

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025-2027

CAPÍTULO I – DOS SALÁRIOS

Cláusula 1. Tabela Salarial

A Companhia praticará os salários constante da Tabela Salarial, ANEXO I, que vigorará de 01/09/2025 a 31/08/2026.

Parágrafo 1º - As tabelas salariais serão reajustadas em 01/09/2026 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA, referente ao período de 01/09/2025 a 31/08/2026.

Parágrafo 2º - O reajuste concedido em 01/09/2026 não retroagirá a setembro de 2025, vigorando, portanto, de 01/09/2026 a 31/08/2027.

Parágrafo 3º - A Companhia garante a aplicação da tabela salarial vigente na data de admissão para os empregados admitidos após a assinatura do acordo.

CAPÍTULO II - DAS VANTAGENS

Cláusula 2. Adicional por Tempo de Serviço (ATS)

A Companhia pagará o Adicional por Tempo de Serviço - ATS (Anuênio), aplicado sobre o salário básico, para todos os empregados, de acordo com a tabela (ANEXO II).

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

Cláusula 3. Adicionais de Regime e Condições de Trabalho

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

Parágrafo 1º - Adicional de Periculosidade: A Companhia concederá o adicional de periculosidade dentro de suas características básicas e da legislação, observado o critério intramuros, previsto no padrão normativo interno, equivalente a 30% (trinta por cento) do salário básico recebido no mês.

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

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

- I. O recebimento do AHRA exclui o direito a indenização pela supressão do intervalo intrajornada.

Parágrafo 3º - Adicional Regional de Confinamento (ARC): A Companhia manterá o percentual do ARC em 10% (dez por cento), 15% (quinze por cento) e 30% (trinta por cento), assegurados os critérios de concessão do referido adicional, conforme padrão normativo interno.

- I. A Companhia efetuará, conforme padrão normativo interno, o pagamento do Adicional Regional de Confinamento ao pessoal designado para executar trabalhos no campo (confinado), desde o primeiro dia de trabalho nessas condições, independentemente do número de dias confinados.
- II. O referido pagamento não será devido nos casos de visitas ou estadas eventuais naquelas instalações e locais com duração inferior a 24 (vinte e quatro) horas.

Parágrafo 4º - Adicional de Regime Especial de Campo (AREC): A Companhia manterá o AREC no valor equivalente a 20% (vinte por cento) do respectivo Salário Básico acrescido do Adicional de Periculosidade, quando for o caso, totalizando 26% (vinte e seis por cento) do salário básico, aos empregados engajados no Regime Especial de Campo – REC.

Parágrafo 5º - Adicional de Operação dos Terminais dos Polidutos ORSUB, OPASC, OSBRA, JAPERI e VOLTA REDONDA: A Companhia garante o pagamento de adicional no valor correspondente a 43,50% (quarenta e três vírgula cinquenta por cento) calculado sobre o Salário Básico, acrescido do Adicional de Periculosidade, onde couber, perfazendo assim 56,55% (cinquenta e seis vírgula cinquenta e cinco por cento) do Salário Básico, exclusivamente para os Técnicos vinculados diretamente à operação dos Terminais dos Polidutos ORSUB, OPASC, OSBRA, Japeri e Volta Redonda, visando compensar a permanência à disposição da Companhia, fora do local de trabalho, nos períodos de folga ou repouso, de acordo com escala pré-estabelecida, limitada a 15 (quinze) dias por período de 30 (trinta) dias.

- I. Ocorrendo chamada para o trabalho no período acima discriminado, o operador receberá, além do adicional previsto nesta cláusula, a remuneração pelas horas extraordinárias efetivamente trabalhadas.
- II. A Companhia poderá transferir o operador para outra área ou atividade não contemplada com o referido adicional, indenizando-o pela cessação de seu pagamento.

Parágrafo 6º - Adicional de Dutos: A Transpetro manterá o pagamento do adicional de dutos exclusivamente aos Técnicos de Manutenção, de Faixa de Dutos e aos Profissionais de Nível Técnico com ênfase em Manutenção, em Faixa de Dutos e em Dutos e Terminais, que estejam mobilizados tão somente em atividades nas instalações de dutos terrestres e submersos (Estações intermediárias de bombeio, válvulas de bloqueio, faixa de dutos, scrappers etc.), inclusive no terminal de Japeri, e estejam devidamente designados para laborar em tais instalações, regularmente capacitados e com conhecimento técnico para a solução de ocorrências operacionais em todos os seus componentes e processos operacionais devendo atender, cumulativamente, a todos os requisitos abaixo elencados:

- a) realizar tarefas de manutenção, operação e inspeção das condições operacionais da instalação, contendo faixa de dutos com delimitação mínima de 50 (cinquenta) Km sob responsabilidade das suas atribuições;
 - b) desenvolver atividades habituais nas instalações de dutos e estações de bombeio, descritas no caput da cláusula, implicando na possibilidade de ter o horário de trabalho de entrada/saída flexível e/ou realizar suas refeições em horários variados;
 - c) permanecer em sobreaviso parcial, podendo acarretar trabalho noturno e/ou em finais de semana e feriados;
 - d) conduzir veículos para o deslocamento de ida e volta para o local de atuação, no desempenho de suas atividades, quando habilitado e designado pela gerência, com Carteira Nacional de Habilitação - CNH pertinente.
- I. O pagamento do adicional de dutos corresponderá ao percentual de 19,23% (dezenove vírgula vinte e três por cento) sobre o Salário Básico, acrescido do Adicional de Periculosidade, onde couber, podendo perfazer o total de 25% (vinte e cinco por cento) do Salário Básico.
 - II. A Companhia poderá transferir o empregado contemplado na presente cláusula para outra área ou atividade que não contemple a incidência do adicional de dutos, o que implicará na cessação de seu pagamento sem qualquer indenização.
 - III. Os empregados em sobreaviso parcial que venham a ser acionados para prestação de serviço nas instalações sujeitas ao adicional de dutos serão remunerados conforme os critérios da cláusula de Sobreaviso Parcial e, em havendo necessidade de deslocamento, as horas trabalhadas serão remuneradas conforme o § 2º, da cláusula Serviço Extraordinário.
 - IV. O Adicional de Dutos não se confunde com o Adicional de Operação dos Terminais de Polidutos, previsto no Parágrafo 5º da presente Cláusula, e não será devido aos empregados por ele contemplados.

Parágrafo 7º - Adicional de Operação da Mestra Nacional (CNCL): A Companhia efetuará o pagamento do Adicional de Operação da Mestra Nacional exclusivamente aos Técnicos de Operação, responsáveis pelas operações dos sistemas de Gasodutos, sistemas de Oleodutos, das

Estações de Compressão -ECOMPs e outros sistemas que vierem a ser incorporados ao Centro Nacional de Controle e Logística - CNCL.

- I. Tal pagamento visa à compensação dos empregados pelo desgaste orgânico decorrente da permanente e elevada concentração exigida no desempenho continuado das atividades inerentes ao regime e características do trabalho executado pelo Técnico de Operação do Centro Nacional de Controle e Logística - CNCL conforme abaixo:
 - a) responsabilidade pela operação de forma centralizada, remota e geograficamente distribuída dos sistemas abrangidos, conforme documentação técnica que estabelece hierarquia operacional ao Centro Nacional de Controle e Logística - CNCL, para interpretação, decisão e atuação nos eventos de rotina e anormalidades que envolvem as operações;
 - b) controle e supervisão das variáveis operacionais, e de todos os equipamentos envolvidos nas Unidades Expedidoras, Recebedoras e Intermediárias - inclusive no regime de repouso;
 - c) garantia da continuidade operacional e do controle supervisão com possibilidade de deslocamento imprevisto para Unidades da Transpetro que suportem sistema de backup dos equipamentos de controle e supervisão;
 - d) responsabilidade individual e não compartilhada do Técnico de Operação do Centro Nacional de Controle e Logística - CNCL - sem divisão de tarefas entre os Técnicos de Operação de outros consoles - para o controle, supervisão e atuação.
- II. O Adicional de Operação da Mestra Nacional será pago sem prejuízo de eventuais outras parcelas e não entrará no computo para desconto da Remuneração Mínima por Nível e Regime - RMNR.
- III. O valor estabelecido para o Adicional de Operação da Mestra Nacional foi reajustado em 5,66% (cinco vírgula sessenta e seis por cento) em 01/09/2025, e vigorará até 31/08/2026.
- IV. O valor descrito no inciso acima será reajustado em 01/09/2026 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA referente ao período de 01/09/2025 a 31/08/2026 com acréscimo de 0,5% (zero vírgula cinco por cento),
- V. O reajuste concedido em 01/09/2026 não retroagirá a setembro de 2025, vigorando, portanto, de 01/09/2026 a 31/08/2027.
- VI. Aplica-se ao adicional em questão o disposto na cláusula de Serviço Extraordinário do Acordo Coletivo de Trabalho quanto à sua incidência sobre as horas extraordinárias.
- VII. A Companhia poderá transferir o empregado para outra área ou atividade não contemplada com o referido adicional, o que irá importar na cessação de seu pagamento.

Parágrafo 8º - Adicional de Trabalho Noturno (ATN): A Companhia manterá o valor do ATN em 20% (vinte por cento) do salário básico efetivamente percebido no mês, acrescido somente do adicional de periculosidade, onde couber, totalizando 26% (vinte e seis por cento) do Salário Básico, conforme padrão normativo interno, aos empregados engajados no Regime de Turno Ininterrupto de Revezamento, em substituição ao Adicional Noturno previsto na lei.

Cláusula 4. Sobreaviso Parcial

A Companhia garante o pagamento das horas de sobreaviso parcial, remuneradas com 1/3 (um terço) do valor da hora normal, considerando o Salário Básico acrescido do Adicional de Periculosidade, quando for o caso, ao empregado designado a permanecer à disposição da Companhia, fora do local de trabalho, nos períodos de folga ou repouso, aguardando chamada.

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

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

Parágrafo 3º - Nas situações em que o trabalho mencionado no parágrafo 1º interfira na concessão do intervalo mínimo de descanso de 11 (onze) horas em relação ao início da próxima jornada regular, esta deverá ser ajustada de forma a garantir o descanso do empregado.

Parágrafo 4º - Nas situações excepcionais, em função de necessidade imperiosa do serviço, quando não for possível deslocar o início da próxima jornada, o período efetivamente suprimido do intervalo mínimo de 11 (onze) horas será compensado mediante o pagamento de horas extras, sem prejuízo do pagamento previsto no parágrafo 1º.

