

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA MARÍTIMOS DA TRANSPETRO

2023/2025

Acordo Coletivo de Trabalho que entre si fazem, de um lado, a Petrobras Transporte S/A – TRANSPETRO, com sede na Capital do Estado do Rio de Janeiro, na Avenida Presidente Vargas 328, doravante denominada Companhia, representada neste ato pelo Gerente Executivo de Recursos Humanos, Alexandre Jatczak Almeida e, de outro lado, o Sindicato Nacional dos Mestres de Cabotagem e dos Contramestres em Transportes Marítimos, por seu representante legal adiante assinado, o qual se acha devidamente autorizado pela assembleia geral de sua categoria, celebram o presente Acordo Coletivo de Trabalho que será regido pelas Cláusulas seguintes:

CAPÍTULO I – DA REMUNERAÇÃO E VANTAGENS

Cláusula 1ª – Abrangência

O Acordo, ora pactuado, abrange todos os empregados marítimos Contramestres (CTR) lotados nas embarcações utilizadas nos tráfegos de Longo Curso, de Cabotagem, Cisterna, FSO, DP, rebocadores Offshore, Oleeiros, bem como àqueles que se encontram em prestação de serviço em terra.

Cláusula 2ª – Parcelas

A Companhia se compromete a conceder aos seus empregados marítimos embarcados as parcelas listadas a seguir e conforme valores constantes das Tabelas, que vigorarão até 31/10/2024:

- a)** Soldada Básica (SB);
- b)** Adicional de Periculosidade, em conformidade com o previsto em lei (AP);
- c)** Hora Extra (HE);

- d) Adicional Noturno (AN);
- e) Repouso Semanal Remunerado (RSR);
- f) Gratificação de Função (GF);
- g) Função Gratificada (FG);
- h) Complemento da Remuneração Mínima por Regime (CRMNR);
- i) Anuênio (ATS).

Parágrafo Único - Os valores das tabelas citadas no caput serão reajustados em 01/11/2024 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA, referente ao período de 01/11/2023 a 31/10/2024, que vigorará até 31/10/2025.

Cláusula 3ª – Parcelas da Remuneração

Os valores das parcelas que compõem a remuneração mensal, serão calculados na forma abaixo:

Parágrafo 1º - Adicional de Periculosidade (AP)

Os empregados marítimos, quando embarcados e em prestação de serviço em terra, conforme estabelecido no parágrafo segundo da cláusula décima quarta – “Manutenção da Remuneração de Embarcado”, fazem jus ao Adicional de Periculosidade, correspondente a 30% (trinta por cento) da Soldada Básica, não incorporável à Soldada Básica;

Parágrafo 2º - Adicional Noturno (AN)

Considerando as peculiaridades do trabalho a bordo, a Companhia e o Sindicato acordam que os empregados marítimos, quando embarcados, que efetivamente trabalhem sujeitos ao regime de quarto, fazem jus a 66 (sessenta e seis) horas noturnas/mês de embarque, que correspondem a 8,58% (oito vírgula cinquenta e oito por cento) da Soldada Básica, e os demais empregados marítimos, quando embarcados, fazem jus a 33 (trinta e três) horas noturnas/mês de embarque, que correspondem a 4,29 % (quatro vírgula vinte e nove por cento) da Soldada Básica. Este Adicional Noturno não é incorporável à Soldada Básica.

O pagamento deste adicional é calculado da seguinte maneira:

$$AN = \frac{0,20 \times (1 \text{ SB} + AP) \times NHN}{DIV}$$

$$AN = \frac{0,20 \times (1 \text{ SB} + 0,30 \text{ SB}) \times NHN}{DIV} = \frac{0,26 \text{ SB} \times NHN}{DIV}$$

0,20 = Adicional Noturno de 20% (vinte por cento), conforme estabelece o artigo 73 da CLT.

NHN = Número de Horas Noturnas trabalhadas no mês;

DIV = 200 (duzentos)

O divisor DIV referido nesta cláusula se constitui, exclusivamente, para base de cálculo daquelas horas extras, adicional noturno e apuração de frequência, não tendo qualquer relação ou reflexos sobre as jornadas de trabalho, horários, cargas de trabalho, regimes de trabalho, os quais continuam inalterados.

Parágrafo 3º - Hora Extra (HE)

Considerando as peculiaridades do trabalho a bordo, a Companhia e o Sindicato acordam que os empregados marítimos, quando efetivamente embarcados, fazem jus a 66 (sessenta e seis) horas-extras por mês de embarque, que não são incorporadas à Soldada Básica, e cujo valor é calculado da seguinte maneira:

$$HE = \frac{(1 \text{ SB} + AP + AN) \times 1,5 \times 66}{DIV}$$

1,5 - significa que a hora-extra é a 50% (cinquenta por cento)

Parágrafo 4º - Repouso Semanal Remunerado (RSR)

Considerando as peculiaridades do trabalho a bordo, os empregados marítimos, quando embarcados, fazem jus a repouso semanal remunerado, não incorporáveis à Soldada Básica, calculados da seguinte maneira:

$$\text{RSR} = \frac{(1 \text{ SB} + \text{AP} + \text{HE}) \times \text{NdRep}}{30}$$

30

NdRep = Número de dias de repouso. Para os empregados marítimos embarcados em regime de quarto considera-se 05 (cinco) RSR por mês de embarque, para os demais empregados marítimos embarcados, considera-se 04 (quatro) RSR por mês de embarque.

- I. O Cozinheiro e o Taifeiro fazem jus ao mesmo valor do Repouso Semanal Remunerado que é recebido pelos Marinheiros.

Cláusula 4ª - Vale Refeição

A Companhia fornecerá a todos os marítimos em efetivo exercício, um Vale refeição mensal no valor equivalente a R\$ 1.694,70 (mil seiscentos e noventa e quatro reais e setenta centavos), nos moldes do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT).

Parágrafo 1º - Fica garantido aos empregados marítimos que parte ou todo o valor do Vale Refeição poderá ser convertido para Vale Alimentação.

Parágrafo 2º - O valor de R\$ 900,00 (novecentos reais) será pago a título de Vale Ceia, mediante depósito no Vale Alimentação em dezembro de 2023 e 2024, para todos os empregados marítimos.

Parágrafo 3º - Será mantida a concessão do Vale Refeição/Alimentação durante os períodos de licença maternidade/adoção.

Parágrafo 4º - A Companhia não considerará o valor recebido a título de Vale Refeição/Alimentação no cálculo da Gratificação de Férias e do 13º Salário, assim como na composição da Remuneração Normal para fins de cálculo de valores a serem pagos aos empregados em decorrência de negociação com os sindicatos que utilizem como base de cálculo a Remuneração Normal.

Parágrafo 5º - A Companhia também concederá alimentação "in natura", quando o empregado estiver na condição de embarcado.

Parágrafo 6º - Os valores citados no caput e no parágrafo 2º vigorarão de 01/11/2023 até 31/10/2024 e serão reajustados em 01/11/2024 pela variação acumulada em 12 (doze) meses, no subitem “Alimentação fora do domicílio”, do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA, referente ao período de 01/11/2023 a 31/10/2024, que vigorará até 31/10/2025.

Cláusula 5ª - Auxílio Uniforme

A Companhia pagará no mês de julho de 2024, em uma única parcela, a título de auxílio para compra de uniforme, o valor de R\$ 815,46 (oitocentos e quinze reais e quarenta e seis centavos), que vigorará até 31/10/2024, para todos os seus empregados marítimos embarcados ou matriculados em cursos de aperfeiçoamento, cujo tempo de serviço seja maior que 12 meses. Para os casos em que o tempo de serviço for inferior a 12 meses, será pago um valor proporcional referente ao tempo de serviço do empregado.

Parágrafo 1º - O valor do Auxílio para Compra de Uniforme será reajustado em 01/11/2024 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA, acumulado no período de 01/11/2023 a 31/10/2024 com acréscimo de 1% (um por cento), e será pago no mês de julho de 2025, em uma única parcela. O reajuste concedido em 01/11/2024 não retroagirá a 01/11/2023, vigorando, portanto, de 01/11/2024 a 31/10/2025.

Parágrafo 2º - Para os empregados marítimos contratados por prazo determinado, será pago, por ocasião de seu desligamento e tendo por base a parcela anual acima fixada, um valor proporcional, considerando-se o efetivo tempo de serviço prestado, não sendo considerados, na contagem deste tempo, os períodos de afastamento pelo INSS, faltas ou suspensão do contrato.

Cláusula 6ª – Complemento da Remuneração Mínima por Nível e Regime (RMNR)

A Companhia praticará para todos os empregados marítimos, embarcados ou prestando serviços em terra, a Remuneração Mínima por Nível e Regime (RMNR).

Parágrafo 1º - Os valores relativos à já mencionada RMNR estão definidos em tabelas da Companhia.

Parágrafo 2º - Será paga sob o título de “Complemento da RMNR” a diferença resultante entre a “Remuneração Mínima por Regime” e o somatório da Soldada Básica, Periculosidade e Adicionais de Regime/Condições de Trabalho, sem prejuízo de eventuais outras parcelas pagas, podendo resultar em valor superior a RMNR.

Parágrafo 3º - A Remuneração Mínima por Nível e Regime inclui salário básico, periculosidade e Adicionais de Regime/Condições de Trabalho.

