

ACT
2025-2027

Última Proposta Petrobras

—
Data: 09/12/2025

CÓPIA DOS SINDICATOS



Aviso de confidencialidade

Este material é de uso restrito ao público interno e às entidades sindicais representativas dos trabalhadores do Sistema Petrobras. As informações aqui apresentadas são confidenciais e de uso exclusivo da Petrobras, não podendo ser divulgadas a terceiros sem autorização prévia e expressa da Companhia.

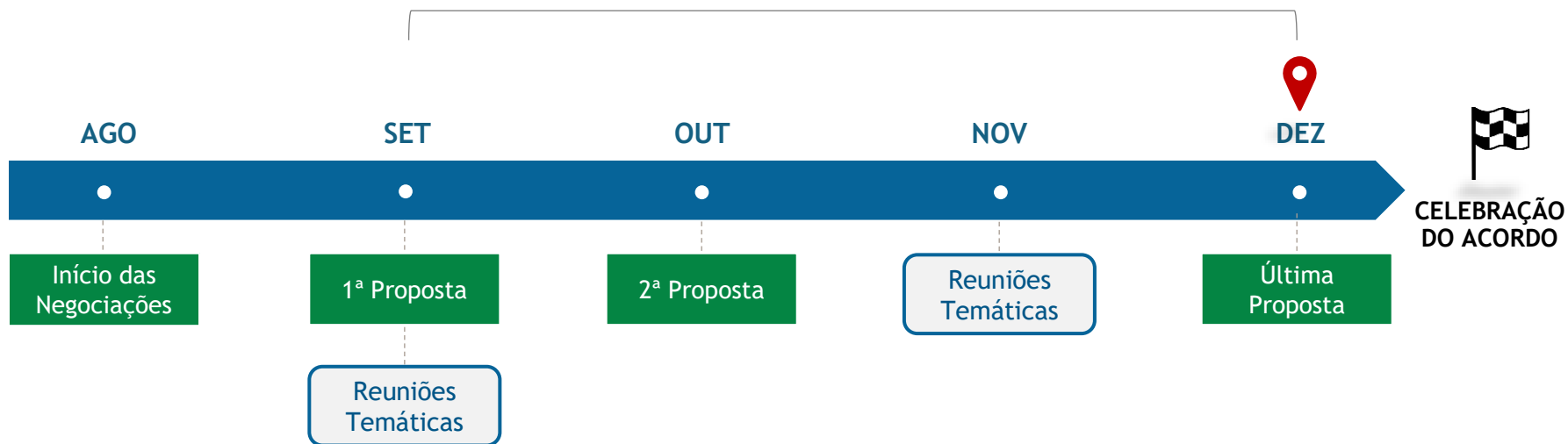
Negociação

1. A Companhia tem como objetivo celebrar o acordo em mesa direta de negociação com as Entidades Sindicais.
2. Em nome da boa-fé negocial, a Petrobras se coloca à disposição em caso de dúvidas em relação ao objetivo, à abrangência ou ao texto dos itens aqui apresentados, bem como nos outros documentos que serão enviados na sequência da reunião: carta-proposta e planilha “DExPARA”.

Linha do Tempo

CÓPIA DOS SINDICATOS 

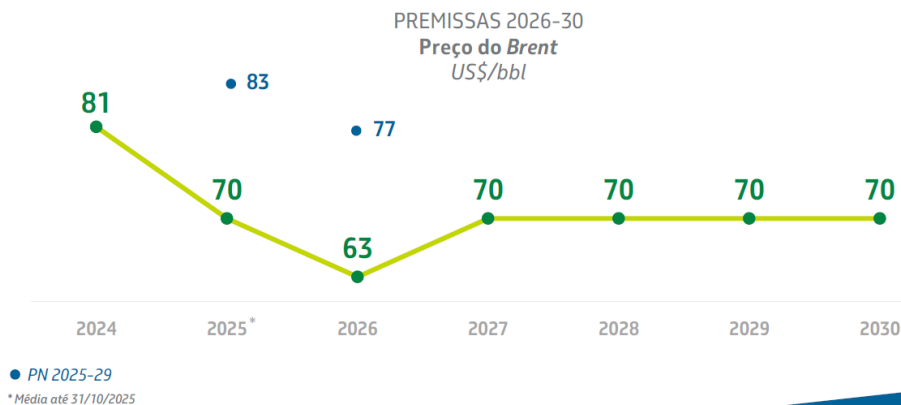
ACT 23-25 PRORROGADO POR 120 DIAS



Todo o esforço para uma negociação tranquila e para manter um dos melhores acordos do país na Petrobras

