de contrato por justa causa.

**III. Portador de doença profissional:** ao empregado portador de doença profissional, contraída no exercício do atual emprego serão observadas as mesmas condições e garantias relativas aos empregados acidentados no trabalho.

**IV. Portador de Doença Crônica:** Ao empregado que, após a admissão, seja acometido por doença crônica que ainda não o tenha tornado inapto para o trabalho junto ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). A garantia de emprego se estenderá desde a data de diagnóstico, mediante apresentação de laudo médico à Companhia, até a decisão final do INSS sobre sua condição.

**V.** Em casos de assédio, a pessoa assediada terá estabilidade a partir da denúncia e durante o período que perdurar a investigação. Uma vez constatado o fato, a vítima terá sua estabilidade prorrogada por 1 (um) ano. Será possibilitado à vítima de violência, a faculdade da escolha da sua lotação, cabendo unicamente a vítima a decisão de transferência de local de trabalho ou não, sendo o assediador obrigatoriamente transferido de unidade

#### **Cláusula 47. Proteção ao Empregado em Pré-Aposentadoria**

A Companhia garante emprego e salário aos empregados nas seguintes condições:

**I.** Para os empregados que estiverem a 180 (cento e oitenta) meses de adquirir o direito ao benefício de aposentadoria pelo Regime Geral de Previdência Social, em qualquer das modalidades previstas na legislação aplicável (regra permanente ou regras de transição), e que tiverem um mínimo de 7 (sete) anos de vínculo empregatício ininterrupto com empresas do Sistema Petrobrás, fica garantida a estabilidade no emprego durante esse período

**II.** Para os empregados que estiverem a 120 (cento e vinte) meses de adquirir o direito ao benefício de aposentadoria pelo Regime Geral de Previdência Social, em qualquer das modalidades previstas na legislação aplicável (regra permanente ou regras de transição), e que tiverem um mínimo de 5 (cinco) anos de vínculo empregatício ininterrupto com empresas do Sistema Petrobrás, fica garantida a estabilidade no emprego durante esse período

**III.** Para os empregados que estiverem de 60 (sessenta) meses a 119 (cento e dezanove) meses de adquirir o direito ao benefício de aposentadoria pelo Regime Geral de Previdência Social, em qualquer das modalidades previstas na legislação aplicável (regra permanente ou regras de transição), e que tiverem um mínimo de 4 (quatro) anos de vínculo empregatício ininterrupto com empresas do Sistema Petrobrás, fica garantida a estabilidade no emprego durante esse período

**IV.** Para os empregados que estiverem de 36 (trinta e seis) a 59 (cinquenta e nove) meses de adquirir o direito ao benefício de aposentadoria pelo Regime Geral de Previdência Social, em qualquer das modalidades previstas na legislação aplicável (regra permanente ou regras de transição), e que tiverem um mínimo de 3 (três) anos de vínculo empregatício ininterrupto com empresas do Sistema Petrobrás, fica garantida a estabilidade no emprego durante esse período

**V.** Para os empregados que estiverem a 12 (doze) a 35 (trinta e cinco) meses de adquirir o direito ao benefício de aposentadoria pelo Regime Geral de Previdência Social, em qualquer das modalidades previstas na legislação aplicável (regra permanente ou regras de transição), e que tiverem um mínimo de 2 (dois) anos de



vínculo empregatício ininterrupto com empresas do Sistema Petrobrás, fica garantida a estabilidade no emprego durante esse período

#### **Cláusula 48. Implantação de Novas Tecnologias**

A implantação de novas tecnologias de trabalho terá como objetivo o aumento da produtividade, da qualidade dos trabalhos, da competitividade, da segurança e saúde dos empregados

**Parágrafo 1º** - A Companhia assegura, a todos os empregados, que na implantação de novas tecnologias, quando necessário, serão mantidos programas de treinamento voltados para os novos métodos e para o exercício das novas funções

**Parágrafo 2º** - A implantação de novas tecnologias que traga alterações substanciais será precedida de uma apresentação as Entidades Sindicais e as CIPAs, cujas bases forem abrangidas, dos objetivos, avanços e ganhos sociais que tais mudanças acarretarão

**Parágrafo 3º** - A Companhia não implementará sistemas de gestão de pessoas baseados em algoritmos, inteligência artificial ou softwares que definam o desempenho dos empregados ou que possam ser utilizados na definição de punições ou demissões deles. A empresa irá remover de seus sistemas todos os softwares que possam ser utilizados para este fim, tais como: Microsoft Viva e MyAnalytics e orientar os gestores a não utilizarem qualquer software de gestão não corporativo.

#### **Cláusula 49. Realocação de Pessoal**

A Companhia assegura que, no seu esforço de modernização e dentro de sua política de inovações tecnológicas, promoverá, quando necessário, a realocação dos empregados envolvidos, proporcionando, ainda, treinamento nas novas funções, respeitadas as condições específicas, tabelas salariais e regimes de trabalho dessas novas funções.

**Parágrafo 1º** - A Companhia garantirá que, em quaisquer alterações provisórias de regime de trabalho (HA/Turno), será resguardada a menor relação jornada X folgas.

**Parágrafo 2º** - A Companhia garantirá aos empregados envolvidos, treinamento adequado e mais prolongado para assumir postos de trabalho em áreas operacionais.

#### **Cláusula 50. Estrutura de Apoio e NR01**



A Companhia criará salas de convivência em todas as Unidades Operacionais, conforme determina a NR01 e disponibilizará infraestrutura mínima (escritórios ou containers) para apoio a fiscais e Técnicos de Seguranças.

#### **Cláusula 51. Formação Técnica e Fatores Humanos**

A Companhia garantirá o curso de Fatores Humanos presencial a cada dois anos e assegurará carga mínima anual de 80 horas de capacitação técnica.

#### **Cláusula 52. Pesquisa de Ambiência e ISE**

Será retomada a Pesquisa de Ambiência e o Índice de Satisfação do Empregado (ISE), com plano de ação para melhorias do ambiente laboral.

#### **Cláusula 53 – Mobiliza Interno**

A Companhia construirá, em conjunto com a FUP e Sindicatos, um programa permanente, objetivo, justo e transparente de mobilidade interna.

**Parágrafo Único.** O programa deve possuir mecanismos para priorizar empregados transferidos, por interesse da Companhia devido a fechamento de unidades, desinvestimentos, privatizações ou redução de efetivo (O&M), essas transferências devem ser classificadas como por interesse da Companhia, com todos os direitos pertinentes.

## **CAPÍTULO V - DO PLANEJAMENTO, RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL**

#### **Cláusula 54. Provimento de Funções de Direção**

Os contratos para provimento de funções de Direção, Chefia e Assessoramento, de funções não integrantes do Planos de Cargos e os Técnicos Estrangeiros não se vincularão ao quadro permanente da Companhia, devendo o contrato extinguir-se ao final do mandato, da missão, do prazo estipulado, ou do mandato do Dirigente a que esteja vinculado.

#### **Cláusula 55. 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.



**Parágrafo Único** – As homologações deverão ser realizadas presencialmente, a menos que a Entidade Sindical em conjunto com o empregado envolvido, determinem de modo diverso.

#### **Cláusula 56. Preservação Familiar**

A Companhia e suas subsidiárias em situações de transferência, deve assegurar os empregados a oportunidade de escolha da unidade de sua preferência. Na impossibilidade de acordo devem ser lotados no seu estado de origem ou transferidos em último caso para estados da mesma região geográfica. Em respeito à unidade familiar, aos hábitos culturais, regionais e à ambiência organizacional, observando o menor impacto social.

**Parágrafo Único** – A Companhia, em conjunto com as Entidades Sindicais, criará uma ferramenta para controle e regramento sobre as transferências a pedido do trabalhador, com um comitê incluindo o trabalhador envolvido, Entidade Sindicais e RH Local.

#### **Cláusula 57 – Combate ao desvio de função e à precarização**

A Companhia se compromete a combater o desvio de função, a precarização e a sobrecarga de trabalho em todas as suas unidades.

**Parágrafo 1º** - Fica expressamente vedado o exercício, por empregados próprios ou terceirizados, de atividades que não correspondam à sua função, cargo ou contrato de trabalho

**Parágrafo 2º** - A Companhia e as entidades sindicais estabelecerão um canal de comunicação específico para o recebimento e apuração de denúncias de desvio de função e sobrecarga, assegurando que as informações sejam tratadas de forma célere e com a devida confidencialidade.

**Parágrafo 3º** - A sobrecarga de trabalho será monitorada em conjunto, com a criação de um grupo de trabalho paritário, visando ajustar o dimensionamento das equipes de forma a garantir a saúde física e mental dos empregados e a segurança operacional das unidades.

## **CAPÍTULO VI - DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO**

#### **Cláusula 58. Ausências Acordadas**

A Companhia, as Entidades Sindicais acordam que será permitido ausentar até 10 (dez) vezes ao ano, observando as condições abaixo:

- I. Até 5 (cinco) dessas ausências não gerarão qualquer tipo de desconto e reflexos;
- II. As demais 5 (cinco) ausências, acarretarão descontos nos salários do empregado referente à 1 dia útil, mas sem reflexos

**Parágrafo único** - Será indispensável o entendimento prévio do empregado com a gerência imediata, salvo situações excepcionais que deverão ser submetidas ao gerente no dia subsequente à ausência. Nesse caso, a respectiva ausência não gerará nenhum outro efeito, senão o desconto no salário.

### **Cláusula 59. Empregada vítima de violência doméstica e familiar**

A Companhia concederá à empregada vítima de violência doméstica e familiar o direito a um afastamento de 30 (trinta) dias corridos, sem prejuízo de sua remuneração, para que possa tomar as providências necessárias.

I – A Companhia garantirá à empregada o direito de retorno ao trabalho antes dos 30 dias mencionados no caput.

**Parágrafo 1º** - Além do afastamento, a empresa se compromete a fornecer os seguintes apoios e benefícios, mediante a apresentação de documentação que comprove a situação de violência, como o boletim de ocorrência policial:

**A) Ajuda de custo:** Concessão de um salário-base como ajuda de custo emergencial para mudança de domicílio, caso seja necessária para garantir a segurança da empregada e de seus dependentes

**B) Plano de Emergência:** Elaboração de um plano de emergência individual que contemple medidas de proteção e orientação específicas, como apoio psicológico e jurídico

**C) Realocação:** Direito à realocação de posto ou local de trabalho, quando solicitado pela empregada, para preservar sua saúde física e mental, bem como de seus dependentes

**D) Apoio Econômico e Social:** Oferta de apoio econômico emergencial e articulação com redes de proteção social e serviços públicos especializados

**E) Confidencialidade:** Garantia de total confidencialidade e respeito à privacidade da empregada em todas as ações e procedimentos adotados pela empresa

### **Cláusula 60. Jornadas de Trabalho**



A Companhia continuará praticando as jornadas de trabalho específicas a cada regime, conforme descritas em tabelas (anexos XV e XVI).

**Parágrafo 1º** - A Companhia manterá em 200 (duzentas), 180 (cento e oitenta), 168 (cento e sessenta e oito), 160 (cento e sessenta), 150 (cento e cinquenta) e 120 (cento e vinte) o Total de Horas Mensais (THM) para pagamento e desconto de ocorrências de frequência, respectivamente, 40 (quarenta) horas, 36 (trinta e seis) horas, 33 (trinta e três) horas e 36 (trinta e seis) minutos, 32 (trinta e duas) horas, 30 (trinta) horas e 24 (vinte e quatro) horas, todas por média.

**Parágrafo 2º** - A Companhia manterá os critérios e procedimentos referentes a descontos de faltas sem motivo justificado e quanto ao número de horas descontadas em função de cada tipo de regime e jornada adotados, bem como os respectivos descontos concomitantes dos números proporcionais de horas referentes ao repouso semanal remunerado.

**Parágrafo 3º** - As partes acordam que, no período compreendido de 11/11/2017 a 31/08/2019, o Regime Especial de Apoio Aéreo e o Regime de Turno Ininterrupto de Revezamento de 12 (doze) horas em unidades de terra foram regidos pelas disposições previstas nos acordos coletivos regionais específicos firmados de cada tema.

**Parágrafo 4º** - A Companhia se compromete com a implementação de novas turmas de trabalho e as devidas readequações das escalas, no intuito de realizar a redução da carga horária de forma proporcional em todas as jornadas de trabalho dos seus empregados, sem qualquer redução na remuneração mensal (salário e demais adicionais).

I. A Companhia em negociação permanente com as Entidades Sindicais, estabelecerá os critérios técnicos, cronograma e as regras operacionais para a efetiva. Estes critérios serão objeto de Aditivo ao presente Acordo Coletivo de Trabalho.

### **Cláusula 61. Jornada de Trabalho - Turno Ininterrupto de Revezamento**

Em atendimento ao inciso XIV do artigo 7º da Constituição Federal, a carga semanal do pessoal engajado no esquema de turno ininterrupto de revezamento é de cinco grupos de turnos, com jornada de 8 (oito) horas diárias, perfazendo 33 (trinta e três) horas e 36 (trinta e seis) minutos em média, sem que, em consequência, caiba pagamento de qualquer hora extra, garantido, porém, o pagamento dos adicionais de trabalho noturno, hora de repouso e alimentação e periculosidade, quando couber.

**Parágrafo 1º** - A tabela de turno de 8 (oito) horas que será implantada na gerência/Unidade deverá ser escolhida dentre as tabelas já validadas pela Companhia (anexo XVII) e definida em votações realizadas pelos empregados, cuja escolha foi respaldada pela Entidade Sindical, traduzindo, portanto, os anseios da categoria, além de estar consoante a legislação aplicável, sobretudo no que tange à compensação de jornada, decorrente das escalas de turno, conforme a relação trabalho x folga prevista na legislação pertinente e por acordo coletivo. A tabela aprovada pelos empregados deverá ser implantada pela Companhia em até 30 (trinta) dias, após a comunicação via ofício pelo sindicato.

**Parágrafo 2º** - Será alterado o regime de trabalho dos empregados de manutenção e inspeção de equipamentos de administrativo para turno ininterrupto de revezamento, desde que seja uma opção do empregado. Essa alteração abrangerá todos os trabalhadores da manutenção no Sistema Petrobrás que manifestarem interesse.

**Parágrafo 3º** - A jornada de trabalho dos empregados de turno será reduzida com a criação de um sexto grupo de turno, sem que haja redução de salário. Essa redução de jornada se estenderá também aos trabalhadores de empresas privadas que atuam para a Petrobrás.

## **Cláusula 62. Jornada de Trabalho - Turno Ininterrupto de Revezamento - 12 horas em unidades de terra**

A Companhia, onde julgar necessário e mediante prévia consulta à entidade sindical representante da respectiva base territorial, poderá implantar para os empregados lotados nas unidades de terra, o turno ininterrupto de revezamento com jornada de 12 (doze) horas, de acordo com critérios pré-estabelecidos, mantendo a relação trabalho x folga de 1 x 1,5 (um por um e meio), com composição de 5 (cinco) grupos, sem que, em consequência, caiba pagamento de qualquer hora extra, garantido, porém o pagamento dos adicionais de trabalho noturno, hora de repouso e alimentação e periculosidade, quando couber.

**Parágrafo 1º** - A tabela de turno de 12 (doze) horas que será implantada na gerência/Unidade deverá ser escolhida dentre as tabelas já validadas pela Companhia (anexo XVIII) e definida em votações realizadas pelos empregados, cuja escolha foi respaldada pela Entidade Sindical, traduzindo, portanto, os anseios da categoria, além de estar consoante a legislação aplicável, sobretudo no que tange à compensação de jornada, decorrente das escalas de turno, conforme a relação trabalho x folga prevista na legislação pertinente e por acordo coletivo. A tabela aprovada pelos empregados deverá ser implantada pela Companhia em até 30 (trinta) dias, após a comunicação via ofício pelo sindicato.

**I.** A concessão das folgas que estão previstas na tabela de turno, a qual contém a escala de trabalho do turno ininterrupto de revezamento, quita a obrigação relativa ao repouso semanal remunerado de que tratam a Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949 e os repouso previstos no artigo 67 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na legislação pertinente

**II.** As folgas e as jornadas de trabalho regulares serão distribuídas nas escalas de turno de que trata parágrafo 1º de forma que o número de jornadas de trabalho e de folga respeitem a proporção de 1x1,5 (um por um e meio), sem que as folgas precisem ser concedidas imediatamente após 1 (uma) jornada de trabalho

**III.** As tabelas de jornadas regulares e consecutivas de trabalho respeitarão integralmente o repouso semanal remunerado, conforme a Lei nº 605/1949, e o descanso mínimo de 24 horas consecutivas a cada 7 dias de trabalho, previsto no artigo 67 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). As folgas adicionais, já estabelecidas em Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), também serão observadas. A aplicação das referidas tabelas não gerará o pagamento de horas extraordinárias nem a concessão de folgas não previstas nas escalas. Fica garantida a autonomia dos trabalhadores de cada base regional para, em comum acordo com a gestão local, definir as escalas de trabalho que melhor se adequem às suas necessidades, desde que respeitadas as disposições legais e os repouso obrigatórios.