Parágrafo 4º - Os empregados que prestam serviços em terra serão enquadrados em tabela da Companhia de cidade por área de lotação.

Parágrafo 5º - A Companhia acorda que os valores da RMNR poderão ser revistos a cada ano ou período inferior, a fim de atender aos interesses técnicos e de gestão.

Parágrafo 6º - Os valores relativos à RMNR foram reajustados em 01/11/2023 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA, referente ao período de 01/11/2022 a 31/10/2023, com acréscimo de 1% (um por cento) e vigorarão até 31/10/2024.

Parágrafo 7º - Em 01/11/2024 os valores serão reajustados pelo Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA, acumulado no período de 01/11/2023 a 31/10/2024 com acréscimo de 1% (um por cento). O reajuste

concedido em 01/11/2024 não retroagirá a 01/11/2023, vigorando, portanto, de 01/11/2024 a 31/10/2025.

Cláusula 7ª - Anuênio (ATS)

A Companhia concederá o Adicional por Tempo de Serviço – ATS (Anuênio), para todos os empregados marítimos admitidos após aprovação em processo seletivo público da TRANSPETRO, de acordo com a tabela anexa, considerando o efetivo tempo de serviço.

Cláusula 8ª – Gratificação de Férias

A Companhia pagará a Gratificação de Férias a todos os seus empregados da seguinte forma: 1/3 (um terço) correspondente ao previsto no Art. 7º, XVII da Constituição, acrescido de 2/3 (dois terços) pagos na forma do Art. 144 da CLT, totalizando 3/3 (três terços) da remuneração mensal do empregado.

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

Parágrafo 2º - Não fará jus à indenização da Gratificação de Férias proporcional, o empregado dispensado a pedido com menos de 6 (seis) meses de Companhia.

Parágrafo 3º - Os empregados marítimos com contrato de trabalho por prazo determinado poderão gozar 15 dias de férias, referente ao segundo período aquisitivo do contrato, após completados 18 meses de contrato.

Cláusula 9ª – Gratificação de Função

Será assegurado ao empregado marítimo embarcado, o pagamento de Gratificação de Função, conforme valores constantes da Tabela de Gratificações de Função, anexo II, de acordo com o regime de embarque, que vigorarão de 01/11/2023 até 31/10/2024.

Parágrafo 1º - O valor da Gratificação de Função prevista nesta cláusula será reajustado em 01/11/2024 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA, referente ao período de 01/11/2023 a 31/10/2024 com acréscimo de 1% (um por cento).

Parágrafo 2º - O reajuste concedido em 01/11/2024 não retroagirá a 01/11/2023, vigorando, portanto, de 01/11/2024 a 31/10/2025.

Parágrafo 3º - A Gratificação de Função tratada na presente Cláusula, não se incorpora à soldada básica para quaisquer efeitos.

Cláusula 10ª – Função Gratificada

Será assegurado ao empregado marítimo o pagamento de Função Gratificada mensal, constante da Tabela de Funções Gratificadas, anexo III, quando no efetivo exercício das funções ali listadas, de acordo com o regime de embarque, que vigorarão de 01/11/2023 até 31/10/2024.

Parágrafo 1º - O valor da Função Gratificada prevista nesta cláusula será reajustado em 01/11/2024 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA, referente ao período de 01/11/2023 a 31/10/2024 com acréscimo de 1% (um por cento).

Parágrafo 2º - O reajuste concedido em 01/11/2024 não retroagirá a 01/11/2023, vigorando, portanto, de 01/11/2024 a 31/10/2025.

Cláusula 11ª – Adicional de Permanência do Estado do Amazonas

A Companhia manterá o pagamento do Adicional de Permanência no Estado do Amazonas, condicionado à permanência nas Unidades, e enquanto estiverem

efetivamente lotados em unidades terrestres e trabalhando naquele Estado da Federação, conforme tabela constante do anexo V.

I - Farão jus ao referido adicional todos os empregados lotados no estado do Amazonas e que estejam efetivamente trabalhando nesse estado da Federação, a partir da data de vigência do ACT 2023-2025.

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

Parágrafo Único - O Adicional de Permanência no Estado do Amazonas foi reajustado em 01/11/2023 em 5,86% (cinco vírgula oitenta e seis por cento), e será reajustado em 01/11/2024 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA com acréscimo de 1% (um por cento), referente ao período de 01/11/2023 a 31/10/2024.

Cláusula 12ª – Maior Remuneração

O valor da Maior Remuneração para fins de cálculo de pagamento, onde se faça necessário, por força legal, será o somatório das seguintes parcelas, em valores vigentes na data do pagamento:

- 30 dias da parcela fixa da remuneração (soldada básica);
- Média das parcelas variáveis dos últimos 12 (doze) meses (Adicional de Periculosidade, Hora Extra, Adicional Noturno, Repouso Semanal Remunerado, Gratificação de Função, Função Gratificada, Adicional por Tempo de Serviço e Complementação da Remuneração Mínima por Regime;
- 1/12 (um doze avos) da gratificação de férias;
- 1/12 (um doze avos) do 13º salário.

Cláusula 13ª – Bonificação de Viagem ao Exterior

Será assegurado ao empregado marítimo, quando em viagem ao exterior, uma Bonificação de Viagem ao Exterior, em forma de diárias, conforme tabela do anexo VI, com incidência de FGTS, INSS e Imposto de Renda. Estas diárias serão devidas a partir do dia em que o navio deixar o último porto brasileiro com destino a porto estrangeiro e cessarão no dia da chegada ao primeiro porto brasileiro.

Parágrafo Único - Quando uma embarcação da Companhia entrar numa área de operação de guerra reconhecida internacionalmente, o marítimo nela embarcado fará jus a uma diária adicional, de igual valor àquela definida no caput dessa Cláusula, para cada dia que permanecer nessa área.

Cláusula 14ª – Manutenção da Remuneração de Embarcado

As parcelas remuneratórias pagas na situação de embarcado serão mantidas nas seguintes situações:

- a) Desembarcado para gozo de férias ou folgas especiais;
- b) Treinamento em cursos designados pela Companhia;
- c) Recebimento de novos navios;
- d) Quando convocado para prestar depoimento judicial;
- e) Quando, no interesse da Companhia, for desembarcado para transferência para outra embarcação da Empresa.

Parágrafo 1º - Ao empregado marítimo recém-admitido, durante o período de até 30 (trinta) dias anterior ao primeiro embarque, será assegurada a remuneração da Soldada Básica e o recebimento do Vale Refeição, conforme Cláusula 4ª – “Vale Refeição”. Após este período, o empregado marítimo fará jus às parcelas remuneratórias pagas na situação de embarcado.

Parágrafo 2º - Ao empregado marítimo, requisitado pelo Diretor de Transporte Marítimo para desenvolver atividades em terra, será assegurado, em substituição à remuneração inerente à condição de embarcado, o pagamento da

Soldada Básica, Periculosidade, Complemento da RMNR, Anuênio, recebimento do Vale Refeição e acrescida de uma gratificação denominada “Gratificação de Atividade em Terra”, correspondente a percentual da soldada básica conforme abaixo descrito:

- a) CTR – 80% (oitenta por cento).

Cláusula 15ª – Substituição por Licença de Categoria Superior

As substituições por prazo igual ou superior a 1 (um) dia, enquanto persistirem, assegurarão ao substituto a remuneração do substituído, se esta for superior à do cargo originariamente ocupado pelo substituto.

Parágrafo Único: Entende-se por substituição, para os efeitos desta Cláusula, o exercício de função privativa de outra categoria profissional marítima, mediante licença especial que expressamente declare tal circunstância.

CAPÍTULO II - DOS BENEFÍCIOS

Cláusula 16ª – Auxílio-Creche

A Companhia concederá o benefício educacional na modalidade de Auxílio-Creche conforme padrão interno e condições abaixo dispostas:

- Empregadas com filho (a) e/ou menor sob guarda, em processo de adoção;
- Empregados solteiros, viúvos, separados judicialmente ou divorciados com a guarda de filho (a), em decorrência de sentença judicial e/ou menor sob guarda, em processo de adoção;
- Empregados com filho (a) e/ou menor sob guarda, em processo de adoção a partir da idade de 3 (três) meses.

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 solteiros, viúvos, separados judicialmente ou divorciados 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 solteiros, viúvos, separados judicialmente ou divorciados que atendam os critérios de elegibilidade definidos no caput.

Parágrafo 3º - A partir da idade de 3 (três) a 36 (trinta e seis) meses de idade da criança, a TRANSPETRO concederá, também, o reembolso parcial, das despesas comprovadas na utilização de creche, de acordo com a tabela de valores médios regionais, elaborada pela Companhia, para empregado com filho (a) e/ou menor sob guarda, em processo de adoção.

Parágrafo 4º - A Companhia também fará o reembolso da matrícula no auxílio-creche.

Parágrafo 5º - A Companhia também considerará o reembolso semestral para os gastos com material escolar e uniforme de escola pública, mediante comprovação dos gastos, referentes ao 1º (primeiro) e no 2º (segundo) semestre do ano, realizadas até junho e até dezembro, respectivamente.

