

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

A Transpetro reitera seu compromisso com o diálogo transparente e permanente com as entidades sindicais, reconhecendo a negociação coletiva como instrumento legítimo e preferencial para o fortalecimento das relações de trabalho, conforme os princípios consagrados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Apresentamos abaixo a última proposta da Companhia para o ACT 2025-2027, que buscou conciliar as demandas dos empregados com os desafios e planos da Companhia, garantindo equilíbrio e sustentabilidade para os próximos anos. Esta proposta traduz o empenho máximo da Companhia no sentido de atender aos pleitos formulados pelos representantes dos empregados durante o processo negocial. A Transpetro, diante dos avanços inseridos, aguarda um posicionamento favorável dos empregados e das entidades sindicais em relação à última proposta apresentada abaixo.

## PROPOSTA ECONÔMICA

**Reajuste de 5,13% (índice geral do IPCA acumulado de setembro/24 a agosto/25) nas tabelas do salário básico que vigorarão até 31/08/2026.**

**Reajuste de 5,66% (sendo 5,13% referente ao índice geral do IPCA acumulado de setembro/24 a agosto/25 mais 0,5% de ganho real), nos seguintes itens, que vigorarão até 31/08/2026:**

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

**Reajuste de 6,17% (subitem “Educação” do índice geral do IPCA acumulado de setembro/24 a agosto/25), nos seguintes itens, que vigorarão de 01/01/2026 até 31/12/2026:**

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

**Reajuste pelo índice “Variação de Custo Médico Hospitalar Petrobras” (VCMH-Petrobras) utilizado para fins de cálculo do passivo atuarial da Companhia apurado no ano anterior, em 01/03/2026, nas tabelas do Grande Risco da AMS, que vigorará até 28/02/2027.**

**Reajuste de 8,5% (subitem “Alimentação fora do domicílio” do índice geral do IPCA, acumulado de setembro/24 a agosto/25), nos valores do Vale Refeição/Alimentação, que vigorarão até 31/08/2026. O referido reajuste foi antecipado aos empregados em 25/10/2025.**

**Reajuste de 7,01% (subitem “Alimentação no domicílio” do índice geral do IPCA acumulado de setembro/24 a agosto/25), no valor do Vale-Ceia pago em dezembro/25.**

## DAS VANTAGENS

### Adicional do Estado do Amazonas

- **(Nova Proposta)** A Companhia concederá o Adicional de Permanência no Estado do Amazonas, para os empregados lotados no estado do Amazonas e que estejam efetivamente trabalhando nesse estado da Federação, no valor de R\$ 3.036,72 (três mil e trinta e seis reais e setenta e dois centavos), equivalente ao reajuste de 7,15% na faixa C, que vigorará de 01/09/2025 a 31/08/2026.
- As faixas A e B do referido adicional terão seus valores mantidos durante a vigência do ACT 2025-2027 e serão pagos aos empregados que até 31/08/2025, recebiam o adicional nessas faixas, enquanto estiverem efetivamente lotados e trabalhando no estado do Amazonas.

### Serviço Extraordinário

- **(Nova Proposta)** As horas trabalhadas por empregados do Regime Administrativo abrangidos pelo sistema de horário fixo em dia de descanso semanal remunerado e feriados e por empregados dos Regimes Especiais de Campo e Turno Ininterrupto de Revezamento em dia de folga da escala de trabalho, serão remuneradas por meio de pagamento de horas extras com acréscimo de 100%.
- O pagamento das horas extras com adicional de 100%, quita integralmente o dia trabalhado na folga e impede a geração de novas folgas e de outros pagamentos por esse trabalho.
- **(Nova Proposta)** Para os empregados dos Regime Administrativo abrangidos pelo sistema de horário fixo e empregados dos Regimes Especiais de Campo e Turno Ininterrupto de Revezamento, as horas trabalhadas além da jornada diária serão creditadas para o Banco de Horas ou, nas situações definidas em regulamento interno pagas diretamente como horas extras com acréscimo de 100%.
- **(Nova Proposta)** Nos casos de jornada de trabalho cujo início ocorra no dia anterior e termine em um dia de folga, a prorrogação será tratada como serviço extraordinário com crédito para o Banco de Horas.
- **(Nova Proposta)** A Companhia e as Entidades Sindicais estabelecem que as permutas e autopermutas de interesse dos empregados, autorizadas pela gerência imediata, ou solicitadas pela Companhia devem ser requeridas respeitando o intervalo mínimo entre jornadas, e não ensejarão pagamento de horas extras.
- **(Nova Proposta)** O intervalo entre a compensação e a fruição da folga por permuta ou autopermuta será ampliado de 90 para 120 dias.
- O serviço extraordinário realizado por empregados de regime administrativo, de horário fixo ou flexível, durante trabalho eventual em regime especial será quitado como horas extras com acréscimo de 100%, podendo, por opção do empregado, ser creditado em Banco de horas. Em ambas as hipóteses haverá a quitação integral do dia de trabalho na folga, não gerando, portanto, novas folgas e quaisquer outras formas de pagamento decorrentes disso.

