



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

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

Considerando as contribuições das federações e a estratégia da TBG, segue a proposta para o ACT 2025-2027, construída com base na boa-fé negocial, valorizando a transparência, o reconhecimento das entidades representativas e a busca por soluções que atendam tanto às expectativas dos empregados quanto às necessidades estratégicas da empresa.

Para os sindicatos que assinarem o acordo até a data 13/01/2026, a companhia se compromete a realizar o pagamento retroativo do reajuste do ACT em 10/02/2026.



- Proposta Econômica -

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

- Tabelas de Salário Básico;
- Tabelas de Remuneração Mínima por Nível e Regime (RMNR);

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

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

Reajuste pelo Índice Variação de Custo Médico Hospitalar Petrobras (VCMH-Petrobras) utilizado para fins de cálculo do passivo atuarial da Companhia apurado no ano anterior, em 01/03/2026 e em 01/03/2027, nas tabelas do Grande Risco da AMS.

- Tabelas do Grande Risco da AMS.

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

- Valores do Vale Refeição/Alimentação

Reajuste pelo subitem “Alimentação no domicílio” do índice geral do IPCA no referente ao acumulado em 12 meses (setembro a agosto) em 01/09/2025 (7,01%) e em 01/09/2026, no seguinte item:

- Vale-Ceia;



Serviço Extraordinário e Banco de Horas

- **(Incluído)** 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.
- **(Incluído)** O serviço extraordinário realizado por empregados de regime administrativo, de horário fixo (Turno Ininterrupto de Revezamento), durante trabalho eventual em regime especial será quitado como horas extras com acréscimo de 100% (cem por cento), podendo, por opção do empregado, ser creditado em Banco de horas.
- **(Alterado)** 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 (Turno Ininterrupto de Revezamento).
- **(Alterado)** O limite de horas positivas acumuladas será reduzido para 84 (oitenta e quatro) horas.

- Dos Benefícios -

Benefício Educacional

- **(Incluído)** 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 regimento interno acarretará desconto do valor integral do benefício.
- **(Alterado)** 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.
- **(Incluído)** Ajuste no limite de idade dos beneficiários do auxílio ensino médio para 19 anos e 11 meses.

Beneficiários do plano AMS (Assistência Multidisciplinar de Saúde)

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

Custeio do Plano AMS

- **(Incluído)** 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.



- **(Incluído)** As partes acordam que os valores referentes ao superávit da relação de custeio de 2024 serão destinados à criação da cota Fundo de “Sustentabilidade do Plano AMS” no Fundo de Investimentos da Petrobras.

Cobertura do Plano AMS

- **(Incluído)** 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.
- **(Incluído)** 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

- **(Incluído)** Nos casos dos beneficiários que não atendem aos critérios de elegibilidade do Plano AMS incluídos por determinação judicial e nos casos de beneficiários inscritos no Plano 28, a cobrança será realizada da seguinte forma:
 - A partir de 01/03/2026, para os beneficiários incluídos por determinação judicial e para os inscritos no Plano 28, integralmente, por meio de boleto bancário.

Os valores referentes aos beneficiários incluídos por determinação judicial e no Plano 28 serão cobrados fora da margem consignável.

- Das Condições de Trabalho -

Empregada vítima de violência doméstica e familiar

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

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

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



Licença Paternidade

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

Combate à Violência no Trabalho (Alterado)

- 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.

- Da Segurança Industrial e Saúde Ocupacional (Alterado)

- Com o compromisso contínuo de aprimorar os instrumentos que sustentam a cultura de Segurança, Meio ambiente e Saúde (SMS) na Petrobras, apresentamos proposta de reorganização do capítulo de Segurança Industrial e Saúde Ocupacional que passará a adotar a redação da Segurança e Saúde Ocupacional.
- A iniciativa visa consolidar os dispositivos existentes de forma mais clara e funcional, por meio do agrupamento temático dos itens e da incorporação da abordagem de fatores humanos, além de dar visibilidade e destaque aos temas conforme sua relevância operacional e estratégica; facilitar a leitura e a localização dos assuntos de interesse por parte dos trabalhadores e gestores; e contribuir para uma melhor organização das cláusulas segundo as responsabilidades das áreas envolvidas.
- Segue proposta de organização das cláusulas:
 - Higiene Ocupacional e Ergonomia
 - Riscos Psicossociais
 - 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

(Incluído) Desconto em Folha de Pagamento de Empréstimos Consignados (Cláusula Nova)

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

- Da Vigência –(Alteração)

Manutenção da data-base

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

Vigência

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



- Demais itens do Acordo Coletivo -

- As seguintes cláusulas passaram por ajustes para adequação de terminologias, exclusão de dispositivos redundantes, além de adaptações para proporcionar maior clareza ao texto e alinhamento com os procedimentos e práticas da Companhia:
 - Feriado Turno
 - Operação e gestão do plano de saúde
 - Implantação de Novas Tecnologias
 - Homologação de Rescisão Contratual
 - Jornada de Trabalho - Turno Ininterrupto de Revezamento
 - Jornada de Trabalho – Administrativo
 - Efetivo de Pessoal
 - Relações Sindicais
 - Discussões com a Petros

As demais cláusulas foram mantidas.