Parágrafo 6º - 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 7º - 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 17ª – Auxílio Acompanhante

A Companhia concederá o benefício educacional na modalidade de Auxílio-Acompanhante até 36 (trinta e seis) meses de idade da criança para todos os empregados e empregadas, com filho(a) e/ou menor sob guarda, em processo de adoção, e conforme padrão interno e condição abaixo disposta:

Parágrafo único: A partir de 3 (três) até 36 (trinta e seis) meses de idade da criança, o Auxílio acompanhante será concedido pela Companhia, sob a forma de reembolso parcial, de acordo com a tabela de Auxílio Acompanhante elaborada pela Companhia.

Cláusula 18ª - Auxílio Ensino (Programa de Assistência Pré-escolar, Auxílio-ensino fundamental e Auxílio-ensino médio)

A Companhia concederá o Auxílio Ensino para os empregados marítimos admitidos após aprovação em processo seletivo público da TRANSPETRO que tenham:

- Filhos (as) solteiros (as) e devidamente registrados na Companhia;
- Menores sob guarda solteiros e registrados na Companhia, de acordo com os padrões normativos vigentes;
- Menores sob guarda, em processo de adoção com até 18 (dezoito) anos, devidamente registrados na Companhia, desde que solteiros.
- Enteados (as), a partir de janeiro de 2010, desde que solteiros (as) e inscritos (as) no Programa de Assistência Multidisciplinar de Saúde – AMS.
- 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 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 Programa de Assistência Pré-Escolar será concedido ao público referido no caput, até a idade limite de 5 anos e 11 meses (cinco anos e onze meses), conforme legislação vigente, na forma de reembolso de 90%

(noventa por cento) das despesas comprovadas com pré-escola, limitado ao valor de cobertura da tabela da Companhia, resguardado o direito de os empregados optarem entre o mesmo ou o Auxílio Creche ou o Auxílio Acompanhante.

Parágrafo 2º - O Auxílio Ensino Fundamental será concedido ao público referido no caput, até a idade limite de 15 anos e 11 meses (quinze anos e onze meses) cursando o ensino fundamental, na forma de reembolso de 75% (setenta e cinco por cento) das despesas escolares, limitado ao valor de cobertura da tabela da Companhia, nas seguintes condições:

a) Em Escola Particular:

- Reembolso mensal de matrícula e mensalidades.

b) Em Escola Pública:

- Reembolso semestral, mediante comprovação até o último dia útil de março, dos gastos com material escolar e uniforme no período de janeiro a março e até o último dia útil de agosto, dos gastos realizados no período de julho a agosto.

Parágrafo 3º - O Auxílio Ensino Médio será concedido ao público referido no caput, cursando o Ensino Médio, na forma de reembolso de 70% (setenta por cento) das despesas escolares, limitado ao valor de cobertura da tabela da Companhia, nas seguintes condições:

1) Em Escola Particular:

- Reembolso mensal de matrícula e mensalidades.

2) Em Escola Pública:

- Reembolso semestral, mediante comprovação até o último dia útil de março, dos gastos com material escolar e uniforme no período de janeiro a março e até o último dia útil de agosto, dos gastos realizados no período de julho a agosto.

Parágrafo 4º - Aos empregados, cujos filhos inscritos na Assistência Pré-Escolar e no Auxílio Ensino Fundamental que venham a completar a idade limite definida nos respectivos Benefícios (5 anos e 11 meses e 15 anos e 11 meses) no

decorrer do ano letivo, a Companhia garante a continuidade do reembolso até o encerramento desse ano letivo.

Parágrafo 5º - 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 6º - 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.

Cláusula 19ª – Programa Jovem Universitário

A Companhia manterá a concessão do Programa Jovem Universitário voltado ao incentivo do ensino universitário, aos filhos (as) e enteados (as) de empregados (as) marítimos admitidos em processo seletivo público da TRANSPETRO, que foram inscritos no referido Programa até 30/10/2019, e que atendam aos critérios estabelecidos na presente cláusula e em padrão normativo da Companhia.

Parágrafo 1º - O incentivo se dará na forma de reembolso de 60% (sessenta 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 Programa Jovem

Universitário são necessários os seguintes requisitos:

- I. Filhos (as) solteiros (as) e devidamente registrados no Programa 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 - O pagamento do benefício será descontinuado imediatamente no caso de alteração de curso de nível superior constante da inscrição imediatamente anterior a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho ou no caso de trancamento de período letivo.

Cláusula 20ª - Benefícios Educacionais e Programa Jovem Universitário

A Companhia reajustará as tabelas do Auxílio-Creche, do Auxílio Ensino (Assistência Pré-Escolar, Auxílio Ensino Fundamental, Auxílio Ensino Médio) e do Programa Jovem Universitário em 01/01/2024 em 8,39%, (oito virgula trinta e nove por cento), e que vigorarão até 31/12/2024 e, em 01/01/2025, 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 01/09/2023 a 31/08/2024.

Cláusula 21ª – AMS

A Companhia concederá, em âmbito nacional, aos seus empregados admitidos através de processo seletivo público ou contratados por prazo determinado, o Programa de Assistência Multidisciplinar de Saúde – AMS, o qual seguirá condicionado ao atendimento dos reajustes, requisitos e procedimentos do Programa definidos no Acordo Coletivo da Petrobras com as Entidades Sindicais, no Manual de Operação da AMS e instruções complementares emitidas pela Petrobras, para os empregados; aposentados; pensionistas e seus respectivos dependentes que atendam aos critérios de elegibilidade para a AMS.

Parágrafo 1º - Para que seja garantido o direito à AMS após aposentadoria, o empregado deverá contar com no mínimo de 10 (dez) anos de vinculação ao programa de Assistência Multidisciplinar de Saúde – AMS e/ou ao plano de saúde Amil fornecidos pela Companhia.

Parágrafo 2º - Para o cálculo dos 10 (dez) anos tratados no parágrafo anterior será considerada a soma dos períodos de AMS e do plano Amil fornecidos pela Companhia.

Parágrafo 3º - A carência de 10 (dez) anos de que trata o parágrafo 1º deixa de ser exigível nas situações de falecimento do empregado ou nos casos em que o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS vier a conceder ao empregado a aposentadoria por invalidez.

Cláusula 22ª – Despesas médicas no exterior

O empregado marítimo hospitalizado ou acometido de doença, durante viagem a serviço, no exterior, terá assegurado pela Companhia o pagamento das despesas com médicos, medicamentos e internação, bem como dos salários em reais, até o repatriamento e legalização da situação no INSS.

Parágrafo 1º - As despesas com repatriamento só serão suportadas pela Companhia, exclusivamente, na hipótese de se configurarem imprescindíveis à hospitalização do empregado.

Parágrafo 2º - Fica expressamente acordado que a Companhia não arcará com despesas de medicamentos necessários ao tratamento de doenças não adquiridas durante a viagem.

Cláusula 23ª – Falecimento em viagem

Em caso de falecimento em viagem, o corpo do marítimo será transladado, às expensas da Companhia, para o porto brasileiro em que mantinha o seu domicílio ou para aquele indicado pelos familiares, ou outra deliberação legal tomada pelo Comandante. Nesse caso, a Companhia arcará com as despesas de funeral, desde que decorrente de acidentes de trabalho.

Parágrafo Único - Para fins desta Cláusula, a família do empregado marítimo compreenderá, exclusivamente, o cônjuge ou a companheira inscrita para fins previdenciários, os descendentes e ascendentes em linha direta, e nessa ordem se regulará a preferência na hipótese de divergência.

Cláusula 24ª – Comunicação de desembarques em caso de acidentes e doenças

A Companhia comunicará em 48 (quarenta e oito) horas ao Sindicato, os desembarques decorrentes de acidentes e doenças e encaminhará cópia da documentação relativa ao fato.

Cláusula 25ª – Plano Petros 2

A Companhia concederá o Plano Petros 2 a todos os empregados marítimos admitidos por processo seletivo público, observados o estatuto e o manual de operação do referido plano.

Cláusula 26ª – Seguro/marítimos contratados por prazo determinado

A Companhia manterá um seguro em grupo para seus empregados marítimos contratados por prazo determinado, cobrindo os riscos de morte natural, morte acidental e invalidez permanente. Haverá uma participação financeira do empregado, na proporção de 50% (cinquenta por cento). O valor do seguro em grupo será a quantia equivalente a 51 (cinquenta e uma) Soldadas Básicas, conforme definidas na tabela do anexo I.

Parágrafo Único - A Companhia incluirá no seguro mencionado no caput uma garantia de Indenização Especial por Morte Acidental – IEA, que proporciona indenização em dobro em caso de morte por acidente.

Cláusula 27ª - Beneficiários do Programa de Assistência Especial – PAE

A Companhia concederá a Cobertura do Programa de Assistência Especial (PAE) para:

- a) Empregado marítimo da TRANSPETRO admitido através de processo seletivo público, com deficiência (Beneficiário Titular da AMS);
- b) Beneficiário Dependente na AMS, com os seguintes vínculos com o Beneficiário Titular, desde que atendam aos critérios de elegibilidade do PAE;
 - 1) Filho;
 - 2) Enteado;
 - 3) Menor sob guarda em processo de adoção; e
 - 4) Dependente sob curatela inscrito até 31/10/1997.

Parágrafo único - A participação dos beneficiários no custeio do Programa de Assistencial Especial – PAE será efetuada conforme tabela divulgada pela Petrobras, gestora da AMS.