**IV.** As ocorrências de mais de 1 (uma) jornada regular consecutiva de trabalho decorrentes dos arranjos das escalas de trabalho acordados, não gerarão o pagamento de horas extraordinárias ou fruição de folgas não previstas nas referidas escalas de trabalho.

**V.** Conforme previsto nos acordos coletivos de trabalho de Turno Ininterrupto de Revezamento de 12 (doze) horas (TIR 12h), a Petrobras deve conceder uma refeição principal e dois lanches por turno de trabalho, considerando os padrões nutricionais da Companhia, exceto onde for concedido o Vale Refeição/Alimentação

**a)** A Companhia se compromete a avaliar os contratos de fornecimento de alimentação in natura, visando a implementação de duas refeições principais e um lanche por turno de trabalho, considerando os padrões nutricionais da Companhia

**VI.** A carga de trabalho mensal será de 144 (cento e quarenta e quatro) horas e Total de Horas Mensais (THM) de 168 (cento e sessenta e oito) horas, já contemplando o repouso semanal remunerado, ambos apurados por média

**VII.** A carga semanal de trabalho é de 33,6 (trinta e três vírgula seis) horas, em média, sem que, em consequência da distribuição das jornadas de trabalho e as respectivas folgas pactuadas no presente instrumento, caiba pagamento de qualquer hora extra

**VIII.** A legislação pertinente e o presente instrumento coletivo, ao estipular a quantidade de jornadas de trabalho e folgas 1x1,5 (um por um e meio), estabelecem apenas a proporção entre jornadas de trabalho e folgas. Os referidos diplomas legais e normativos não impõem obrigatoriedade de que as folgas sejam imediatamente consecutivas a cada jornada de trabalho. A distribuição das jornadas de trabalho e folgas prevista nas tabelas anexas atendem, para todos os efeitos, aos termos da legislação pertinente, ao presente Acordo Coletivo e aos interesses dos empregados.

**Parágrafo 2º** - Caso haja decisão, em processo judicial ou procedimento administrativo de órgãos de inspeção e fiscalização das relações de trabalho, reputando inválido ou ilegal a presente cláusula, ou impeça, ainda que indiretamente, a adoção do regime especial de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento de 12 (doze) horas, a Companhia ficará desobrigada de observar a Tabela de Turno e o regime de trabalho aqui pactuados, podendo adotar as medidas necessárias para atendimento ao teor das decisões

**Parágrafo 3º** A Companhia se compromete a negociar e executar, com a participação ativa das entidades sindicais, um estudo abrangente sobre os efeitos biopsicossociais, a exposição ocupacional e ambiental, bem como o nível de carga de trabalho do regime de turno de revezamento de 12 horas. Este estudo será aplicado especialmente nas unidades de terra onde a jornada de 8 horas foi recentemente alterada, com o objetivo de avaliar os impactos na saúde, segurança e bem-estar dos empregados.

### **Cláusula 63. Jornada de Trabalho – Regime Especial de Apoio Aéreo**

A Companhia poderá implantar, onde julgar necessário, para os empregados lotados nas unidades de terra, o Regime Especial de Apoio Aéreo, com jornada de 12 (doze) horas, sem que, em consequência, caiba pagamento de qualquer hora extra, garantido, porém o pagamento do adicional de periculosidade, quando couber.

### **Cláusula 64. Jornada de Trabalho – Regime Especial de Campo**

A Companhia concederá aos empregados engajados no Regime Especial de Campo – REC, a relação de dias de trabalho para dias de folga de 1x1,5 (um por um e meio), jornada diária de 12 (doze) horas, com intervalo para repouso e alimentação e a carga semanal de 33 (trinta e três) horas e 36 (trinta e seis) minutos em média.

**Parágrafo 1º** - O regime de que trata o *caput* será aplicado aos empregados engajados em atividades operacionais ou administrativas, não enquadradas como trabalho em Turno Ininterrupto de Revezamento ou Sobreaviso, exercido em locais confinados em áreas terrestres e/ou em atividades de equipes sísmicas.

**Parágrafo 2º** - O período de trabalho diário será de 10 (dez) horas, sendo as 2 (duas) horas que complementam a jornada consideradas pré-pagas.

**Parágrafo 3º** - Mensalmente, as horas excedentes à jornada serão apuradas, compensadas com as 2 (duas) horas pré-pagas, e o saldo, se positivo, pago como serviço extraordinário.

**Parágrafo 4º** - A Companhia e as Entidades Sindicais acordam que a alteração da jornada diária para 12 (doze) horas, incluindo as horas pré-pagas citadas no parágrafo anterior, ficam compensadas com o acréscimo da relação trabalho-folga de 1x1 (um por um) para 1x1,5 (um por um e meio).

#### **Cláusula 65. Trabalho Eventual em Regimes Especiais**

A Companhia garante que o trabalho eventual, realizado nos regimes de Turno Ininterrupto de Revezamento, Sobreaviso ou Especial de Campo, será pago considerando as vantagens específicas e seus reflexos e concedidas as folgas inerentes, proporcional ao número de dias nestes regimes.

**Parágrafo único** - Considera-se eventual o trabalho realizado nos regimes citados no *caput*, cuja média anual seja inferior a 10 (dez) dias/mês.

#### **Cláusula 66. Horário Flexível**

A Companhia continuará praticando o sistema de horário flexível, conforme instruções normativas internas, para os empregados do regime administrativo, de acordo com as características operacionais locais de cada unidade, admitindo-se a prorrogação e a compensação de horas.

**Parágrafo Único** - Para os empregados abrangidos pelo sistema de horário flexível será dado o seguinte tratamento:

- I. O limite total de horas para compensação será de até 40 (quarenta) horas;
- II. No fechamento da frequência mensal, as horas positivas que ultrapassarem o limite de 40 (quarenta) horas, serão pagas como horas extras;
- III. O excedente negativo de 32 (trinta e duas) horas de Margem de Balanço, até o limite máximo de 40 (quarenta) horas definido no inciso I desta cláusula, será objeto de compensação no prazo de 90 (noventa) dias, contados da ocorrência de cada hora excedente negativa entre 32 (trinta e duas) horas e 40 (quarenta) horas. Ao final desse prazo, as horas não compensadas serão enviadas para desconto

IV. No fechamento da frequência mensal, as horas negativas que porventura ultrapassarem o limite de 40 (quarenta) horas para compensação, serão enviadas para desconto.

#### **Cláusula 67. Jornada de Trabalho – Administrativo**

A Companhia garante a jornada de 30 (trinta) horas semanais para os empregados sujeitos ao horário administrativo, não sendo permitida qualquer tolerância de horário em suas unidades, mantidas, apenas, as tolerâncias normativas.

**Parágrafo 1º** - A Companhia concederá abono na frequência dos empregados engajados em regime administrativo nos dias 24 e 31 de dezembro de 2025 e no segundo expediente da Quarta-Feira de Cinzas de 2026.

I. 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.

**Parágrafo 2º** - O total de horas a ser compensado será debitado de forma parcelada.

**Parágrafo 3º** - Nas unidades com horário fixo, a forma de compensação será de 15 (quinze) minutos diários por antecipação do horário, até que seja compensada a totalidade das horas.

I. A forma de compensação poderá ser diferente da disposta no parágrafo acima, desde que negociada com a Entidade Sindical antes do início do prazo para compensação.

**Parágrafo 4º** - São vedadas as formas de compensação que:

- I. Impliquem em redução do horário de almoço;
- II. Compreendam período diário inferior ou igual a 10 (dez) minutos; ou
- III. Compreendam período diário superior a 2 (duas) horas.

**Parágrafo 5º** - A Companhia garante aos empregados engajados no Regime Administrativo e não abrangidos pelo horário flexível, a possibilidade de prorrogação da jornada diária, no limite de 2 (duas) horas, para compensação, mediante celebração de Termo de Compromisso entre a Companhia e a entidade representativa dos empregados, conforme a necessidade das unidades envolvidas.

**Parágrafo 6º.** A jornada de trabalho para todos os empregados em regime administrativo será reduzida para 30 (trinta) horas semanais, sem redução de salário. Esta medida também deverá ser exigida em todos os contratos com o setor privado que prestam serviços para a Companhia.

#### **Cláusula 68. Acompanhamento de Dependentes ao Médico**

A Companhia concederá abono de horas ao empregado para acompanhamento de filhos menores a consultas e procedimentos médicos, como para acompanhamento de pais idosos ou acompanhantes, a fim de permitir a plena assistência à saúde da família de seus trabalhadores.

**Parágrafo único** – A Companhia abonará também as horas do tempo de trajeto para a realização das situações previstas no caput

#### **Cláusula 69 – Teletrabalho**

A Companhia se compromete a garantir o regime de teletrabalho, com o objetivo de promover a qualidade de vida, a saúde mental, a produtividade e a retenção de talentos, assegurando que as regras se apliquem de forma isonômica a todas as subsidiárias.

**Parágrafo 1º** - Será garantida a opção de teletrabalho integral para as seguintes categorias:

- a) Empregados inscritos no Programa de Assistência Especial (PAE) ou que tenham filhos cadastrados no programa.
- b) Mães de crianças com até 36 (trinta e seis) meses de idade, com o objetivo de incentivar a amamentação.
- c) Pessoas com Deficiência (PCD) e seus responsáveis legais.

**Parágrafo 2º** - O regime de teletrabalho híbrido será regido pelas seguintes condições, respeitando a jornada de trabalho 5x2:

- a) O empregado terá direito a até 50% (cinquenta por cento) dos dias úteis do mês em teletrabalho
- b) Empregados que optarem pela jornada de 4 (quatro) dias terão direito a 2 (dois) dias de teletrabalho
- c) O número de dias extras de teletrabalho será aumentado de 10 (dez) para 20 (vinte) por ano

d) Empregados de regime especial, quando deslocados para funções administrativas, terão acesso ao regime híbrido

e) A idade limite para filhos de empregados no teletrabalho especial será estendida para até o final do ano letivo em que a criança complete 5 anos e 11 meses

**Parágrafo 3º** - Para os empregados que residem a mais de 100 km da sua unidade de lotação, a carga de trabalho presencial poderá ser cumprida mensalmente, e não semanalmente

**Parágrafo 4º** - A Companhia se compromete a avaliar a viabilidade da manutenção de um prédio próprio para trabalho administrativo, conforme as necessidades da força de trabalho local. A aplicação e o acompanhamento de todas as regras e exceções previstas nesta cláusula, bem como quaisquer alterações futuras, serão discutidos em um Grupo de Trabalho com a participação das entidades sindicais, assegurando a transparência e o respeito aos direitos da categoria

#### **Cláusula 70. Opção de Redução de Jornada de Trabalho com Redução Proporcional da Remuneração**

A Companhia manterá a possibilidade de redução de jornada de trabalho, por opção do empregado, para os empregados do regime administrativo e sem função gratificada, mediante redução proporcional da remuneração.

**Parágrafo 1º** - A Companhia manterá para os empregados do regime administrativo vinculados ao horário flexível e sem função gratificada a opção de redução de jornada de trabalho de 8 (oito) para 6 (seis) horas mediante redução proporcional de 25% (vinte e cinco por cento) da remuneração.

**Parágrafo 2º** - A Companhia disponibilizará ainda para os empregados do regime administrativo e do regime administrativo categoria diferenciada (Assistente Social), vinculados tanto ao horário flexível quanto ao horário fixo, que não possuam função gratificada, a opção de redução de 5 (cinco) para 4 (quatro) dias de trabalho semanais, mantendo a jornada diária de trabalho original, mediante redução proporcional de 20% (vinte por cento) da remuneração.

**Parágrafo 3º** - Os ajustes ou alterações no Regramento de Redução de Jornada (anexo XIX) serão tratados na Comissão de Acompanhamento do Acordo Coletivo de Trabalho.

#### **Cláusula 71. Abono Empregada Lactante**

A Companhia se compromete a abonar até 2 (duas) horas diárias de empregadas lactantes, por até 2 (dois) anos contados a partir do nascimento da criança



amamentada, não prorrogável, mediante avaliação da equipe de saúde da Companhia.

I. As empregadas cujas jornadas de trabalho diárias já sejam reduzidas para 6 (seis) horas por força de lei ou de Acordo Coletivo de Trabalho (é: médico, dentista, assistente social) não farão jus ao abono previsto no *caput*.

### **Cláusula 72. Abono Empregado com Deficiência que Exija Acompanhamento Médico**

A Companhia se compromete a abonar até 2 (duas) horas diárias de empregado com deficiência (especificadas pelo Decreto nº 3.298/99 e pelo Decreto nº 5.296/04, pela Súmula 377 do STJ e/ou pela Lei 12.764/2012) que exija acompanhamento médico, e desde que atendidos os requisitos previstos neste parágrafo e regulamentados no padrão normativo interno da Petrobras.

I. Para fazer jus ao benefício previsto, o empregado deverá ser avaliado por uma comissão multidisciplinar de saúde da Companhia, a qual terá plenos poderes para definir tanto a necessidade de abono para o empregado quanto os seus parâmetros, em decisão não passível de reconsideração;

II. A avaliação pela comissão citada no inciso acima somente será realizada se for a pedido do próprio empregado;

III. O abono é devido enquanto durar a condição prevista, devendo o empregado ser avaliado periodicamente pela comissão multidisciplinar de saúde da Companhia, na forma regulamentada no padrão normativo interno;

IV. Os empregados cujas jornadas de trabalho já sejam reduzidas para 6 (seis) horas por força de lei ou de Acordo Coletivo de Trabalho (em: médico, dentista, assistente social) não farão jus ao abono previsto no *caput*.

### **Cláusula 73. Licença Maternidade - Mãe não gestante**

A Companhia garante a concessão da licença maternidade por 120 (cento e vinte) dias às mães não gestantes.

I. Considera-se mãe não gestante a empregada mulher cujo benefício de licença maternidade não está amparado pela Previdência Social e consta como mãe na certidão de nascimento ou no termo de guarda para fins de adoção.

II. A Companhia assumirá integralmente a licença maternidade, e sua prorrogação, para a mãe não gestante.

**Parágrafo 1º** - A forma de lançamento da licença maternidade para a mãe não gestante será detalhada em padrão normativo interno.

**Parágrafo 2º** - A Licença Maternidade e/ou sua prorrogação serão usufruídas a partir da solicitação da empregada, não sendo aplicada de forma retroativa.

#### **Cláusula 74. Licença Maternidade - Prorrogação**

A Companhia garante a prorrogação por 60 (sessenta) dias da duração da licença maternidade prevista no inciso XVIII do *caput* do art. 7º da Constituição Federal, totalizando 180 (cento e oitenta) dias.

**Parágrafo 1º** - A prorrogação prevista no *caput* será garantida, desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto, e concedida imediatamente após a fruição da licença maternidade de que trata o inciso XVIII do *caput* do art. 7º da Constituição Federal.

**Parágrafo 2º** - Durante o período de prorrogação da licença maternidade, a empregada terá direito à sua remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário maternidade pago pelo regime geral de previdência social.

**Parágrafo 3º** - A empregada não poderá exercer qualquer outra atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar.

**Parágrafo 4º** - A prorrogação da licença maternidade se aplica à mãe adotiva, independentemente da idade da criança, conforme previsto na Lei 13.257/2016.

**Parágrafo 5º** - A prorrogação da licença maternidade também se aplicará à mãe não gestante.

#### **Cláusula 75. Extensão da Licença Maternidade – casos especiais**

A Companhia garante a extensão da licença maternidade às empregadas que tiverem parto prematuro em que o bebê, após o parto, necessitar de internação hospitalar em razão da prematuridade, bem como nos casos em que, após o parto, o recém-nascido receba alta hospitalar e a empregada permaneça internada por necessidade médica comprovada.

**Parágrafo 1º** – A extensão prevista no *caput* será concedida ao final da licença maternidade, com ou sem prorrogação, por período igual ao tempo de internação do recém-nascido prematuro quando inferior a 60 (sessenta) dias, ou pelo período máximo de 60 (sessenta) dias quando a internação superar esse prazo. No caso de



internação da empregada após a alta do bebê, será igualmente garantida a extensão pelo período correspondente, respeitado o mesmo limite de 60 (sessenta) dias.

**Parágrafo 2º** – Para ter direito à concessão da extensão prevista nesta cláusula, a empregada deve apresentar documento expedido pela respectiva instituição hospitalar, que comprove a internação do recém-nascido e/ou da própria empregada.

**Parágrafo 3º** – A presente cláusula se aplica às licenças maternidade que estiverem em curso no ato da assinatura do acordo e para as concedidas após a data de celebração do mesmo.

**Parágrafo 4º** – O óbito do recém-nascido, em qualquer momento, cessa os efeitos da extensão prevista nesta cláusula.

### **Cláusula 76. Licença Paternidade**

A Companhia concederá licença paternidade de 90 (noventa) 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.

**Parágrafo 1º** - A Companhia assegura aos empregados pais de recém-nascido prematuro o direito à extensão da licença-paternidade, nos mesmos moldes e condições estabelecidos na Cláusula 75 deste Acordo, que trata da extensão da licença-maternidade em caso de parto prematuro com necessidade de internação hospitalar do recém-nascido.