Cláusula 5. 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 as Entidades Sindicais 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.

Cláusula 6. Adicional de Permanência no Estado do Amazonas

A Companhia concederá o Adicional de Permanência no Estado do Amazonas, para os empregados lotados no estado do Amazonas e que estejam efetivamente trabalhando nesse estado da

Federação, no valor de R\$ 3.036,72 (três mil e trinta e seis reais e setenta e dois centavos), que vigorará de 01/09/2025 a 31/08/2026.

- I. O pagamento do Adicional de Permanência no Estado do Amazonas será realizado enquanto o empregado estiver efetivamente lotado e trabalhando nesse estado da Federação.
- II. O empregado não mais fará jus ao referido adicional quando deixar de estar lotado e efetivamente trabalhando no estado do Amazonas.
- III. Os empregados que até 31/12/2025 recebiam o adicional em valor superior ao valor do caput terão seus valores mantidos durante a vigência do ACT 2025-2027, enquanto estiverem efetivamente lotados e trabalhando no estado do Amazonas.

Parágrafo 1º - O valor do Adicional de Permanência no Estado do Amazonas descrito no caput será reajustado em 01/09/2026 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA com acréscimo de 0,5% (meio por cento), referente ao período de 01/09/2025 a 31/08/2026.

Parágrafo 2º - O reajuste concedido em 01/09/2026 não retroagirá a setembro de 2025, vigorando, portanto, de 01/09/2026 a 31/08/2027.

Cláusula 7. Serviço Extraordinário

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

Parágrafo 1º - As horas trabalhadas, por empregados dos Regimes Administrativos (Regular e Polidutos) em dia de descanso semanal remunerado e feriados e por empregados e Regimes Especiais de Campo e Turno Ininterrupto de Revezamento em dia de folga da escala de trabalho, serão remuneradas por meio do pagamento de horas extras com acréscimo de 100% (cem por cento).

- I. Nos casos de jornada de trabalho cujo início ocorra no dia anterior e termine em um dia de folga, a prorrogação será tratada conforme disposto no parágrafo 2º desta cláusula.
- II. Os empregados descritos neste parágrafo poderão solicitar que as horas trabalhadas em dia fora da escala sejam creditadas no Banco de Horas e compensadas conforme previsto na Cláusula "Banco de Horas".
- III. A sistemática acima será implantada a partir de 01/01/2026, aplicando-se o previsto no ACT 2023-2025 até 31/12/2025.
- IV. O pagamento das horas extras com adicional de 100% (cem por cento) quita integralmente o dia trabalhado na folga, não gerando, por força do presente acordo e durante a sua vigência, novas folgas e outros pagamentos pelo trabalho nesse dia.

Parágrafo 2º - Para os empregados dos Regimes Administrativos (Regular e Polidutos) e Regimes Especiais de Campo e Turno Ininterrupto de Revezamento abrangidos pelo sistema de horário fixo,

as horas trabalhadas além da jornada diária serão creditadas para o Banco de Horas, nos termos da Cláusula "Banco de Horas", ou, nas situações definidas em regulamento interno, serão pagas diretamente como horas extras com acréscimo de 100% (cem por cento).

Parágrafo 3º - A Companhia garante que, nos casos em que o empregado, encontrando-se nos períodos de descanso fora do local de trabalho, venha a ser convocado para a realização de serviço extraordinário para o qual não tenha sido previamente convocado, as horas suplementares trabalhadas nesse período serão remuneradas com o acréscimo previsto no parágrafo 1º, observando-se um número mínimo de 04 (quatro) horas suplementares, independentemente de o número de horas trabalhadas ser inferior a 04 (quatro), como recompensa ao esforço despendido naquele dia.

Parágrafo 4º - A Companhia e as Entidades Sindicais estabelecem que as permutas e autopermutas de interesse dos empregados, autorizadas pela gerência imediata ou solicitadas pela Companhia devem ser requeridas respeitando o intervalo mínimo entre jornadas, e não ensejarão pagamento de horas extras.

- I. A compensação e a fruição da folga por permuta ou autopermuta deverá ocorrer dentro do intervalo de 180 (cento e oitenta) dias.

Parágrafo 5º - A Companhia incluirá no cálculo das horas extras dos empregados engajados em regimes especiais de trabalho os adicionais inerentes ao seu regime e efetivamente percebidos pelo empregado. O Adicional de Hora de Repouso e Alimentação será incluído onde couber.

Parágrafo 6º - Ficam mantidos no cálculo das horas extras dos empregados engajados no regime administrativo, o Adicional de Periculosidade, o Adicional por Tempo de Serviço e o Complemento de RMNR, quando o empregado fizer jus aos referidos adicionais.

Parágrafo 7º - Aos empregados do regime administrativo abrangidos pelo sistema de horário flexível o pagamento de horas extras será remunerado com acréscimo de 100% (cem por cento), considerando as regras previstas na Cláusula "Horário Flexível" e as disposições contidas nos parágrafos 1º e 6º desta cláusula.

Parágrafo 8º - A partir de 01/01/2026, o serviço extraordinário realizado por empregados de regime administrativo, de horário fixo ou flexível, durante o 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. Em ambas as hipóteses haverá a quitação integral do dia trabalhado na folga, não gerando, por força do presente acordo e durante a sua vigência, novas folgas e quaisquer outras formas de pagamento decorrentes disso.

Parágrafo 9º - Nos casos de partidas de novas unidades, a Companhia considerará o Adicional Noturno (AN-CLT) no cálculo das horas extras referente aos trabalhos realizados, no horário entre 22 (vinte e duas) horas e 5 (cinco) horas no regime administrativo.

Cláusula 8. Banco de Horas

A Companhia praticará um banco de horas para os empregados abrangidos pelo sistema de horário fixo (Regime Administrativo Regular, Administrativo Poliduto, Regimes Especiais de Campo e Turno Ininterrupto de Revezamento).

Parágrafo 1º - As horas trabalhadas em dia de folga da escala de trabalho serão remuneradas como horas extras com acréscimo de 100% (cem por cento), exceto se o empregado optar pelo crédito em Banco de Horas.

Parágrafo 2º - As horas trabalhadas em dia de escala de trabalho além da jornada diária, para os empregados dos Regimes Administrativos (Regular e Polidutos), Regimes Especiais de Campo e Turno Ininterrupto de Revezamento abrangidos pelo sistema de horário fixo, serão creditadas para o Banco de Horas, ou, nas situações definidas em regulamento interno, pagas diretamente como horas extras com acréscimo de 100% (cem por cento), conforme condições previstas na cláusula "Serviço Extraordinário".

Parágrafo 3º - Os créditos de horas realizados compensarão, primeiramente, o eventual saldo negativo do Banco de Horas, e o saldo residual de horas, se positivo, será prioritariamente utilizado para compensar ausências em dias de trabalho, parciais ou de dia inteiro, exceto em casos de ausências não justificadas e ausências normativamente ou legalmente abonadas.

Parágrafo 4º - Mensalmente, será apurada a diferença entre o saldo positivo e/ou negativo do banco de horas existente no último dia do mês em relação ao mês anterior da seguinte forma:

- a)** Se o saldo do último dia do mês anterior for positivo ou igual a 0 (zero) (saldo acumulado atual menos saldo acumulado até o mês anterior): O resultado, se positivo, metade será pago como horas extras com acréscimo de 100% (cem por cento).
- b)** Se o saldo acumulado do último dia do mês anterior for negativo e o saldo acumulado atual for positivo: Metade do saldo atual será pago como horas extras com acréscimo de 100%.
- c)** Se o saldo acumulado do último dia do mês anterior e o saldo acumulado atual forem negativos: Não caberá pagamento de horas extras.
 - I. O saldo no último dia do mês será atualizado deduzindo as horas pagas como horas extras.
 - II. A sistemática acima será implantada a partir de 01/01/2026, aplicando-se o mesmo critério previsto no ACT 2023-2025 até 31/12/2025.

Parágrafo 5º - Serão adotados os seguintes limites para o banco de horas:

- a)** Até 31/12/2025, o limite de horas positivas acumuladas será de 120 (cento e vinte) horas. A partir de 01/01/2026, o limite será de 48 (quarenta e oito) horas.
- b)** Até 31/12/2025, o limite de horas negativas acumuladas será de 84 (oitenta e quatro) horas. A partir de 01/01/2026, o limite será de 48 (quarenta e oito) horas;

- I. As horas que ultrapassarem o limite positivo descrito acima serão pagas como horas extras com acréscimo de 100% (cem por cento) e, se ultrapassado o limite negativo, serão descontadas no mês subsequente;
- II. Nos meses de maio e de novembro de cada ano, será apurado o saldo remanescente do banco de horas.
 - a) se positivo, será efetuado o pagamento como horas extras com acréscimo de 100% (cem por cento) nos contracheques de maio e novembro.
 - b) se negativo, será efetuado o desconto correspondente, anualmente, no contracheque de novembro.
- III. O pagamento das horas extras com adicional de 100%, conforme previsto nos incisos I e II, e as compensações realizadas conforme Parágrafo 3º, quitam integralmente o dia trabalhado na folga e impedem a geração de novas folgas e de outros pagamentos por esse trabalho, por força do presente acordo e durante a sua vigência.

Parágrafo 6º - As regras do banco de horas não se aplicam ao trabalho efetivo durante o Sobreaviso Parcial, à Hora Extra Troca de Turno, à Hora Extra Interjornada, conforme descrito nas respectivas cláusulas, bem como nas situações de serviço extraordinário em dia de folga, quando o empregado não optar pelo crédito em Banco de Horas.

Parágrafo 7º - A Companhia realizará a quitação do Repouso Semanal Remunerado (RSR) incidente sobre o Banco de Horas na forma de 1/6 (um sexto) sobre as quitações do Banco de Horas: excedente mensal, quitação anual do Banco de Horas e quitação do Banco de Horas na rescisão contratual.

Cláusula 9. Tratamento da relação trabalho x folga

Ao término das férias, o empregado estará disponível para o trabalho e deverá cumprir a relação trabalho e folga prevista para o seu regime de trabalho (TIR ou REC) até o início do próximo ciclo.