Cláusula 28ª – Auxílio Cuidador

A Companhia disponibilizará o Auxílio Cuidador 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, prevista em regulamentação normativa.
- II. Auxílio Cuidador da Pessoa Idosa: para beneficiários com mais de 60 (sessenta) anos e com capacidade funcional comprometida, com reembolso no valor máximo de 1 (um) salário mínimo nacional, necessitando de análise técnica e autorização prévia da área médica da Companhia, prevista em regulamentação normativa.

Cláusula 29ª – Benefício Farmácia

Permanece assegurado aos Beneficiários Titulares e Dependentes da AMS, o sistema de concessão e custeio dos medicamentos, através do Benefício Farmácia da Petrobras, nos mesmos moldes neste estipulado.

Cláusula 30ª – Marítima Gestante

A empregada marítima em regime de embarque deverá informar à Gerência Operacional Correspondente tão logo tome ciência da sua gravidez, para que a companhia possa providenciar seu desembarque no primeiro porto de recurso, como medida para garantir a segurança e o bem-estar da marítima gestante e do feto.

A Companhia, assim, garantirá o abono da frequência da empregada marítima gestante desde o desembarque tratado na presente cláusula, quando fará jus ao recebimento de sua remuneração integral e demais benefícios e condições praticados no Regime de Embarque.

Parágrafo 1º - Ao término da gestação será cessado o abono da frequência e a empregada deverá entrar em licença, conforme normas do benefício previdenciário gerido pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS. Após o período da licença a empregada retornará ao regime de embarque.

Parágrafo 2º - Em caso de óbito fetal, a qualquer momento da gestação, cessarão os efeitos do abono de frequência previsto nesta cláusula, devendo a empregada retornar ao trabalho no regime de embarque após o período de licença cabível.

CAPÍTULO III - DO EMBARQUE E DESEMBARQUE

Cláusula 31ª – Embarque e Desembarque

A Companhia compromete-se a cumprir o disposto na Lei N º 9.537, de 11 de novembro de 1997, no que se refere ao Capítulo II, artigo 7º, parágrafo único,

que prevê que “o embarque e desembarque do tripulante submete-se às regras do seu contrato de trabalho”, servindo o Acordo Coletivo de Trabalho e mais a CTPS como prova do cumprimento deste artigo.

Cláusula 32ª – Cidades de Referência para Movimentações de Tripulantes

Para os casos de embarque e desembarque determinados pela Companhia nos navios de cabotagem, longo curso, DP, FSO, cisterna e rebocadores de offshore, serão adotadas as cidades de Aracaju/SE, Belém/PA, Belo Horizonte/MG, Boa Vista/RR, Brasília/DF, Campina Grande/PB, Campinas/SP, Campo Grande/MS, Chapecó/SC, Cuiabá/MT, Curitiba/PR, Florianópolis/SC, Fortaleza/CE, Foz do Iguaçu/PR, Goiânia/GO, Ilhéus/BA, Imperatriz/MA, Itajaí/SC, João Pessoa/PB, Joinville/SC, Juiz de Fora/MG, Macapá/AP, Maceió/AL, Manaus/AM, Marabá/PA, Montes Claros/MG, Natal/RN, Palmas/TO, Pelotas/RS, Petrolina/PE, Porto Alegre/RS, Porto Seguro/BA, Porto Velho/RO, Recife/PE, Rio Branco/AC, Rio de Janeiro/RJ, Salvador/BA, Santarém/PA, São José do Rio Preto/SP, São Luis/MA, São Paulo/SP, Teresina/PI, Uberlândia/MG, Vitória/ES como base para a movimentação dos tripulantes. Os tripulantes poderão optar pela cidade (única) mais próxima da sua residência, constante no cadastro do empregado registrado na Companhia, ficando a Companhia responsável pelas despesas no percurso cidade de referência para o navio e do navio para a cidade de referência.

Parágrafo 1º - O marítimo será informado, conforme constante no Manual da Tripulação do Sistema de Gestão da Frota (SGF), acerca dos documentos indispensáveis para o efetivo exercício de suas funções durante todo o período de embarque. Caso o tripulante se apresente para embarque sem os devidos documentos, indispensáveis e válidos para tal fim, o mesmo arcará com todas as despesas de passagens /hospedagem /diárias / percursos.

Parágrafo 2º - Nos casos de desembarque por motivos de saúde, o tripulante será encaminhado para avaliação médica na sede da Companhia, no Rio de Janeiro, ficando a mesma responsável, caso se configure a doença, pelas despesas decorrentes dessa movimentação, bem como seu retorno à cidade de referência.

Parágrafo 3º - Nos casos de desembarque por interesse exclusivo do empregado, este arcará com as despesas referentes a passagem/ hospedagem percursos.

Parágrafo 4º - As partes concordam que qualquer alteração nos bilhetes aéreos ou terrestres realizadas pelos empregados, visando alterar data, horário, trajeto ou destino do percurso navio-cidade de referência e cidade de referência-navio, descaracteriza o conceito de trajeto para todos os efeitos legais e jurídicos, especialmente no que diz respeito a eventuais acidentes do trabalho.

Parágrafo 5º - As inclusões de cidades e demais atualizações na presente cláusula passam a vigorar após a assinatura do ACT-Mar.

Cláusula 33ª – Embarque de cônjuge ou companheiro(a)

A Companhia permitirá a todos os empregados marítimos embarcados viajarem acompanhados de cônjuge ou companheiro(a) reconhecido(a) para fins previdenciários, sem ônus para o empregado, desde que haja acomodação a bordo e sempre a critério do Comandante.

CAPÍTULO IV - DO REGIME 1 X 1

Cláusula 34ª – Regime 1 x 1

A Companhia adotará o denominado regime de embarque 1x1, concedendo dias de desembarque remunerado para os marítimos admitidos após aprovação em processo seletivo público da TRANSPETRO e para os marítimos contratados por prazo determinado, na seguinte proporção: cada 01 (um) dia de efetivo embarque corresponderá a 01 (um) dia de desembarque.

Parágrafo 1º - Os dias de desembarque serão concedidos para o gozo de férias legais e/ou folgas remuneradas.

Parágrafo 2º - Quando no gozo das folgas remuneradas o empregado perceberá as mesmas parcelas que compõem a remuneração de embarcado, exceto a bonificação de viagem ao exterior, paga em forma de diárias.

Parágrafo 3º - A remuneração para esses desembarques será sempre proporcional ao número de dias de férias e/ou folgas concedidas.

Parágrafo 4º - A Companhia se compromete a não considerar como período de folga remunerada o desembarque igual ou inferior a 07 (sete) dias, originários da movimentação de tripulante para troca de navio.

Cláusula 35ª – Período Aguardando Embarque

Nos casos em que o empregado marítimo estiver aguardando embarque, os dias desembarcados que excederem 60 dias na Cabotagem e 90 dias no Longo Curso não gerarão saldos negativos para compensação futura.

Parágrafo 1º - Poderá ocorrer a necessidade gerencial de que o tripulante embarque em data posterior ao término de suas Férias ou Folga Especial. Nesse caso o tripulante permanecerá recebendo a mesma remuneração devida quando embarcado.

Parágrafo 2º - Todos os débitos, caso haja, deverão ser compensados no próximo período de embarque.

Parágrafo 3º - Os débitos de Folga Especial de que trata esta Cláusula não serão considerados para os marítimos no período que anteceder seu primeiro embarque na Companhia.

Parágrafo 4º - A Companhia se compromete a manter sua política de contratação de empregados através de processo seletivo público da TRANSPETRO e consequente redução na contratação de empregados por tempo determinado.

Cláusula 36ª - Dias de desembarque remunerado do regime de embarque 1x1

Os dias de desembarque remunerado do regime de embarque 1x1, previstos na “Cláusula 34ª Regime 1 x 1”, serão concedidos aos marítimos admitidos após aprovação em processo seletivo público da TRANSPETRO e aos marítimos contratados por prazo determinado, observado um período normal de embarque, conforme descrito a seguir:

- a)** Regime de 60 (sessenta) dias de efetivo embarque para os marítimos admitidos após aprovação em processo seletivo público da TRANSPETRO ou contratados por prazo determinado, embarcados em navios DPs, Oleiros e navios da Cabotagem;
- b)** Regime de 90 (noventa) dias de efetivo embarque para os marítimos admitidos após aprovação em processo seletivo público da TRANSPETRO ou contratados por prazo determinado, embarcados nos navios classe Suezmax e Aframax e navios no longo curso;
- c)** A Companhia se compromete a desembarcar o empregado marítimo, na primeira estadia do navio onde haja segurança para movimentação de pessoas e desde que a movimentação de tripulantes seja permitida pelas autoridades locais, dentro do período determinado no item a para os marítimos embarcados em navios DPs, Oleiros e navios na Cabotagem; e dentro do período determinado no item b para os marítimos embarcados em navios classe Suezmax e Aframax e navios no longo curso;
- d)** Mesmo no caso em que o período embarcado pelo empregado for inferior a 60 dias para os marítimos embarcados em navios DPs, Oleiros e navios na Cabotagem, ou inferior a 90 dias para os marítimos embarcados em navios classe Suezmax e Aframax e navios no longo curso, será gozada a folga devida na mesma proporção dos dias embarcados e na mesma razão de 1 x 1 (um dia de folga para cada 1 dia embarcado);
- e)** Em caso de não cumprimento da Programação de Rendição dentro do período determinado no item a, para os marítimos embarcados em navios DPs, Oleiros e navios na Cabotagem ou em b, para os marítimos embarcados em navios classe Suezmax e Aframax, a Companhia se compromete a informar ao tripulante com o período de embarque vencido

ou a vencer o motivo pelo qual a mesma não foi cumprida e sua previsão de desembarque.