**Parágrafo 2º** - Os pais que, no momento da assinatura do ACT, estiverem dentro da vigência da licença paternidade ou da prorrogação da licença paternidade poderão solicitar a ampliação da licença paternidade. Caso o empregado já tenha férias programadas, o período de fruição de férias não deve ser alterado e os dias restantes da licença paternidade deve ser lançados imediatamente após o término das férias, salvo interesse do empregado.

### **Cláusula 77. Licença Adoção**

A Companhia concederá licença adoção às empregadas e empregados que adotarem menores, na forma estabelecida na legislação específica para adoção.

I. Em caso de morte do cônjuge/companheiro titular da licença maternidade-adoção, é assegurado ao outro cônjuge/companheiro, empregado da Companhia, o gozo de



licença por todo o período da licença maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito o cônjuge/companheiro titular.

#### **Cláusula 78. Exame Pré-Natal**

A Companhia concederá às suas empregadas as dispensas necessárias, para que se submetam ao exame pré-natal, a critério do órgão de saúde da Companhia.

#### **Cláusula 79. Empregado Estudante**

A Companhia, em seus procedimentos internos de gestão, buscará contemplar o empregado que necessite liberação para realizar prova escolar dentro da sua jornada de trabalho.

#### **Cláusula 80. Logística de embarque e desembarque**

A Companhia se compromete a garantir a logística completa e as condições adequadas para os empregados durante todo o processo de embarque e desembarque, incluindo pré e pós-embarque, deslocamento e hospedagem.

**Parágrafo 1º** - A Companhia proverá acomodação em hotel de categoria adequada no período pré e pós-embarque para os empregados que necessitarem. O tempo de deslocamento entre o hotel, o aeroporto e o heliporto serão considerados como tempo à disposição da Companhia e devidamente remunerado, incluindo horas extras caso exceda a jornada regular.

**Parágrafo 2º** - Nas distâncias que excederem a 500 (quinhentos) quilômetros será providenciada passagem aérea. Nas distâncias inferiores a 500 (quinhentos) quilômetros será providenciada passagem rodoviária em ônibus leito.

**Parágrafo 3º** - Para custeio das despesas de alimentação e táxis, a Companhia pagará aos empregados o valor de R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais), por cada embarque e por cada desembarque.

**Parágrafo 4º** - Em caso de atrasos de voos no dia do desembarque, a Companhia se responsabiliza pelo pagamento das horas extras correspondentes ao período de atraso. Adicionalmente, qualquer custo financeiro incorrido pelo empregado em razão de mudanças de voo não comunicadas com antecedência de 72 (setenta e duas) horas, incluindo despesas com alimentação e transporte, será integralmente ressarcido pela Companhia.

**Parágrafo 5º** - A Companhia assegurará a melhoria contínua das condições de hotelaria nas unidades marítimas, garantindo padrões de higiene, limpeza e qualidade da alimentação que promovam a saúde e o bem-estar dos empregados.



A Companhia, em conjunto com o Sindicato local, poderá estabelecer um grupo de trabalho para fiscalizar e propor melhorias nessas condições.

**Parágrafo 6º** - A Companhia arcará integralmente com os custos de logística (transporte e hospedagem, se necessário) do empregado convocado para atender a quaisquer demandas da Companhia durante seu período de folga. Essa convocação será devidamente formalizada, e as horas de trabalho e de deslocamento serão remuneradas conforme o regime de horas extras aplicável.

**Parágrafo 7º** - Todo o tempo de deslocamento de trabalhadores(as) em transporte fornecido ou custeado pela Companhia, iniciado ou finalizado entre as 22h (vinte e duas horas) e as 5h (cinco horas), será integralmente considerado como tempo de trabalho extraordinário, com o respectivo adicional noturno, salvo quando esse período já estiver sendo computado na jornada regular de trabalho.

#### **Cláusula 81. Manutenção do PHT em deslocamentos**

A Companhia garantirá a manutenção do PHT dos empregados em regimes especiais (turno ininterrupto de revezamento, embarque e outros).

**Parágrafo único** - Quando o empregado em regime especial for deslocado(a) a pedido da Companhia para cumprir tarefas em horário administrativo, seu PHT de origem será integralmente mantido, sem sofrer qualquer alteração, assegurando-se, ainda, a remuneração integral, incluindo todos os adicionais e benefícios aplicáveis ao seu regime de trabalho original.

#### **Cláusula 82. Controle De Jornada No Regime Offshore**

A Companhia se compromete a criar e disponibilizar ferramentas transparentes que garantam a contagem clara da jornada de trabalho e o correto pagamento das horas extras dos empregados em regime de trabalho offshore.

#### **Cláusula 83. Consultas Médicas e Odontológicas**

A Companhia abonará as horas de ausência do empregado que comparecer a consulta médica e odontológica durante o expediente de trabalho, mediante a apresentação de atestado de comparecimento à consulta.

**Parágrafo único** – A Companhia abonará também as horas do tempo de trajeto para a realização das situações previstas no caput

#### **Cláusula 84. Treinamento Da Brigada De Emergência**

A Companhia garantirá que as horas dedicadas pelos empregados da brigada de emergência para a realização de treinamentos obrigatórios a bordo sejam computadas como jornada de trabalho.

**Parágrafo Único** – Caso os treinamentos da brigada ocorram fora da jornada regular de trabalho do empregado, as horas correspondentes serão integralmente remuneradas como horas extras, com os respectivos adicionais.

### **Cláusula 85. Respeito à realidade laboral**

A Companhia se compromete a respeitar o princípio da primazia da realidade em todas as suas unidades, combatendo o uso indevido do regime de sobreaviso para mascarar o trabalho em regime de turno ininterrupto de revezamento ou horas extraordinárias habituais

**Parágrafo 1º** – Para os empregados em regime de sobreaviso, a jornada de trabalho terá horários de início de atividade padronizados por cargo. Caso haja a necessidade de serviços planejados em horários noturnos, ou se serviços não planejados ocorrerem em 3 (três) dias consecutivos ou não consecutivos em uma mesma semana, a Empresa deverá caracterizar e remunerar esses dias de trabalho noturno como turno eventual.

**Parágrafo 2º** - O regime de sobreaviso definido nesta cláusula será aplicado aos empregados engajados em locais confinados, incluindo atividades de manutenção operacionais ou administrativas em áreas terrestres e/ou em atividades de equipes sísmicas.

**Parágrafo 3º** - A Companhia garantirá o respeito à interjornada mínima de 11 (onze) horas consecutivas de descanso para os trabalhadores em regime de sobreaviso nas unidades offshore, conforme a legislação vigente e os termos deste Acordo Coletivo de Trabalho.

### **Cláusula 86. Estrutura De Trabalho Em Salas De Controle**

A Companhia se compromete a garantir a presença de, no mínimo, dois (2) trabalhadores, além da supervisão, em cada posto de sala de controle de unidades operacionais ou centros de controle.

**Parágrafo Único** – A medida prevista no caput desta cláusula visa assegurar a segurança operacional, a saúde física e mental dos trabalhadores, bem como a resposta eficaz a situações de emergência, distribuindo a carga de trabalho de forma equitativa e prevenindo a sobrecarga e o estresse laboral.

### **Cláusula 87. Folga bônus para integrantes da EOR**



Os empregados que, por convocação da Companhia, integrarem as equipes da Equipe de Resposta à Emergência (EOR) farão jus a dois (2) dias de folga bônus para cada 30 (trinta) dias de trabalho dedicados à referida equipe.

**Parágrafo Único** - As folgas previstas no caput desta cláusula serão concedidas sem qualquer desconto salarial ou prejuízo a outros direitos trabalhistas e deverão ser usufruídas em período a ser definido em comum acordo entre o empregado e a gestão, respeitando as necessidades operacionais e a prioridade de descanso do empregado.

#### **Cláusula 88. Folga Bônus Em Paradas De Manutenção**

Os empregados que, por convocação da Companhia, exercerem atividades em Paradas de Manutenção farão jus a um (1) dia de folga bônus para cada 30 (trinta) dias de trabalho dedicados a essa atividade, sem qualquer desconto em seus salários.

**Parágrafo Único** - As folgas previstas no caput desta cláusula serão concedidas sem qualquer desconto salarial ou prejuízo a outros direitos trabalhistas e deverão ser usufruídas em período a ser definido em comum acordo entre o empregado e a gestão, respeitando as necessidades operacionais e a prioridade de descanso do empregado.

#### **Cláusula 89. Licença nojo**

O empregado poderá ausentar-se do serviço por 10 (dez) dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração, em razão de falecimento de parentes de primeiro grau, ascendentes (pais, avós) ou descendentes (filhos, netos).

## **CAPÍTULO VII - DA SEGURANÇA INDUSTRIAL E SAÚDE OCUPACIONAL**

#### **Cláusula 90. Saúde Mental**

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.

**Parágrafo 1º - Serviço Psicossocial** - A Companhia oferecerá acompanhamento psicossocial gratuito aos trabalhadores, com atendimento presencial ou remoto, devendo incluir profissionais de psicologia e serviço social, de livre escolha do trabalhador. O trabalhador poderá solicitar abono de horas para realização de



cuidados com saúde mental, com garantia de sigilo e acompanhamento pela área de saúde da Companhia.

**Parágrafo 2º** – A Companhia passará a cumprir integralmente os itens da NR-1 referentes aos riscos psicossociais, a partir de 26 de maio de 2026, mesmo que haja nova prorrogação da vigência do capítulo específico, pelo Governo Federal.

### **Cláusula 91. Exames Ocupacionais**

A Companhia isentará os empregados de qualquer participação nas despesas relativas à realização de exames médicos por ela solicitados, inclusive os complementares solicitados pelo médico, desde que vinculados às suas atividades ou descritos em normas, inclusive os exames de investigação diagnóstica e denexo causal das doenças do trabalho.

I. A Companhia custeará quaisquer despesas relacionadas a realização dos exames, tais como transporte, alimentação e hospedagem do empregado

II. Todos os exames serão realizados durante a jornada do empregado, sob pena de pagamento de horas extras.

III. Retornar os 2 dias para exame médico periódico garantido no ACT

**Parágrafo 1º** - A Companhia garantirá a realização dos exames clínicos periódicos, de acordo com o perfil dos empregados (gênero/idade/cargo/função/local de trabalho e riscos ocupacionais), cujas alterações sejam aprovadas na comissão nacional de SMS prevista no presente ACT, conforme estabelecido na N-2691. A Companhia se compromete a informar a FUP e os Sindicatos os critérios que nortearam a revisão dos exames.

I. A Companhia garantirá aos empregados com idade igual ou superior aos 40 (quarenta) anos a realização do exame de densitometria óssea e mamografia.

**Parágrafo 2º** - A Companhia especificará, na emissão do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO), os riscos ocupacionais identificados na matriz de perigo e risco do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), do Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho (LTCAT), considerando a presença qualitativa do benzeno, conforme NR 15 – Anexo 13A presentes no ambiente e no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO - NR-7) dos Grupos Homogêneos de Exposição (GHE) dos empregados.

**Parágrafo 3º** - A Companhia garantirá o direito a todos os empregados, após a conclusão dos exames ocupacionais, de registrarem suas considerações em formulário reservado e específico, e se compromete a encaminhá-las às áreas as

quais estão relacionadas. O formulário mencionado será enviado em conjunto com as guias de exames.

**Parágrafo 4º** - A Companhia priorizará nos Exames Periódicos Ocupacionais os Exames Preventivos Ginecológicos e Urológicos conforme Norma Petrobras N-2691, bem como exames ligados a saúde cardiovascular, saúde mental, e ultrassonografia abdominal total.

**Parágrafo 5º** - A Companhia garante a realização dos Exames Periódicos de acordo com o perfil dos empregados, priorizando o Exame Médico Clínico, sem prejuízo da realização de Exames Complementares ou de Pareceres Especializados

I. Os Pareceres Especializados contemplarão exames complexos minuciosos para obter resultados e garantias da saúde e aptidão ao trabalho

II. Estabelecer com participação dos sindicatos os exames de realização compulsória para detecção de possível contaminação por agentes químicos ou biológicos no local de trabalho

**Parágrafo 6º** - A Companhia manterá e custeará a Avaliação Nutricional Periódica dos seus empregados, garantindo posterior acompanhamento com nutricionista, desde que recomendado por solicitação médica, com custeio e participação definidos pela AMS.

**Parágrafo 7º** - A Companhia assegura que cada empregado será informado e orientado, pela área de Saúde Ocupacional de sua Unidade, do resultado da avaliação do seu estado de saúde e dos exames complementares a que for submetido, sendo-lhe fornecida cópia. Mediante autorização expressa do empregado, a área de Saúde Ocupacional de sua Unidade fornecerá ao médico por este indicado os resultados dos laudos, pareceres e exames com o fornecimento de cópias e informações sobre a saúde, relacionados com suas atividades ocupacionais

**Parágrafo 8º** - 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.

## **Cláusula 92. Exames de saúde do empregado**

A Companhia garantirá a realização dos exames de saúde do empregado clínicos periódicos, de acordo com o perfil dos empregados (gênero/idade/cargo/função/local de trabalho e riscos ocupacionais), conforme estabelecido na N-2691.



**Parágrafo 1º** - A Companhia se compromete a discutir e informar as Entidades Sindicais os critérios que nortearam a revisão dos exames

**Parágrafo 2º** - A Companhia priorizará nos Exames de Promoção de Saúde, os Exames Preventivos Ginecológicos e Urológicos, conforme Norma Petrobras N-2691, garantindo o custeio dos exames de promoção de saúde nas mesmas condições dos exames obrigatórios.

**Parágrafo 3º** - A Companhia disponibilizará e custeará a Avaliação Nutricional Periódica dos seus empregados.

**Parágrafo 4º** - 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.

**Parágrafo 5º** - A Companhia compromete-se a manter o cuidado continuado da saúde dos seus empregados, a partir das avaliações de saúde periódicas realizadas

**Parágrafo 6º** - A Companhia se compromete a abordar os aspectos de saúde mental nos exames de saúde do trabalhador, com foco nos riscos biopsicossociais mapeados na NR 01.

**Parágrafo 7º** - A Companhia se compromete a garantir isonomia em relação aos exames ocupacionais entre empregados próprios e contratados.

### **Cláusula 93. Acesso aos Locais de Trabalho**

A Companhia, mediante prévia comunicação, assegurará o acesso aos locais de trabalho, de 2 (dois) ou mais profissionais de saúde e segurança do trabalho ou outra formação vinculada a vigilância de saúde do trabalhador e da trabalhadora indicados pelo Sindicato local, para acompanhamento das condições de salubridade, segurança e saúde mental.

**Parágrafo 1º** - O relatório anual do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) das Unidades, incluindo a demonstração das estatísticas das doenças ocupacionais, serão apresentados e disponibilizado cópia aos representantes das Entidades Sindicais nas Comissões de SMS das Unidades

**Parágrafo 2º** - O levantamento e medição dos agentes nocivos e variáveis de exposição ocupacional serão negociados e sistematicamente acompanhados pelas entidades sindicais e seus profissionais indicados.



## **Cláusula 94. Comissões de SMS de Empregados Próprios e de Empresas Contratadas e CIPAs**

A Companhia manterá a comissão em sua Sede, com as Entidades Sindicais, com o objetivo de discutir as questões de SMS de empregados próprios e empregados de empresas contratadas, bem como relativas ao funcionamento das CIPAs.

**Parágrafo 1º** - A Comissão se reunirá a cada 2 (dois) meses, ou menos, sob demanda das entidades sindicais.

**Parágrafo 2º** - A Companhia apresentará e discutirá nestes fóruns as informações e análises dos dados estatísticos referentes a acidentes, incidentes e doenças de trabalho, bem como a análise das causas dos mesmos, quando solicitado

**Parágrafo 3º** - A Companhia e as Entidades Sindicais formarão comissões por Unidade, que serão conduzidas por representações locais, compostas nos mesmos moldes da Comissão de SMS da Sede.

**Parágrafo 4º** - Sempre que solicitada, a Companhia apresentará a essa comissão os dados estatísticos referentes aos desvios e incidentes ocorridos em suas atividades e instalações, bem como informará as ações preventivas e corretivas adotadas para o tratamento efetivo das anomalias

**Parágrafo 5º** - A Companhia apresentará anualmente nas CIPAs e nas Comissões Locais de SMS os documentos básicos e os relatórios das avaliações ambientais e ocupacionais, bem como fornecerá cópia desses documentos as entidades sindicais.

**Parágrafo 6º** - A Companhia, através de suas Unidades, divulgará o calendário anual de reuniões das Comissões Locais de SMS.

## **Cláusula 95. Programa de Alimentação Saudável**

A Companhia exigirá nas licitações dos contratos que os alimentos sejam de boa qualidade, fornecendo uma alimentação adequada às necessidades biológicas e culturais dos empregados, dando ênfase aos alimentos regionais e estabelecendo, com a participação dos sindicatos, um programa de alimentação inclusiva.

**Parágrafo 1º** - A Companhia se compromete a discutir o Programa de Alimentação Saudável nas Comissões Locais de SMS, além da criação de GT's locais sobre os cardápios das unidades.



**Parágrafo 2º** - A Companhia disponibilizará, nos restaurantes das Unidades em que o serviço de alimentação é oferecido pela Companhia, mais de uma opção no cardápio para alimentação dos empregados.