### Banco de Horas

A Companhia passará a realizar apuração mensal da diferença entre o saldo do banco de horas existente no último dia do mês em relação ao mês anterior para os empregados

abrangidos pelo sistema de horário fixo (Regime Administrativo, Regime Administrativo-Poliduto e Regimes Especiais de Campo e Turno Ininterrupto de Revezamento).

- **(Nova Proposta)** O limite de horas positivas e negativas acumuladas será reduzido para 48 horas.
- As horas que ultrapassarem o limite positivo descrito acima serão pagas como horas extras com acréscimo de 100% e, se ultrapassado o limite negativo, serão descontadas no mês subsequente.
- **(Nova Proposta)** No mês de maio e novembro de cada ano, será apurado o saldo remanescente do banco de horas até abril e outubro, respectivamente.
  - Se positivo, será efetuado o pagamento como horas extras com acréscimo de 100% nos contracheques de maio e novembro.
  - Se negativo, será efetuado o desconto correspondente, anualmente, no contracheque de novembro.

#### **Feriado Turno**

- **(Nova Proposta)** Esclarecimento da fórmula de cálculo da rubrica Feriado Turno, que representa o acréscimo de 100% da remuneração:

$$\text{Feriado Turno} = ((\text{RMNR} + \text{ATS} + \text{APEAM}) \div \text{THM}) \times \text{NH}$$

Onde:

- RMNR = Remuneração Mínima por Nível e Regime
  - ATS = Adicional por Tempo de Serviço
  - APEAM = Adicional de Permanência no Estado do Amazonas (quando houver)
  - THM = Total de Horas Mensal
  - NH = Número de Horas Trabalhadas
- **(Nova Proposta)** As horas extraordinárias porventura realizadas nos dias mencionados por essa cláusula serão tratadas conforme previsto nas cláusulas de serviço extraordinário.

#### **(Nova Proposta) Tratamento da relação trabalho x folga**

- A partir de 01/01/2026, será assegurada a neutralização de até 5 dias, sem convocação, por período aquisitivo no período entre o fim das férias e o início do próximo ciclo.
- Caso não haja o cumprimento da relação trabalho e folga entre o final das férias e o início do próximo ciclo, já aplicada a neutralização de até 5 dias prevista no inciso I, os dias que gerarem impacto negativo na relação trabalho x folga, serão debitados em horas no Banco de Horas, na seguinte proporção: 8 horas a cada 1,67 dias para o turno de 8 horas e 12 horas a cada 2,5 dias para os regimes de turno de 12 horas, especial de campo, especial de apoio aéreo e sobreaviso.

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

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

- O pagamento de que trata o caput será efetuado como hora extra a 100%, acrescido dos reflexos cabíveis, considerando-se a média apurada de minutos diários em cada troca, a qual é anuída pelas entidades sindicais representantes dos empregados.
- **(Nova Proposta)** Excetuam-se deste pagamento os períodos de ausências motivadas por férias, cursos e trabalhos em escalas administrativas com duração acima de 30 dias e licenças médicas superiores a 15 dias, mantidas, no entanto, as incidências legais nas férias e no 13º salário, conforme já previsto.
- **(Nova Proposta)** Em relação ao período excedente ao tempo médio acordado para a troca de turno:
  - Até 31 de março de 2026 o período que exceder o tempo médio acordado para a troca de turno somente será caracterizado como hora extra nos casos de necessidade de antecipação ou prorrogação da jornada, inclusive em eventuais dobras de turno.
  - A partir de 01 abril de 2026, qualquer serviço extraordinário somente será pago como hora extra ou creditado em Banco de Horas se exceder o período de 20 minutos além do tempo médio acordado para a troca de turno e, nesse caso, todo o período será considerado para pagamento ou crédito de horas.
  - As disposições acima se aplicam às situações de cursos e trabalhos em escalas administrativas com duração até de 30 dias em que o pagamento do HETT por média será mantido.
- **(Nova Proposta)** Excepcionalmente, serviços extraordinários com duração de até 20 minutos, realizados em dias que tenham ocorrido débito no Banco de Horas, poderão ser creditados, desde que não ultrapassem o valor do débito registrado naquele dia.

#### **Intervalo Interjornadas – Sobreaviso Parcial nos finais de semana (a partir de janeiro/26)**

- Para empregados convocados durante o sobreaviso parcial nos finais de semana, nas situações excepcionais de trabalho, em função de necessidade imperiosa do serviço, quando não for possível deslocar o início da próxima jornada, o período efetivamente suprimido do intervalo mínimo de 11 horas será quitado mediante o pagamento de horas extras.
- O pagamento de que trata esse item não se confunde com o serviço extraordinário realizado. A compensação devida ao empregado, em razão da extrapolação de jornada, será realizada por meio de crédito no Banco de Horas ou pagamento de horas extras, conforme a situação específica.
- O pagamento de que trata esse item será efetuado como horas extras, com acréscimo de 100% sobre o valor da hora normal do empregado, sob a rubrica Hora Extra Interjornada.

#### **Dia do Desembarque**

- **(Nova Proposta)** A partir de 01/01/2026, a Companhia descontinuará o lançamento do 0,5 dia de folga e passará a realizar, o lançamento de 4 horas no Banco de Horas para cada dia de desembarque dos empregados engajados em caráter permanente nos Regimes Especiais de Trabalho nas instalações do Terminal de Coari, limitado a 10 ocorrências de desembarque por ano.