- I. A partir de 01/01/2026, será assegurada para os empregados engajados em caráter permanente nos Regimes Especiais de Trabalho abrangidos pela Lei 5.811/72 (Turno Ininterrupto de Revezamento) e no Regime Especial de Campo, em condição de confinamento, lotados no Terminal de Coari, Terminal Norte Capixaba e na Estação de Rio Pardo, a neutralização de até 5 (cinco) dias, sem convocação, entre o fim das férias e o início do próximo ciclo, por período aquisitivo de férias.
- II. Para os demais empregados engajados em caráter permanente nos Regimes Especiais de Trabalho será assegurada a neutralização de até 8 (oito) dias, sem convocação, por período aquisitivo, entre o fim das férias e o início do próximo ciclo de trabalho.

Parágrafo 1º - Caso não haja o cumprimento da relação trabalho e folga entre o final das férias e o início do próximo ciclo, já aplicada a neutralização de 8 (oito) dias prevista no inciso II ou de até 5 (cinco) dias prevista no inciso I, os dias que gerarem impacto negativo na relação trabalho x folga, serão debitados em horas no Banco de Horas, na seguinte proporção: 8 horas a cada 1,67 (um vírgula sessenta e sete) dias para o turno ininterrupto de revezamento de 8 (oito) horas, e 12 (doze)

horas a cada 2,5 (dois vírgula cinco) dias para os Regimes de turno ininterrupto de revezamento de 12 horas e especial de campo.

Parágrafo 2º - Nos casos em que a alteração de escala impactar negativamente a relação trabalho x folga no(s) ciclo(s) de trabalho, a frequência deverá ser tratada como “Ajuste de Escala” (dia neutro) para eliminar tal impacto.

Cláusula 10. Viagem à Serviço

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

Parágrafo Único - A Companhia restringirá a realização de viagem a serviço em dias úteis fora da jornada de trabalho normal do empregado aos casos de necessidade e, quando for o caso, reconhecerá as horas dispensadas na referida viagem, até o limite máximo de 4 (quatro) horas.

Cláusula 11. Feriado Turno

As horas efetivamente trabalhadas nos dias 1º de janeiro, segunda-feira de Carnaval, terça-feira de Carnaval e até ao meio-dia da Quarta-Feira de Cinzas, 21 de abril, 1º de maio, 07 de setembro, 15 de novembro e 20 de novembro e 25 de dezembro, pelos empregados engajados nos Regimes Especiais de Campo e Turno Ininterrupto de Revezamento, nos dias de trabalho efetivo de sua escala, serão remuneradas pela jornada do dia de trabalho e acrescidas da rubrica Feriado Turno, representada pelo acréscimo de 100% (cem por cento), conforme fórmula abaixo:

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

Onde:

- RMNR = Remuneração Mínima por Nível e Regime
- ATS = Adicional por Tempo de Serviço
- APEAM = Adicional de Permanência no Estado do Amazonas (quando houver)
- THM = Total de Horas Mensal
- NH = Número de Horas Trabalhadas

Parágrafo Único - As horas extraordinárias porventura realizadas nos dias mencionados por essa cláusula serão tratadas conforme previsto nas cláusulas de serviço extraordinário.

Cláusula 12. Hora Extra – Troca de Turno

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

Parágrafo 1º - O pagamento de que trata o caput será efetuado como hora extra a 100% (cem por cento), acrescido dos reflexos cabíveis, considerando-se a média apurada de minutos diários em cada troca, conforme tabela (ANEXO III - Tabela de HETT), a qual é anuída pelas entidades sindicais representantes dos empregados.

Parágrafo 2º - Excetuam-se deste pagamento os períodos de ausências motivadas por férias, cursos e trabalhos em escalas administrativas com duração acima de 30 (trinta) dias e licenças médicas superiores a 15 (quinze) dias, mantidas, no entanto, as incidências legais nas férias e no 13º (décimo terceiro) salário, conforme já previsto no parágrafo 1º.

Parágrafo 3º - O pagamento de que trata o caput é devido nos casos previstos no artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e nos limites da lei.

Parágrafo 4º - Em relação ao período excedente ao tempo médio acordado para a troca de turno:

- I. Até 31 de março de 2026 o período que exceder o tempo médio acordado para a troca de turno somente será caracterizado como hora extra nos casos de necessidade de antecipação ou prorrogação da jornada.
- II. A partir de 01 abril de 2026 qualquer serviço extraordinário somente será pago como hora extra ou creditado em Banco de Horas se exceder o período de 12 (doze) minutos além do tempo médio acordado para a troca de turno e, nesse caso, todo o período será considerado para pagamento ou crédito de horas.
 - a) Excepcionalmente, serviços extraordinários com duração de até 12 (doze) minutos, realizados em dias que tenham ocorrido débito no Banco de Horas, poderão ser creditados, desde que não ultrapassem o valor do débito registrado naquele dia.
- III. As disposições do inciso anterior se aplicam às situações de cursos e trabalhos em escalas administrativas com duração até de 30 (trinta) dias em que o pagamento do HETT por média será mantido.

Cláusula 13. Intervalo Interjornadas

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

Parágrafo 1º - Nas atividades realizadas em turnos ininterruptos de revezamento em confinamento, nas quais deve ser garantida a segurança da unidade e a continuidade operacional, a realização do serviço extraordinário, em situações imperiosas e excepcionais, pode afetar a concessão do

intervalo mínimo de 11 (onze) horas entre as jornadas de trabalho. Neste caso, o início da próxima jornada de trabalho deve ser deslocado a fim de garantir o descanso do empregado.

- I. Nas situações excepcionais, em função de necessidade imperiosa do serviço, quando não for possível deslocar o início da próxima jornada, o período efetivamente suprimido do intervalo mínimo de 11 (onze) horas será compensado mediante o pagamento de horas extras.
- II. O pagamento de que trata esse item não se confunde com o do serviço extraordinário efetivamente realizado. A compensação devida ao empregado, em razão da extrapolação de jornada, será realizada por meio de crédito no Banco de Horas ou pagamento de horas extras, conforme a situação específica.
- III. O pagamento de que trata esse item será efetuado como horas extras, com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal do empregado, sob a rubrica “Hora Extra Interjornada”.

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

Cláusula 14. Manutenção de Vantagens por Afastamentos

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

Cláusula 15. Auxílio-Doença

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

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

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

- V. Houver, por parte do empregado, comprovada recusa em cumprir o tratamento previsto ou deixar de comparecer à convocação da unidade de Saúde da Companhia, sem motivo justificado.

Cláusula 16. Remuneração de Readaptado

A Companhia continuará praticando, conforme padrão normativo interno, o complemento na remuneração do empregado do quadro de pessoal de terra abrangido por este acordo que venha ser readaptado em decorrência de acidente de trabalho ou por doença profissional, quando houver supressão de vantagens ou adicionais, tendo como base a remuneração percebida no dia do afastamento.

Parágrafo 1º - O valor da evolução do Adicional por Tempo de Serviço é pago independentemente do complemento de que trata o caput.

Parágrafo 2º - O valor da evolução salarial decorrente do avanço de nível e da promoção é pago independentemente do complemento de que trata o caput.

Parágrafo 3º - Este item não se aplica a empregados da Companhia que ingressaram por meio do quadro de pessoal de mar, ainda que estejam prestando serviços em terra, inclusive decorrente de determinação judicial.

Cláusula 17. Remuneração Mínima por Nível e Regime – RMNR

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

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

Parágrafo 2º - Os valores relativos à já mencionada RMNR estão definidos em tabelas da Companhia (ANEXO IV) e foram reajustados, em 01/09/2025 em 5,66% (cinco vírgula sessenta e seis por cento) sobre as tabelas vigentes em 31/08/2025 e vigorarão até 31/08/2026. Em 01/09/2026 os valores serão reajustados pelo Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA, acumulado no período de 01/09/2025 a 31/08/2026 com acréscimo de 0,5% (zero vírgula cinco por cento). O reajuste concedido em 01/09/2026 não retroagirá a setembro de 2025, vigorando, portanto, de 01/09/2026 a 31/08/2027.

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

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

Cláusula 18. Valores Vigentes na Data do Efetivo Pagamento

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

Cláusula 19. Vale-Transporte

A Companhia concederá o benefício do vale-transporte aos empregados, nos termos da legislação vigente e dos padrões normativos internos aplicáveis, para o deslocamento residência-trabalho e vice-versa, mediante solicitação formal do empregado, desde que este não receba outra verba destinada ao custeio total ou parcial do transporte até o local de trabalho, nem utilize transporte fornecido ou custeado integralmente pela Companhia.

Parágrafo 1º - O benefício será concedido mediante solicitação do empregado à Transpetro, que deverá informar e manter atualizados o endereço residencial e o itinerário utilizado para o deslocamento ao local de trabalho.

Parágrafo 2º - A participação do empregado no custeio do vale-transporte por meio de desconto mensal em folha de pagamento, será reduzida de 6%(seis) para 2% (dois por cento), incidente sobre o salário básico, a partir de 01/01/2026.

Parágrafo 3º - As partes convencionam que a redução do desconto constitui transação de direitos e benefício social que visa facilitar o custeio do transporte, ratificando-se natureza indenizatória da verba, que não integrará o salário para nenhum efeito legal, nos termos do art. 611-A da CLT e do art. 7º, XXVI da CF.

Cláusula 20. Dia do Desembarque no Terminal de Coari

A Companhia manterá a concessão do Dia do Desembarque para os empregados engajados em caráter permanente nos Regimes Especiais de Trabalho abrangidos pela Lei 5.811/72 (Turno

Ininterrupto de Revezamento e Regime Especial de Campo), em condição de confinamento, lotados e efetivamente trabalhando no Terminal de Coari.

Parágrafo 1º - A partir de 01/01/2026, a Companhia descontinuará o lançamento do 0,5 (meio) dia de folga e passará a realizar o pagamento por média de 3 (três) horas extras por mês aos empregados engajados em caráter permanente nos Regimes Especiais de Campo e Turno Ininterrupto de Revezamento nas instalações do Terminal de Coari.

- I. Excetuam-se deste pagamento os períodos de ausências motivadas por férias, cursos e trabalhos em escalas administrativas com duração acima de 30 (trinta) dias, licenças médicas superiores a 15 (quinze) dias, mantidas, no entanto, as incidências legais nas férias e no 13º (décimo terceiro) salário.
- II. O pagamento de que trata o parágrafo 1º independe da quantidade de desembarques realizados no mês.