**Parágrafo 3º** - A Companhia supervisionará o Programa de Alimentação com o apoio de profissionais da área de saúde e/ou nutrição, nos locais onde a Petrobras é responsável pelo fornecimento da alimentação

**Parágrafo 4º** - A Companhia discutirá este tema no âmbito das comissões de SMS estabelecidas nas Unidades.

**Parágrafo 5º** - A Companhia desenvolverá ações de Promoção da Alimentação Saudável de acordo com o perfil de saúde dos empregados.

**Parágrafo 6º** - A Companhia assegurará a mesma alimentação para todos os usuários dos restaurantes das Unidades em que esse serviço é oferecido pelas Companhia.

**Parágrafo 7º** - A Companhia estimulará os empregados a adotarem estilo de vida ativo e saudável que incluam atividades físicas, inclusive em suas instalações.

#### **Cláusula 96. Funcionamento das CIPAs**

A Companhia garante a comunicação das eleições da CIPA, as respectivas Entidades Sindicais, com antecedência de 90 (noventa) dias, fornecendo aos mesmos, a distribuição dos Setores correspondentes a cada representante dos empregados a ser eleito

**Parágrafo 1º** - A CIPA terá acesso, a todos os locais de trabalho e às informações e dados estatísticos referentes à Segurança e Saúde do Trabalho necessários ao bom exercício de suas atividades

**Parágrafo 2º** - A CIPA indicará 2 (dois) representantes preferencialmente eleitos pelos trabalhadores para acompanhar a análise dos acidentes, incidentes de trabalho e de processo, ocorridos nas respectivas áreas de atuação incluindo também as denúncias de assédio, sem prejuízo das atribuições da NR-5.

**Parágrafo 3º** - Garantir a participação da CIPA, preferencialmente de representante eleito pelos trabalhadores, em auditorias internas/externas de segurança.

**Parágrafo 4º** - A Companhia assegurará a participação do presidente e do vice-presidente da CIPA nos comitês de gestão de SMS das Unidades.

**Parágrafo 5º** - A Companhia, por meio das suas Unidades, promoverá pelo menos uma reunião anual local convidando os representantes das CIPAs da Unidade e das empresas contratadas que nela atuam. Em âmbito nacional, a Companhia promoverá pelo menos uma reunião anual dos Presidentes e Vices de suas CIPAs.

**Parágrafo 6º** - A Companhia proporcionará aos membros titulares da CIPA os meios necessários ao desempenho de suas atribuições, garantindo tempo suficiente, dentro das instalações da Companhia durante sua jornada e escala de trabalho, com dedicação exclusiva para a realização das tarefas constantes do plano de trabalho, sem prejuízo da remuneração. Caso as atividades ocorram fora da jornada ou escala regular de trabalho, serão consideradas como horas trabalhadas.

**Parágrafo 7º** - A Companhia viabilizará os meios de transporte e alimentação necessários para os cipistas participarem das reuniões ordinárias, extraordinárias, visitas, auditorias e realizarem atividades do plano de trabalho da CIPA. O transporte em questão será fornecido considerando a base local de trabalho do cipista.

**Parágrafo 8º** - A Companhia garantirá que os cipistas exercerão atividades de prevenção de acidentes atuando nas Paradas Programadas de Manutenção

**Parágrafo 9º** - A CIPA deverá ser comunicada imediatamente após a ocorrência de todos os acidente e incidentes, de trabalho ou de processo, ocorridos na unidade de atuação conforme estabelecido na NR-5 (Ministério do Trabalho).

**Parágrafo 10** - O número base para a definição de todos os membros eleitos da CIPA é o referido pela NR-5, sendo arredondado para cima dentro de uma margem de 10% do teto da tabela considerando os trabalhadores lotados no respectivo local, quando da eleição.

**Parágrafo 11** - A Companhia assegura a participação às reuniões da CIPA, de Dirigentes Sindicais, indicados pela respectiva entidade sindical, fornecendo-se, ao mesmo, cópia de suas atas.

**Parágrafo 12** - A Companhia compromete-se a viabilizar a presença, às Reuniões Ordinárias da CIPA em Plataforma, de um representante sindical empregado da Petrobras, escolhido pela Entidade Sindical, três vezes ao ano em cada Plataforma

**Parágrafo 13** - Os embarques de representantes sindicais para participação nas reuniões ordinárias da CIPA nas Plataformas ocorrerão no dia anterior ao da reunião, a depender da disponibilidade logística para transporte de pessoal e de vaga a bordo para pernoite. Caso não seja possível, a Unidade deverá apresentar justificativa detalhada dos motivos do impedimento

**Parágrafo 14** - A Companhia compromete-se a discutir com as Entidades Sindicais, nas Comissões Locais de SMS, o andamento do plano de trabalho da CIPA das Plataformas

**Parágrafo 15** - A Companhia promoverá encontros regionais das CIPAs, convidando os representantes das CIPAs das empresas contratadas que nela atuam, por estados e/ou regiões com a participação dos sindicatos locais.

#### **Cláusula 97. Comunicação de Acidente de Trabalho**

A Companhia assegura o encaminhamento a Entidade Sindical, por via eletrônica e no prazo de 24 (vinte e quatro) horas de sua emissão, da cópia da Comunicação do Acidente de Trabalho (CAT) de seus empregados. No caso da CAT dos contratados, será encaminhada no prazo de 1 (um) dia útil após o recebimento deste documento pela fiscalização.

**Parágrafo 1º** - A Companhia fornecerá, quando for o caso e mediante solicitação expressa do empregado, cópia da CAT.

**Parágrafo 2º** - A Companhia fornecerá cópia da CAT ao empregado que tenha contraído o novo coronavírus (Covid-19), a partir de janeiro/2020

#### **Cláusula 98. Realização de Palestras sobre Riscos nos Locais de Trabalho**

A Companhia manterá, em articulação com as CIPAs, as Entidades Sindicais e as empresas contratadas, a realização de palestras, cursos, seminários, ao menos duas vezes ao ano, de forma presencial, sobre as características tóxicas de suas matérias primas e produtos, os demais riscos presentes nos locais de trabalho, incluindo assédio e riscos biopsicossociais, e os meios necessários à prevenção ou limitação de seus efeitos nocivos, bem como sobre a promoção da saúde dos trabalhadores.

#### **Cláusula 99. Acesso ao Local de Trabalho e Participação nas Apurações dos Acidentes**

A Companhia permitirá o acesso de dirigentes sindicais às áreas dos acidentes, e participação de representante da Entidade Sindical empregado da Petrobras na apuração de acidentes e incidentes.

**Parágrafo 1º** - Em caso de acidentes, incidentes, ocorrências operacionais, vazamentos de produtos, independente do volume, a empresa comunicará ao sindicato em até 48h da ocorrência. Toda comunicação de evento à Agência Nacional do Petróleo (ANP) será enviada cópia ao sindicato.



**Parágrafo 2º** - A Companhia irá compor comissão de investigação dos acidentes e incidentes, com participações de representante eleito da CIPA e de representante da Entidade Sindical local, designado pela entidade.

I - Caso envolva trabalhador de prestadora de serviços, garantir a participação do representante sindical deste trabalhador.

**Parágrafo 3º** - As reuniões de apuração de acidentes e incidentes deverão ser marcadas com pelo menos 72h de antecedência, sendo acordado com a Entidade Sindical, salvo determinação legal ou combinação prévia com os representantes do sindicato e da CIPA, garantindo as suas participações, com atenção especial a primeira reunião da comissão. Visitas ao local da ocorrência por membros da comissão poderão ser realizadas antes deste prazo.

**Parágrafo 4º** - A Companhia assegura as Entidades Sindicais a manutenção das características do local do acidente classes 04 e 05, ou qualquer outra ocorrência solicitada pelas entidades sindicais, de forma a preservar os elementos úteis à sua apuração

**Parágrafo 5º** - A Companhia garantirá a investigação de qualquer acidente de trabalho pela CIPA, conforme estabelecido na NR-5.

**Parágrafo 6º** - A Companhia, no caso de acidentes com vazamento de produtos, comporá comissão de investigação das causas com a participação da Entidade Sindical e da CIPA

## **Cláusula 100. 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, que serão discutidas com a FUP, os Sindicatos, as Cipas, a FIOCRUZ, a FUNDACENTRO, entre outras instituições de defesa da Saúde do Trabalhador.

**Parágrafo 1º** - A Companhia se comprometerá a realizar treinamentos normativos e ligados a atividade fim do trabalhador apenas em modo presencial e em consonância ao preconizado na NR-01, observando o disposto na Cláusula Cursos EAD e Treinamentos.

**Parágrafo 2º** - 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.



**Parágrafo 3º** - A Companhia garante manter disponível em meio eletrônico, para os seus empregados e CIPA, as fichas técnicas e de emergência dos produtos químicos existentes no ambiente de trabalho

**Parágrafo 4º** - A Companhia realizará avaliação e gerenciamento dos riscos ergonômicos, com atuações específicas no ambiente de trabalho, garantindo a implantação de práticas preventivas às doenças ocupacionais.

**Parágrafo 5º** - A Companhia incluirá nos contratos de prestação de serviço, que a contratada se obrigará a realização de exames periódicos e exames específicos dos seus respectivos empregados, em consonância com as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho

**Parágrafo 6º** - A Companhia implementará em seus anexos contratuais de SMS, melhorias nos procedimentos dos exames ocupacionais e nas ações de saúde das empresas contratadas, com foco no cuidado à saúde e bem-estar das pessoas

**I** - A Companhia exigirá, contratualmente, das empresas contratadas o correto preenchimento do PPP e do LTCAT, bem como a cópia dos referidos documentos

**II** - A Companhia garantirá isonomia em relação aos exames ocupacionais dos trabalhadores próprios e terceirizados

**Parágrafo 7º** - A Companhia fornecerá informações as Entidades Sindicais sobre os programas de gerenciamento da saúde e dados epidemiológicos bem como dará continuidade aos mesmos tais como promoção da atividade física, orientação nutricional, programas de prevenção às drogas, ginástica laboral e programas de saúde mental utilizando-se de dados epidemiológicos dos exames médicos ocupacionais, estudos ergonômicos e levantamentos de causas do absenteísmo.

**I** - A Companhia promoverá o retorno dos educadores físicos nas unidades com regime de confinamento, a fim de viabilizar o programa de ginástica laboral e acompanhamento especializado nas academias, inclusive a bordo

**Parágrafo 8º** - A Companhia realizará a lavagem, higienização e disposição de uniformes e EPI's de seus empregados. Quando fornecidas pela Companhia, será também garantida a lavagem, higienização e disposição de toalhas.

**Parágrafo 9º** - A Companhia compromete-se a não vincular concessão de vantagens à redução de acidentes, bem como a não incluir meta de acidentes no GD dos empregados, tampouco em quaisquer outros programas remuneratórios. A Companhia assegurará que os novos projetos sejam precedidos de estudos de engenharia de segurança e saúde ocupacional, garantindo-se o cumprimento de todas as normas da Petrobrás

**Parágrafo 10** - A Companhia se compromete a considerar a estrutura feminina, na especificação dos Equipamentos de Proteção individual (EPI), incluindo os uniformes para os diferentes gêneros e gestantes, dentre outras adequações apontadas nos programas de equidade de gênero

**Parágrafo 11** - Ampliação dos banheiros, vestiários e camarotes femininos em todas as instalações da Companhia, inclusive as embarcações, unidades terrestres, sondas, faixas de dutos. As instalações, mesmo que provisórias, devem se adequar à presença feminina, para atender ao quantitativo de mulheres, cis ou trans, e distribuídos adequadamente nas diversas unidades

**Parágrafo 12** - A Companhia se compromete a dar continuidade as tratativas com o DECEA – Departamento de Controle do Espaço Aéreo para estabelecimento de acordo operacional para a viabilização do serviço de busca e salvamento

**Parágrafo 13** - A Companhia realizará, em suas Unidades Operacionais, reuniões trimestrais específicas entre os Serviços Especializados de Segurança e Medicina do Trabalho, próprios e contratados, visando uniformidade de ações e troca de experiências, com a participação de membros das CIPAs, Comissão de SMS local e sindicatos locais. Caso sejam necessárias, reuniões extraordinárias poderão ser solicitadas pelas partes

**Parágrafo 14** - A Companhia, a FUP e os Sindicatos constituirão um GT para implementação de parâmetros mínimos para declaração de emergências alimentar, habitacional e sanitária nas plataformas. A declaração de emergência determinará a parada de produção e o desembarque dos trabalhadores não essenciais das plataformas.

**Parágrafo 15** - A Companhia disponibilizará EPIs, EPCs, mobiliários, alojamentos e veículos de transporte adequados à ergonomia, às características antropométricas dos seus empregados

**Parágrafo 16** - A Companhia garantirá aos empregados (próprios ou terceiros) acompanhamentos presenciais médico, psicológico e de assistência social nas unidades, inclusive em coworking, em caso de ocorrências de saúde durante horário do trabalho

### **Cláusula 101. Segurança no Trabalho - Inspeções Oficiais**

A Companhia, nos termos e limites estabelecidos na legislação, permitirá que representantes dos empregados da mesma base territorial acompanhem a fiscalização, pelos órgãos competentes, dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde do trabalhador.

**Parágrafo 1º** - A Companhia, desde que previamente informada, comunicará com antecedência, as Entidades Sindicais e CIPA a data, horário e local da fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde do trabalhador pelos órgãos competentes.

I. Havendo a comunicação à Entidade Sindical da base correspondente ao local de inspeção, a ausência do representante da entidade sindical não implica em descumprimento do objetivo da cláusula.

**Parágrafo 2º** - Salvo conveniência da Companhia, a participação da entidade sindical fica limitada a 1 (um) representante.

### **Cláusula 102. Combate a Incêndios e Primeiros Socorros**

A Companhia manterá, em suas Unidades de Operações, materiais e equipamentos necessários à prestação de primeiros socorros, de acordo com as características de cada local e pessoal treinado para esse fim. A equipe de resposta a emergência local deverá ser definida conforme as especificidades de cada Unidade de forma a possibilitar atendimento imediato às emergências médicas

I. A Companhia, com auxílio dos Sindicatos locais, construirá um centro de treinamento avançado para simulação de cenários de prevenção de acidentes e incidentes.

**Parágrafo 1º** - Sempre que necessário será proporcionado transporte de vítimas de acidente ou mal súbito no local de trabalho, para hospitais, em veículos de transporte apropriado a cada situação, devendo existir um plano de emergência pré-estabelecido e adequadamente divulgado.

**Parágrafo 2º** - A Companhia manterá 3 (três) helicópteros ambulância, tipo UTI, nas bases do E&P na região Sudeste. Para as demais Unidades do E&P, não atendidas pelas aeronaves dedicadas, o atendimento aeromédico será efetuado por helicópteros não dedicados exclusivamente a resgate, dotados de equipamentos para a manutenção avançada da vida (kit aeromédico), após a homologação da UPTI junto aos organismos governamentais de controle da aviação civil.

**Parágrafo 3º** - A Companhia se compromete a dar treinamento, exclusivamente presencial, em primeiros socorros aos empregados que atuem como socorristas, sem pertencerem à área da saúde.

**Parágrafo 4º** - A Companhia garantirá o atendimento, em unidade especializada, nos casos de trabalhadores próprios e contratados considerados grandes queimados

**Parágrafo 5º** - A Companhia priorizará a composição da primeira equipe de combate a incêndios de suas Organizações de Controle de Emergências, com pessoal da área de Segurança Industrial e saúde do quadro próprio. Quando o profissional não for da área de Segurança Industrial, as Companhias fornecerão o treinamento adequado. Os treinamentos necessários para capacitação e reciclagem deverão ser realizados de forma presencial e com dedicação exclusiva, prioritariamente, durante a jornada diária de trabalho, sob pena de pagamento de HE, inclusive para trabalhadores em regime de confinamento.

### **Cláusula 103. Monitoramento Ambiental e Biológico**

A Companhia realizará avaliação dos agentes ambientais sob responsabilidade da equipe técnica de Higiene Ocupacional da Petrobras com a participação dos sindicatos. Preferencialmente e quando aplicável, o monitoramento biológico será realizado de forma simultânea.

I. Para fins de monitoramento ambiental e biológico, dos trabalhadores próprios e terceirizados, a Companhia utilizará como referência o disposto no Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) relativo à REFAP

**Parágrafo 1º** - A Companhia garantirá o monitoramento ambiental nas atividades de rotina e nas atividades críticas (abertura de equipamentos, purgas, drenagens) pela equipe técnica de Higiene Ocupacional

**Parágrafo 2º** - A Companhia convidará as Entidades Sindicais para o acompanhamento no processo de medição dos agentes de riscos físicos e químicos e de avaliação qualitativa de ergonomia e dos agentes biológicos dos ambientes de trabalho, de acordo com a legislação de segurança e saúde do trabalho. Manterá a disposição dos empregados, os dados destas avaliações relativas à sua área de trabalho. Em áreas suscetíveis a eventos de temperaturas extremas a companhia deverá adotar um programa de mitigação dos efeitos da exposição dos trabalhadores

**Parágrafo 3º** - A Companhia incluirá no conteúdo do PDC (Plano de Desenvolvimento dos Cursos de Formação) dos profissionais de saúde, disciplina(s) específica(s) para conhecimento das atividades da Companhia, visando melhor capacitação para a realização de exames ocupacionais.