- **(Nova Proposta)** Não caberá pagamento de 4 horas extras quando o dia do desembarque for considerado como dia de trabalho e gerar as folgas proporcionais do regime especial.
- **(Nova Proposta)** As horas trabalhadas no dia de desembarque que integram o Total de Horas Mensais (THM), não são consideradas serviço extraordinário, tampouco configuram supressão de descanso. Em situações excepcionais que demandem prorrogação da jornada nesse dia, ultrapassando o limite de horas estabelecido para o THM, o serviço extraordinário será tratado de acordo com as regras expostas para serviço extraordinário, sendo integralmente quitado como trabalho em folga, sem implicar, por força deste acordo, concessão de novas folgas ou outros pagamentos relativos ao trabalho realizado nesse dia.
- **(Nova Proposta)** A concessão do crédito da média de 4 horas pelo dia de desembarque quita integralmente o tempo à disposição da Companhia no dia de desembarque, não gerando, por força do presente acordo, novas folgas e outros pagamentos pelo tempo à disposição nesse dia.

#### **Vale-Transporte**

- **(Nova Proposta)** A partir de 01/01/2026 a Companhia reduzirá o desconto da participação dos empregados na concessão do vale-transporte de 6% para 3% de seu Salário Básico.

#### **Remuneração de readaptado (Nova cláusula)**

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

## **DOS BENEFÍCIOS**

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

- A Companhia concederá assistência alimentar por meio de Vale Refeição/Alimentação (VRA) para todos os empregados lotados nas unidades que forneçam alimentação in natura que tenham decidido ou que venham a decidir coletivamente por esta modalidade, inclusive para aqueles engajados em regime de Turno Ininterrupto de Revezamento – TIR, desde que haja viabilidade técnica para a implantação e atenda ao disposto no detalhamento deste ACT relacionado ao tema. Para comprovação da

decisão coletiva da categoria pela opção da assistência alimentar por meio de VRA, deve ser encaminhado à gerência de Relações Sindicais da Transpetro, pelo sindicato representativo, ata e edital das assembleias com os empregados.

### **Benefício Educacional**

- Inclusão da forma de comprovação do Benefício Educacional. O sistema de inscrição e comprovação dos benefícios educacionais é um autosserviço e é de responsabilidade do empregado acompanhar e realizar as inscrições e comprovações dentro dos prazos estabelecidos. A não comprovação nos prazos estabelecidos no regramento interno acarretará desconto do valor integral do benefício.
- Ampliação das cláusulas de Auxílio Creche, Auxílio Acompanhante e Auxílio Ensino (Programa de Assistência Pré-escolar, Auxílio-ensino fundamental e Auxílio-ensino médio) para abranger a concessão dos benefícios aos empregados com guarda definitiva de crianças órfãs de mães e pais, quando houver impedimento legal para adoção relacionado a parentesco
- **(Nova Proposta)** Ajuste no limite de idade dos beneficiários:
  - Auxílio ensino médio – 19 anos e 11 meses
  - Auxílio Ensino Fundamental – 17 anos e 11 meses

### **Auxílio Funeral**

- **(Nova Proposta)** Pagamento de um valor pecuniário, aos familiares, de caráter indenizatório, em caso de falecimento, por qualquer motivo, de empregado(a) próprio(a) com contrato de trabalho vigente. O valor do auxílio funeral será de pagamento único, no valor até R\$ 5.900,00, mediante comprovação, destinado às despesas de funeral de empregado(a) independente de cargo, função, motivo e local do falecimento, a partir de janeiro de 2026.

### **Autosseguro**

- **(Nova Proposta)** A Companhia assegurará o pagamento de benefício de autosseguro o valor de R\$ 400.000,00 aos familiares dos(as) empregados(as) de empregado(a) próprio(a) com contrato vigente na Companhia, conforme regras previstas nesta cláusula e em regramento interno, nos casos de morte ou aposentadoria por invalidez (incapacidade permanente) decorrente de acidente de trabalho, incluindo os classificados como acidentes de trajeto, a partir de janeiro de 2026.
- **(Nova Proposta)** Para empregados expatriados que já recebem o seguro obrigatório previsto em lei, o autosseguro será realizado na condição de complemento quando o seguro já fornecido para este público for inferior ao autosseguro. O somatório dos dois benefícios não poderá ultrapassar R\$400.000,00.

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

- Ampliação da cláusula para permitir a inclusão no plano AMS de menores sob guarda como filhos, quando houver impedimentos relacionados à adoção pelo titular e quando a criança ou adolescente for órfão de pai e mãe

### **Custeio do Plano AMS**

- **(Nova Proposta)** O custeio de todas as despesas (assistenciais e administrativas) com o Plano AMS será feito através da participação financeira da Companhia e dos

beneficiários titulares ou responsáveis financeiros, na proporção de 70% dos gastos cobertos pela Companhia e os 30% restantes pelos Beneficiários Titulares ou responsáveis financeiros.