Parágrafo 2º - As horas trabalhadas no dia de desembarque que integram o total de horas mensais (THM), conforme estabelecido no ANEXO VI deste acordo, não são consideradas serviço extraordinário, tampouco configuram supressão de descanso. Em situações excepcionais que demandem prorrogação da jornada nesse dia, ultrapassando o limite de horas estabelecido para o THM, o serviço extraordinário será tratado de acordo com o parágrafo 1º da cláusula "Serviço Extraordinário", sendo integralmente quitado como trabalho em folga, sem implicar, por força do presente acordo e durante a sua vigência, concessão de novas folgas ou outros pagamentos relativos ao trabalho realizado nesse dia.

Parágrafo 3º - O pagamento da média de 3 (três) horas por mês com adicional de 100% quita integralmente o tempo à disposição da Companhia no dia de desembarque, não gerando, por força do presente acordo e durante a sua vigência, novas folgas e outros pagamentos pelo tempo à disposição nesse dia.

Parágrafo 4º - O disposto nesta cláusula não se aplica aos desembarques efetuados por lancha.

CAPÍTULO III - DOS BENEFÍCIOS

Cláusula 21. Benefício Refeição

A Companhia concederá aos empregados lotados em imóveis ou unidades que não forneçam alimentação in natura, no país, nas condições estabelecidas em padrão normativo interno, assistência alimentar exclusivamente por meio de vale-refeição.

Parágrafo 1º - O valor de R\$ 2.083,85 (dois mil e oitenta e três reais e oitenta e cinco centavos) referente ao vale-refeição será concedido aos empregados com assistência alimentar descrita na forma do caput.

Parágrafo 2º - Será mantida a concessão do vale-refeição durante os períodos de licença maternidade/adoção, de concessão do Auxílio-Doença ou do Benefício Afastamento ACT.

Parágrafo 3º - A Companhia manterá disponível a opção de conversão parcial ou total do vale-refeição em vale-alimentação.

Parágrafo 4º - O valor citado no parágrafo 1º, vigorará até 31/08/2026 e será reajustado em 01/09/2026 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 01/09/2025 a 31/08/2026, que vigorará até 31/08/2027.

Cláusula 22. Benefício Alimentação

A Companhia concederá, a partir de 01/01/2026, a todos os empregados em efetivo exercício, nas condições estabelecidas em padrão normativo interno, benefício alimentação por meio de vale-mercado e vale-ceia.

Parágrafo 1º - O valor de R\$ 400,00 (Quatrocentos reais) referente ao vale-mercado será creditado mensalmente no vale-alimentação a todos os empregados em efetivo exercício no país, a partir 01/01/2026.

Parágrafo 2º - Adicionalmente, no mês de dezembro de cada ano, a título de vale-ceia, será creditado o valor de R\$ 1.006,91 (Mil e seis reais e noventa e um centavos) no vale-alimentação para todos os empregados em efetivo exercício no dia 25 de dezembro.

Parágrafo 3º - Será mantida a concessão dos benefícios descritos nesta cláusula durante os períodos de licença maternidade/adoção, de concessão do Auxílio-Doença ou do Benefício Afastamento ACT.

Parágrafo 4º - Os valores serão concedidos exclusivamente no cartão vale-alimentação, sem possibilidade de conversão parcial ou total em vale-refeição.

Parágrafo 5º - Os valores concedidos não possuem natureza salarial, sendo considerados de caráter indenizatório, não integrando a base de cálculo de quaisquer parcelas trabalhistas ou previdenciárias.

Parágrafo 6º - Os valores citados nos parágrafos 1º, 2º e 3º, vigorarão até 31/08/2026 e serão reajustados em 01/09/2026 pela variação acumulada em 12 (doze) meses no subitem "Alimentação

no domicílio” do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA, referente ao período de 01/09/2025 a 31/08/2026, que vigorarão até 31/08/2027.

Cláusula 23. Vale-refeição nas Unidades que forneçam alimentação in natura

A partir da vigência deste acordo a Companhia concederá vale-refeição, nas condições estabelecidas na cláusula "Benefício Refeição" deste acordo e em padrão normativo interno, para todos os empregados lotados nas unidades que forneçam alimentação in natura que tenham decidido ou que venham a decidir coletivamente por esta modalidade, inclusive para aqueles engajados em regime de Turno Ininterrupto de Revezamento – TIR, desde que haja viabilidade técnica para a implantação.

Parágrafo 1º - Os Acordos Coletivos de Trabalho regionais referentes a concessão de vale-refeição, celebrados com as entidades sindicais representantes dos seus empregados, terão a sua vigência encerrada e passarão a ser regidos pela presente cláusula deste instrumento coletivo de trabalho.

Parágrafo 2º - Estando acordado entre as partes que a Transpetro não fornecerá nenhum tipo alimentação in natura, subsidiada ou gratuita, partir da data do primeiro crédito do vale-refeição, para todos os empregados lotados nas unidades que forneçam alimentação in natura que tenham decidido coletivamente por esta modalidade.

Parágrafo 3º - Para comprovação da decisão coletiva da categoria pela concessão do vale-refeição, deve ser encaminhado pelo sindicato representativo à gerência de Relações Sindicais da Petrobras, pelo sindicato representativo, ata e edital das assembleias com os empregados.

I. A Companhia terá um prazo de até 180 (cento e oitenta) dias para implantação, contados do recebimento da documentação referenciada neste parágrafo.

Parágrafo 4º - A concessão do vale-refeição prevista no caput desta cláusula inclui e supre a obrigação prevista no parágrafo 1º, inciso V, da cláusula "Jornada de Trabalho - Turno Ininterrupto de Revezamento - 12 horas em unidades de terra" deste ACT.

Parágrafo 5º - Os empregados(as) abrangidos por esta cláusula não farão jus à indenização em consequência da cessação do fornecimento de alimentação in natura gratuita ou subsidiada.

Parágrafo 6º - O valor do vale-refeição será aquele que for praticado na Cláusula "Benefício Refeição" deste ACT, independentemente do regime de trabalho no qual o empregado esteja engajado.

Parágrafo 7º - Fica estabelecida no presente parágrafo que a responsabilidade pela aquisição, pagamento e descarte da refeição é exclusiva do empregado(a).

- I. Fica o empregado responsável pela aquisição de seus utensílios pessoais para alimentação (prato ou recipiente compatível para consumo do alimento e talheres) nas situações em que o fornecedor da refeição não prover tais itens.

Parágrafo 8º - Considerando que a Transpetro cessará o fornecimento da alimentação in natura, gratuita ou subsidiada, para os seus empregados(as) com a concessão de vale-refeição; e que caberá ao empregado a escolha do local para alimentação e refeição, podendo este não ser administrado e fiscalizado pela Companhia; após o devido processo de investigação conforme os normativos de SMS, as intercorrências comprovadamente provenientes da ingestão de alimentos contaminados adquiridos nos locais mencionados e as doenças transmitidas por tais alimentos, considerados Doenças Transmitidas por Alimentos (DTA), não serão de responsabilidade da Transpetro.

- I. O serviço de SMS, em consonância com os padrões normativos internos, deverá além de realizar o processo de investigação, garantir a assistência à saúde pré-hospitalar dos trabalhadores envolvidos e as notificações aos órgãos competentes.

Parágrafo 9º - Caso a Companhia, em razão de determinação judicial ou qualquer outro motivo, passe a fornecer alimentação in natura, deverá fazê-lo para toda a força de trabalho da Unidade, em razão da inviabilidade de se praticar contratação de serviço de refeitório para atender uma pessoa ou apenas parte de sua força de trabalho. Nesta situação, as partes concordam que a concessão do vale-refeição prevista no presente Acordo Coletivo de Trabalho será descontinuada e a assistência alimentar será provida pela Companhia em prazo compatível com a sua operacionalização pela Petrobras.

Parágrafo 10º - As partes acordantes reconhecem que o fornecimento do vale-refeição aos empregados(as) lotados em unidades que forneçam alimentação in natura, inclusive para aqueles engajados no Regime de Turno Ininterrupto de Revezamento, conforme previsto nesta cláusula, respeita e dá pleno atendimento ao disposto na Lei 5.811/72 e a autonomia privada coletiva na negociação das cláusulas normativas.

Cláusula 24. Auxílio-Creche

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

- I. Empregadas com filho (a) e/ou criança sob guarda, em processo de adoção;
- II. Empregados solteiros, viúvos, separados judicialmente ou divorciados com a guarda de filho (a), em decorrência de sentença judicial e/ou criança sob guarda, em processo de adoção;
- III. Empregados com filho (a) e/ou criança sob guarda, em processo de adoção a partir da idade de 3 (três) meses.
- IV. Criança ou adolescente com guarda definitiva do titular, somente no caso de crianças e/ou adolescentes órfãos de pais e mães, quando houver impedimento legal para adoção pelo titular relacionado a parentesco.

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 de 3 (três) até 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 fará 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 sem fins lucrativos, mas com cobrança de mensalidades, poderão optar pelo tratamento como se o beneficiário estivesse cursando o ensino particular.

Cláusula 25. 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); criança sob guarda, em processo de adoção; e/ou criança com guarda definitiva do titular, somente nos casos de crianças órfãs de pais e mães, quando houver impedimento legal para adoção pelo titular relacionado a parentesco 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 26. Auxílio Ensino (Programa de Assistência Pré-escolar, Auxílio-ensino fundamental e Auxílio-ensino médio)

A Companhia concederá o Auxílio Ensino aos empregados que tenham:

- I. Filhos (as) solteiros (as) e devidamente registrados na Companhia.
- II. Criança e adolescente sob guarda, em processo de adoção com até 18 (dezoito) anos, devidamente registrados na Companhia, desde que solteiros;
- III. Enteados(as), a partir de janeiro de 2010, desde que solteiros(as) e inscritos (as) no Plano AMS;
- IV. Criança ou adolescente com guarda definitiva do titular, somente no caso de órfãos de pais e mães, quando houver impedimento legal para adoção pelo titular relacionado a parentesco, extensível até 19 (dezenove) anos e 11 (onze) meses, prorrogável até o fim do ano letivo.
- V. A Companhia manterá o reembolso do Auxílio Ensino para os filhos de empregados já inscritos em um dos benefícios, até a conclusão do último nível de ensino (Ensino médio) 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, de acordo com o regramento interno.

Parágrafo 1º - O Programa de Assistência Pré-Escolar será concedido ao público referido no caput, a partir de 37 (trinta e sete) meses, até a idade limite de 5 (cinco) anos e 11 (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, de acordo com o regramento da Companhia, nas seguintes condições:

- I. Em Escola Particular: Reembolso mensal de matrícula e mensalidades.
- II. Em Escola Pública: Reembolso semestral, mediante comprovação dos gastos com material escolar e uniforme, referentes ao 1º (primeiro) e no 2º (segundo) semestre do ano, realizadas até junho e até dezembro, respectivamente.