### **Cláusula 104. Política de Saúde**

A Companhia efetuará melhorias contínuas à atual Política de Saúde, prosseguindo na priorização das ações preventivas de saúde, aperfeiçoando as ações corretivas e buscando ciclos de melhoria na assistência aos empregados próprios e



prestadores de serviço, considerando os conceitos da Organização Mundial de Saúde (OMS).

**Parágrafo 1º** - A Companhia apresentará anualmente às Entidades Sindicais as ações relacionadas ao retorno às atividades no trabalho para os empregados afastados por doença ou acidente de trabalho

I. Para os trabalhadores readaptados, a Companhia deve realizar um programa de ambientação e treinamento específicos para as novas atividades, priorizando a qualidade de vida e satisfação do readaptado, com avaliação do RH e serviço social, de sua evolução no ambiente, e conferência pela entidade sindical

**Parágrafo 2º** - A Companhia garante à empregada grávida ou que esteja amamentando que o trabalho seja exercido em áreas fora de risco relacionado à gravidez ou ao aleitamento, sem prejuízo dos seus adicionais e/ou condições de trabalho a partir do nascimento da criança amamentada e enquanto durar a amamentação.

I. A Companhia disponibilizará ambientes adequados e salas de apoio à amamentação em todas as unidades para que pessoas que amamentam possam fazer a coleta e armazenamento do leite materno, enquanto estiver no trabalho (inclusive à noite e finais de semana), para garantia da amamentação até os 2 anos ou mais, assim como preconiza a Organização Mundial da Saúde

**Parágrafo 3º** - A Companhia se compromete a estruturar Programa de Saúde Mental com foco em ações individuais, coletivas e no ambiente de trabalho como ação de saúde integral para a melhoria das condições de saúde dos empregados, em atendimento aos requisitos legais visando prevenção e acompanhamento do cuidado e posvenção do processo de saúde mental do empregado, apoio a família em casos de suicídio e tentativa de suicídio.

I. O programa deverá ser discutido nas Comissões de SMS nacional e local.

II. A Companhia garantirá a ampliação do Programa pela AMS, mediante a contratação de psicólogos, entre outros profissionais, assegurada a autonomia dos mesmos para o exercício de suas atividades

**Parágrafo 4º** - A Companhia realizará melhorias contínuas no Programa Corporativo de Ergonomia, com ênfase na Ergonomia de Concepção e Correção, a fim de preservar a saúde dos empregados

I. A Companhia, nos termos da NR-17, realizará Avaliação Ergonômica do Trabalho - AET, com participação dos Sindicatos locais

II. A Companhia manterá em conjunto com as entidades sindicais a relação atualizada das atividades rotineiras operacionais como instrumento de apoio a análise ergonômica do trabalho. Tal medida visa prevenir a sobrecarga de tarefas contribuindo para o equilíbrio físico e cognitivo das atividades e para promoção da segurança operacional.

**Parágrafo 5º** - A Companhia atuará no sentido de compor as equipes de saúde da Petrobras com empregados próprios, em consonância com as demandas legais e os processos de saúde.

**Parágrafo 6º** - A Companhia garantirá a avaliação e o acompanhamento de todos os empregados envolvidos em emergência, feitos por uma equipe multidisciplinar da área de saúde

**Parágrafo 7º** - A Companhia realizará, anualmente, com apoio técnico especializado e participação da CIPA e do sindicato, avaliação da carga cognitiva e mental relacionada à jornada e às condições de trabalho

I. A partir dessa avaliação, o PGR deverá prever medidas para mitigação dos riscos identificados, inclusive revisão de metas, pausas regulares e mudanças organizacionais

**Parágrafo 8º - Programa De Melhorias De Base (PMB):** A Companhia se compromete a elaborar, em conjunto com as entidades sindicais, um regramento específico para o (PMB), considerando e mitigando os riscos psicossociais inerentes ao ambiente de trabalho.

#### **Cláusula 105. Direito de Recusa**

Quando o empregado, no exercício de suas atividades, fundamentado em seu treinamento e experiência, após tomar as medidas corretivas, tiver justificativa razoável para crer que a vida e/ou integridade física sua e/ou de seus colegas de trabalho e/ou as instalações e/ou meio ambiente se encontre em risco grave e iminente, poderá suspender a realização dessas atividades, comunicando imediatamente tal fato ao seu superior hierárquico.

**Parágrafo único** - A Companhia garante que o Direito de Recusa, nos termos acima, não implicará em sanção disciplinar.

#### **Cláusula 106. Prevenção de Doenças**

A Companhia continuará publicando, em seus veículos de comunicação, matérias sobre educação para a saúde e prevenção de doenças, visando à preservação da saúde dos empregados e aposentados.



**Parágrafo 1º** - A Companhia informará as Entidades Sindicais, quando solicitada, o número de casos de doenças infectocontagiosas (transmissíveis, tropicais) de notificação compulsória aos órgãos públicos de saúde. As doenças tropicais, adquiridas em função do trabalho realizado em áreas endêmicas, salvo em casos exclusão documentada denexo causal, serão consideradas como acidente ou doença do trabalho.

**Parágrafo 2º** - A Companhia adaptará seus métodos e práticas, de modo a não se utilizar de areia seca ou úmida nos seus processos de jateamento, em consonância com os preceitos normativos constantes na Portaria 99 de 19/10/2004 da Secretaria de Inspeção do Trabalho/Ministério do Trabalho.

**Parágrafo 3º** - A Companhia custeará para os empregados, próprios e contratados, as vacinas indicadas pelo Programa de Imunização Ocupacional e articulará com autoridades de saúde as Campanhas Públicas de Vacinação

I. Na hipótese de a vacinação ser realizada fora do local de trabalho, os empregados, próprios e contratados, terão as respectivas horas, inclusive de deslocamento, abonadas

**Parágrafo 4º** - A Companhia arcará com as despesas vinculadas à recuperação dos trabalhadores portadores de doenças profissionais e suas sequelas.

**Parágrafo 5º** - A Companhia viabilizará, em cada Área de Negócio, equipe técnica em Higiene Ocupacional.

**Parágrafo 6º** - 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

**Parágrafo 7º** - 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.

**Parágrafo 8º** - A Companhia compromete-se a manter o cuidado continuado da saúde dos seus trabalhadores, a partir das avaliações de saúde periódicas realizadas

**Parágrafo 9º** - A Companhia garantirá que, nos casos de desembarque de trabalhadores por suspeita de contaminação por doença infectocontagiosa, toda logística de transporte e a realização dos exames laboratoriais compatíveis com a detecção de doenças relacionadas aos sintomas deve ser custeada pela Companhia e realizados em até 4 horas após o desembarque dos trabalhadores.

**Parágrafo 10** - A Companhia garantirá que todos os trabalhadores que desembarquem por motivos de saúde, tenham a hospedagem e/ou o transporte para a sua residência custeados pela Companhia.

**Parágrafo 11** - A Companhia garantirá nos casos de óbito por causas naturais no interior das unidades próprias ou contratadas pela Petrobrás ou nos deslocamentos realizados pelos trabalhadores para viabilizar a ida ou retorno a essas unidades, que a área de saúde da Petrobrás, respeitando o sigilo médico, avalie se os exames do ASO seriam suficientes para detectar precocemente os indicadores das causas do óbito.

#### **Cláusula 107. Acordo do Benzeno**

A Companhia se compromete a cumprir a Nota Técnica COREG/DSST 07/2002, integrando as plataformas e demais Unidades pertinentes, no campo de aplicação do Acordo de Benzeno e do anexo 13-A da NR-15

**Parágrafo 1º** - A Companhia incluirá no GHE o risco ocupacional benzeno aos empregados que, em algum momento de sua jornada de trabalho, adentrem em locais e/ou em áreas onde existam produtos que contenham benzeno em sua composição.

**Parágrafo 2º** - Realizar e apresentar às entidades sindicais, a análise da presença de BTEX em todas as correntes de hidrocarbonetos

**Parágrafo 3º** - A Companhia se compromete a estabelecer um PPEOB em todos os seus ativos onde ocorre presença de benzeno em qualquer quantidade

**Parágrafo 4º** - A Companhia se compromete em comunicar ao coordenador do Grupo de Trabalho do Benzeno (GTB) e aos Sindicatos locais, todos acidentes, incidentes e ocorrências com produtos que contenham benzeno em sua composição

#### **Cláusula 108. Campanha Nacional de Segurança**

A Companhia realizará campanha enfatizando a importância e a obrigatoriedade do registro de acidentes e incidentes, bem como da prevenção dos mesmos.

**Parágrafo único** - A Companhia disponibilizará, através de sistema informatizado específico, ações apontadas nos relatórios dos acidentes e incidentes potenciais, no prazo de uma semana após a conclusão dos mesmos, definindo os responsáveis pelos prazos e qualidade das divulgações.

#### **Cláusula 109. Perfil Profissiográfico Previdenciário**



A Companhia garantirá e agilizará o fornecimento do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) ao empregado, conforme a Legislação específica em vigor.

**Parágrafo 1º** - A Companhia recolherá alíquota adicional do Seguro de Acidente de Trabalho (SAT), conforme previsto na Legislação Previdenciária, e informar na Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (GFIP) o código correspondente, conforme o caso.

**Parágrafo 2º** - A Companhia manterá na vigência do Acordo Coletivo de Trabalho, a Comissão Nacional composta por representantes técnicos da Companhia e das Entidades Sindicais, com o objetivo de discutir, especificamente, os temas referentes à aposentadoria especial conforme legislações de saúde, trabalhista e previdenciária em vigor. Criação de um grupo de trabalho com representante do MPT e da Fundacentro para revisar os PPPs no sistema Petrobrás.

**Parágrafo 3º** - A Companhia fará o reconhecimento das áreas insalubres através de avaliação conjunta com os representantes das entidades sindicais e os seus respectivos profissionais de saúde, segurança e higiene do trabalho, para garantir a opção de custeio da aposentadoria especial no PP-2.

#### **Cláusula 110. Renovação de Frota, Fiscalização e Treinamento HUET**

A Companhia se compromete a continuar praticando a melhoria contínua na renovação da frota de aeronaves, embarcações marítimas e veículos automotores, mantendo as Entidades Sindicais informadas através das Comissões de SMS.

**Parágrafo único** - A Companhia se compromete a disponibilizar o treinamento de abandono de helicóptero submerso - HUET para todos que desempenham suas atividades nas plataformas e utilizam transporte aéreo por helicóptero.

#### **Cláusula 111. Folga Brigadista**

Será concedido 01 (um) dia de folga anualmente ao brigadista de combate a incêndio que tiver participação efetiva em no mínimo 90% (noventa por cento) do programa anual de treinamento de brigada. A folga deverá ser usufruída nos 12 (doze) meses subsequentes da nomeação, não sendo necessário o intervalo de 12 meses entre folgas, sendo previamente acordada com a gerência imediata, não sendo cumulativa.

#### **Cláusula 112. Condições de Segurança e Dignidade para Mulheres nas Unidades Offshore**

A Companhia compromete-se a assegurar condições adequadas de segurança, dignidade e privacidade às trabalhadoras alocadas em unidades offshore, garantindo, no mínimo:

I – A disponibilização de instalações sanitárias e camarotes exclusivos para mulheres, sempre que houver trabalhadoras embarcadas, sendo vedada a proibição ou restrição de uso dos mesmos;

II – A inclusão de protocolos específicos de segurança voltados à proteção das mulheres, com atenção a situações de vulnerabilidade e risco de assédio;

III – A manutenção de canais sigilosos e acessíveis para denúncias de assédio, discriminação ou qualquer forma de violência de gênero, com garantia de apuração célere e proteção contra retaliações;

IV – A realização de ações formativas e preventivas sobre equidade de gênero, assédio e convivência ética, como parte dos treinamentos obrigatórios de integração e reciclagem

**Parágrafo único** – A ausência de instalações adequadas poderá ser objeto de denúncia à CIPA, Comissão de Mulheres ou canal sindical, cabendo à Companhia responder formalmente no prazo máximo de 30 (trinta) dias

### **Cláusula 113. Cursos EAD e treinamentos**

A Companhia se compromete a rever, em conjunto com a FUP e os Sindicatos, os procedimentos e formatos dos Cursos de qualificação no formato EAD e os treinamentos obrigatórios aos empregados, sempre prestigiando a modalidade presencial dos cursos e treinamentos.

**Parágrafo 1º** - A Companhia se compromete a realizar Cursos EAD, padrões, treinamentos legais e afins em local específico fora do local de trabalho e durante a jornada de trabalho

**Parágrafo 2º** - A Companhia remunerará como serviço extraordinário os Cursos EAD, padrões, treinamentos legais e afins realizados em dia de folga ou fora do horário administrativo, inclusive em teletrabalho

### **Cláusula 114. Normativas De Segurança Para Unidades Em Transição**

A Companhia se compromete a elaborar e implementar, em conjunto com as entidades sindicais, novas normativas e padrões de segurança específicos e rigorosos, aplicáveis a unidades operacionais em diferentes fases de transição



**Parágrafo 1º** - Essas normativas deverão estabelecer regras claras e procedimentos detalhados de segurança para:

**I. Plataformas em final de vida útil:** Definirão protocolos para a operação segura e o monitoramento estrutural e operacional de plataformas que se aproximam do fim de sua vida útil.

**II. Plataformas em processo de descomissionamento:** Abrangerão procedimentos de segurança para a desativação, desmonte e remoção de equipamentos e estruturas.

**III. Plataformas em hibernação:** Criarão regras de segurança e manutenção para unidades que se encontram temporariamente fora de operação.

**IV. Plataformas sob processo de venda:** Determinarão os padrões de segurança que devem ser mantidos durante o processo de transição de controle da unidade.

**Parágrafo 2º** - O processo de elaboração dessas normativas contará com a participação de um grupo de trabalho paritário, composto por representantes da Companhia e das Entidades Sindicais, garantindo que as regras sejam construídas de forma transparente e colaborativa, visando a proteção integral da vida e da saúde de todos os empregados.

#### **Cláusula 115 – Programa Qualidade De Vida E Ambiência Laboral**

A Companhia se compromete a recriar e implementar o Programa de Qualidade de Vida, com a constituição de Comissões de Bem-Estar nas unidades operacionais.

## **CAPÍTULO VIII - DAS RELAÇÕES SINDICAIS**

#### **Cláusula 116. Participação nos Lucros e Resultados - PLR e remunerações variáveis**

As Entidades Sindicais serão os interlocutores junto à Companhia para fins de negociação da Participação nos Lucros e Resultados, conforme o prescrito na Lei nº 10.101/2000, de 19/12/2000, assim como para todo e qualquer programa de remuneração variável

**Parágrafo Único.** Toda e qualquer forma de remuneração variável e/ou bonificação deverá ser negociado e assinado pelas entidades sindicais

#### **Cláusula 117. Comissões Permanentes**



A Companhia e as Entidades sindicais manterão o funcionamento das seguintes Comissões Permanentes Corporativas: Acompanhamento do Acordo Coletivo de Trabalho, Segurança Meio Ambiente e Saúde (SMS), AMS – Assistência Multidisciplinar de Saúde, Frequência & Regimes de Trabalho & Teletrabalho, Diversidade & Combate à Violência no Trabalho, Anistia, Petros e Prestadores de Serviços e Acordo do Marco Global que se reunirão a cada 3 (três) meses.

**Parágrafo 1º** - O sistema de compensação de horas será acompanhado na Comissão de Frequência & Regime de Trabalho & Teletrabalho.

**Parágrafo 2º** - A Companhia garantirá a realização de reuniões periódicas entre as gerências de Recursos Humanos das Unidades e as respectivas Entidades Sindicais, em datas previamente negociadas, com o objetivo de tratar de questões locais, de interesse comum.

**Parágrafo 3º** - A Companhia e as Entidades Sindicais continuarão com o calendário das reuniões com a finalidade de acompanhar a tramitação no Ministério de Inovação e Gestão dos processos administrativos residuais abrangidos pelas Leis especiais de anistia 8.878/94, 10.559/2002 e 10.790/2003, relativos, exclusivamente, a ex-empregados da Petrobrás ou de extintas Subsidiárias.

**Parágrafo 4º.** Será facultado às entidades sindicais, indicar representantes nas subcomissões de diversidade nas unidades e às federações nas nacionais.

**Parágrafo 5º** - A Companhia implantará a Comissão Petros que realizará reuniões trimestrais para atender a demandas das entidades sindicais, nos mesmos moldes praticados na Comissão da AMS.

#### **Cláusula 118. Efetivo de Pessoal**

A Companhia não promoverá redução de efetivo de pessoal sem prévia negociação e concordância do sindicato local.

**Parágrafo 1º** - A Companhia compromete-se a apresentar e discutir com as Entidades Sindicais os parâmetros aplicados nos estudos em andamento ou concluídos, visando à definição daqueles mais adequados para aplicação em suas Unidades

I. A Companhia promoverá a recomposição do efetivo nas unidades com metodologia acordada com a FUP e os Sindicatos

**Parágrafo 2º** - A Companhia informará, trimestralmente às Entidades Sindicais, a movimentação de pessoal ocorrida em sua base territorial

**Parágrafo 3º** - A Companhia atuará no sentido de compor o efetivo das carreiras existentes em seu(s) Plano(s) de Cargo(s) vigente(s) com empregados próprios

**Parágrafo 4º** - A Companhia incluirá nos editais dos seus processos seletivos públicos instrumentos para estimular a admissão de mulheres, incluindo “ser mulher, cis ou trans” como critério de desempate da nota do concurso da Petrobras e subsidiárias. Em caso de empate entre duas mulheres, o critério de desempate será o de mãe atípica.