- Criação do cotista “Sustentabilidade do Plano AMS” do Fundo de Investimentos da Petrobras, constituído com valores arrecadados dos beneficiários quando da apuração de superávit da Relação de Custeio das Empresas que ofertam o Plano AMS.
- As partes acordam que os valores referentes ao superávit da relação de custeio de 2024 serão destinados à criação da cota Fundo de “Sustentabilidade do Plano AMS” no Fundo de Investimentos da Petrobras.
- **(Nova Proposta)** A Companhia se compromete a estudar, juntamente com a Operadora APS, medidas que assegurem a sustentabilidade do Plano AMS, com foco na redução dos custos assistenciais, preservando a qualidade do atendimento e os direitos dos beneficiários, em conformidade com a legislação vigente e diretrizes deste Acordo Coletivo de Trabalho.

#### **Cobertura do Plano AMS**

- Está garantida a cobertura através do Benefício Farmácia para medicamentos da classe terapêutica GLP-1 (Glucagon-Like Peptide-1) relacionados a diabetes mellitus e/ou controle de peso, desde que prescritos por médicos dos programas de promoção e atenção à saúde do plano AMS.
- Coparticipação diferenciada na aquisição de medicamento genérico, desde que dentro da regra de cobertura do Benefício Farmácia, aplicável somente na modalidade de reembolso e em faixa específica

#### **Margem Consignável**

- Nos casos dos beneficiários que não atendem aos critérios de elegibilidade do Plano AMS incluídos por determinação judicial, a cobrança será realizada da seguinte forma:
  - Até 31/05/2026, preferencialmente em folha de pagamento ou proventos de aposentadoria e pensão. Os valores devidos e não arrecadados serão cobrados, de forma complementar, por boleto bancário.
  - A partir de 01/06/2026, integralmente por meio de boleto bancário.
- Nos casos dos beneficiários inscritos no Plano 28, a cobrança será integralmente por meio de contracheque até a viabilização da cobrança por boleto, que será divulgada amplamente.

## **DO PLANEJAMENTO, RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL**

#### **(Nova Proposta) Movimentação de empregado público (Lei 15.175/2025)**

- Em atendimento a lei nº 15.175, de 23 de julho de 2025, a Transpetro garante o direito de transferência de seus empregados para acompanhar cônjuge ou companheiro(a) servidor(a) público(a), militar ou empregado(a) público(a), que tenha sido deslocado(a) no interesse da administração pública.
- A transferência ocorrerá a pedido do(a) empregado(a), sem pagamento de vantagens e/ou adicionais decorrentes desta movimentação, e dependerá da existência de filial

ou representação na localidade para a qual se pretende a transferência, respeitando-se as atribuições compatíveis com o cargo ou ênfase ocupado e natureza da unidade de destino.

## DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

### **(Nova Proposta) Treinamento ou trabalho eventual em horário administrativo**

- Ao empregado engajado em Regimes Especiais de Campo ou Turno Ininterrupto de Revezamento, caso deslocado eventualmente para treinamento ou trabalho em horário administrativo, é assegurada a manutenção dos respectivos adicionais do regime especial, mesmo que cumprindo jornada de trabalho de 8 horas diárias, em relação de trabalho X folga de 5X2, além da geração de folga proporcional ao regime administrativo.
- Não será considerado serviço extraordinário as horas trabalhadas no cumprimento regular das escalas administrativas (5x2 e jornada diária de 8h).
- A prorrogação da jornada diária prevista no horário administrativo será caracterizada com serviço extraordinário, de acordo com as regras expostas para serviço extraordinário.

### **(Nova Proposta) Jornada de Trabalho – Médicos e Dentistas**

- Os empregados médicos e dentistas, admitidos a partir de 01/09/2025, terão a jornada de trabalho correspondente a uma carga de trabalho semanal de 40 (quarenta) horas com a relação trabalho x folga de 5x2.
- Para os empregados admitidos até 31/08/2025, a companhia praticará, excepcionalmente, jornada específica que considera o período de trabalho diário de 6 (seis) horas e, além disso, 1 (uma) hora e 12 (doze) minutos que complementam a jornada consideradas pré-pagas e quitadas diariamente. A alteração da jornada diária citada será implementada a partir de 1º de janeiro de 2026.
- A companhia e as entidades sindicais acordam que a alteração da jornada diária para 7 (sete) horas e 12 (doze) minutos, incluindo as horas pré-pagas, ficam compensadas com a alteração da escala de trabalho de 6x1 para 5x2, para os empregados médicos e dentistas admitidos até 31/08/2025.
- Ressalta-se que tal alteração extingue e quita qualquer obrigação das partes relativa ao cumprimento da jornada anterior à data de 31/08/2025.

### **Trabalho Eventual em Regimes Especiais (a partir de janeiro/26)**

- A Companhia garante que nas situações em que os empregados de regime administrativo realizarem trabalho eventual nos Regimes Especiais de Campo e Turno Ininterrupto de Revezamento a concessão de folgas proporcionais aos dias de trabalho eventual em regime especial ocorrerá em dias corridos, incluindo sábados, domingos e feriados, de acordo com a relação trabalho x folga estabelecida para o respectivo regime.
- Eventuais trabalhos realizados durante a folga serão considerados serviço extraordinário.

- Nos casos em que a projeção da folga resultar em número fracionário, a Companhia assegura a concessão da folga correspondente a um dia inteiro, sem prejuízo para a contabilização da relação trabalho/folga.