- f)** As rendições deverão ocorrer prioritariamente em portos brasileiros desde que o período máximo de embarque não ultrapasse o período determinado no item a para os marítimos embarcados em navios DPs, Oleeiros e navios na Cabotagem ou em b para os marítimos embarcados em navios classe Suezmax e Aframax e navios no longo curso;
- g)** A convocação para embarque poderá ocorrer após o tripulante cumprir pelo menos 85% do período de folga previsto nesta cláusula, correspondendo a 51 dias na cabotagem e 78 dias no longo curso, observando o previsto na Cláusula 38^a para os dias de folgas não gozada. Caso o tripulante, ao ser convocado para embarque, não atenda à convocação da Companhia, o mesmo será colocado na condição de “faltas ao trabalho” e poderá, a critério da Companhia, ao se apresentar para embarque, deixar de pertencer ao grupo de tripulantes do navio no qual estava alocado como efetivo;
- h)** O item “f” só não será aplicável em casos de afastamento médico do próprio empregado, desde que o atestado médico tenha sido entregue ao Setor médico da Companhia e por este reconhecido;
- i)** Regime de 28 (vinte e oito) dias de efetivo embarque para os marítimos embarcados em navios Cisterna, FSO e Rebocadores Offshore, independente da forma de admissão;

Parágrafo 1º - Para os efeitos desta Cláusula, os dias de desembarque originários de movimentação de tripulantes para troca de navio, que sejam efetuados por interesse da Companhia, serão considerados como período contínuo de embarque nas contagens de tempo dispostas nos itens “a” e “b” da presente Cláusula.

Parágrafo 2º - Os dias de folga que excedam as férias legais serão considerados como folgas especiais ensejando, apenas, o pagamento da remuneração prevista no presente Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo 3º - Caso o navio Suezmax ou Aframax que esteja engajado em viagens de longo curso passe a efetuar viagens apenas na cabotagem, na costa brasileira, por mais de 60 dias, este deverá ser classificado como navio de cabotagem e ter seu regime de embarque alterado para 60x60 dias, incluindo este período, conforme item a desta cláusula.

Parágrafo 4º - Caso um navio Suezmax ou Aframax enquadrado no parágrafo 3º acima volte a efetuar viagem de longo curso, este deverá retornar ao seu regime de embarque original de 90x90 dias, conforme item b da presente cláusula. O retorno do navio ao regime de 90x90 dias se dará no dia da saída do navio do último porto brasileiro com destino a porto estrangeiro, exceto os da costa atlântica da América do Sul.

Parágrafo 5º - Caso um navio enquadrado no item “a” da presente cláusula seja programado para viagem esporádica de carregamento, descarga, docagem ou reparo em porto estrangeiro, exceto os da costa atlântica da América do Sul, deverá ser enquadrado no item “b” da presente cláusula até seu retorno ao primeiro porto brasileiro, quando deverá retornar a ser reenquadrado no item “a”.

Parágrafo 6º - O enquadramento no item “b” da presente cláusula do navio Suezmax ou Aframax que nunca tenha efetuado viagem de longo curso só dará quando da primeira viagem do mesmo para porto estrangeiro, exceto os da costa atlântica da América do Sul, e seu início ocorrerá no dia da saída do navio do último porto brasileiro com destino a porto estrangeiro.

Parágrafo 7º - O tripulante só poderá ser movimentado entre navios de períodos de embarques diferentes (do 60x60 para o 90x90 ou vice-versa) se estiver retornando de repouso. Em caso de emergência, onde a troca do tripulante entre navios de regimes diferentes seja imperiosa para possibilitar a saída do navio onde o tripulante irá embarcar, este deverá ser mantido no regime do navio de origem onde se encontrava embarcado.

Cláusula 37ª – Do dia excedente embarcado - (Dobra)

Parágrafo 1º - A Companhia se compromete a realizar a indenização de forma pecuniária dos dias excedentes de embarque na razão de dois dias de remuneração para cada dia que exceder 60 dias na Cabotagem e 90 dias no Longo Curso, sem geração de saldo de repouso nestes dias, conforme regras abaixo:

a) O empregado marítimo que permanecer embarcado além do prazo máximo acordado no parágrafo primeiro da presente cláusula, terá direito ao pagamento do dia de trabalho excedente, acrescido da folga gerada por este dia de trabalho.

a.1 O(s) dia(s) além do limite praticados pela Companhia e a(s) respectiva(s) folga(s) gerada(s) por este(s) dia(s) deverá(ão) ser indenizados(s) pecuniariamente ou gozados como folga. O cálculo dos dias de embarque excedentes deverá ser efetuado com base em uma das fórmulas abaixo:

a.1.1 Fórmula para cálculo do pagamento do embarque excedente em dinheiro:

$$\text{Dobra} = ((\text{Remuneração}/30) \times \text{Total de dias de embarque excedentes} \times 2). \text{ Ou}$$

a.1.2 Fórmula para gozo dos dias de folga gerada pelo embarque de dias excedentes:

$$\text{Dia de Folga} = (\text{Total de dias de embarque excedentes} \times 2)$$

b) A indenização prevista no parágrafo primeiro desta cláusula não interfere no direito de folga adquirido pelos dias de embarque regular até o limite de 60 dias na cabotagem, e de 90 dias no longo curso, ficando garantido para cada dia trabalhado um dia desembarcado de folgas ou férias até esse limite, como previsto na Clausula 36ª.

c) A indenização de forma pecuniária dos dias excedentes de embarque, previsto no parágrafo primeiro da presente cláusula, será efetuada na primeira folha de pagamento após o fato que deu origem aos dias de embarque excedentes. No caso de pagamento na forma de dias de folga, dos dias de embarque excedentes, estes deverão ser gozados no primeiro desembarque seguinte ao embarque que gerou os dias excedentes.

Cláusula 38ª – Da folga não gozada

Caso o empregado marítimo seja chamado para embarque durante o período de folga previsto na Clausula 36ª, os dias de folga não gozados serão indenizados de forma pecuniária na primeira folha de pagamento após o fato ocorrido, sendo vedada a compensação, calculados da seguinte forma:

$((\text{Remuneração}/30) \times \text{total de folgas não gozadas} \times 2)$

CAPÍTULO V - DA SEGURANÇA NO EMPREGO

Cláusula 39ª – Excedente de Pessoal

A Companhia assegura, nos casos em que haja excedente de pessoal decorrente de redução de atividades, buscar realocar o pessoal em outras atividades, embarcados ou não, associadas às atividades dos marítimos.

Cláusula 40ª – Garantia de Emprego da Marítima Gestante

A Companhia garante emprego e salário à empregada gestante, até 7 (sete) meses após o parto, nos termos do estabelecido na letra b, inciso II, do artigo 10 das Disposições Transitórias da Constituição Federal.

Cláusula 41ª – Dispensa sem justa causa

Na hipótese de proposição de dispensa sem justa causa, de empregados do quadro de mar, admitidos via concurso público e com contrato de trabalho por tempo indeterminado, o seguinte procedimento deverá ser observado, no âmbito da Unidade:

- a)** Encaminhamento à chefia imediata, da proposta de dispensa do empregado;
- b)** 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 03 (três) empregados, incluindo um

representante da área de Recursos Humanos e 01 (um) empregado não gerente;

- c) O empregado será comunicado da instauração do procedimento, facultando-se ao mesmo pronunciar-se junto à comissão;
- d) A comissão, decidindo por maioria, deverá apresentar o seu parecer, recomendando formalmente:
 - 1. A efetivação da dispensa, indicando o(s) motivo(s) para tal; ou
 - 2. A reconsideração da proposta de dispensa.

Cláusula 42ª – Garantia de Emprego

Aos empregados impactados pela Gestão Ativa de Portfólio será garantida a permanência na Companhia de todos aqueles que assim desejarem.

Parágrafo único - O disposto no caput da cláusula acima não se aplica aos casos de dispensa com justa causa.

Cláusula 43ª – Garantia financeira em casos de sequestro por Pirataria

Em caso de pirataria ou assalto a mão armada contra o navio, em que o marítimo seja mantido em cativeiro a bordo ou fora do navio, a Transpetro continuará pagando os salários e outros direitos previstos neste ACT e nas Leis Nacionais, exclusivamente durante o período em que o empregado estiver privado de sua liberdade.

Parágrafo Único – O pagamento previsto no caput deve continuar durante todo o período de cativeiro, até que o marítimo seja liberado, quando será devidamente repatriado até sua cidade de domicílio às custas da Transpetro, ou, se o marítimo falecer durante o cativeiro, até a data de morte em conformidade com a legislação brasileira vigente.

CAPÍTULO VI - DO PLANEJAMENTO, RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL

Cláusula 44ª – Homologação de Rescisão Contratual

Acordam a Companhia e o Sindicato que as homologações das rescisões dos contratos de trabalho dos empregados com mais de um ano de serviço deverão ser realizadas no respectivo Sindicato, desde que no local exista representação da entidade de classe e desde que não haja manifestação contrária e expressa do empregado nesse sentido ou recusa da entidade por qualquer motivo.