**Parágrafo 5º** - A Companhia promoverá a incorporação dos empregados das FAFEN's, da Ansa da PBIO, bem como do Terminal de Cabiúnas.

**Parágrafo 6º** - A Companhia construirá, em conjunto com a FUP e Sindicatos, um programa permanente, objetivo, justo e transparente de mobilidade interna e no sistema Petrobrás. O programa deve possuir mecanismos para priorizar empregados transferidos, por interesse da Companhia devido a fechamento de unidades, desinvestimentos, privatizações ou redução de efetivo (O&M)

#### **Cláusula 119. Anistia e reparação**

A Companhia, a FUP e os Sindicatos constituirão GT para tratar das punições sofridas por empregados decorrentes de atos antissindicais, bem como da dispensa de ex-empregados da Petrobrás, das subsidiárias e das ex-subsidiárias, abrangidos ou não pelas leis especiais de anistia.

I. A Companhia garantirá publicidade, transparência e total acesso aos documentos e informações aos integrantes do GT e ao empregado interessado.

II. A Companhia criará protocolo específico, inclusive com acesso externo, para o recebimento dos requerimentos dos ex-empregados da Petrobrás, das subsidiárias e das ex-subsidiárias, abrangidos ou não pelas leis especiais de anistia.

**Parágrafo 1º** - O GT será formado por representantes indicados pelo RH da Petrobrás, pela FUP e Sindicatos e por 1 (um) trabalhador indicado pelo sindicato de cada unidade desinvestida, que se reunirão mensalmente ou, extraordinariamente, na sede da Companhia localizada na cidade do Rio de Janeiro.

I. Todo acervo de documentos referentes à última comissão de anistia existente na Companhia será transferido para o presente GT.

**Parágrafo 2º** - A Companhia anistiará todos empregados que atendam ao disposto no Art. 37 da CF/88 que foram demitidos e/ou integram programa de incentivo coercitivo e transferência de unidades que passaram por desinvestimentos desde



2016, tais como: BR Distribuidora, Liquigás Distribuidora, Ansa, Fafens, Petroflex, Nitriflex, entre outras.

I. Os empregados em questão serão reintegrados nas unidades do Sistema Petrobrás mais próximas de sua moradia, com as devidas correções, desde a data anterior à dispensa, do plano de carreiras, Petros, AMS e quaisquer outras Cláusulas que fizeram ou fazem parte dos Acordos Coletivos da Categoria.

II. A Companhia realizará o pagamento imediato das referidas verbas, bem como a inclusão dos empregados na Petros e na AMS.

**Parágrafo 3º** - A Companhia fornecerá ao respectivo Ministério todas as informações necessárias para os cálculos dos benefícios dos anistiados políticos abrangidos pelas leis de Anistia, inclusive novas leis que venham a ser editadas

I. A Companhia se compromete a encaminhar ao respectivo Ministério, em até 60 dias, a partir de cada evento concessivo, a carta declaratória de remuneração, contendo as informações das parcelas remuneratórias que o anistiado político receberia como se na ativa estivesse, conforme disposto nas leis de Anistia, com destaque para a Lei 10.559/2002, inclusive novas leis que venham ser editadas.

**Parágrafo 4º** - A Companhia se compromete a fazer gestões junto aos órgãos competentes, em conjunto com os integrantes do GT, para acelerar a tramitação de todos os requerimentos relativos às leis especiais de anistia.

**Parágrafo 5º** - O GT analisará os processos judiciais dos empregados que sofreram punições decorrentes de atos antissindiciais, bem como dos ex-empregados da Petrobrás, das subsidiárias e das ex-subsidiárias, abrangidos ou não pelas leis especiais de anistia.

I. Após a análise do GT, a Companhia realizará acordo nos processos

### **Cláusula 120. 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.

**Parágrafo 1º** - Uma vez aprovado em assembleia não haverá possibilidade de oposição individual.

**Parágrafo 2º** - 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.

**Parágrafo 3º** - 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 sobre o valor bruto, excetuando férias e décimo-terceiro.

**Parágrafo 4º** - A formatação e a cobrança de contribuições assistenciais sobre qualquer programa de remuneração variável serão objeto de deliberação e aprovação em assembleia convocada pela entidade sindical.

### **Cláusula 121. Mensalidade Sindical**

A Companhia se compromete a descontar dos salários dos empregados sindicalizados a mensalidade sindical, na forma estabelecida nos Estatutos ou pelas Assembleias Gerais dos sindicatos acordantes.

**Parágrafo único** - Sendo a Companhia somente fonte retentora da mensalidade ou contribuição, caberá aos sindicatos a responsabilidade de qualquer pagamento por decisão judicial decorrente de ações ajuizadas por empregados contra o referido desconto.

### **Cláusula 122. Dedicção Sindical**

A Companhia garante para cada sindicato as seguintes liberações de empregados eleitos como dirigentes sindicais para a realização de atividades da referida entidade:

**I.** De 2 (dois) dirigentes sindicais sem prejuízo da remuneração, por empresa do Sistema Petrobrás

**II.** De mais 1 (um), ou mais 2 (dois), ou mais 3 (três), ou mais 4 (quatro) ou mais 5 (cinco) dirigentes sindicais, sem prejuízo da remuneração, quando à Entidade Sindical vincularem-se bases territoriais com mais de 500 (quinhentos), ou mais de 1.000 (mil), ou mais de 1.500 (mil e quinhentos), ou mais de 2.000 (dois mil), ou mais de 2.500 (dois mil e quinhentos) empregados ativos, respectivamente, com base na lotação da Companhia medida semestralmente, a pedido da entidade sindical local; (adequar os números para cada subsidiária.)

**III.** De até 30 (trinta) liberações por mês sem prejuízo da remuneração, podendo acumular o saldo não utilizado para o mês subsequente

**IV.** De até 3 (três) dirigentes sindicais, nas condições do art. 543, da CLT com ônus parcial para a Entidade Sindical, para todas as empresas do Sistema Petrobrás;



**V.** Sem limite de dirigentes sindicais, nas condições do art. 543, da CLT com ônus total para a Entidade Sindical, para todas as empresas do Sistema Petrobrás;

**VI.** Liberação de mais 1 (um) para sindicatos cujo área de representação seja dispersa geograficamente

**VII.** Liberação de mais 1 (um) para sindicatos cujo sindicalização ultrapasse 60%

**Parágrafo 1º** - A Companhia assegura para a FUP, a liberação de dirigente sindical, considerando para fins de cálculo, uma liberação para cada sindicato filiado à federação, sem prejuízo da remuneração.

I. De mais 1 (um), ou mais 2 (dois), ou mais 3 (três), ou mais 4 (quatro) ou mais 5 (cinco) dirigentes sindicais, sem prejuízo da remuneração, quando na soma das bases sindicais filiadas a cada Federação vincularem-se mais de 5.000 (cinco mil), ou mais de 10.000 (dez mil), ou mais de 15.000 (quinze mil), ou mais de 20.000 (vinte mil), ou mais de 25.000 (vinte e cinco mil) empregados ativos, respectivamente, com base na lotação da Companhia medida semestralmente, a pedido da entidade sindical.

II. De mais 5 (cinco) dirigentes sindicais, para dedicação exclusiva para atuação em entidades classistas, mediante solicitação da FUP

III. De mais 1 (um) quando a média do índice de sindicalização dos sindicatos filiados à Federação for acima de 50%

**IV.** Sem limite de dirigentes sindicais, nas condições do art. 543, da CLT com ônus total para a Federação.

**V.** De até 3 (três) dirigentes sindicais, nas condições do art. 543, da CLT com ônus parcial para a Entidade Sindical;

**Parágrafo 2º** - As liberações descritas no inciso IV, *caput*, e IV, Parágrafo 1º, deverão ser totalmente suportadas pela Entidade Sindical, com exceção dos encargos devidos pelo empregador relativos ao INSS, a PETROS e ao FGTS. A Companhia efetuará o pagamento normal dos salários, cabendo a cada Entidade Sindical ressarcir todos os custos.

**Parágrafo 3º** - As liberações descritas no inciso V deverão ser totalmente suportadas pela Entidade Sindical, inclusive com os encargos. A Companhia efetuará o pagamento normal dos salários e o recolhimento dos encargos respectivos, cabendo a cada Entidade Sindical ressarcir todos os custos

**Parágrafo 4º** - A Companhia estenderá os benefícios da Assistência Multidisciplinar de Saúde aos dirigentes sindicais liberados sem remuneração, para cumprimento de mandato sindical, nos termos do disposto no parágrafo 2º, do artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, e nos limites da Lei

I. A parcela relativa à participação no custeio da AMS dos dirigentes sindicais, citados no caput e beneficiários a eles vinculados, será ressarcida mensalmente pelas Entidades Sindicais a que estiverem filiados, mediante dedução nos seus respectivos créditos junto à Companhia.

**Parágrafo 5º** - O ressarcimento dos salários e encargos de que tratam os parágrafos 2º e 3º será feito mensalmente, mediante dedução dos créditos das Entidades Sindicais junto à Companhia. No caso do não ressarcimento pelos Sindicatos, buscar-se-á junto à entidade sindical uma solução para quitação do débito.

**Parágrafo 6º** - 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

**Parágrafo 7º** - As liberações previstas nesta cláusula deverão ser comunicadas à Petrobras 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 Sindicais com cópia para o gestor imediato contendo o nome e matrícula dos dirigentes sindicais que serão liberados.

I. 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.

**Parágrafo 8º** - 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 ou débitos relativo a folgas retroativas.

**Parágrafo 9º** - O retorno do dirigente sindical ao seu posto de trabalho, após o término de disponibilidade para o sindicato, deverá ocorrer na mesma unidade de lotação e no mesmo regime de trabalho (turno e jornada) em que se encontrava no momento da liberação, sem qualquer prejuízo ou alteração de suas condições contratuais.

**Parágrafo 10** - Será garantido aos empregados liberados para o exercício de mandato sindical o direito à remuneração integral, incluindo todos os adicionais percebidos antes da liberação, bem como as remunerações variáveis e os benefícios atrelados ao desempenho.

**Parágrafo 11** - Avanço de Nível e promoção de diretor sindical, assim como cipistas eleitos deverá considerar a média de contemplação da categoria e aplica a esse público:

I. Verificar nacionalmente o percentual de contemplação de avanço de nível e promoção de todos os dirigentes de base, cipistas eleitos e diretores sindicais com dedicação exclusiva ao sindicato, separadamente. Caso esteja abaixo da média da categoria, conceder mais níveis até que seja alcançada a mesma média considerando como critério único, quanto tempo a pessoa está sem receber nível.

### **Cláusula 123. Liberação para atividades de representação**

A Companhia garantirá a liberação dos empregados, para que possam participar de atividades específicas e de caráter deliberativo, tais como reuniões, congressos, seminários, assembleias e representações da base em conselhos ou grupos de trabalho.

**Parágrafo 1º** - A liberação será concedida a todos trabalhadores pelo período necessário, para participação de fóruns deliberativos convocados pelo sindicato, como por exemplo assembleia e congressos sindicais locais.

**Parágrafo 2º** – Para trabalhadores que tenham sido eleitos para representação da categoria, como delegados e delegadas das plenárias nacionais da FUP, Cipas, conselhos da Petros e conselhos de administração, entre outras representações eleitas.

**Parágrafo 3º** - A liberação será concedida pelo período necessário para a participação na atividade, sem prejuízo da remuneração e dos demais direitos do empregado.

**Parágrafo 4º** - Fica assegurado que a liberação, nos termos desta cláusula, não implicará em qualquer prejuízo ou alteração nas condições de trabalho, cargo ou função do empregado liberado.

### **Cláusula 124. Dirigentes Sindicais – Treinamentos obrigatórios**

A Companhia custeará os cursos e treinamentos obrigatórios necessários a atuação nas instalações abrangidas pela representação do sindicato para os empregados da Petrobras eleitos como dirigentes sindicais.

## **CAPÍTULO IX - DAS INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS E DA TRANSIÇÃO ENERGÉTICA JUSTA**

### **Cláusula 125. Da Transição Energética Justa e Implantação de Novas Tecnologias**

A implantação de novas tecnologias de trabalho, assim como as mudanças advindas da transição energética justa para uma economia de baixo carbono, terá como objetivo o aumento da eficiência, da qualidade dos trabalhos, da competitividade, da segurança e saúde dos empregados e será orientada pelo respeito aos direitos humanos.

**Parágrafo único** - A implantação de novas tecnologias e as mudanças advindas da transição energética, seja com descontinuidade ou não da área de atuação, que tragam alterações substanciais serão negociadas com as Federações, os Sindicatos e as CIPAs, cujas bases forem abrangidas pelos (dos) objetivos, avanços e ganhos sociais que tais mudanças acarretarão.

### **Cláusula 126. Negociação Sindical no Contexto do Plano de Transição Energética**

A Companhia reconhece que a transição energética deve ser conduzida de forma justa, inclusiva e socialmente responsável, em consonância com os princípios estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e reafirmados na Declaração para uma Transição Justa, adotada pela Conferência das Nações Unidas sobre Mudanças Climáticas (COP26).

**Parágrafo Único** - Nesse sentido, a Companhia compromete-se a:

- I. Estabelecer canais permanentes de negociação com as entidades sindicais representativas dos trabalhadores próprios e terceirizados, garantindo sua participação efetiva na formulação, implementação e revisão do Plano de Transição Energética.
- II. Estimular o engajamento entre representantes dos trabalhadores, empregadores, governos e demais grupos afetados, conforme orienta a OIT, assegurando que as decisões estratégicas considerem os impactos sociais e laborais da transição para economias verdes.
- III. Disponibilizar previamente às Entidades Sindicais os estudos técnicos, cronogramas e relatórios de impacto relacionados ao plano, permitindo análise crítica e proposição de medidas mitigadoras.

IV. Negociar previamente com as Entidades Sindicais qualquer alteração que afete contratos, funções, locais de trabalho ou condições laborais, respeitando os acordos coletivos vigentes e os princípios da dignidade do trabalho.

#### **Cláusula 127. Retenção e Realocação de Pessoal Da Transição Energética Justa e Novas Tecnologias**

A Companhia assegura que, no seu esforço de modernização e dentro de sua política de busca de inovações tecnológicas, principalmente em relação à transição energética justa, promoverá a retenção e realocação dos empregados envolvidos, proporcionando, ainda, treinamento nas novas funções, respeitadas as condições específicas, tabelas salariais e regimes de trabalho dessas novas funções.

#### **Cláusula 128. Programas de Treinamento Da Transição Energética Justa e Novas Tecnologias**

A Companhia assegura, a todos os empregados, que na implantação de novas tecnologias e no processo de transição energética justa serão mantidos programas de treinamento voltados para os novos métodos e para o exercício das novas funções.

**Parágrafo 1º** - A adoção de novas tecnologias ou a alteração de métodos de trabalho deverá ser negociada com as Entidades Sindicais e poderá contemplar benefícios adicionais para os trabalhadores, como remuneração específica ou a redução da jornada de trabalho sem redução salarial.

**Parágrafo 2º** - Para garantir a igualdade de oportunidades, a Companhia, em conjunto com as Entidades Sindicais, desenvolverá formatos de cursos e treinamentos que viabilizem a participação das mulheres, considerando suas necessidades específicas.

**Parágrafo 3º** - A Companhia se compromete a fornecer, periodicamente, dados estatísticos sobre a participação de mulheres nos programas de capacitação e atualização profissional, com o objetivo de mapear as necessidades e acompanhar a evolução da participação feminina no processo de transição tecnológica e energética.

**Parágrafo 4º** - A Companhia e as Entidades Sindicais negociarão a estrutura e o formato dos cursos de formação e atualização de mão de obra, visando assegurar a plena participação das mulheres e a sua qualificação para as novas demandas de trabalho.

**Parágrafo 5º** - Companhia garantirá a qualificação e requalificação profissional presencial e periódica dos trabalhadores, abrangendo temas como Transição



Energética, Transformação Digital e Inovação, incluindo tópicos como inteligência artificial, robotização e novos modelos de trabalho.

### **Clausula 129. Direito a Consciência Tranquila**

Todo trabalhador e trabalhadora do Sistema Petrobras tem o direito de ter garantido que o fruto do seu trabalho deverá ser revertido para o bem comum da vida no planeta, de forma a mitigar e superar os danos socioambientais inerentes ao processo industrial, da geração de energia e do setor petrolífero.

### **Cláusula 130. ASG**

A Petrobras, suas subsidiárias e empresas contratadas comprometem-se a adotar, implementar e manter políticas de ASG – Ambiental, Social e Governança que contemplem: Ambiental, Social e Governança

**Parágrafo 1º** - Fica instituído um Comitê Paritário de ASG, e comitês locais, composto por representantes da empresa e representantes indicados pelas Entidades Sindicais, com as seguintes atribuições

1. Participar da construção e revisão da política corporativa de ASG.
2. Acompanhar a operacionalização do Programa ASG em todas as unidades da Petrobras e subsidiárias.
3. Apreciar e propor aperfeiçoamentos nos indicadores e metas.
4. Receber e analisar relatórios trimestrais de desempenho ASG.