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

- A Companhia garante a extensão da licença maternidade às empregadas caso a mãe e/ou criança que necessitem de internação hospitalar, superior a duas semanas, em decorrência de complicações no parto, imediatamente após o parto ou dentro do prazo de 120 dias da licença maternidade, pelo tempo de internação, descontado o tempo de repouso anterior ao parto, sem prejuízo da extensão por mais 60 dias, prevista na Cláusula “Licença Maternidade – Prorrogação” do Acordo.

#### **(Nova Proposta) Licença para não amparados pela licença maternidade da previdência social**

- Para garantir o cuidado integral da criança, a Companhia concederá licença de 120 dias, com possibilidade de prorrogação por mais 60 dias, aos empregados não amparados pela licença-maternidade previdenciária.
- Para fins de concessão desta licença, são elegíveis:
  - O empregado de gênero masculino, cujo(a) filho(a) recém-nascido(a) tenha, ou ainda esteja, com ação judicial em trâmite (ainda não transitada em julgado) com o objetivo de obter, em sua certidão de nascimento, apenas o nome seu nome ou seu nome e o de seu cônjuge como responsáveis, e que não esteja coberto pela licença maternidade ou licença maternidade sobrevivente do INSS.
  - O(a) empregado(a) cuja cônjuge ou companheira genitora faleceu até a idade de 6 meses de vida do nascimento ou adoção da criança e não tinha direito a licença maternidade do INSS.
- Os(as) empregados(as) elegíveis que, no momento da assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho pelas entidades sindicais, estiverem dentro do prazo de 180 (cento e oitenta) dias após o nascimento da criança poderão usufruir a Licença, e respectiva prorrogação, equivalente aos dias restantes, desde que solicitado pelo empregado.
- Esta licença se estende às diferentes composições familiares, incluindo casais homoafetivos.

#### **Controle de ponto por exceção**

- **(Nova Proposta)** Será realizado controle de ponto por exceção no intervalo intrajornada aos empregados do regime administrativo (horário fixo e flexível) e Regime Especial de Apoio Aéreo durante os intervalos para repouso e alimentação. Será registrado o intervalo intrajornada de 1 hora nos casos de ausência de marcação ou quando esta for inferior a 1 hora, podendo o empregado realizar os ajustes pertinentes.

#### **Licença Paternidade**

- Garantia de concessão de 15 dias de licença (5 dias da CLT + 10 dias do ACT) caso o empregado não cumpra o prazo de 2 dias úteis para solicitação da licença.
- **(Nova Proposta)** Nos casos em que os(as) filho(a)s permanecerem internados em decorrência de complicações do parto por período superior a duas semanas, a

Companhia garante a extensão da licença paternidade pelo tempo de internação, conforme regramento da companhia.

- Para os empregados que ingressarem na companhia por PSP - Processo Seletivo Público, com filho recém-nascido ou com guarda em processo de adoção, dentro do período que seria da licença paternidade da Transpetro, a Companhia concederá a licença paternidade do tempo restante até o tempo que completar 30 dias.
  - Até os 15 primeiros dias de nascimento da criança, equivalente a licença paternidade a concessão é automática mediante requerimento. A partir do 16º dia de nascimento da criança, equivalente a licença paternidade prorrogação está condicionado ao requerimento na Transpetro até o segundo dia útil após o nascimento da criança.

#### **Licença Adoção**

- **(Nova Proposta)** A licença adoção já concedida pela Companhia será ampliada para empregada(o) que adotar criança ou adolescente com idade entre 12 anos completos e 17 anos e 11 meses, desde que o benefício de licença-maternidade não seja amparado pela Previdência Social e que conste como mãe ou pai na certidão de nascimento ou no termo de guarda para fins de adoção
- **(Nova Proposta)** Os(as) empregados(as) que, na data da assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho pelas entidades sindicais, estiverem dentro do prazo de 180 (cento e oitenta) dias após a adoção de criança ou adolescente com mais de 12 anos poderão usufruir da Licença Adoção e/ou da respectiva prorrogação, de forma proporcional aos dias restantes até o limite de 180 dias, desde que a solicitação seja feita pela pessoa adotante.
- **(Nova Proposta)** Em caso de concessão de guarda judicial provisória, no processo de adoção, para fins de estágio de convivência de criança/adolescente, não atendidos pela licença adoção, será concedido abono de até 21 dias corridos por processo de adoção, incluindo adoção múltipla, conforme regramento interno.

#### **(Nova Proposta) Abono de Frequência acompanhamento filho PCD**

- A Companhia concederá abono de frequência para os empregados e empregadas para acompanhar o(a) filho(a) com deficiência, às consultas e terapias necessárias ao seu tratamento. O abono está limitado a 240 horas por ano, conforme regramento interno.

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

- Possibilidade de obtenção do abono mediante apresentação de medida protetiva e ampliação do período de afastamento de 10 para 14 dias corridos.
- **(Nova Proposta)** A Transpetro viabilizará as devidas condições para realização do trabalho pelo público descrito no caput, inclusive realizando a realocação de posto ou movimentação de local de trabalho, sendo essa alteração, para todos os efeitos, considerada por interesse da Companhia.