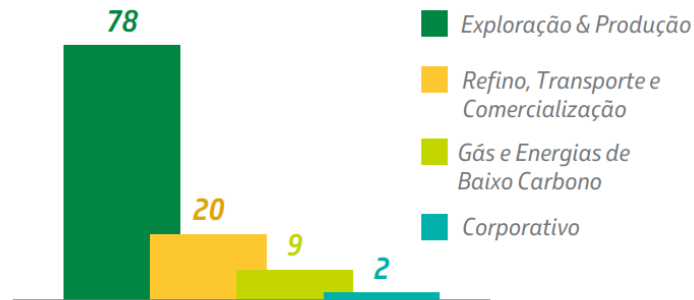
- ✓ Mesmo diante do cenário do Brent, a companhia segue investindo e para isso conta com eficiência operacional e disciplina de capital

O desafio do quinquênio é o cenário de preços menores de petróleo



Nossa carteira de oportunidades de investimentos soma US\$ 109 bilhões

Carteira Total **US\$ 109 bilhões**



Nota: Projeções sujeitas à variação de +/- 5%

Proposta Petrobras em 09/12/2025

NOVO = novidade da 3ª proposta



Frequência

—

Hora Extra a 100%



- Registro da quitação do direito a folga.
- Serviço extraordinário na **folga (regimes especiais), RSR e feriados (regime administrativo - horário fixo)** – a partir de janeiro/2026.
- Serviço extraordinário realizado por empregado do administrativo em regime especial eventual - a partir de janeiro/2026.

Crédito em Banco de Horas (BH)



- Serviço extraordinário na folga ou em regime eventual por opção do empregado - a partir de janeiro/2026.
- Regra do BH - trabalho além da jornada diária - regimes adm. (horário fixo) e especiais.

Banco de Horas - a partir de janeiro/2026



- Apuração mensal.
- NOVO** ➤ Redução dos limites positivo e negativo para 48h.
- NOVO** ➤ Apuração de saldo positivo remanescente nos meses de abril e outubro com quitação em maio e novembro.
- NOVO** ➤ Desconto anual do saldo negativo em novembro.

NOVO Permuta e auto permuta - a partir de janeiro/2026



- Ampliação do intervalo de compensação de 90 para 120 dias.
- Por interesse da companhia e do empregado.

Feriado Turno

NOVO ➤ Esclarecimento da fórmula de cálculo da rubrica Feriado Turno, que representa o acréscimo de 100% da remuneração:



- Feriado Turno = $((RMNR + ATS + VPSUB + APEAM) \div THM) \times NH$

RMNR = Remuneração Mínima por Nível e Regime

ATS = Adicional por Tempo de Serviço

VPSUB = Vantagem Pessoal Subsidiária (quando houver)

APEAM = Adicional de Permanência no Estado do Amazonas (quando houver)

THM = Total de Horas Mensal

NH = Número de Horas Trabalhadas

NOVO Saldo Acúmulo de Folgas (AF) - a partir de janeiro/2026

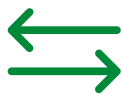
- Migração do saldo positivo para o Banco de Horas (BH) em agosto de 2026.
- Neutralização do saldo negativo.
- Alterações a partir de 01/01/2026:
 - Não convocação no retorno de férias.
 - Neutralização de até 5 (cinco) dias por período aquisitivo.
 - Débito em BH em caso de não cumprimento da relação trabalho e folga acima dos 5 dias neutralizados no retorno de férias (12h a cada 2,5 dias).
- Saldo negativo gerado na quitação de 31/08/2023 parcelado em 6 vezes de janeiro a junho de 2026 com redutor de 50%.



Dias 24 e 31 de dezembro

- Abono na frequência dos empregados do administrativo nos dias 24 e 31/12/25 – mediante assinatura de termo de compromisso.





HETT – Hora Extra Troca de Turno

NOVO ➤ Ajuste na média para refino, gás, termoelétricas e Cenpes, a partir de jan/2026.