**Parágrafo 2º** - A Petrobras compromete-se a: Oferecer programas de formação e capacitação em ASG para todos os representantes indicados pelos sindicatos; garantir a liberação remunerada dos representantes sindicais para participação em cursos, seminários e reuniões técnicas sobre ASG; promover campanhas internas para conscientização dos trabalhadores sobre as metas e benefícios do ASG.

**Parágrafo 3º** - A Petrobras exigirá que todos os fornecedores e empresas terceirizadas adotem práticas alinhadas à sua Política de ASG, incluindo: Cumprimento integral da legislação trabalhista e ambiental; Respeito aos direitos humanos e às normas de segurança do trabalho; Compromisso com metas e indicadores ASG definidos pela companhia

### **Cláusula 131. Assistência em Caso de Tragédias Climáticas**

Em situações de emergência decorrentes de tragédias climáticas, tais como enchentes, deslizamentos de terra, tempestades severas, secas extremas ou outros eventos naturais que comprometam a segurança, saúde ou condições mínimas de subsistência dos trabalhadores, a Companhia compromete-se a adotar medidas de assistência humanitária e operacional aos seus empregados próprios e prestadores de serviço, conforme descrito abaixo:

**I. Apoio Imediato:** Disponibilização de ajuda emergencial, incluindo alimentos, água potável, itens de higiene, roupas e abrigo temporário, quando necessário.

**II. Auxílio Financeiro:** Concessão de adiantamento salarial, auxílio emergencial ou outras formas de suporte financeiro, conforme avaliação da gravidade do impacto e da situação individual do trabalhador.

**III. Suspensão de Obrigações:** Flexibilização de prazos, metas e obrigações contratuais dos trabalhadores afetados, incluindo a possibilidade de afastamento temporário sem prejuízo de remuneração, mediante comprovação da situação.

**IV. Apoio Psicológico e Social:** Oferta de atendimento psicológico, orientação social e encaminhamento a serviços públicos ou privados de assistência.

**V. Retorno Seguro:** Garantia de condições seguras para o retorno ao trabalho, com avaliação técnica das áreas afetadas e suporte logístico, quando necessário.

**VI. Parcerias Institucionais:** Estímulo à cooperação com órgãos públicos e entidades comunitárias para ampliar o alcance das ações de assistência.

**Parágrafo Único** - Esta cláusula deverá ser interpretada em consonância com os princípios da dignidade humana, solidariedade e responsabilidade social, podendo ser revista e aprimorada conforme a evolução das políticas internas da Companhia elaboradas em conjunto com as Entidades Sindicais.

## **CAPÍTULO X - DOS PRESTADORES DE SERVIÇO**

### **Cláusula 132. Fiscalização de Contratos de Prestação de Serviços.**

A Companhia aperfeiçoará o processo de contratação das prestadoras de serviços, visando a dar maior ênfase aos aspectos trabalhistas, sociais, econômicos/financeiros, técnicos e de Segurança, Meio ambiente e Saúde.

I. A Companhia disponibilizará para os Sindicatos os contratos vigentes na sua área de abrangência de forma transparente.

II. A Companhia observará a quantidade e qualidade de mão de obra, a adequação ao contrato e a capacidade da empresa contratada de cumprir todos os protocolos de segurança e arcar com os direitos e benefícios dos seus empregados, recusando contratos de prestação de serviço que levem em conta tão somente o menor preço.

III. A Companhia se compromete a exigir em seus editais para a contratação das prestadoras de serviços que as empresas contratadas ofertem aos seus empregados a jornada de trabalho com isonomia nos regimes de trabalho conforme aqueles praticados pelo sistema Petrobrás sem redução salarial, observando o mesmo piso salarial da categoria em valor não inferior a R\$ 3.000,00 (três mil reais), plano de saúde e odontológico para os trabalhadores e seus dependentes e vale alimentação e vale refeição compatíveis como praticado pela Petrobrás.

**Parágrafo 1º** - A Companhia reafirma o compromisso de que a atividade de fiscalização de contrato será realizada apenas por empregados próprios, a qual observará o cumprimento de normas trabalhistas (garantindo o pagamento de todas as verbas correspondentes ao local de trabalho, tais como periculosidade ou insalubridade), aspectos sociais, econômico/financeiros, técnicos e de segurança meio ambiente e saúde (inclusive quanto ao fornecimento e uso adequado de EPI e respeito às normas de segurança, podendo o trabalhador de empresa contratada exercer direito de recusa).

I. A Companhia se compromete a requerer a apresentação trimestral do balanço patrimonial e demonstrativo de resultado do exercício, para a ciência e monitoramento da realidade financeira da contratada, evitando problemas com falta de recursos e pendências trabalhistas e previdenciárias.

**Parágrafo 2º** - A Companhia compromete-se em exigir das empresas contratadas para prestação de serviços comprovante de caução, pagamento de seguro-garantia, fiança bancária ou outro garantia suficiente e adequada para cobertura de verbas trabalhistas e rescisórias, no prazo de 10 (dez) dias contados da assinatura do contrato, em percentual equivalente de até 5% (cinco por cento) do seu valor global ou da parcela de mão de obra referente ao serviço prestado, com validade de 60 (sessenta) dias após a vigência do término do contrato.

I. O percentual relativo a esta garantia deverá ser estabelecido pela área contratante de acordo com o porte da empresa contratada e do tipo de contrato a ser executado, respeitando o piso de 1% (um por cento) do valor global do contrato.

II. Estão dispensadas dessa exigência os contratos da Petrobrás com suas empresas controladoras e coligadas, bem como os contratos com Empresas de Praticagem no Brasil.

**Parágrafo 3º** - A Companhia reafirma o compromisso de que a atividade de fiscalização de contrato será realizada apenas por empregados próprios, priorizando pelo combate aos ilícitos trabalhistas praticados pelas prestadoras de serviço contra os empregados do setor privado

I - percentual relativo a esta garantia deverá ser estabelecido pela área contratante de acordo com o porte da empresa contratada e do tipo de contrato a ser executado, respeitando o piso de 1% (um por cento) do valor global do contrato.

II - Estão dispensados dessa exigência os contratos da Petrobras com suas empresas controladas e coligadas, bem como os contratos com Empresas de Praticagem no Brasil.

**Parágrafo 5º** - Ainda, como garantia da obrigação de pagar as verbas trabalhistas, inclusive verbas rescisórias, devidas aos empregados das empresas prestadoras de serviços, independentemente de outras garantias contratuais, a PETROBRAS realizará, quando provocada extrajudicialmente pela entidade sindical, a liberação dos valores contratuais retidos para esse fim, como forma de tornarem efetivas as cláusulas dos Instrumentos Contratuais Jurídicos.

### **Cláusula 133. Fórum sobre Prestação de Serviços de Terceiros na Petrobras**

A Companhia, em comum acordo com as Entidades Sindicais, manterá um fórum corporativo anual para apresentar informações atinentes ao modelo de contração de serviços na Petrobras.

## **CAPÍTULO XI – DA DISTRIBUIÇÃO DA RIQUEZA GERADA**

### **Clausula 134. Distribuição da riqueza gerada**

A Companhia se compromete a reverter a produtividade aferida de forma compartilhada em melhorias das condições de trabalho e da qualidade de vida dos empregados. As partes signatárias do presente acordo se comprometem a estabelecer um plano de ação para a aplicação dos ganhos de produtividade em ações concretas que beneficiem os empregados, tais como ergonomia, saúde mental, redução da jornada, capacitação profissional, ou outros programas que contribuam para a qualidade de vida no ambiente de trabalho.

**Parágrafo 1º** - O aumento da Riqueza Gerada pelo Sistema Petrobrás não pode gerar um aumento da desigualdade entre a proporção do que é pago em dividendos e o que é destinado aos trabalhadores.

**Parágrafo 2º** - Os aumentos de riqueza gerada devem ter como princípio uma política de investimentos, o aumento do efetivo, a redução de jornada de trabalho, a



melhoria dos benefícios e a remuneração dos trabalhadores e trabalhadoras. Deve-se observar que a produção de mais valia não ultrapasse a média histórica considerando período de 10 anos. Inclusive para os prestadores de serviço.

**Parágrafo 3º** - Em caso de lucros líquidos anuais que superem a média dos últimos três anos em um percentual acordado entre as partes, a empresa se compromete a destinar 1% (um por cento) desse excedente para um Fundo de Transição Justa e Mitigação Socioambiental, com o objetivo de financiar projetos focados em:

**I. Reversão de danos ambientais:** Recuperação de áreas degradadas, proteção da biodiversidade e descarbonização da produção

**II. Apoio a comunidades afetadas:** Projetos sociais, de saúde e educação em áreas de influência da atividade industrial

**III. Pesquisa e desenvolvimento:** Investimento em tecnologias de energia limpa e renovável que possam acelerar a transição energética do setor

### **Cláusula 135. Identidade Coletiva e Valorização Profissional**

A Companhia envidará esforços para valorizar e fortalecer a identidade coletiva e o espírito de equipe de toda a força de trabalho do Sistema Petrobrás, incluindo empregados próprios e prestadores de serviço

**Parágrafo 1º** – A Companhia se compromete a fornecer, no mínimo, um jaleco ou uniforme de trabalho adequado a cada empregado, seja ele próprio ou prestador de serviço, garantindo a sua identidade visual e a segurança no ambiente de trabalho.

**Parágrafo 2º** – A Companhia, em conjunto com as entidades sindicais, desenvolverá e implementará um curso sobre a geopolítica do petróleo e a história do Sistema Petrobrás. Este curso será de participação obrigatória para toda a força de trabalho e deverá ser atualizado periodicamente para garantir o conhecimento abrangente e a valorização do papel da empresa no cenário nacional e internacional.

**Parágrafo 3º** – Será mantido um programa de visitas técnicas a unidades nacionais do Sistema Petrobrás. Este programa terá como objetivo proporcionar a todos os empregados, próprios e terceirizados, uma dimensão concreta da abrangência da atuação da empresa, incentivando a integração e a troca de experiências.

**Parágrafo 4º** – A Companhia incentivará e manterá um programa de intercâmbio de atividades afins entre as unidades de diferentes localidades. Cada empregado terá o direito de participar de, no mínimo, um intercâmbio por ano em uma unidade distinta da sua lotação, com o objetivo de aprofundar o conhecimento técnico e fortalecer as relações interpessoais e profissionais.

**Parágrafo 5º** – Será mantido um programa de visita de familiares às unidades do Sistema Petrobrás, disponível tanto para os empregados próprios quanto para os prestadores de serviço. O objetivo é permitir que os familiares conheçam o ambiente de trabalho e compreendam a relevância das atividades desenvolvidas.

### **Cláusula 136. Treinamentos**

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

## **CAPÍTULO XII – DO COMBATE À VIOLÊNCIA**

### **Cláusula 137. Combate à Violência no Trabalho**

A Companhia e as Entidades Sindicais declaram repúdio a qualquer ato de discriminação, assédio moral ou violência sexual.

**Parágrafo 1º** - A Companhia adotará medidas de prevenção às violências no ambiente de trabalho, como a realização de treinamentos obrigatórios e campanhas de conscientização permanentes, envolvendo toda a força de trabalho, (empregados próprios e prestadores de serviços). Será coibida e devidamente punida qualquer conduta que resulte em situações constrangedoras, humilhantes ou discriminatórias, de superior hierárquico ou de qualquer outro empregado no ambiente de trabalho.

**Parágrafo 2º** - As denúncias serão realizadas pelo "Canal Denúncia" em ambiente web externo à Petrobrás ou por telefone 0800. As denúncias serão classificadas como violências sexuais (assédio, importunação sexual e estupro) ou violências no trabalho (assédio moral, discriminação e retaliação). A Companhia capacitará todos os envolvidos nos tratamentos das denúncias.

**Parágrafo 3º** - Nos casos de Violências Sexuais, a vítima poderá indicar um acompanhante (designado formalmente pela vítima/denunciante, de forma facultativa e quando não houver indicação voluntária de representante legal), para auxiliá-la no acompanhamento de sua denúncia junto à Ouvidoria, na entrevista de apuração ou quando receber solicitação da equipe de apuração para comparecer ou prestar informação ou documento, garantida a autonomia de sua vontade. Será apresentado à vítima a possibilidade de ser acompanhada por um membro das entidades sindicais.

**Parágrafo 4º** - A companhia disponibilizará 24h, sete dias por semana, um Canal de Acolhimento para suporte psicológico para qualquer membro da força de trabalho relatar situações de violência no trabalho, incluindo constrangimento e violência

sexual no ambiente de trabalho. O acolhimento contará com um atendimento especializado e multidisciplinar, com opção de presencial e/ou virtual que acompanhará todas as etapas do processo, visando a escuta, orientações e a restauração do ambiente de trabalho.

**Parágrafo 5º** - A companhia assegura ao denunciante/vítima transparência em todas as etapas do tratamento da denúncia com uma devolutiva humanizada. No caso em que o denunciante não seja a vítima, a companhia fará contato direto com a vítima visando informar os serviços de apoio e proteção, física e psicológica.

**Parágrafo 6º** - A Companhia, em comum acordo com as Entidades Sindicais, manterá um fórum corporativo anual para discutir questões envolvendo violência sexual. A comissão de apuração das denúncias será especializada em tratamento de assédios, multidisciplinar, diversa, qualificada, resguardando, sempre que possível o caráter identitário entre o denunciante e ao menos um integrante da comissão. No caso de violência sexista será composta em sua maioria por mulheres.

**Parágrafo 7º** - Será garantido a vítima a indicação de uma pessoa de sua confiança, podendo ser um representante do sindicato representativo, para acompanhar formalmente todo o processo de apuração.

**Parágrafo 8º** - Os sindicatos e CIPAs locais serão informados, quando solicitado, dados estatísticos das denúncias e os devidos tratamentos, resguardando as informações sigilosas dos processos. Os dados estatísticos deverão conter informações de gênero, raça, gerência, empresa, tipo de violência, absenteísmo, idade e cargo.

**Parágrafo 9º** - A conclusão da apuração de denúncias de violências no trabalho ocorrerá em até 90 dias. A conclusão da apuração de denúncias de violências sexuais ocorrerá em até 60 dias e haverá mecanismo de proteção à vítima, inclusive medidas cautelares, a partir da formalização da denúncia.

**Parágrafo 10** - Confirmados os fatos, o assediador deverá ser punido conforme medidas disciplinares, e quando aplicável, demitido. Nos casos em que a medida disciplinar aplicável não implicar em demissão, sendo o assediador ocupante de cargo de liderança, ocorrerá a perda do cargo e a impossibilidade de ocupar cargos de liderança por um período de 5 anos.

**Parágrafo 11** - Nas ações judiciais que versem sobre assédio moral, assédio sexual ou outras formas de violência no trabalho, sendo a Petrobras condenada a reparar civilmente vítimas de seus prepostos (as), empregados (as), gestores (as), a Companhia irá ingressar com ação de regresso contra o empregado que praticou o ato de violência ou assédio, após o trânsito em julgado da sentença cível.

**Parágrafo 12** – A pessoa assediada terá estabilidade a partir da denúncia e durante o período que perdurar a investigação. Uma vez constatado o fato, a vítima terá sua estabilidade prorrogada por 01 (um) ano. Será possibilitado à vítima de violência, a faculdade de escolha da sua lotação, cabendo unicamente a vítima a decisão de transferência ou não. A Petrobras NÃO bloqueará, de maneira nenhuma, o PRESTSERV da vítima, mesmo após término de contrato de trabalho da mesma.

**Parágrafo 13** – A partir do momento em que houver evidências apuradas pela comissão, da veracidade do fato denunciado, será emitida a CAT e, independentemente da concessão de benefício previdenciário, a Companhia se compromete a reembolsar as despesas com médicos e/ou psicólogos, além do tratamento medicamentoso, condicionados apenas a apresentação da comprovação dos gastos. A suspensão do reembolso somente se dará mediante a alta médica e a suspensão do uso da medicação prescrita pelo médico acompanhante.

I. A Companhia se compromete a reembolsar os custos jurídicos da vítima, condicionados apenas a apresentação da comprovação dos gastos.

**Parágrafo 14** – Todo o disposto na presente cláusula também será aplicada aos empregados(as) das prestadoras de serviço.

### **Cláusula 138 - Direitos da empregada em situação de violência doméstica.**

A Petrobrás assegurará às empregadas vítimas de violência doméstica e familiar os seguintes direitos e benefícios, visando garantir sua proteção, segurança e bem-estar:

- a) Afastamento de 30 (trinta) dias corridos;
- b) Concessão de um salário-base como ajuda de custo para mudança de domicílio, quando esta for necessária para garantir a segurança da empregada e de seus dependentes;
- c) Disponibilização de plano de emergência individual, que contemple medidas de proteção e orientações específicas para a situação da trabalhadora;
- d) Direito à realocação de posto ou local de trabalho, quando solicitado pela empregada, visando preservar sua integridade física e emocional;
- e) Oferta de apoio econômico emergencial e articulação com redes de proteção social e serviços públicos especializados para enfrentamento da violência;
- f) Garantia de confidencialidade e respeito à privacidade da empregada em todas as ações adotadas pela empresa.