Parágrafo Único – Nos casos em que o empregado optar por não homologar a rescisão do seu contrato de trabalho no Sindicato, a Companhia encaminhará cópia da rescisão contratual àquela Entidade.

Cláusula 45ª – Política de Aperfeiçoamento

A Companhia se compromete a manter sua política de treinamento, capacitação, aperfeiçoamento e reciclagem do seu quadro de empregados marítimos.

Parágrafo 1º - A Companhia garante que todos os treinamentos por ela solicitados, desde que não indispensáveis à manutenção ou à obtenção de certificação e habilitação inerente ao exercício de cargo ou função desempenhada pelo empregado, serão realizados, preferencialmente, em épocas distintas dos períodos de folga especial ou de férias.

Parágrafo 2º - Caso os treinamentos que trata o parágrafo anterior coincidam com o período de folga especial do empregado, a ele será concedido igual período de descanso, a título de compensação.

Cláusula 46ª – Política de Provimento de Pessoal Marítimo

A Companhia se compromete a manter sua política de contratação de empregados através de processo seletivo público da TRANSPETRO e consequente redução na contratação de empregados por tempo determinado.

CAPÍTULO VII - DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Cláusula 47ª – Prestação de Serviço em Terra – Abono de Frequência

A Companhia concederá abono na frequência dos empregados em Prestação de Serviço em Terra no Regime Administrativo nos dias 24 e 31 de dezembro de 2024 e no segundo expediente das Quartas-Feiras de Cinzas de 2024 e 2025.

Parágrafo único: As partes concordam que o abono tratado acima é específico para os empregados em prestação de serviço em terra no regime administrativo e considera as características das atividades desenvolvidas neste regime, não gerando quaisquer vantagens para os empregados em regime de embarque.

Cláusula 48ª – Empregada Vítima de Violência Doméstica e Familiar

A Transpetro concederá afastamento de 10 (dez) dias corridos para empregadas vítimas de violência doméstica e familiar. Para obter este abono, a empregada deverá apresentar cópia do registro da ocorrência policial que comprove a causa prevista, conforme padrão normativo interno.

Cláusula 49ª – 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 - As solicitações terão início a partir da assinatura do presente Acordo Coletivo pelas entidades sindicais.

Parágrafo 3º - As mães não gestantes que, no momento da assinatura do presente Acordo Coletivo pelas entidades sindicais, estiverem dentro do prazo de 180 (cento e oitenta) dias após o nascimento da criança poderão usufruir a Licença Maternidade - Mãe não gestante, e respectiva prorrogação, equivalente aos dias restantes, desde que solicitado pela empregada.

Parágrafo 4º - A Licença Maternidade e/ou sua prorrogação serão usufruídas a partir da solicitação da empregada, não sendo aplicada de forma retroativa.

Cláusula 50ª – Licença Maternidade - Prorrogação

A Companhia garante a prorrogação por 60 dias da duração da licença maternidade prevista no inciso XVIII do art. 7º da Constituição Federal, totalizando 180 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 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 conforme previsto no Decreto nº 7.052/2009.

Parágrafo 5º - A partir da assinatura do Acordo, a prorrogação da licença maternidade também se aplicará à mãe não gestante.

Cláusula 51ª – Extensão da Licença Maternidade – Parto Prematuro

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.

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 prematuro quando menor que 60 (sessenta) dias ou pelo período máximo de 60 (sessenta) dias quando a internação do prematuro superar esse período.

Parágrafo 2º - Para ter direito a concessão da extensão prevista nesta cláusula, a empregada deve apresentar documento expedido pela respectiva instituição hospitalar, que comprove a internação do prematuro.

Parágrafo 3º - A presente cláusula se aplica para as licenças maternidades 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 prematuro, em qualquer momento, cessa os efeitos da extensão prevista nesta cláusula.

Cláusula 52ª – Licença Paternidade

A Companhia concederá licença paternidade de 10 (dez) 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 licença paternidade poderá ter duração de 20 (vinte) dias consecutivos, desde que o empregado a requeira, por escrito, no prazo de 2 (dois) dias úteis (segunda a sexta, excluídos os feriados) após o parto ou da decisão judicial que proferiu a adoção ou a guarda para fins de adoção, bem como comprove sua participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

- I. O período de 20 (dias) de que trata o parágrafo, será composto pelos 5 (cinco) dias previstos no §1º do art. 10º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e pelos 15 (quinze) dias previstos no inciso II do artigo 1º da Lei 11.770 de 09 de setembro de 2008, alterada pela Lei 13.257/2016, condicionados à vigência do incentivo fiscal.

Parágrafo 2º - A licença paternidade poderá ser ampliada para 30 dias, desde que o empregado comprove sua participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

- I. Os primeiros 20 dias de licença paternidade serão concedidos de acordo com os termos já previstos no parágrafo 1º e a Companhia assumirá integralmente a ampliação da licença paternidade entre o 21º (vigésimo primeiro) dia e o 30º (trigésimo) dia.
- II. As solicitações de ampliação da licença paternidade poderão ter início a partir da assinatura do presente Acordo Coletivo pelas entidades sindicais, e os procedimentos serão descritos em padrão normativo interno.

Parágrafo 3º - Caso as condições descritas nos parágrafos 1 e 2 não sejam atendidas, o empregado fará jus à licença descrita no caput.

Parágrafo 4º - As licenças descritas acima não são cumulativas com a licença de 10 (dez) dias prevista no caput.

Parágrafo 5º - Os pais que, no momento da assinatura do ACT 2023-2025, estiverem dentro da vigência da licença paternidade ou da prorrogação da licença paternidade poderão solicitar a ampliação da licença paternidade para 30 (trinta) dias, conforme parágrafo 1º. Caso o empregado já tenha férias

programadas, o período de fruição de férias não deve ser alterado e os dias restantes da licença paternidade devem ser lançados imediatamente após o término das férias, salvo interesse do empregado, respeitadas as condições previstas em padrão de execução interno da Companhia.

Cláusula 53ª – Licença Paternidade – Pais Adotantes

A Companhia estenderá a concessão de licença paternidade aos pais adotantes, nos moldes fixados no artigo 10º, parágrafo 1, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal de 1988.

Cláusula 54ª – Banco de Horas para Empregados em Prestação de Serviço em Terra

A Companhia praticará um banco de horas para os empregados do Regime de Prestação de Serviço em Terra abrangidos pelo sistema de horário fixo.

Parágrafo 1º - As horas extraordinárias realizadas serão prioritariamente utilizadas para compensação dos saldos negativos de frequência.

Parágrafo 2º - Após a compensação dos saldos negativos, as horas extraordinárias realizadas serão creditadas no banco de horas prioritariamente para compensação, a qual será realizada continuamente.

Parágrafo 3º - Após a compensação dos saldos negativos, as horas extraordinárias realizadas serão creditadas no banco de horas conforme abaixo:

- I. As horas extraordinárias realizadas no dia serão tratadas da seguinte forma: metade será creditada no banco de horas e metade será paga como hora extra com acréscimo de 100% (cem por cento);
- II. A sistemática acima descrita será implantada a partir da assinatura do presente ACT 2023/2025.

Parágrafo 4º - Serão adotados os seguintes limites para o banco de horas:

- a) A partir da assinatura do ACT-Mar 2023/2025, o limite será de 120 (cento e vinte) horas;
- b) O limite de horas negativas acumuladas será de 84 (oitenta e quatro horas) horas;
 - I. As horas que ultrapassarem os limites descritos acima para o banco de horas serão pagas ou descontadas no mês subsequente;
 - II. No mês de janeiro de cada ano, será apurado o saldo remanescente do banco de horas e efetuado o pagamento ou o desconto correspondente.

Cláusula 55ª - Horário Flexível para Empregados em Prestação de Serviço em Terra

A Companhia praticará o sistema de horário flexível, nas unidades onde é praticado, conforme instruções normativas internas, para os empregados em prestação de serviço em terra, de acordo com as características operacionais locais de cada Unidade, admitindo-se a prorrogação e a compensação de horas.

Parágrafo único – Para os empregados mencionados no caput abrangidos pelo sistema de horário flexível será dado o seguinte tratamento:

- I. O limite total de horas para compensação será de até 112 (cento e doze) horas;
- II. No fechamento da frequência mensal, as horas positivas que ultrapassem o limite de 112 (cento e doze) horas, serão pagas como horas extras;
- III. O excedente negativo de 32 (trinta e duas) horas de Margem de Balanço, até o limite de 112 (cento e doze) horas definido na alínea “a” 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) e 112 (cento e doze) 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 112 (cento e doze) horas para compensação, serão enviadas para desconto.

Cláusula 56ª – Teletrabalho

A Companhia praticará o teletrabalho, conforme instruções normativas internas, para os empregados em prestação de serviço em terra em regime administrativo.

Parágrafo Único – A Companhia se compromete a continuar estudando novos modelos de teletrabalho para os empregados em prestação de serviço em terra, buscando compatibilizar os interesses dos empregados e as necessidades da Companhia.