#### **(Nova Proposta) Exercício do Direito ao voto**

- A Companhia envidará esforços para viabilizar que os seus empregados, exceto os que trabalham em regime de confinamento, possam exercer o direito constitucional de voto nas eleições gerais, municipais, plebiscitos e referendos, observados os diferentes

regimes e escalas de trabalho e a necessidade de continuidade das atividades operacionais.

- As unidades operacionais, de acordo com suas condições específicas e respeitadas as questões técnicas, de segurança e de continuidade das operações, poderão analisar ajustes de horário, sempre que possível, de modo a facilitar o comparecimento do empregado à seção eleitoral.

## DA SEGURANÇA INDUSTRIAL E SAÚDE OCUPACIONAL

### Reorganização do Capítulo – Da Segurança e Saúde Ocupacional

- Com o compromisso contínuo de aprimorar os instrumentos que sustentam a cultura de Segurança, Meio ambiente e Saúde (SMS) na Transpetro, apresentamos proposta de reorganização do capítulo de Segurança Industrial e Saúde Ocupacional que passará a adotar a redação da Segurança e Saúde Ocupacional.
- A iniciativa visa consolidar os dispositivos existentes de forma mais clara e funcional, por meio do agrupamento temático dos itens e da incorporação da abordagem de fatores humanos, além de dar visibilidade e destaque aos temas conforme sua relevância operacional e estratégica; facilitar a leitura e a localização dos assuntos de interesse por parte dos trabalhadores e gestores; e contribuir para uma melhor organização das cláusulas segundo as responsabilidades das áreas envolvidas.
- A proposta envolve a seguinte reorganização de cláusulas:
  - Higiene Ocupacional e Ergonomia
  - Riscos Psicossociais
  - Acordo do Benzeno
  - Saúde Ocupacional e Bem-estar
  - Avaliações de Saúde Ocupacional
  - Avaliações de Saúde Integral
  - Saúde Mental e Bem-estar
  - Alimentação
  - Atividade Física
  - Vigilância em Saúde
  - Emergências em Saúde e Segurança
  - Comunicação e Prevenção dos Acidente de Trabalho
  - Aprendizagem com os Acidentes de Trabalho
  - Diversidade em SMS
  - Funcionamento da CIPA
  - Comissões de SMS de Empregados Próprios e de Empresas Contratadas
  - Segurança no Trabalho - Inspeções Oficiais
  - Contratos Prestação de Serviços
  - Direito de Recusa

### Ergonomia e Higiene Ocupacional

- **(Nova Proposta)** A Companhia promoverá capacitação em Ergonomia e Higiene Ocupacional.

- **(Nova Proposta)** A Companhia garantirá a participação da Ergonomia e da Higiene Ocupacional no fluxo de movimentação funcional dos empregados, promovendo a avaliação das condições futuras de trabalho.

#### **Riscos Psicossociais**

- **(Nova Proposta)** A Companhia se compromete em promover a integração das diversas áreas de conhecimento e atuação nas questões relacionadas a gestão dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho na Transpetro.

#### **Alimentação**

- **(Nova Proposta)** A Companhia se compromete a discutir o Programa de Alimentação Saudável nas Comissões Locais de SMS, além de organizar oficinas específicas sobre cardápios.
- **(Nova Proposta)** A Companhia se compromete a oferecer opções de alimentação saudável e adequada sob os aspectos nutricionais para seus trabalhadores, em todos seus modelos de fornecimento, incluindo, serviço de alimentação contratado, vendas em máquinas, comodato de restaurantes e lanchonetes.

#### **Emergências em Saúde e Segurança**

- **(Nova Proposta)** A Companhia se compromete a manter cobertura de atendimento das urgências e emergências de saúde, 24 horas e 07 dias por semana com avaliação inicial e triagem realizadas, preferencialmente, dentro da empresa e com uso de um serviço especializado de telemedicina.
- **(Nova Proposta)** Um serviço de suporte social e psicológico para os trabalhadores deve ser mantido, 24 horas por dia, para atuação nos casos de urgência e emergência em saúde ocorridos nas instalações da Companhia.

#### **Aprendizagem com os Acidentes de Trabalho**

- **(Nova Proposta)** A Companhia se compromete a adotar abordagem de Fatores Humanos no contexto da segurança operacional, incentivando a capacitação da força de trabalho e promovendo melhorias nos seus processos de SMS relacionados a esta temática.

#### **(Nova Proposta) Proteção ao meio-ambiente**

- A Companhia se compromete a respeitar toda forma de vida e o meio ambiente, prevenindo qualquer dano e considerando os potenciais impactos negativos de nossas atividades no processo de tomada de decisão, a fim de minimizá-los.
- A Companhia se compromete a mitigar, reduzir e colaborar na resolução de possíveis impactos negativos causados nas comunidades onde atuamos.
- A Companhia se compromete a avaliar oportunidades de melhoria de aspectos ambientais e sociais nos trabalhos, projetos e tomadas de decisão.