Parágrafo 2º - O Auxílio Ensino Fundamental será concedido ao público referido no caput, até a idade limite de 17 (dezessete) anos e 11 (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:

- I. Em Escola Particular: Reembolso mensal de matrícula e mensalidades.
- II. Em Escola Pública: Reembolso semestral, mediante comprovação dos gastos com material escolar e uniforme, referentes ao 1º (primeiro) e no 2º (segundo) semestre do ano, realizadas até junho e até dezembro, respectivamente.

Parágrafo 3º - O Auxílio Ensino Médio será concedido ao público referido no caput, cursando o Ensino Médio, 19 (dezenove) anos e 11 (onze) meses, prorrogável até o final do ano letivo, na forma de reembolso de 70% (setenta por cento) das despesas escolares, limitado ao valor de cobertura da tabela da Companhia, nas seguintes condições:

- I. Em Escola Particular: Reembolso mensal de matrícula e mensalidades.
- II. Em Escola Pública: Reembolso semestral, mediante comprovação dos gastos com material escolar e uniforme, referentes ao 1º (primeiro) e no 2º (segundo) semestre do ano, realizadas até junho e até dezembro, respectivamente.

Parágrafo 4º - 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 5º - Os empregados cujos filhos estudem em escola classificada como sem fins lucrativos, mas com cobrança de mensalidades, poderão optar pelo tratamento como se o beneficiário estivesse cursando o ensino particular.

Parágrafo 6º - Aos empregados, cujos filhos inscritos na Assistência Pré-Escolar e no Auxílio Ensino Fundamental venham a completar a idade limite definida nos respectivos Benefícios (5 (cinco) anos e 11 (onze) meses e 17 (dezessete) anos e 11 (onze) meses respectivamente) no decorrer do ano letivo, a Companhia garante a continuidade do reembolso até o encerramento desse ano letivo.

Cláusula 27. 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) que foram inscritos no referido Programa até 30/09/2019, e que atendam aos critérios estabelecidos na presente cláusula e em padrão normativo interno 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 do Acordo Coletivo de Trabalho 2019-2020 ou no caso de trancamento de período letivo.

Cláusula 28. Benefícios Educacionais e Programa Jovem Universitário

A Companhia reajustará as tabelas do Auxílio-Creche/Acompanhante, do Auxílio Ensino (Assistência Pré-Escolar, Auxílio Ensino Fundamental, Auxílio Ensino Médio) e do Programa Jovem Universitário em 01/01/2026 em 6,17% (seis vírgula dezessete por cento), e que vigorarão até 31/12/2026 e, em 01/01/2027, 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 01/09/2025 a 31/08/2026.

Cláusula 29. Prazos 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 na forma e nos prazos estabelecidos no regramento interno acarretará desconto do valor integral do benefício.

Cláusula 30. Readaptação Funcional

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

Cláusula 31. Benefício Afastamento ACT para Empregado Aposentado pelo INSS e Afastado por Motivo de Doença

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

Parágrafo 1º - O empregado admitido na Companhia já aposentado pelo INSS não fará jus ao Benefício Afastamento ACT.

Parágrafo 2º - O Benefício Afastamento ACT será de 70% (setenta por cento) da remuneração normal do empregado aposentado.

Parágrafo 3º - O pagamento do Benefício Afastamento ACT está condicionado à inexistência de incapacidade permanente para o trabalho, desde que atestada pela unidade de saúde da Companhia.

Parágrafo 4º - Cessará o pagamento desse Benefício, antes de completados os prazos citados no caput, quando:

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

Cláusula 32. Auxílio Cuidador - empregado com deficiência

A Transpetro assegurará o Auxílio Cuidador para empregado com deficiência cadastrado na Companhia, que comprove a utilização de serviços de cuidador, atendente pessoal ou acompanhante no trabalho, para auxílio das atividades da vida diária (AVD), em razão da sua deficiência.

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

Parágrafo 2º - O auxílio pecuniário para pagamento de cuidador, atendente pessoal ou acompanhante é no valor máximo de 1 (um) salário-mínimo nacional, reembolsado ao empregado mensalmente.

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

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

Cláusula 33. Auxílio Funeral

Pagamento de um valor pecuniário, aos familiares, de caráter indenizatório, em caso de falecimento de empregado(a) próprio com contrato de trabalho vigente por qualquer motivo.

Parágrafo 1º - O valor do auxílio funeral será de pagamento único, no valor até R\$ 5.900,00 (cinco mil e novecentos reais) mediante comprovação, destinado às despesas de funeral de empregado(a) próprio independente de cargo, função, motivo e local do falecimento, quando este ocorrer a partir de 01/01/2026.

Parágrafo 2º - O regramento interno orientará os detalhes e as condições de requerimento do benefício e a forma de comprovação.

Cláusula 34. Autosseguro

A Companhia assegurará o pagamento de benefício de autosseguro aos familiares dos(as) empregados(as) próprios(as), a partir de 01/01/2026, conforme regras previstas nesta cláusula e em regramento interno, nos casos de morte ou aposentadoria por invalidez (incapacidade permanente) decorrente de acidente de trabalho, incluindo os classificados como acidentes de trajeto.

Parágrafo 1º - O valor do seguro será de um pagamento único de R\$400.000,00 (Quatrocentos mil reais).

Parágrafo 2º - Para empregados expatriados que já recebem o seguro obrigatório previsto em lei, o autosseguro será realizado na condição de complemento quando o seguro fornecido para este público for inferior ao autosseguro. O complemento do autosseguro somente será pago quando o somatório dos demais seguros for inferior a R\$400.000,00 (Quatrocentos mil reais).

Parágrafo 3º - O regramento interno orientará os detalhes e condições de requerimento do benefício.

Cláusula 35. Plano de Assistência Multidisciplinar de Saúde – AMS

A Companhia concederá o Plano de Assistência Multidisciplinar de Saúde – AMS para empregados, aposentados, pensionistas e seu respectivo grupo familiar, desde que atendam aos critérios de elegibilidade. A concessão do Plano AMS seguirá as previsões (Beneficiários, Custeio, Cobertura, Procedimentos, margem, Programa de Assistência Especial, Auxílio Cuidador, Benefício Farmácia) definidas no Acordo Coletivo da Petrobras (ANEXO V), constantes no Regulamento do Plano AMS e instruções complementares emitidas pela Petrobras.

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 Plano de Assistência Multidisciplinar de Saúde – AMS.

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 1ª 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.

Parágrafo 4º - A Transpetro e as Entidades Sindicais, visando o adequado cumprimento da Relação de Custeio do Plano AMS, concordam com a manutenção da contribuição extraordinária de 2% (dois por cento) incidente nos pagamentos de abonos, da PLR e/ou de Programas de Remuneração Variável, recebidos pelos beneficiários titulares que estiverem com direito ao plano de saúde na competência dos referidos pagamentos.

Parágrafo 5º - Fica estabelecido o 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 descrita no caput desta Cláusula.

- I. Os valores relacionados ao superávit no cumprimento da relação de custeio do Plano AMS migrarão para o cotista "Sustentabilidade do Plano AMS" do Fundo de Investimentos da Petrobras, garantindo a esses valores rendimento igual ao do Caixa da Petrobras.
- II. O resultado da apuração do cumprimento da relação de custeio, nas condições previstas no caput desta Cláusula, deverá ser submetido à apreciação de auditoria externa, a ser contratada pela operadora do Plano AMS previamente à destinação de valores para o cotista ou previamente à cobrança adicional para o cumprimento da relação de custeio.
- III. O acompanhamento do desempenho do investimento do cotista "Sustentabilidade do Plano AMS" será feito na Comissão de AMS, por meio da apresentação pela Petrobras sobre o rendimento dos valores, para ciência das entidades sindicais.
- IV. Os recursos do cotista "Sustentabilidade do Plano AMS" terão destinação exclusiva para cobertura de déficits futuros na relação de custeio.
- V. As partes acordam que os valores referentes ao superávit da relação de custeio de 2024 serão destinados a criação e investimento do cotista "Sustentabilidade do Plano AMS" no Fundo de Investimentos da Petrobras.

Parágrafo 6º - Na ocorrência de eventuais desequilíbrios na Relação de Custeio em valor superior ao montante disponível para o cotista "Sustentabilidade do Plano AMS" do Fundo de Investimentos da Petrobras, o déficit residual deverá ser cobrado aos beneficiários do Plano AMS em até 06 (seis) parcelas mensais, de julho a dezembro do ano da apuração. Para a definição dos valores a serem

pagos, será considerado o percentual do valor residual do déficit em relação ao total dos valores arrecadados e a distribuição respeitará a tabela de custeio da qual o beneficiário é enquadrado.

- I. O cálculo para cumprimento da relação do custeio por beneficiário em caso de déficit será realizado da seguinte forma: Cumprimento da Relação de Custeio por beneficiário = percentual do valor residual do déficit * valor da contribuição anual.

Onde:

- Valor residual do déficit = valor do déficit – o montante disponível para o cotista "Sustentabilidade do Plano AMS" do Fundo de Investimentos da Petrobras
 - percentual do valor residual do déficit = valor residual do déficit ÷ arrecadação total da carteira
 - valor da contribuição anual = valor da contribuição mensal do GR x 12 (doze) parcelas
- II. Em caso de déficit na relação de custeio, os valores referentes ao cumprimento da relação de custeio por beneficiário serão cobrados, respeitando-se o limite mensal estabelecido na cláusula "Da Margem Consignável".

CAPÍTULO IV - DA SEGURANÇA NO EMPREGO

Cláusula 36. Procedimento de Dispensa sem Justa Causa

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

- I. Encaminhamento à gerência mediata, da proposta de dispensa do empregado;
- II. O Titular da unidade designará Comissão para analisar a proposta, a qual deverá se manifestar em um prazo mínimo de 48 (quarenta e oito) horas. Essa Comissão será composta de 3 (três) empregados, incluindo 1 (um) representante da área de Recursos Humanos e 1 (um) empregado não-gerente;
- III. O empregado será comunicado da instauração do procedimento, facultando-se ao mesmo pronunciar-se junto à Comissão;
- IV. A Comissão, decidindo por maioria, deverá apresentar o seu parecer, recomendando formalmente:
 - a) A efetivação da dispensa; ou
 - b) A reconsideração da proposta de dispensa.