Cláusula 57ª – Abono para Acompanhamento de Filho

A Companhia concederá abono para os empregados em prestação de serviço em terra, por até 4 dias por ano civil, para acompanhamento de filhos de até 16 anos de idade em consultas e exames de saúde.

Parágrafo 1º - O empregado em prestação de serviço em terra que tenha mais de 4 filhos fará jus ao abono na quantidade de dias correspondente à quantidade de filhos, em conformidade com a Lei 13.257/2016, aplicando-se o limite de idade de 16 anos.

Parágrafo 2º - O abono previsto no caput é específico para os empregados em prestação de serviço em terra e considera as características das atividades desenvolvidas neste regime, em que as folgas ocorrem somente nos finais de semana.

Parágrafo 3º - O abono poderá ser solicitado pelos empregados em prestação de serviço em terra a partir de 01/06/2024.

CAPÍTULO VIII - DA SEGURANÇA OPERACIONAL E SAÚDE OCUPACIONAL

Cláusula 58ª – Condições de Segurança e Saúde

A Companhia envidará esforços para a permanente melhoria das condições de segurança, meio ambiente e saúde, consoante o que estabelecem a sua política, normas e diretrizes para estas funções, bem como o disposto na legislação pertinente.

Parágrafo 1º - A Companhia se compromete a realizar em sua sede reuniões periódicas com as entidades sindicais, com o objetivo de discutir as ações de Segurança Industrial, Saúde Ocupacional e outras questões relativas aos empregados marítimos.

Parágrafo 2º - A Companhia realizará programas de treinamento com vistas a promover a capacitação dos empregados e assegurar sua participação nos programas de segurança, meio ambiente e saúde.

Parágrafo 3º - Companhia assegura os direitos dos empregados às informações sobre os riscos presentes nos seus locais de trabalho, assim como as medidas adotadas para prevenir e limitar esses riscos.

Parágrafo 4º - A Companhia assegura o cumprimento da legislação pertinente e o aprimoramento de suas normas e procedimentos de segurança, meio ambiente e saúde, aplicáveis às suas atividades prosseguindo na priorização de ações preventivas e aperfeiçoando as eventuais ações corretivas.

Parágrafo 5º - A Companhia se compromete a assegurar, mediante prévio entendimento, o acesso de dirigentes sindicais às áreas de acidente e a participação de 01 (um) sindicalista na apuração de fatalidades e acidentes graves.

Parágrafo 6º - A Companhia, sempre que solicitada pelo Sindicato, concorda em apresentar e discutir, nas reuniões de que trata o parágrafo primeiro desta

cláusula, as informações e dados estatísticos referente a acidentes de trabalho, assim definidos em Lei, bem como a análise das causas dos mesmos.

Cláusula 59ª – Exames Ocupacionais

A Companhia isentará os empregados de participação no custeio dos exames de natureza ocupacional por ela solicitados, inclusive os exames para caracterização denexo causal de doenças ocupacionais e do trabalho.

Parágrafo 1º - A Companhia garantirá a realização dos exames clínicos periódicos, de acordo com o perfil dos empregados (sexo/ idade/ cargo/ função/ local de trabalho e riscos ocupacionais), conforme estabelecido na N-2691.

Parágrafo 2º - A Companhia especificará, na emissão do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) previsto na NR-07, os riscos ocupacionais presentes no ambiente de trabalho de acordo com o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR - NR-01).

Parágrafo 3º - A Companhia priorizará nos Exames Periódicos Ocupacionais os Exames Preventivos Ginecológicos e Urológicos conforme Norma Petrobras N-2691.

Parágrafo 4º - 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.

Parágrafo 5º - A Companhia oferecerá Avaliação Nutricional Periódica aos seus empregados.

Parágrafo 6º - 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 sempre que requisitada pelo próprio.

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 7º - A Companhia concederá 2 (dois) dias ao ano, aos empregados em regime de embarque, para a realização de exames ocupacionais, que serão gozados no período desembarcado em que o empregado realizar o ASO ou indenizados na folha de pagamento subsequente. Os empregados que não realizarem o ASO no prazo não terão direito a estes dias. Este parágrafo passa a vigorar após assinatura deste ACT.

Cláusula 60ª – 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 (sexo/idade/cargo/função/local de trabalho e riscos ocupacionais), conforme estabelecido na N-2691.

Parágrafo 2º - A Companhia priorizará nos Exames de Promoção de Saúde, os Exames Preventivos Ginecológicos e Urológicos, conforme Norma Petrobras N-2691.

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 se compromete a abordar os aspectos de saúde mental nos exames de saúde do trabalhador.

Cláusula 61ª - 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.

Parágrafo 1º - 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 2º - A Companhia compromete-se a não vincular concessão de vantagens à redução de acidentes, bem como a não incluir meta de acidentes no GDR dos empregados, tampouco em quaisquer outros programas remuneratórios.

Cláusula 62ª – 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, que após avaliar a situação e constatando a existência da condição de risco grave e iminente manterá a suspensão das atividades, até que venha a ser normalizada a referida situação.

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

Cláusula 63ª – 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.

CAPÍTULO IX – DAS RELAÇÕES SINDICAIS**Cláusula 64ª - PLR**

As Entidades Sindicais serão os interlocutores junto à Companhia para fins de negociação da Participação nos Lucros e Resultados, conforme Lei nº 10.101, de 19/12/2000.

Parágrafo único - A Companhia e as entidades sindicais se comprometem a se reunir imediatamente após a assinatura do ACT Mar 2023-2025 para negociar e fechar um acordo para pagamento da PLR de 2023.

Cláusula 65ª – Mensalidade Sindical

A Companhia se compromete a descontar, dos salários de seus empregados marítimos sindicalizados, a mensalidade sindical, na forma estabelecida nos Estatutos ou pelas Assembleias Gerais dos Sindicatos Acordantes.

Parágrafo Único - A Companhia neste caso funciona somente como fonte retentora da mensalidade, cabendo aos sindicatos a responsabilidade sobre qualquer decisão judicial decorrente de ações ajuizadas por empregados contra o referido desconto.

Cláusula 66ª – Relação de empregados

A Transpetro enviará mensalmente ao Sindicato correspondente a relação completa do seu quadro de marítimos detalhando nome, função e data da admissão, observadas as previsões da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

Parágrafo único – A Transpetro enviará mensalmente a relação dos descontos de mensalidades sindicais, detalhando nome, função, data de admissão e os valores descontados.

Cláusula 67ª – Contribuição Educacional – Navios

Enquanto vigorar o presente Acordo Coletivo, a Companhia recolherá mensalmente para os Sindicatos, Federação e Confederação Nacional, a título de Contribuição Educacional, uma importância, por navios operados pela TRANSPETRO, conforme abaixo descrito, que vigorará até 31/10/2025:

- Sindicato Nacional dos Mestres de Cabotagem e dos Contramestres em Transportes Marítimos – R\$ 200,00 (duzentos reais) por navio;

Cláusula 68ª – Comissão de Acompanhamento ACT

A Companhia e o Sindicato se comprometem num prazo de 60 (sessenta) dias, contados da assinatura do presente acordo, a constituir comissão que terá por objetivo o acompanhamento da aplicação das cláusulas do presente acordo, em reuniões periódicas.

Cláusula 69ª – Contribuição Assistencial

A Companhia descontará em folha normal de pagamento, observado o seu cronograma operacional, as importâncias aprovadas nas Assembleias Gerais, como Contribuição Assistencial ao Sindicato, nos termos do disposto no inciso IV do artigo 8º do Capítulo II da Constituição Federal, sendo assegurado o direito de oposição ao empregado no prazo de 30 (trinta) dias após o recebimento, pela Companhia, da comunicação do sindicato.

Parágrafo 1º - O empregado que por motivo alheio a sua vontade não conseguir manifestar sua oposição ao desconto no prazo previsto nesta cláusula poderá solicitar a devolução do valor descontado junto ao sindicato.

Parágrafo 2º - Sendo a Companhia somente fonte retentora da Contribuição, caberá ao sindicato a responsabilidade de qualquer pagamento por decisão judicial decorrente de ações ajuizadas por empregados contra o referido desconto.

Cláusula 70ª – Valorização da Mesa de Negociação

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 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.

CAPÍTULO X - DAS OUTRAS DISPOSIÇÕES

Cláusula 71ª – Abono ACT 2023/2025

A Companhia pagará, de uma só vez, um abono a todos os empregados que estiveram em efetivo exercício em 31/10/2023, nos termos do §2º do art. 457 da CLT, em função do encerramento das negociações coletivas e da celebração de um novo instrumento coletivo para os próximos 2 (dois) anos, ACT 2023-2025.

Parágrafo 1º - Para fins de cálculo do abono a ser concedido, serão considerados o nível salarial do empregado e sua remuneração ou o piso de R\$ 13.000 (treze mil reais), o que for maior.

I - Para os fins dispostos acima, a remuneração é entendida como a soma da Remuneração Mínima por Nível e Regime (RMNR) com o Adicional por Tempo de Serviço (ATS), ou como a Remuneração da Função Gratificada.

Parágrafo 2º - Não serão considerados naquela data, 31/10/2023, como em efetivo exercício os períodos de afastamento por doença não ocupacional acima

de 3 (três) anos, por acidente de trabalho ou doença ocupacional acima de 4 (quatro) anos e os referentes à licença sem vencimentos, exceto nos casos previstos no parágrafo 2º do artigo 543 da CLT e nos limites da Lei.