Período excedente ao tempo médio acordado para a troca de turno:

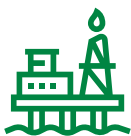
- A partir de 01/04/26 qualquer serviço extraordinário será pago como HE ou creditado em Banco de Horas se exceder 20 min além do tempo médio de troca de turno.
- Caso exceda os 20 minutos, todo o período além do HETT será considerado para pagamento ou crédito de horas.

Imóvel	Média HETT Atual (min)	Proposta atual	Incremento
LUBNOR	20	25	5
REGAP	28	31	3
REPAR	30	31	1
RNEST	29	37	8
REDUC	40	44	4
REFAP	27	30	3
RPBC	30	35	5
REVAP	28	31	3
T. CABIÚNAS	35	38	3
BOAVENTURA	40	41	1
UTE-IBIRITE	28	31	3
UTE-CUBATAO	30	35	5
CENPES	23	33	10

Intervalo Interjornadas - a partir de jan/2026



- Extensão da quitação com **pagamento de HE a 100%** das horas resultantes de eventual diferença entre o intervalo efetivamente realizado e as 11 horas de interstício para: Sobreaviso parcial nos finais de semana; e Turno eventual em confinamento nas instalações operacionais do E&P.



Dia do desembarque - a partir de jan/2026

- NOVO** ➤ Descontinuidade do 0,5 dia de folga e lançamento de **crédito de 4h** em BH para cada dia de desembarque.

Controle de ponto por exceção



- NOVO** ➤ Controle de ponto por exceção no intervalo intrajornada aos empregados do regime administrativo e Regime Especial de Apoio Aéreo durante os intervalos para repouso e alimentação: registro de 1 hora nos casos de ausência de marcação ou quando esta for inferior a 1 hora, podendo o empregado realizar ajustes se necessário.

Regimes e Jornadas

—

Trabalho eventual em regimes especiais - a partir de jan/2026



- Concessão de **1 dia inteiro de folga** nos casos em que a projeção resultar em número fracionário.
- **Fim do reflexo no saldo AF.**



Sobreaviso atividade descomissionamento

- Concessão para empregados nos Portos nas atividades de descomissionamento, durante o período de Acostamento da Unidade Estacionária de Produção – UEP.



Regime Eventual - horário administrativo

- NOVO** ➤ Manutenção dos adicionais do regime especial para empregados deslocados para treinamento ou trabalho administrativo não sendo HE as horas trabalhadas no cumprimento regular da escala administrativa.

Trabalho Eventual Transporte Tripulado - FPSO



- Engajamento no Regime de Sobreaviso (30%) até 60 dias.
- Relação trabalho folga de 1 x 1,5.
- Trabalhos realizados durante a folga serão quitados com **pagamento de HE à 100%**.

Exercício do Direito ao Voto



- NOVO** ➤ A companhia envidará esforços para viabilizar o direito ao voto para os empregados, exceto para aqueles em condição de confinamento, em eleições gerais, municipais, plebiscitos e referendos, observados os diferentes regimes e escalas de trabalho e a necessidade de continuidade das atividades operacionais.

NOVO Parada Programada de Manutenção

- Unidades de Refino, termelétricas e plantas de processamento gás com características operacionais similares.
- Jornada de Trabalho Específica na fase II - Manutenção de Equipamentos: empregados atuando na parada em horário administrativo, com PHT específico, carga horária diária (7h12) com THM de 180 horas mensais.
- Comunicação às entidades sindicais com mínimo de 60 dias garantindo previsibilidade.
- Extensão de jornada em até 3 HE durante a semana e 10 HE em sábados, domingos e feriados.
- Garantia de intervalo para repouso e alimentação de 1 hora, de 1 dia de descanso por semana e 1 domingo por mês, além de um final de semana de descanso, caso seja o desejo do empregado.
- Manutenção dos adicionais para os empregados de regime especial.
- Vigência a partir de janeiro/2026.



NOVO Jornada 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 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 6h e, além disso, 1h12 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 7h12, 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.

Auxílios e Benefícios

—



Vale Refeição/Alimentação (VRA) nas unidades

- Possibilidade de VRA para todos os empregados nas unidades que forneçam alimentação in natura, desde que haja viabilidade técnica e decisão coletiva.



Auxílio deslocamento - a partir de jan/2026

- NOVO** ➤ Participação do empregado de 6% para 3% (abrange 87% do público-alvo).



Vale Transporte - a partir de jan/2026

- NOVO** ➤ Participação do empregado de 6% para 3%.