Cláusula 37. Excedente de Pessoal

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

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

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

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

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

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

Parágrafo 4º - A Companhia não promoverá transferência coletiva de empregados em função de projetos de desinvestimentos, hibernações, desmobilizações prediais, descomissionamentos ou processos de redução de atividades sem prévia apresentação para as entidades sindicais do plano de mobilidade, contendo o levantamento das vagas e postos de trabalho e as condições da transferência.

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

- I. O disposto no parágrafo acima não se aplica aos casos de dispensa com justa causa.

Cláusula 38. Garantias de Emprego

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

- I. Gestante: à empregada gestante, até 7 (sete) meses após o parto, nos termos do estabelecido no item b, inciso II, do artigo 10 das Disposições Transitórias da Constituição Federal.
- II. Acidente de trabalho: ao empregado acidentado no trabalho, por 1 (um) ano, a partir da cessação do Auxílio-Doença acidentário. Esta garantia não vigorará nos casos de rescisão de contrato por justa causa.
- III. Portador de doença profissional: ao empregado portador de doença profissional, contraída no exercício do atual emprego serão observadas as mesmas condições e garantias relativas aos empregados acidentados no trabalho.

Cláusula 39. Implantação de Novas Tecnologias

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

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

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

Cláusula 40. Realocação de Pessoal

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

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

Cláusula 41. Provimento de Funções de Direção

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

Cláusula 42. Homologação de Rescisão Contratual

Acordam a Companhia e as Entidades Sindicais que as homologações das rescisões dos contratos de trabalho dos empregados deverão ser realizadas conforme procedimento dos sindicatos representativos da categoria profissional, desde que no local exista representação da entidade de classe e que não haja recusa da referida entidade por qualquer motivo.

Parágrafo Único - Alternativamente, para assegurar maior conveniência e acessibilidade às partes envolvidas, as homologações poderão ser realizadas de forma digital, por meio de videoconferência, desde que previamente acordado entre a Companhia, o empregado e a entidade sindical, respeitando-se os mesmos critérios e procedimentos aplicáveis às homologações presenciais.

Cláusula 43. Preservação Familiar

A Companhia, em situações de transferência, buscará compatibilizar, quando houver interesse das partes, as necessidades da empresa com aquelas dos empregados, buscando priorizar a mobilidade dos trabalhadores/as com família constituída com o objetivo de preservar a unidade familiar.

Cláusula 44. Movimentação de empregado público (Lei 15.175/2025)

Em atendimento a lei nº 15.175, de 23 de julho de 2025, a Transpetro garante o direito de transferência de seus empregados para acompanhar cônjuge ou companheiro(a) servidor(a) público(a), militar ou empregado(a) público(a), que tenha sido deslocado(a) no interesse da administração pública.

Parágrafo Único - A transferência ocorrerá a pedido do(a) empregado(a), sem pagamento de vantagens e/ou adicionais decorrentes desta movimentação, e dependerá da existência de filial ou representação na localidade para a qual se pretende a transferência, respeitando-se as atribuições compatíveis com o cargo ou ênfase ocupado e natureza da unidade de destino.

CAPÍTULO VI - DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Cláusula 45. Faltas Acordadas

A Companhia e as Entidades Sindicais acordam que será permitido faltar até 5 (cinco) vezes ao ano, acarretando, essas faltas, descontos nos salários dos empregados que delas se utilizarem.

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

Cláusula 46. Exercício do Direito ao Voto

A Companhia envidará esforços para viabilizar que os seus empregados, exceto na condição de confinamento, possam exercer o direito constitucional de voto nas eleições gerais, municipais, plebiscitos e referendos, observados os diferentes regimes e escalas de trabalho e a necessidade de continuidade das atividades operacionais.

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

Cláusula 47. Empregada vítima de violência doméstica e familiar

A Transpetro concederá afastamento de 14 (quatorze) dias corridos para empregadas vítimas de violência doméstica e familiar. Para obter este abono, a empregada deverá apresentar cópia do registro da ocorrência policial ou da medida protetiva que comprove a causa prevista, conforme padrão normativo interno, a partir da assinatura deste ACT.

Parágrafo Único - A Transpetro viabilizará as devidas condições para realização do trabalho pelo público descrito no caput, inclusive realizando a realocação de posto ou movimentação de local de trabalho, sendo essa alteração, para todos os efeitos, considerada por interesse da Companhia.

Cláusula 48. Jornadas de Trabalho

A Companhia continuará praticando as jornadas de trabalho específicas a cada regime, conforme descrito em tabela (ANEXO VI).

Parágrafo 1º - A Companhia manterá em 210 (duzentos e dez), 200 (duzentos), 180 (cento e oitenta), 150 (cento e cinquenta) e 168 (cento e sessenta e oito) o Total de Horas Mensais (THM) para pagamento e desconto de ocorrências de frequência, respectivamente, para as cargas semanais de 42 (quarenta e duas) horas, 40 (quarenta) horas, 36 (trinta e seis) horas, 30 (trinta) horas e 33 (trinta e três) horas e 36 (trinta e seis) minutos em média.

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

Cláusula 49. Jornada de Trabalho - Turno Ininterrupto de Revezamento

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

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

- I. A concessão das folgas que estão previstas na tabela de turno, a qual contém a escala de trabalho do turno ininterrupto de revezamento, quita a obrigação relativa ao repouso semanal remunerado de que tratam a Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949 e os repouso previstos no artigo 67 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na legislação pertinente.
- II. As folgas e as jornadas de trabalho regulares serão distribuídas nas escalas de turno de que trata parágrafo 1º de forma que o número de jornadas de trabalho e de folga respeitem a proporção de 3x2 (três por dois), sem que as folgas precisem ser concedidas imediatamente após 1 (uma) jornada de trabalho.
- III. As ocorrências de mais de 1 (uma) jornada regular consecutiva de trabalho decorrentes dos arranjos das escalas de trabalho acordados, não gerarão, por força do presente acordo e durante a sua vigência, o pagamento de horas extraordinárias ou fruição de folgas não previstas nas referidas escalas de trabalho.
- IV. A legislação pertinente e o presente instrumento coletivo, ao estipular a quantidade de jornadas de trabalho e folgas 3x2 (três por dois), estabelecem apenas a proporção entre jornadas de trabalho e folgas. Os referidos diplomas legais e normativos não impõem obrigatoriedade de que as folgas sejam imediatamente consecutivas a cada jornada de trabalho. A distribuição das jornadas de trabalho e folgas prevista nas tabelas anexas atendem, para todos os efeitos, aos termos da legislação pertinente, ao presente Acordo Coletivo e aos interesses dos empregados.

Parágrafo 2º - Caso haja interesse na alteração da tabela atualmente praticada, o sindicato deverá informar a Companhia por ofício juntamente com ata de assembleia. Enquanto isso será mantida a tabela já praticada.

Cláusula 50. Jornada de Trabalho - Turno Ininterrupto de Revezamento - 12 horas em unidades de terra

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

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

- I. A concessão das folgas que estão previstas na tabela de turno, a qual contém a escala de trabalho do turno ininterrupto de revezamento, quita a obrigação relativa ao repouso semanal remunerado de que tratam a Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949 e os repousos previstos no artigo 67 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na legislação pertinente.
- II. As folgas e as jornadas de trabalho regulares serão distribuídas nas escalas de turno de que trata parágrafo 1º de forma que o número de jornadas de trabalho e de folga respeitem a proporção de 1x1,5 (um por um e meio), sem que as folgas precisem ser concedidas imediatamente após 1 (uma) jornada de trabalho.
- III. As tabelas com a ocorrência de 06 (seis) jornadas regulares consecutivas de trabalho, respeitam a regra relativa ao repouso semanal remunerado de que tratam a Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, e os repousos previstos no artigo 67 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na legislação pertinente, bem como as folgas previstas em ACT, e não gerarão o pagamento de horas extraordinárias ou fruição de folgas não previstas nas referidas escalas de trabalho, ainda que a sexta jornada de trabalho se encerre no sétimo dia consecutivo de trabalho, em razão do arranjo das jornadas e folgas estabelecidas entre as partes, atendendo aos interesses dos empregados.
- IV. As ocorrências de mais de 1 (uma) jornada regular consecutiva de trabalho decorrentes dos arranjos das escalas de trabalho acordados, não gerarão o pagamento de horas extraordinárias ou fruição de folgas não previstas nas referidas escalas de trabalho.
- V. Conforme previsto nos acordos coletivos de trabalho de Turno Ininterrupto de Revezamento de 12 (doze) horas (TIR 12h), a Transpetro deve conceder uma refeição principal e dois lanches por turno de trabalho, considerando os padrões nutricionais da Companhia, exceto onde for concedido o Vale Refeição.
 - a) A Companhia se compromete a avaliar os contratos de fornecimento de alimentação in natura, visando a implementação de duas refeições principais e um lanche por turno de trabalho, considerando os padrões nutricionais da Companhia.
- VI. A carga de trabalho mensal será de 144 (cento e quarenta e quatro) horas e Total de Horas Mensais (THM) de 168 (cento e sessenta e oito) horas, já contemplando o repouso semanal remunerado, ambos apurados por média.

- VII. A carga semanal de trabalho é de 33,6 (trinta e três vírgula seis) horas, em média, sem que, em consequência da distribuição das jornadas de trabalho e as respectivas folgas pactuadas no presente instrumento, caiba pagamento de qualquer hora extra.
- VIII. A legislação pertinente e o presente instrumento coletivo, ao estipular a quantidade de jornadas de trabalho e folgas 1x1,5 (um por um e meio), estabelecem apenas a proporção entre jornadas de trabalho e folgas. Os referidos diplomas legais e normativos não impõem obrigatoriedade de que as folgas sejam imediatamente consecutivas a cada jornada de trabalho. A distribuição das jornadas de trabalho e folgas prevista nas tabelas anexas atendem, para todos os efeitos, aos termos da legislação pertinente, ao presente Acordo Coletivo e aos interesses dos empregados.

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

Parágrafo 3º - Caso haja interesse na implementação de nova tabela, o sindicato deverá informar a Companhia por ofício juntamente com ata de assembleia. A Companhia terá um prazo de até 60 (sessenta) dias, após assinatura de termo de implantação da tabela de turno entre as partes. Durante o período de transição será mantida a tabela já praticada.

Cláusula 51. Jornada de Trabalho – Regime Especial de Campo

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

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

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

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

Parágrafo 4º - A Companhia e as Entidades Sindicais acordam que a alteração da jornada diária para 12 (doze) horas, incluindo as horas pré-pagas citadas no parágrafo anterior, ficam

compensadas com o acréscimo da relação trabalho-folga de 1x1 (um por um) para 1x1,5 (um por um e meio).