#### **Funcionamento da CIPA**

- **(Nova Proposta)** 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

- **(Nova Proposta)** A CIPA deverá ser comunicada após a ocorrência de todos os acidente e incidentes **de alto potencial** ocorridos na unidade de atuação conforme estabelecido na NR-5 (Ministério do Trabalho)

## DAS RELAÇÕES SINDICAIS

### **(Nova Proposta) Liberdade de Associação e Negociação Coletiva**

- Em conformidade com o disposto na Constituição Federal, com os princípios estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e na Convenção nº 98 (Direito de Organização e de Negociação Coletiva), a empresa declara e reafirma seu compromisso com o pleno respeito à liberdade de associação e ao direito à negociação coletiva.
- A Transpetro e as Entidades Sindicais reconhecem que a negociação coletiva se trata do meio preferencial para a resolução de questões atinentes às relações de trabalho, visando a busca de acordos que atendam aos interesses das partes envolvidas, privilegiando o diálogo, a transparência, a boa-fé negocial, os instrumentos coletivos de trabalho, a autonomia privada coletiva e atuando para que as negociações sejam significativas, equilibradas e fundamentadas.
- A companhia respeita integralmente a autonomia das instituições representativas dos empregados, conforme parâmetros estabelecidos em legislação, além de reconhecer o direito de todos os empregados de filiar-se livremente ao sindicato representante de sua categoria (Sindipetro).

### **(Nova Proposta) Valorização e Priorização da Negociação Coletiva**

- As partes convencionam que eventual judicialização das matérias atinentes às relações de trabalho tratadas no Acordo Coletivo de Trabalho deverá ser precedida, obrigatoriamente de negociação coletiva, formalizada por ofício da entidade sindical à Transpetro.

### **(Nova Proposta) Atraso ou de extensão de jornada por realização de assembleias**

- As horas de atraso ou de extensão de jornada causadas por realização de assembleias para avaliação de proposta apresentada pela Companhia serão obrigatoriamente colocadas no banco de horas.
- As entidades sindicais envidarão esforços para organizarem suas assembleias de forma a observar o cumprimento do intervalo interjornada dos empregados.

### **Fóruns Comissões Permanentes**

- **(Nova Proposta)** A Transpetro participará da Comissão multidisciplinar de Prestação de Serviços de Terceiros promovida pela Petrobras.

### **Contribuição Assistencial e outras fontes de custeio sindicais**

- **(Nova Proposta)** A Companhia descontará em folha normal de pagamento, observado o seu cronograma operacional, as importâncias aprovadas nas Assembleias Gerais,

como Contribuição Assistencial aos sindicatos, nos termos do disposto nos incisos IV do artigo 8º do Capítulo II da Constituição Federal, desde que não haja oposição do empregado no prazo de 40 dias após o recebimento, pela Transpetro, da comunicação do sindicato contendo o edital de convocação e a respectiva ata de assembleia, bem como da publicação no site da entidade sobre a forma e meio para o empregado manifestar individualmente o seu desacordo. Ao final do período, a Companhia enviará relatório ao sindicato com as informações sobre a arrecadação.

- **(Nova Proposta)** A Companhia compromete-se a efetuar o repasse do percentual correspondente aos descontos realizados a título de mensalidade sindical, conforme previsto nos estatutos das entidades sindicais, às Federações vinculadas. O repasse será realizado de forma proporcional e regular, observando os critérios e prazos estabelecidos.
- **(Nova Proposta)** O percentual a ser repassado será definido pelos sindicatos em conformidade com seus estatutos e deverá ser previamente comunicado à Companhia, que se responsabilizará pela retenção e repasse dos valores conforme acordado.
- **(Nova Proposta)** Como forma de padronizar e agilizar a operacionalização dos descontos das contribuições, as partes acordam que, quando a contribuição assistencial for aplicada sobre a remuneração mensal, será utilizado para fins de cálculo a “RMNR + ATS + HETT (quando houver)”, excetuando férias e décimo-terceiro.
- **(Nova Proposta)** Também como forma de padronizar e agilizar a operacionalização dos descontos das contribuições, as partes acordam que, quando a contribuição assistencial for aplicada sobre remunerações variáveis, para fins de cálculo, será considerado o valor líquido destas remunerações, ou seja, descontado Imposto de Renda e contribuição e extraordinária de 2% para a AMS.

#### **Liberações Sindicais**

- **(Nova Proposta)** O retorno do dirigente sindical ao seu posto de trabalho, após o término do período de disponibilidade para o sindicato, respeitará a lotação e o regime de trabalho em que se encontrava antes da liberação sindical, sempre que possível.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

#### **Atendimento de Recursos Humanos**

- **(Nova Proposta)** A Transpetro se compromete a manter o funcionamento do atendimento de Recursos Humanos, presencial ou por vídeo, para todos os empregados e aposentados de forma complementar aos canais digitais de relacionamento.

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

- **(Nova Proposta)** A Companhia reafirma o compromisso de que a atividade de fiscalização de contrato será realizada apenas por empregados próprios, visando a dar maior ênfase aos aspectos trabalhistas, sociais, econômico/financeiros, técnicos e de segurança meio ambiente e saúde, sendo admitido o apoio de empresas contratadas para fornecer suporte e informações referentes à execução dessa atribuição, vedada a tomada de decisão pela contratada.