NOVO Acompanhamento Filho PcD

- Inclusão em ACT da concessão de abono limitado a 240 horas por ano aos empregados para acompanhamento de filho com deficiência às consultas e terapias necessárias ao seu tratamento.



Licença Paternidade - a partir da assinatura do ACT

- 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.
- NOVO** ➤ Garantia de extensão da licença paternidade pelo tempo de internação da criança em decorrência de complicações do parto desde que a internação seja superior a 2 semanas.
- NOVO** ➤ Concessão do tempo restante de licença até completar 30 dias para empregados que ingressarem na companhia por PSP com filho recém-nascido ou processo de adoção.

NOVO Licença para não amparados pela licença maternidade previdenciária - a partir da assinatura do ACT



- Concessão de **120 dias, prorrogável por mais 60** dias para:
 - Empregado de gênero masculino, cuja criança recém-nascida tenha, ou ainda esteja, com ação judicial em trâmite 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.
 - Empregado cuja 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.
- Esta licença **se estende às diferentes composições familiares.**

Licença Adoção - a partir da assinatura do ACT



- NOVO** ➤ Ampliação da licença adoção para empregado(a) que adotar criança ou adolescente com idade entre 12 anos e 17 anos e 11 meses, não amparados pela licença-maternidade da Previdência Social.
- NOVO** ➤ Será concedido abono de até 21 dias por processo de adoção, incluindo adoção múltipla, em caso de guarda judicial provisória, no processo de adoção, para fins de estágio de convivência de criança/adolescente.

Benefício Educacional - a partir de janeiro/26



- Exclusão da regra de reprovação e inclusão de beneficiários com impedimento legal para adoção e alteração do limite de idade:
 - NOVO** • Ensino fundamental: 17 anos e 11 meses.
 - Ensino Médio: 19 anos e 11 meses.
- NOVO** ➤ Compromisso: ajuste na tabela de Três Lagoas/MS para valor do Mato Grosso.

NOVO Auxílio Funeral



- Pagamento aos familiares de **R\$ 5.900,00 (indenizatório)** em caso de falecimento de empregado próprio com contrato de trabalho vigente por qualquer motivo, a partir de janeiro de 2026.

NOVO Autosseguro



- Pagamento de **R\$ 400.000,00** aos familiares nos casos de morte ou aposentadoria por invalidez (incapacidade permanente) de empregado próprio decorrente de acidente de trabalho de empregado, incluindo os classificados como acidentes de trajeto, a partir de janeiro de 2026.

AMS

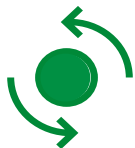
—

CÓPIA DOS SINDICATOS

INTERNA

Relação de Custeio

- NOVO** ➤ Custeio de despesas assistenciais e administrativas será a seguinte proporção:
- 70% (Companhia) x 30% (Beneficiários).



Rateio Custo Administrativo na Tabela GR

Menor aumento	Maior aumento	Aumento médio da última faixa de idade	Aumento médio da menor faixa de renda	Aumento médio	% Aumento médio
R\$ 2,18	R\$ 87,43	R\$ -	R\$ 3,00	R\$ 22,53	8,66%

Sustentabilidade do Plano



- Criação de **Fundo de Sustentabilidade** do Plano AMS.
- NOVO** ➤ Compromisso com estudo de medidas que assegurem a sustentabilidade do Plano AMS, com foco na redução dos custos assistenciais.



Beneficiários

- Inclusão dos beneficiários com impedimento legal para adoção no Plano AMS.

Medicamentos



- **Coparticipação diferenciada** na aquisição de medicamento genérico – 60 dias úteis após a assinatura do ACT.
- Cobertura para medicamentos da classe terapêutica GLP-1 (Glucagon-Like Peptide-1) prescritos pelo Programa de Promoção e Atenção à Saúde - 90 dias úteis após a assinatura do ACT

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.
- NOVO** ➤ 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 amplamente divulgada.

Diversidade

—

Ambiente de Trabalho



- NOVO** ➤ **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.

Empregada Vítima de Violência Doméstica e Familiar – a partir da assinatura do ACT



- Ampliação de abono para **14 dias** para vítimas de violência doméstica e familiar com boletim de ocorrência ou **medida protetiva**.
- NOVO** ➤ A companhia **viabilizará condições de trabalho**, realocação de posto ou movimentação por interesse da Companhia.