Cláusula 52. Treinamento ou trabalho eventual em horário administrativo

Ao empregado empregado em regimes especiais, caso seja deslocado eventualmente para treinamento ou trabalho em horário administrativo, é assegurada a manutenção dos adicionais do regime especial, mesmo que cumprindo jornada de trabalho de 8 (oito) horas diárias, em relação de trabalho X folga de 5X2, além da geração de folga proporcional ao regime administrativo.

Parágrafo 1º - A alteração eventual de jornada prevista no caput não gera a alteração do THM (total de horas mensais) do regime especial, não sendo consideradas serviço extraordinário as horas trabalhadas no cumprimento regular das escalas administrativas (5x2 e jornada diária de 8h) que excederem o referido THM.

Parágrafo 2º - A prorrogação da jornada diária prevista no caput e a realização de treinamento ou trabalho em dia de descanso da escala administrativa serão caracterizadas como serviço extraordinário e tratadas conforme disposições da cláusula Serviço Extraordinário.

Parágrafo 3º - Eventuais saldos negativos de folgas decorrentes da alteração da relação trabalho X folga serão neutralizados no fechamento da frequência.

Parágrafo 4º - O prazo limite para aplicação da alteração eventual de jornada prevista no caput será definido em padrão normativo interno.

Cláusula 53. Trabalho Eventual em Regimes Especiais

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

Parágrafo 1º - Considera-se eventual o trabalho realizado nos regimes citados no caput, cuja média anual seja inferior a 10 (dez) dias/mês.

Parágrafo 2º - A concessão de folgas proporcionais aos dias de trabalho eventual em regime especial ocorrerá em dias corridos, incluindo sábados, domingos e feriados, de acordo com a relação trabalho x folga estabelecida para o respectivo regime.

Parágrafo 3º - Eventuais trabalhos realizados durante a folga serão considerados serviço extraordinário.

Parágrafo 4º - A Companhia garante que nas situações em que os empregados de regime administrativo realizarem trabalho eventual nos regimes Especiais de Turno Ininterrupto de Revezamento ou Especial de Campo, não haverá reflexo no saldo de acúmulo de folga para os empregados.

Parágrafo 5º - Nos casos em que a projeção da folga resultar em número fracionário, a Companhia assegura a concessão da folga correspondente a um dia inteiro, sem prejuízo para a contabilização da relação trabalho/folga.

Cláusula 54. Horário Flexível

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

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

- I. O limite total de horas para compensação será de até 112 (cento e doze) horas;
- II. No fechamento da frequência mensal, as horas positivas que ultrapassarem 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 máximo de 112 (cento e doze) horas definido no inciso I desta cláusula, será objeto de compensação no prazo de 90 (noventa) dias, contados da ocorrência de cada hora excedente negativa entre 32 (trinta e duas) horas e 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 55. Jornada de Trabalho – Administrativo

A Companhia garante a jornada de 40 (quarenta) horas semanais para os empregados sujeitos ao horário administrativo, não sendo permitida qualquer tolerância de horário em suas unidades, mantidas, apenas, as tolerâncias normativas.

Parágrafo 1º - A Companhia concederá abono na frequência dos empregados engajados em regime administrativo nos dias 24 e 31 de dezembro e no segundo expediente das Quartas-Feiras de Cinzas durante a vigência deste acordo.

- I. As partes concordam que o abono tratado acima é específico para os empregados engajados em regime administrativo e considera as características das atividades desenvolvidas neste regime, não gerando quaisquer vantagens para os empregados engajados em regime especial, incluindo-se também o pagamento de horas extras e seus consectários.

Parágrafo 2º - Havendo novas determinações de compensação de jornada pela Companhia, o total de horas será debitado da seguinte forma:

- I. Nas unidades com horário fixo, a forma de compensação será de 15 (quinze) minutos diários por antecipação do horário, até que seja compensada a totalidade das horas.
 - a) A forma de compensação poderá ser diferente da disposta no inciso acima, desde que negociada com a Entidade Sindical antes do início do prazo para compensação.
- II. São vedadas as formas de compensação que:
 - a) Impliquem em redução do horário de almoço;
 - b) Compreendam período diário inferior ou igual a 10 (dez) minutos; ou
 - c) Compreendam período diário superior a 2 (duas) horas.
- III. A Companhia garante aos empregados engajados no Regime Administrativo e não abrangidos pelo horário flexível, a possibilidade de prorrogação da jornada diária, no limite de 2 (duas) horas, para compensação, mediante celebração de Termo de Compromisso entre a Companhia e a entidade representativa dos empregados, conforme a necessidade das unidades envolvidas.

Cláusula 56. Jornada de Trabalho – Médicos e Dentistas

A Companhia adotará para os empregados médicos e dentistas, admitidos a partir de 01/09/2025, jornada diária de 8 (oito) horas, com intervalo para repouso e alimentação e a carga de trabalho semanal de 40 (quarenta) horas.

Parágrafo 1º - A Companhia praticará para os empregados médicos e dentistas, admitidos até 31/08/2025, jornada diária de 6 horas (seis) horas, com intervalo para repouso e alimentação e a carga de trabalho semanal de 30 (trinta) horas.

- I. A alteração da carga horária semanal citada no parágrafo 1º será implementada a partir de 1º de janeiro de 2026.

Parágrafo 2º - A implementação da nova jornada prevista no parágrafo anterior implica a quitação plena e irrevogável de quaisquer direitos, diferenças ou reivindicações relacionadas à jornada anteriormente praticada até 31/08/2025, não gerando obrigação de pagamento retroativo ou compensações adicionais por parte da Companhia.

Cláusula 57. Abono para Acompanhamento de Filho

A Companhia concederá abono de frequência para os empregados engajados em regime administrativo por até 4 (quatro) dias por ano civil para acompanhamento de filhos de até 16(dezesseis) anos de idade em consultas e exames de saúde, conforme previamente negociado com seu gestor imediato.

Parágrafo 1º - O empregado engajado em regime administrativo que tenha mais de 4 (quatro) 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 (dezesseis) anos.

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

Parágrafo 3º - Aos empregados engajados em regimes especiais, a Companhia assegura a concessão do abono para acompanhamento de filho previsto na Lei 13.257/2016.

Cláusula 58. Teletrabalho

A Companhia continuará praticando o teletrabalho, conforme instruções normativas internas e Acordo Coletivo de Trabalho específico para Teletrabalho na Transpetro, para os empregados em regime administrativo.

Cláusula 59. Opção de Redução de Jornada de Trabalho com Redução Proporcional da Remuneração

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

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

Parágrafo 2º - Os ajustes ou alterações no Regramento de Redução de Jornada (ANEXO IX) serão tratados na Comissão de Acompanhamento do Acordo Coletivo de Trabalho.

Cláusula 60. Abono Pessoa Lactante

A Companhia se compromete a abonar até 2 (duas) horas diárias de mulheres e pessoas lactantes que sejam empregadas da Transpetro, por até 1 (um) ano contado a partir do nascimento da criança amamentada, não prorrogável, conforme regramento interno.

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

Cláusula 61. Abono Empregado com Deficiência que Exija Acompanhamento Médico.

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

- I. Para fazer jus ao abono previsto nesta cláusula, o empregado deverá ser previamente avaliado por uma comissão multidisciplinar de saúde da Companhia, a qual terá plenos poderes para definir tanto a necessidade de abono para o empregado quanto os seus parâmetros, em decisão não passível de reconsideração;
- II. A avaliação pela comissão citada no inciso acima somente será realizada se for a pedido do próprio empregado;
- III. O abono será devido enquanto durar a condição prevista, devendo o empregado ser avaliado periodicamente pela comissão multidisciplinar de saúde da Companhia, na forma regulamentada no padrão normativo interno;
- IV. Os empregados cujas jornadas de trabalho já sejam reduzidas para 6 (seis) horas por força de lei ou de Acordo Coletivo de Trabalho (ex: médico, dentista, assistente social) não farão jus ao abono previsto no caput.

Cláusula 62. Controle de Ponto por Exceção

A Companhia e as Entidades Sindicais, em consonância com o Art. 74, parágrafo 4º, da CLT, acordam a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho nas seguintes situações:

- I. Para os empregados em teletrabalho.
- II. Para empregados do regime administrativo (horário fixo e flexível) durante os intervalos para repouso e alimentação. A Companhia registrará o intervalo de 1 (uma) hora nos casos de ausência de marcação ou quando esta for inferior a 1 (uma) hora.

Parágrafo Único - O regramento sobre o registro de ponto por exceção e respectivo tratamento de frequência constarão em padrão normativo interno.

Cláusula 63. Licença Maternidade - Mãe não gestante

A Companhia garante a concessão da licença maternidade por 120 (cento e vinte) dias e 60 (sessenta) dias de prorrogação 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.

Parágrafo 1º - A forma de lançamento da licença maternidade para a mãe não gestante e demais critérios está detalhada em padrão normativo interno.

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

Cláusula 64. Licença para não amparados pela licença maternidade da previdência social

Para garantir o cuidado integral da criança, a Companhia concederá licença de 120 (cento e vinte) dias, com possibilidade de prorrogação por mais 60 (sessenta) dias, aos empregados não amparados pela licença-maternidade previdenciária.

Parágrafo 1º - Para fins de concessão desta licença, são elegíveis os empregados que se enquadrem nas seguintes situações:

- I. O empregado de gênero masculino, cujo(a) filho(a) recém-nascido(a) tenha, ou ainda esteja, com ação judicial em trâmite (ainda não transitada em julgado) com o objetivo de obter, em sua certidão de nascimento, apenas o nome do empregado como responsável, e que não esteja coberto pela licença maternidade ou licença maternidade sobrevivente do INSS.
- II. O empregado de gênero masculino, cujo(a) filho(a) recém-nascido(a) tenha ou esteja com ação judicial em trâmite (ainda não transitada em julgado) com o objetivo de obter, em sua certidão de nascimento, o seu nome e o de seu companheiro/cônjuge como únicos responsáveis e nenhum dos dois pais esteja coberto pela licença maternidade ou licença maternidade sobrevivente do INSS.
 - a) Na situação em que ambos os pais sejam empregados da Transpetro somente um fará jus.
- III. O empregado cuja cônjuge ou companheira genitora faleceu até a idade de 6 meses de vida do nascimento ou adoção da criança e não tinha direito a licença maternidade do INSS.