### **Diversidade**

- Inclusão do público neurodivergente no Programa de Abordagem à Pessoa com Deficiência.
- **(Nova Proposta)** A Companhia ratifica que assegura um ambiente de trabalho inclusivo para pessoas trans, garantindo o uso do nome social nos sistemas, bem como o acesso e uso de suas instalações, banheiros, vestiários e camarotes conforme identidade de gênero autodeclarada.

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

A Companhia e as Entidades Sindicais declaram repúdio a qualquer ato de discriminação, assédio moral, retaliação ou violência sexual.

- A Companhia adotará medidas de prevenção às violências no ambiente de trabalho, como a realização de treinamentos obrigatórios e campanhas de conscientização permanentes, envolvendo a força de trabalho própria e das empresas prestadoras de serviços.
- A Companhia manterá um Canal de Denúncia acessível a toda força de trabalho para recebimento e tratamento de denúncias relacionadas à discriminação, ao assédio moral, à retaliação e à violência sexual.

### **Feiras de produtos agroecológicos**

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

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

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

## **DA VIGÊNCIA**

### **Manutenção da data-base**

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

### **Vigência**

- O presente Instrumento vigorará a partir de 1º de setembro de 2025 até 31 de agosto de 2027, exceto quanto às cláusulas econômicas que contiverem disposição expressa em contrário.

## CALENDÁRIO DE PAGAMENTOS

Confira o calendário de pagamento da Remuneração Variável 2025 (PPP+PLR) e do retroativo do reajuste, conforme data de assinatura do ACT Terra 2025-2027.

ASSINATURA ACT	ADIANTAMENTO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL 2025 (PLR + PPP)	DIFERENÇAS ACT
30/12/25	09/01/26	27/01/26
06/01/26	13/01/26	27/01/26
13/01/26	27/01/26	06/02/26

## COMPROMISSOS

### Benefício Educacional

- Exclusão da regra de reprovação do regramento dos auxílios ensino.

### Liberações de Dirigentes Delegados Eleitos

- As liberações de dirigentes de base, previstas no inciso III da cláusula de Liberações Sindicais, poderão ser usufruídas por empregados eleitos como dirigentes sindicais, para o exercício de suas atribuições representativas, e excepcionalmente por delegados sindicais exclusivamente eleitos para representação de empregados em congressos da entidade sindical e/ou da federação reconhecidos pela Transpetro, por ocasião da realização dos eventos, desde que negociadas previamente com a sua gerência imediata e comunicada através de ata das eleições junto com o pedido de liberação pelo respectivo sindicato.

### Comissão sobre Plano de Cargos

- A Transpetro seguirá o compromisso da Petrobras quanto ao Plano de Cargos.
- A apresentação da proposta estará igualmente condicionada à suspensão integral de todos os processos judiciais coletivos relacionados ao Plano de Cargos e ao aumento por mérito, incluindo, mas não se limitando, às ações judiciais de números a seguir relacionados.

- 

#### Nº do Processo

- 0001277-42.2018.5.11.0017
- 0101205-60.2018.5.01.0205
- 0101578-36.2018.5.01.0482
- 0000486-94.2021.5.06.0021
- 0101032-07.2021.5.01.0019
- 0100552-82.2023.5.01.0011
- 0000723-38.2023.5.05.0005
- 1000301-02.2023.5.00.0000
- 0100994-53.2021.5.01.0032
- 0101050-28.2021.5.01.0019
- 0100773-49.2021.5.01.0039

- Enquanto não houver a formalização da suspensão judicial de todas as ações mencionadas, a Companhia não estará obrigada a apresentar a referida proposta, ficando o prazo estabelecido neste item suspenso até o cumprimento dessa condição.

### Assistência em Caso de Tragédias Climáticas

- Em emergências decorrentes de tragédias climáticas, tais como enchentes, deslizamentos de terra, tempestades severas, secas extremas ou outros eventos naturais que comprometam as condições mínimas de saúde e segurança dos trabalhadores, a Companhia compromete-se a adotar medidas de assistência humanitária e operacional levando em consideração os princípios da dignidade humana, solidariedade e responsabilidade social.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

- A Companhia antecipou, a partir da competência de outubro de 2025, o reajuste do valor do Vale Refeição/Alimentação (VR/A) em 8,5%, correspondente ao subitem "Alimentação fora do domicílio" do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA, acumulado do período entre setembro de 2024 e agosto de 2025, mediante assinatura de termo de compromisso enviado às Entidades Sindicais.
- A Companhia concederá abono na frequência dos empregados engajados em regime administrativo nos dias 24 e 31 de dezembro de 2025.
- Esta proposta reflete o esforço de Companhia em promover avanços sustentáveis, respeitando os limites orçamentários e mantendo o compromisso com a perenidade das conquistas da categoria e do negócio.
- A Transpetro se coloca à disposição para esclarecer quaisquer dúvidas quanto ao objetivo, abrangência ou conteúdo dos itens apresentados nesta proposta ou em planilha que será em breve enviada com detalhamento das mudanças.
- Reafirmamos o reconhecimento da negociação coletiva como o meio preferencial para a resolução de questões relativas às relações de trabalho, com foco na construção de consensos e na preservação de um ambiente de trabalho saudável, seguro e produtivo.