**Parágrafo Único** - A empregada deverá apresentar, para fins de concessão dos benefícios previstos nesta cláusula, documentos que comprovem a situação de violência doméstica e familiar, como registro de ocorrência policial, conforme os padrões normativos internos da Petrobras.

## **CAPÍTULO XIII – DA DIVERSIDADE**

### **Cláusula 139. Inclusão E Combate À Discriminação**

A Companhia e suas contratadas comprometem-se a promover um ambiente de trabalho livre de todas as formas de preconceito e discriminação, assegurando a inclusão e o respeito integral a todos os trabalhadores, com especial atenção à população LGBTQIAPN+.

**Parágrafo 1º** - Nos casos em que a pessoa LGBTQIAPN+ sofrer violência, ameaça ou qualquer forma de LGBTQIAPN+fobia, mesmo que fora do ambiente de trabalho e que tal situação impacte sua saúde física, mental ou sua segurança, a empresa compromete-se a:

- a) Garantir acolhimento e escuta especializada, com respeito à confidencialidade e às decisões da pessoa envolvida;
- b) Oferecer, mediante solicitação, flexibilização da jornada, alteração de turno, mudança de local de trabalho ou regime de teletrabalho, se aplicável, como forma de proteção;
- c) Conceder licença remunerada de até 20 dias para que a pessoa possa buscar apoio psicológico, jurídico e/ou realizar procedimentos necessários junto às autoridades competentes;

**Parágrafo 2º** - A Companhia não praticará qualquer diferença salarial ou de progressão na carreira do/a empregado/a 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.

**Parágrafo 3º** - A Companhia coibirá qualquer atitude que configure assédio moral ou sexual, preconceito, discriminação por identidade de gênero ou orientação sexual, assegurando a todos os empregados o direito ao uso do nome social e a condições de trabalho dignas e seguras.

**Parágrafo 4º** - Os contratos firmados pela Companhia deverão conter cláusulas obrigatórias que:

I. Proibam qualquer forma de discriminação ou assédio contra pessoas LGBTQIAPN+;

II. Ampliem das políticas inclusivas presentes no item 9.6 da minuta vigente, explicitando as pessoas LGBTQIAPN+ entre os grupos sub-representações.

III. Prevejam a adoção de códigos de conduta alinhados às diretrizes de direitos humanos da Petrobras, com foco na diversidade sexual e de gênero.

**Parágrafo 5º** - A Companhia manterá o 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/as no tema e a análise de melhorias para a inclusão dos empregados com deficiência nas equipes de trabalho e na Companhia.

**Parágrafo 6º** - A Companhia implementará mecanismos específicos de fiscalização do cumprimento dessa cláusula, incluindo:

I. Capacitação obrigatória e periódica de fiscais de contrato e gestores;

II. Criação de relatórios semestrais de conformidade.

**Parágrafo 7º** - A Companhia instituirá um selo de reconhecimento, a ser concedido anualmente às organizações contratadas que implementarem práticas reconhecidas de promoção da diversidade, equidade e inclusão (DEI), contemplando as seguintes dimensões: gênero, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, raça e etnia, pessoas com deficiência, gerações, religião, nacionalidade e outros marcadores sociais da diferença. A seleção das empresas poderá adotar os seguintes critérios:

I. Adoção de políticas formais de diversidade, equidade e inclusão (DEI), com metas, indicadores e planos de ação voltados à promoção da equidade nos seus quadros funcionais;

II. Execução de ações afirmativas, como programas de recrutamento inclusivo, desenvolvimento de lideranças diversas, apoio a grupos de afinidade e campanhas educativas de enfrentamento ao preconceito e à discriminação;

III. Comprovação de impactos positivos e mensuráveis relacionados à melhoria do clima organizacional e ao aumento da representatividade de grupos historicamente sub-representados;

**IV.** Capacitação contínua de lideranças, gestores e colaboradores, por meio de formações sobre direitos humanos, vieses inconscientes, assédio, discriminação e práticas inclusivas;

**V.** Disponibilização de canais acessíveis, seguros e confiáveis de escuta, denúncia e acolhimento, voltados à proteção e valorização de todos(as), os(as) trabalhadores(as);

**VI.** Adoção de procedimentos que assegurem a manutenção do vínculo empregatício do denunciante durante todo o processo de apuração de casos de assédio.

**Parágrafo 8º** - A lista das empresas certificadas será divulgada anualmente nos canais institucionais da Companhia, podendo também ser destacada em relatórios de sustentabilidade, indicadores ESG e ações de comunicação corporativa.

## **CAPÍTULO XIV - DAS OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **Cláusula 140. Garantia de exercício do direito ao voto**

A Companhia se compromete a adotar todas as medidas necessárias para garantir o direito constitucional de voto de todos os seus empregados, independentemente do regime e local de trabalho, em eleições gerais, municipais, plebiscitos e referendos.

**Parágrafo 1º** - As unidades operacionais, em conjunto com a representação sindical, deverão elaborar e implementar um plano logístico que permita aos empregados em regime de embarque ou turno de revezamento o desembarque ou a liberação do trabalho a tempo de exercerem seu direito cívico.

**Parágrafo 2º** – A ausência do empregado para fins de votação no dia da eleição, devidamente comprovada, será considerada falta justificada e não implicará em qualquer prejuízo salarial ou disciplinar.

### **Cláusula 141. Comissão de Representação de Empregados**

A Companhia não implantará comissões de representação de empregados, conforme possibilidade prevista no artigo 611A da CLT, considerando as alterações advindas da Lei 13.467/17, de 13/07/2017.

### **Cláusula 142. Comissão sobre Acordo de Parada de Manutenção no Refino**



A Companhia e as entidades sindicais se comprometem a manter uma comissão para negociar uma proposta de acordo referente à jornada de trabalho em paradas de manutenção programadas em unidades da área do Refino.

#### **Cláusula 143. Comissão sobre Plano de Cargos**

A Companhia e as entidades sindicais signatárias do presente Acordo Coletivo de Trabalho se comprometem com a continuidade do Grupo de Trabalho do Plano de Cargos.

**Parágrafo Único** – O GT terá o prazo de ATÉ QUATRO MESES, a partir da assinatura deste ACT, para apresentar uma proposta de unificação do Plano de Cargos, considerando as especificidades e a transição entre os planos atuais. A proposta final será submetida à votação dos empregados, em processo conduzido pelos sindicatos, na qual os votos serão contabilizados de forma separada por categoria de origem: os empregados enquadrados no PCAC votarão e terão seus votos computados em separado dos empregados enquadrados no PCR. A aprovação da proposta dependerá da maioria simples dos votos válidos em cada um dos grupos.

#### **Cláusula 144. Complemento da PLR via Abono Salarial**

A Petrobrás pagará abono salarial complementar aos empregados que atingirem as metas operacionais pactuadas, nos casos em que a companhia, por não alcançar metas financeiras desvinculadas da atuação direta dos trabalhadores, deixar de pagar integralmente a Participação nos Lucros e Resultados (PLR). O pagamento do abono estará condicionado ao desempenho operacional e vinculado ao fluxo de caixa livre da companhia.

#### **Cláusula 145. Qualidade e melhoria das redes wi-fi**

A Companhia se compromete a estabelecer um Fórum de Discussão permanente, junto com as Entidades Sindicais, de caráter consultivo e propositivo, com o objetivo de debater e implementar melhorias contínuas na qualidade e velocidade das redes de internet Wi-Fi disponíveis nas unidades de embarque.

**Parágrafo Único.** A Companhia garantirá o acesso a informações técnicas pertinentes para que os(as) participantes do Fórum possam realizar suas discussões de maneira informada e eficaz. As atas das reuniões serão redigidas e disponibilizadas para consulta de todos os envolvidos.

#### **Cláusula 146. Normativas E Padrões Internos**



A Companhia se compromete a não realizar alterações unilaterais em suas normativas, padrões ou procedimentos internos que impactem diretamente as relações de trabalho, direitos e deveres dos empregados.

**Parágrafo Único** - Qualquer proposta de mudança que afete as condições de trabalho, benefícios ou a rotina laboral dos empregados será previamente submetida à negociação com as entidades sindicais, garantindo a ampla discussão e a necessidade de acordo mútuo antes de sua implementação

#### **Cláusula 147. RH Regional**

A Companhia garantirá a manutenção e o funcionamento de pontos de atendimento presenciais de Recursos Humanos em todas as suas bases operacionais.

**Parágrafo único** - A Companhia se compromete a divulgar os canais e horários de atendimento de forma acessível a todos os empregados, assegurando que o suporte necessário esteja disponível de maneira eficiente e em tempo hábil para a resolução de demandas laborais.

#### **Cláusula 148. Feiras de produtos agroecológicos**

A Companhia visando a promoção da alimentação saudável, disponibilizará espaço em suas unidades e prédios administrativos para a realização de feiras, nas quais os empregados poderão comprar produtos orgânicos e agroecológicos, com foco na agricultura familiar.

**Parágrafo Único** - As áreas de SMS e de Responsabilidade Social da Companhia ficarão responsáveis por apoiar as unidades nas instalações das referidas feiras.

#### **Clausula 149. Assistência Médica Para Aposentados E Pensionistas De Empresas Privatizadas**

A Companhia se compromete a estender a assistência médica, nos mesmos moldes e critérios aplicados aos empregados anistiados, aos aposentados e pensionistas das empresas Nitriflex e Petroflex nos mesmos padrões e condições atualmente vigentes para os demais beneficiários.

#### **Cláusula 150. Petros**

Visando a sustentabilidade dos planos, bem como a composição entre as partes, a Petrobras se compromete a envidar esforços junto à Petros com os seguintes objetivos:

I. Fazer as alterações necessárias na sua política de investimentos da Fundação, e as decisões da sua Direção referentes a concessão de empréstimos, para reduzir os seus custos, reduzir ou eliminar a inadimplência e o endividamento dos seus participantes e assistidos à seguir:

a. A suspensão do pagamento dos empréstimos de forma opcional, pelo prazo de até 12 meses.

b. A suspensão e negociação imediata de todos os processos jurídicos devido a inadimplência dos empréstimos pessoais da Petros;

c. A concessão do segundo empréstimo, mesmo que os participantes ou assistido tenha ação judicial, devido a inadimplência no primeiro empréstimo;

d. A concessão ou renovação do empréstimo, com o pagamento das parcelas inadimplentes, no novo empréstimo, com ou sem a liberação de novos valores

e. A regularização do sistema de informática da Petros para possibilitar o alongamento dos empréstimos para 180 meses.

f. A melhoria da comunicação da gestão da Petros com os participantes e assistidos nos casos em que não for possível fazer o alongamento do prazo do empréstimo ou a redução da sua mensalidade e nos casos de alongamento automático do prazo do empréstimo, devido a necessidade da sua anuência.

g. A quitação ou abatimento do saldo devedor, de forma opcional, com redução da reserva matemática individual para os participantes e assistidos do Plano Petros 3 – PP3;

h. A implantação de Comissão de Conciliação com os representantes das entidades sindicais para intermediar a negociação prevista no Inciso III.

II. Atendimento presencial aos beneficiários em parceria com os sindicatos.

III. Viabilização da retomada do Convênio INSS / Petros, nos mesmos moldes praticadas anteriormente

IV. Pagamento retroativo do complemento da Remuneração Mínima por Nível e Regime (RMNR), para o recálculo do Benefício Proporcional Saldado (BPO) do PPSP-R

VI. Inclusão dos trabalhadores ativos, aposentados e pensionistas da ANSA no Plano Petros II;



**VII.** Pagamento do serviço passado dos trabalhadores da ANSA, desde a data da readmissão até a inscrição no Plano Petros II, com a observância e pagamento retroativo das contribuições desde a data de readmissão dos trabalhadores.

**VIII.** Até a implementação de melhorias descritas nos incisos anteriores, principalmente quanto ao inciso I, será mantida a margem de desconto atualmente praticada, ressalvadas as decisões judiciais.

#### **Cláusula 151. Eleição de diretores da Petros**

A Companhia autorizará a Petros a fazer as alterações estatutárias necessárias para garantir a eleição para duas diretorias da Fundação, conforme previsto no Acordo de Obrigações Recíprocas - AOR.

**Parágrafo Único** - A Companhia autorizará a Petros a realizar a eleição para essas duas diretorias da Fundação, e os candidatos escolhidos serem indicados para deliberação do Conselho Deliberativo, até a aprovação das alterações estatutárias previstas no caput e a realização da eleição direta.

#### **Cláusula 152. Motoristas**

A Companhia garante que seus motoristas profissionais, ou condutores autorizados, não serão obrigados a ressarcir os danos causados, em qualquer tipo de viatura que dirigirem, ficando, apenas, sujeitos, como todos os empregados, aos padrões normativos de Relações no Trabalho.

I. A dispensa de ressarcimento dos danos causados não ocorrerá quando for constatada condutas dolosas, envolvendo dolo direto ou eventual.

#### **Cláusula 153. Ponto Eletrônico**

A Companhia e as Entidades Sindicais, em consonância com a Portaria 671/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência, acordam que os sistemas de ponto eletrônico utilizados para o registro e controle das marcações da jornada de trabalho são considerados e aceitos como instrumentos válidos e legais para a aferição da frequência dos empregados da Companhia.

**Parágrafo 1º** – A definição do local de registro de ponto será estabelecida com a participação das entidades sindicais locais, com o objetivo de resguardar a integridade física e a saúde dos trabalhadores.

**Parágrafo 2º** - As partes reconhecem que o local do registro de ponto pode influenciar a segurança e o tempo de deslocamento dos trabalhadores. Portanto, qualquer alteração no ponto de registro de jornada deverá ser previamente discutida



e acordada com o sindicato, evitando-se o aumento do percurso de deslocamento ou a exposição a riscos desnecessários.

**Parágrafo 3º** – As Entidades Sindicais poderão apresentar à Companhia, no âmbito da Comissão de Acompanhamento do Acordo Coletivo de Trabalho, sugestões de melhoria e aprimoramento do sistema.

#### **Cláusula 154. Controle de Ponto por Exceção**

A Companhia e as Entidades Sindicais, em consonância com o Art. 74, parágrafo 4º, da CLT, acordam a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho nas seguintes situações:

I. Para os empregados lotados nas instalações *offshore*;

II. Para os empregados em teletrabalho.

**Parágrafo único** - O regramento sobre o registro de ponto por exceção e respectivo tratamento de frequência constarão em padrão normativo interno.

## **CAPÍTULO XV - DA VIGÊNCIA**

#### **Cláusula 155. Valorização da mesa de negociação**

A Petrobras e as Entidades Sindicais reconhecem que a negociação coletiva se trata do meio preferencial para a resolução de questões atinentes às relações de trabalho, visando a busca de acordos que atendam aos interesses das partes envolvidas, privilegiando a mesa de negociação, em respeito aos princípios da negociação coletiva de trabalho, da transparência, da boa-fé negocial, da valorização dos instrumentos coletivos de trabalho e da autonomia privada coletiva.

**Parágrafo Único** - A Petrobrás compromete-se a manter a vigência de todas as cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), de forma que as disposições econômicas e sociais continuem a reger as relações de trabalho até que o novo acordo seja firmado e devidamente homologado. Este compromisso terá validade enquanto as negociações para a renovação do ACT estiverem em andamento.

#### **Cláusula 156. Manutenção da data-base**

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

#### **Cláusula 157. Revisão, Denúncia, Revogação**



O procedimento de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial do presente, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, salvo acordo entre as partes.

**Parágrafo único** - A Companhia efetuará o depósito deste acordo no Ministério da Economia, em conformidade com os prazos estabelecidos no artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e IN nº 16 de 15/10/2013 do Ministério do Trabalho, comprometendo-se, as Entidades Sindicais, a entregar à Companhia os documentos necessários para a efetivação do referido depósito.

### **Cláusula 158. Vigência**

As cláusulas pactuadas no Acordo Coletivo de Trabalho 2025 terão vigência até 31 de agosto de 2026, exceto quanto às cláusulas que contiverem disposição expressa em contrário.

**Parágrafo 1º** - As partes declaram que o presente Acordo Coletivo de Trabalho contém as cláusulas normativas aplicáveis à relação laboral entre a Petrobras e seus empregados e que substituem, a partir da sua data de vigência, toda e qualquer previsão anteriormente existente, exceto se constarem expressamente do presente Instrumento, sendo vetada a firmamento de acordos individuais.

**Parágrafo 2º** – A Companhia garantirá que os direitos históricos da categoria petroleira, presentes em acordo coletivo, não podem ser retirados por orientações de CGPAR e/ou SEST.

### **Cláusula 159. Preservação dos acordos coletivos de trabalho regionais**

As partes acordam que serão preservados os acordos coletivos de trabalho regionais em vigor no ato da assinatura do presente Acordo, salvo disposição expressa em contrário.

**Parágrafo único** – O presente Instrumento não altera as datas de vigência dispostas nos acordos coletivos de trabalho regionais, salvo disposição expressa em contrário.