Parágrafo 3º - As importâncias pagas à título de abono não integram a remuneração do empregado, não se incorporando ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário nos termos do §2º do art. 457 da CLT.

Cláusula 72ª – 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 73ª – Prioridade em Promoções

A Companhia se compromete a priorizar a promoção dos seus empregados marítimos que estejam habilitados para categorias superiores às que estão enquadrados atualmente, a fim de atender as necessidades de pessoal.

Cláusula 74ª – Ponto Eletrônico

A Companhia e o Sindicato acordante, em consonância com a Portaria 373/2011 do MTE, acordam que os sistemas de ponto eletrônico utilizados para o registro e controle das marcações da jornada de trabalho, nas unidades onde este recurso estiver instalado e disponível, são considerados e aceitos como instrumentos válidos e legais para a aferição de frequência dos empregados da Companhia.

Parágrafo Único – 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 75ª - Diversidade

A Companhia valorizará a diversidade humana e cultural nas relações com os/as empregados/as, garantindo o respeito às diferenças e a não discriminação.

A Companhia manterá a Política de Diversidade, Equidade e Inclusão, de modo a desdobrar seus fundamentos e princípios na alta gestão, nas unidades administrativas e operacionais, conforme processos e áreas correlatas de atuação.

Parágrafo 1º - 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 2º - A Companhia elaborará e disseminará materiais informativos, direcionados à força de trabalho, para prevenção de práticas de discriminação e de práticas de assédio moral e sexual.

Parágrafo 3º - A Companhia implementará 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 4º - A Companhia realizará o monitoramento de dados e pesquisas de percepção com empregados/as para, a partir desses insumos, implementar ações que acelerem a promoção da diversidade, equidade e inclusão, definindo, entre as ações, metas objetivas para aumentar a representatividade de grupos subrepresentados no efeito e em posições de liderança.

Cláusula 76ª – 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).

Parágrafo 2º - 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 e à violência sexual.

Parágrafo 3º - A Companhia manterá um Canal de Acolhimento acessível a toda força de trabalho com objetivo de fornecer suporte psicossocial durante todo o processo e desdobramentos relacionados às situações de violência no trabalho, possibilitando a adoção de medidas que ajudem a promover um ambiente de trabalho saudável e sustentável.

Parágrafo 4º - A Companhia assegura manter denunciante/vítima informado sobre todas as etapas do tratamento da denúncia e devolutiva humanizada.

Parágrafo 5º - A Transpetro participará, junto à Petrobrás e em comum acordo com as Entidades Sindicais, de fórum corporativo anual para discutir questões envolvendo violência sexual, visando principalmente o acompanhamento dos seguintes temas:

- a)** Prevenção
- b)** Acolhimento
- c)** Tratamento da denúncia

Parágrafo 6º - Nas ações judiciais que versem sobre violência sexual e discriminação, os valores pagos para reparação das vítimas, por força de

decisão judicial ou transação, poderão ensejar, por parte da Companhia, ação regressiva em face do empregado que praticou o ato ilícito, quando cabível.

Parágrafo 7º - 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.

Parágrafo 8º - Nos casos de Violências Sexuais, a Companhia informará à pessoa formalmente indicada pelo denunciante/vítima como acompanhante, por e-mail indicado no relato ou nas comunicações mantidas no Canal de Denúncia, as principais etapas e desdobramentos ao longo do tratamento da denúncia. Para tanto será necessário que este acompanhante assine previamente um Termo de Confidencialidade, a ser encaminhado ao denunciante/vítima mediante solicitação de indicação do acompanhante junto à Ouvidoria-Geral.

Parágrafo 9º - A equipe de apuração de denúncia de violências sexuais deverá ser multidisciplinar, diversa e qualificada.

CAPÍTULO XI - DA VIGÊNCIA

Cláusula 77ª – Vigência

As cláusulas pactuadas no presente Acordo Coletivo de Trabalho 2023/2025 terão vigência de 01/11/2023 até 31 de outubro de 2025, exceto quanto às cláusulas que contiverem disposição expressa em contrário.

Parágrafo Único - As partes declaram que o presente Acordo Coletivo de Trabalho contém todas as cláusulas normativas aplicáveis à relação laboral entre a TRANSPETRO e seus empregados marítimos, substituindo, a partir da sua

data de vigência, toda e qualquer previsão anteriormente existente, exceto se constarem expressamente do presente Instrumento.

Rio de Janeiro, 30 de abril de 2024.

P/PETROBRAS TRANSPORTE S/A – TRANSPETRO
CNPJ: 02.709.449/0001-59

Nome: Alexandre Jatczak Almeida

CPF: _____

P/SINDICATO NACIONAL DOS MESTRES DE PEQUENA CABOTAGEM E
DOS CONTRAMESTRES EM TRANSPORTES MARÍTIMOS

CNPJ: 34.092.544/0001-42

Código Sindical: 007.018.08223-5

Nome: Valter Martins Ramos

CPF: 299.903.517-91

ANEXO I - TABELA DE SOLDADAS

Vigência de 01/11/2023 a 31/10/2025

Categoria	Soldada Básica
CTR	R\$ 3.569,13

ANEXO II - TABELA GRATIFICAÇÕES DE FUNÇÃO

Vigência de 01/11/2023 a 31/10/2025

Gratificação de função	Valor Mensal
Gf Contramestes	R\$ 867,80

ANEXO III - TABELA DE FUNÇÕES GRATIFICADAS

Vigência de 01/11/2023 a 31/10/2025

Função Gratificada	Valor mensal
Fg Gestoria	R\$ 1.569,79

ANEXO IV - TABELA DE ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

ANUËNIO	
Nº DE ANOS COMPLETOS	PERCENTUAL (incidente sobre a Soldada Básica)
01	1
02	2
03	3
04	4,6
05	6,2
06	8
07	9,3
08	10,6
09	12
10	13,3
11	14,6
12	16
13	17,3
14	18,6
15	20
16	21,6
17	23,2
18	25
19	26,6
20	28,2
21	30
22	31,6
23	33,2
24	35
25	36,6
26	38,2
27	40
28	41,6
29	43,2
30	45
31	45
32	45
33	45
34	45
35 ou mais	45

ANEXO V - ADICIONAL DE PERMANÊNCIA DO ESTADO DO AMAZONAS
Vigência de 01/11/2023 a 31/10/2024

1029 - ADICIONAL DO ESTADO DO AMAZONAS		
		Vigência: até 01.11.2024
GERENTE EXECUTIVO	FUNÇÃO DE CHEFIA Níveis 17 a 24	FUNÇÃO DE CHEFIA Níveis 01 a 17
	NÍVEL SUPERIOR a partir do 271A	NÍVEL SUPERIOR até o nível 270B
GERENTE GERAL	CONSULTOR SENIOR Níveis 01 a 06	NÍVEL MÉDIO a partir do nível 354A
		CONSULTOR TÉCNICO (tabela antiga) Níveis de 01 a 04
GERENTE	CONSULTOR TÊC/NEG	CONSULTOR TÊC/NEG
	Níveis 05 a 10 - Área 2	Níveis 01 a 04 - Área 2
	Níveis 06 a 10 - Área 3	Níveis 01 a 05 - Área 3
	Níveis 07 a 10 - Área 4	Níveis 01 a 06 - Área 4
CONSULTOR SÊNIOR Níveis 06 a 09	CAPITÃO DE LONGO CURSO	10N / 10M / 10R
	CAPITÃO DE CABOTAGEM	20N / 20M / 20R
	OFICIAL SUPERIOR DE MÁQUINAS	SUBOFICIAIS
		DEMAIS EMPREGADOS
R\$ 4.468,71	R\$ 3.574,96	R\$ 2.383,31

ANEXO VI – DIÁRIAS DE VIAGEM AO EXTERIOR

Vigência de 01/11/2023 a 31/10/2025

Bonificação Viagem ao Exterior	
Categoria	Diária
CTR	USD 25,35



ACT MAR 2023-2025 SINDMESTRES final para assinatura 30-04-2024 1.pdf

ID do documento: b67de063-43df-430a-a181-e94b55bce373

Hash do documento original (SHA256): 6eb21ca56260ed6e6d012cd5947941cb70c1bae246009ab36b836469e5e9d9a3

Assinaturas

VALTER MARTINS RAMOS

E-mail: valtermramos@gmail.com

CPF: 299.903.517-91

IP: 169.254.129.3

Dispositivo: Mozilla/5.0 (Windows NT 10.0; Win64; x64) AppleWebKit/537.36 (KHTML, like Gecko) Chrome/124.0.0.0 Safari/537.36

Alexandre Jatczak Almeida

E-mail: alexandre.j@transpetro.com.br

CPF: 159.198.938-85

IP: 169.254.129.3

Dispositivo: Mozilla/5.0 (iPad; CPU OS 17_4 like Mac OS X) AppleWebKit/605.1.15 (KHTML, like Gecko) EdgiOS/124.0.2478.50 Version/17.0 Mobile/15E148 Safari/604.1



Documento assinado com validade jurídica

As assinaturas digitais e eletrônicas têm validade jurídica prevista na Medida Provisória nº. 2200-2 / 2001

Para conferir a validade, acesse <https://engmaxsign.com.br/validar-assinatura-documentos>