Público Neurodivergente



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

Segurança, Meio Ambiente e Saúde

—

Política de Saúde

- NOVO** ➤ A companhia se compromete a manter e fortalecer as ações de bem-estar, integradas com demais áreas a fins, promovendo a participação ativa dos trabalhadores.
- NOVO** ➤ A gestão de saúde deve contemplar abordagens aos temas de saúde ocupacional, urgência, emergência e gerenciamento de crise em saúde, vigilância em saúde e promoção da saúde, incluindo aspectos de saúde mental e bem-estar.
- NOVO** ➤ As estratégias de saúde definidas devem estar integradas às funções de Segurança, Higiene Ocupacional, Ergonomia e Meio Ambiente, contemplando o atendimento à política de diversidade, equidade e inclusão.
- NOVO** ➤ A Companhia se compromete a manter a gestão das condições higiênico-sanitárias da alimentação e das instalações sob sua gestão.
- NOVO** ➤ A Companhia manterá ações de prevenção, controle e enfrentamento de surtos, epidemias e pandemias de saúde, em articulação com as áreas de segurança, meio ambiente e contingência de acordo com as orientações do Ministério da Saúde.



Programa de Saúde Mental



- NOVO** ➤ A Companhia se compromete a realizar ações de divulgação e sensibilização para as empresas prestadoras de serviços, do Movimento Mente em Foco do Pacto Global da ONU-Brasil
- NOVO** ➤ A Companhia se compromete a revisar o Anexo de SMS dando maior robustez às diretrizes de saúde.

Programa de Alimentação Saudável



- NOVO** ➤ 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.
- NOVO** ➤ A Companhia se compromete a discutir o Programa de Alimentação Saudável nas Comissões Locais de SMS, além de organizar oficinas específicas sobre cardápios.
- NOVO** ➤ 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.

NOVO Equipes Mínimas - instalações terrestre



- Nas atividades consideradas estratégicas, que impliquem em necessidade de manutenção de conhecimento técnico e competências críticas nas áreas de psicologia, serviço social, enfermagem, medicina, nutrição e odontologia.
- Nas instalações terrestres com mais de 250 empregados, priorizando os responsáveis legais de medicina e enfermagem.
- Nas atividades da Central de Regulação de Urgência e Emergência em Saúde, priorizando os responsáveis legais de medicina e enfermagem.

NOVO Equipes Mínimas - instalações marítimas



- A equipe de profissionais de saúde para as ações de assistência à saúde e as relacionadas às condições higiênico-sanitárias, de conforto e de habitabilidade deve ser composta por:

POB	DIMENSIONAMENTO
31 a 199	1 Enfermeiro
200 a 250	1 Enfermeiro 1 Técnico de Enfermagem
> 250	1 Enfermeiro 2 Técnicos de Enfermagem

Nas instalações marítimas próprias, a equipe deve, preferencialmente, conter, 1 profissional de saúde próprio.

Higiene Ocupacional e Ergonomia



- NOVO** ➤ A Companhia promoverá capacitação em Ergonomia e Higiene Ocupacional.
- NOVO** ➤ 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



- NOVO** ➤ 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 Petrobras.

Funcionamento da CIPA



- NOVO** ➤ A Companhia promoverá pelo menos 1 reunião anual local convidando os representantes das CIPAs da Unidade e das empresas contratadas que nela atuam.
- NOVO** ➤ A Companhia promoverá pelo menos 1 reunião anual dos Presidentes e Vices de suas CIPAs.
- NOVO** ➤ 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).

NOVO Aprendizagem com os Acidentes de Trabalho

- 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.
- 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 das normas Petrobras pertinentes

NOVO Diversidade em SMS

- A Companhia se compromete a fornecer Equipamentos de Proteção Individual (EPI) adequados às necessidades específicas dos empregados e empregadas com deficiências (PcD), garantindo que os EPIs, pertinentes, sejam adaptados para proporcionar a segurança e conforto adequada ao empregado e empregada.

NOVO 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.

Relações Sindicais

—

NOVO Liberdade de Associação



- Compromisso com o pleno respeito à liberdade de associação e ao direito à negociação coletiva em conformidade com os princípios da OIT.
- Respeito à autonomia das instituições representativas dos empregados e reconhecimento do direito de todos os empregados de filiar-se livremente ao sindicato representativo de sua categoria.

NOVO Valorização da Negociação Coletiva



- A judicialização das matérias atinentes às relações de trabalho tratadas neste ACT deverá ser precedida de negociação coletiva com formalização por ofício da entidade sindical à Petrobras.

NOVO Atraso por Realização de Assembleias – a partir da assinatura do ACT



- Horas de atraso ou de extensão de jornada serão 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



- NOVO** ➤ Comissão multidisciplinar de Prestação de Serviços de Terceiros na Petrobras (substituindo o Fórum de Prestação de Serviços).
- NOVO** ➤ Compromisso: Fórum da Pauta pelo Brasil Soberano

Liberações Sindicais

- NOVO** ➤ Compromisso: Em caráter excepcional, liberação de delegados sindicais para representação de empregados em congressos da entidade sindical.
- NOVO** ➤ Liberação de **mais 1 dirigente sindical** para sindicatos que representem empregados lotados em **bases situadas em mais de uma região geográfica do Brasil** (Norte, Nordeste, Centro-Oeste, Sudeste e Sul).
- NOVO** ➤ **Liberação de até 2 dirigentes sindicais** para a Federação, nas condições do art.543 da CLT, **com ônus** parcial para a entidade sindical.
- NOVO** ➤ 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.



Outros Temas

—

NOVO Atendimento de Recursos Humanos



- Compromisso com atendimento de presencial ou por vídeo para todos os empregados e aposentados de forma complementar aos canais digitais de relacionamento.

NOVO Fiscalização de contratos de Prestação de Serviços



- Compromisso de fiscalização por empregados próprios, sendo admitido o apoio de empresas contratadas para suporte, vedada a tomada de decisão pela contratada.

NOVO Assistência em casos de Tragédias Climáticas



- Compromisso: adotar medidas de assistência humanitária e operacional levando em consideração os princípios da dignidade humana, solidariedade e responsabilidade social em casos de emergências decorrentes de tragédias climáticas.

Feiras de produtos agroecológicos



- Ampliação do escopo incluindo produtos artesanais e microempreendedorismo.

NOVO Movimentação de empregado público (Lei 15.175/2025)



- Direito de transferência para acompanhamento de cônjuge ou companheiro(a) servidor(a) público(a), militar ou empregado(a) público(a), que tenha sido deslocado(a) no interesse da administração pública.
 - Transferência a pedido do empregado e dependerá de possibilidade de atuação na localidade.

Desconto em FP de Empréstimos Consignados



- Esclarecimento do desconto de empréstimos consignados com posterior repasse ao Programa Crédito do Trabalhador, à Petros ou a instituições conveniadas.

NOVO Plano de Cargos



- Compromisso: a companhia se compromete a apresentar uma proposta para o novo Plano de Cargos (novo Plano de Cargos ou melhorias no PCR, conforme já aventado em reunião) no prazo de até 120 dias após a assinatura do ACT 25/27, desde que cumpridos todos os trâmites internos de governança necessários à aprovação da matéria.
- Compromisso: 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.

Proposta Econômica

—

Proposta Econômica

CÓPIA DOS SINDICATOS



➤ Tabela salário básico

IPCA

5,13%



➤ Tabelas RMNR

IPCA
+ Ganho Real 0,5%

5,66%



➤ Vale Alimentação / Vale Refeição

IPCA Alimentação
Fora do Domicílio

8,50%



➤ Vale Ceia

IPCA Alimentação
no Domicílio

7,01%

Proposta Econômica

CÓPIA DOS SINDICATOS



➤ Benefícios Educacionais e PJU

IPCA Educação

6,17%



➤ Tabelas do Grande Risco da AMS

VCMH Petrobras

*A SER
APURADO*



➤ Adicional Permanência Estado do Amazonas

IPCA
+ Ganho Real na
Faixa C

7,15%
(Faixa C: R\$ 3.036,72)



➤ Gratificação de Campo Terrestre de Produção

IPCA
+ Ganho Real 0,5%

5,66%

Vigência

—

Cláusulas Econômicas

1 ano

De 01/09/25 a 31/08/26

Cláusulas Sociais

2 anos

De 01/09/25 a 31/08/27

Considerações Finais

—



Calendário de Pagamentos

ASSINATURA ACT	ADIANTAMENTO PLR + PRD	DIFERENÇAS do 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

ACORDO DE PLR

Após a assinatura do ACT 2025-2027, início das negociações do Acordo de PLR (mar/26)



CÓPIA DOS SINDICATOS

INTERNA