Parágrafo 2º - A Companhia assumirá integralmente a licença descrita no caput e sua prorrogação.

Parágrafo 3º - A contagem desta licença se inicia na data de nascimento da criança, independente da data de solicitação e a forma de lançamento e demais critérios serão detalhados em padrão normativo interno.

Parágrafo 4º - As solicitações terão início a partir da assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo 5º - Os(as) empregados(as) elegíveis que, no momento da assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho, estiverem dentro do prazo de 180 (cento e oitenta) dias após o nascimento da criança poderão usufruir a Licença tratada nesta cláusula, e respectiva prorrogação, equivalente aos dias restantes, desde que solicitado pelo empregado.

Parágrafo 6º - A Licença e/ou sua prorrogação serão usufruídas a partir da solicitação do empregado(a), não sendo aplicada de forma retroativa.

Parágrafo 7º - Em caso de morte do cônjuge/companheiro titular descrita no caput, é assegurado ao outro cônjuge/companheiro, empregado da Companhia, o gozo de licença por todo o período ou pelo tempo restante a que teria direito o titular.

Parágrafo 8º - Esta cláusula se estende às diferentes composições familiares, incluindo casais homoafetivos.

Cláusula 65. Licença Maternidade - Prorrogação

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

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

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

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

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

Parágrafo 5º - A prorrogação da licença maternidade também se aplicará à mãe não gestante, com custeio da Transpetro.

Cláusula 66. Extensão da Licença Maternidade por internação da mãe e/ou da criança

A Companhia garante a extensão da licença maternidade às empregadas caso a mãe e/ou a criança necessitem de internação hospitalar, superior a duas semanas, 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 "Licença Maternidade - Prorrogação" deste instrumento coletivo.

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.

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.

Parágrafo 3º - A presente cláusula se aplica nas 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 da criança, em qualquer momento, cessa os efeitos da extensão prevista nesta cláusula.

Cláusula 67. Licença Paternidade

A Companhia concederá licença paternidade de 15 (quinze) dias consecutivos aos empregados, contados a partir do nascimento do filho, ou àqueles que adotarem crianças e/ou adolescentes, a partir da decisão judicial que deferir a adoção proferida pelo órgão competente, que concedeu a adoção ou a guarda para fins de adoção, conforme a legislação de adoção.

Parágrafo 1º - O período de 15 (quinze) dias de licença paternidade de que trata o caput incluirá os 5 (cinco) dias previstos no parágrafo 1º do art. 10º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e a Companhia arcará integralmente com a extensão da licença paternidade por mais 10 (dez) dias, conforme padrão interno da Companhia.

Parágrafo 2º - A licença paternidade poderá ser ampliada para 30 (trinta) dias consecutivos no total, desde que o empregado a solicite, por escrito, no prazo de 2 (dois) dias úteis (segunda a sexta, excluindo feriados) após o parto ou a decisão judicial que deferiu a adoção ou a guarda para fins de adoção, além de comprovar sua participação em um programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável, cumprindo o regramento da lei da Empresa Cidadã, previstos no inciso II do artigo 1º da Lei 11.770/2008, alterada pela Lei 13.257/2016, condicionados à vigência do incentivo fiscal. Caso as condições estabelecidas neste parágrafo não sejam cumpridas, o

empregado terá direito à licença descrita no caput, totalizando 15 (quinze) dias, mas não terá direito à sua ampliação.

Parágrafo 3º - Nos casos em que os(as) filho(a)s permanecerem internados em decorrência de complicações do parto por período superior a duas semanas, a Companhia garante a extensão da licença paternidade pelo tempo de internação, conforme regramento da Companhia.

- I. O empregado deve apresentar documento expedido pela respectiva instituição hospitalar, que comprove o período de internação da criança.
- II. As solicitações terão início a partir da assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho pelas entidades sindicais.
- III. A extensão prevista no caput será concedida ao final da licença paternidade, por período igual ao tempo de internação.

Parágrafo 4º - A solicitação para a ampliação da licença paternidade poderá ser iniciada a partir da assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho pelas entidades sindicais, e os procedimentos serão descritos em um padrão normativo interno.

Parágrafo 5º - Para os empregados que ingressarem na Companhia por PSP - Processo Seletivo Público, com filho recém-nascido ou com guarda em processo de adoção, dentro do período que seria da licença paternidade da Transpetro, a Companhia concederá a licença paternidade pelo tempo restante até completar 30 (trinta) dias.

Parágrafo 6º - Até os 15 primeiros dias de nascimento da criança equivalente a licença paternidade, a concessão é automática mediante requerimento. A partir do 16º dia de nascimento da criança, equivalente a licença paternidade prorrogação está condicionado ao requerimento na Transpetro até o segundo dia útil após o nascimento da criança

Cláusula 68. Licença Adoção

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

Parágrafo 1º - A licença adoção descrita no caput será estendida às empregadas e empregados que adotarem filho/a, com idade entre 12 (doze) anos completos a 17 (dezessete) anos e 11 (onze) meses, por 120 (cento e vinte) dias e 60 (sessenta) dias de prorrogação.

- I. Para fins de concessão deste benefício, considera-se elegível a empregada ou o empregado que adotar criança ou adolescente com idade entre 12 (doze) anos completos e 17 (sete) anos e 11 (onze) meses, desde que o benefício de licença-maternidade não seja amparado pela Previdência Social e que conste como mãe ou pai na certidão de nascimento ou no termo de guarda para fins de adoção.

- II. A Companhia assumirá integralmente a Licença Adoção acima de 12 (doze) anos, e sua prorrogação enquanto não estiver previsto na legislação do INSS.
- III. A forma de lançamento da licença e demais critérios será detalhada em padrão normativo interno.
- IV. Os(as) empregados(as) que, na data da assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho pelas entidades sindicais, estiverem dentro do prazo de 180 (cento e oitenta) dias após a adoção de criança ou adolescente com mais de 12 (doze) anos poderão usufruir da Licença Adoção e/ou da respectiva prorrogação, de forma proporcional aos dias restantes até o limite de 180 (cento e oitenta) dias, desde que a solicitação seja feita pela pessoa adotante.
- V. A Licença Adoção acima de 12 (doze) anos e/ou sua prorrogação serão usufruídas a partir da solicitação da empregada, não sendo aplicada de forma retroativa.

Parágrafo 2º - A adoção conjunta garante a concessão de licença maternidade-adoção a apenas um dos adotantes. Nos casos de adoção múltipla, mais de um(a) adotado(a), será concedida uma única licença.

- I. Em caso de morte do cônjuge/companheiro titular da licença maternidade-adoção, é assegurado ao outro cônjuge/companheiro, empregado da Companhia, o gozo de licença por todo o período da licença maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito o titular.

Parágrafo 3º - Em caso de concessão de guarda judicial provisória, no processo de adoção, para fins de estágio de convivência de criança/adolescente, não atendidos pela licença adoção, será concedido abono de até 21 (vinte e um) dias corridos por processo de adoção, incluindo adoção múltipla, conforme padrão normativo interno.

Cláusula 69. Exame Pré-Natal

A Companhia concederá à gestante que seja empregada da Transpetro as dispensas necessárias, para que se submetam ao exame pré-natal, a critério do órgão de saúde da Companhia.

Cláusula 70. Abono de Frequência acompanhamento filho PCD

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

Parágrafo Único - Os casos em que ambos os responsáveis legais pela criança forem empregados da Transpetro, somente um deles poderá usufruir desta modalidade durante todo o ano.

Cláusula 71. Empregado Estudante

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

CAPÍTULO VII - DA SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL

Cláusula 72. Ergonomia e Higiene Ocupacional

A Companhia manterá seus esforços de permanente melhoria das condições de higiene ocupacional e ergonomia.

Parágrafo 1º - A Companhia realizará avaliação e gerenciamento dos riscos ergonômicos, com atuações específicas no ambiente de trabalho, garantindo a implantação de práticas preventivas às doenças ocupacionais.

Parágrafo 2º - A Companhia realizará melhorias contínuas no Programa Corporativo de Ergonomia, com ênfase na Ergonomia de Concepção e Correção, a fim de preservar a saúde dos empregados.

Parágrafo 3º - A Companhia convidará as Entidades Sindicais para o acompanhamento no processo de medição dos agentes de riscos físicos e químicos e de avaliação qualitativa dos agentes biológicos dos ambientes de trabalho, de acordo com a legislação de segurança e saúde do trabalho. Manterá a disposição dos empregados, os dados destas avaliações relativas à sua área de trabalho.

Parágrafo 4º - 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 5º - A Companhia garantirá o monitoramento ambiental nas atividades de rotina e nas atividades críticas (abertura de equipamentos, purgas, drenagens) pela equipe técnica de Higiene Ocupacional.

Parágrafo 6º - A Companhia realizará avaliação dos agentes ambientais sob responsabilidade da equipe técnica de SMS com conhecimento em Higiene Ocupacional da Transpetro. Preferencialmente e, quando aplicável, o monitoramento biológico será realizado de forma simultânea.

Parágrafo 7º - A Companhia assegurará que os novos projetos sejam precedidos de estudos de engenharia de segurança e saúde ocupacional.

Parágrafo 8º - A Companhia viabilizará, em cada Área de Negócio, profissionais de SMS com conhecimento em Higiene Ocupacional.

Parágrafo 9º - A Companhia garantirá e agilizará o fornecimento do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) ao empregado, conforme a Legislação específica em vigor.

Parágrafo 10º - A Companhia recolherá alíquota adicional do Seguro de Acidente de Trabalho (SAT), conforme previsto na Legislação Previdenciária, e informar na Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (GFIP) o código correspondente, conforme o caso.

Parágrafo 11º - Os temas referentes à aposentadoria especial conforme legislações de saúde, trabalhista e previdenciária em vigor serão discutidos com as entidades sindicais, quando solicitado, na Comissão de SMS.

Parágrafo 12º - A Companhia promoverá capacitação em Ergonomia e Higiene Ocupacional.

Parágrafo 13º - A Companhia garantirá a participação da Ergonomia e da Higiene Ocupacional no fluxo de movimentação funcional dos empregados, promovendo a avaliação das condições futuras de trabalho.

Cláusula 73. Riscos Psicossociais

A Companhia compromete-se em avaliar os fatores psicossociais relacionados ao trabalho em suas instalações, buscando a melhoria da segurança, saúde e do bem-estar dos empregados.

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

Cláusula 74. Acordo do Benzeno

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

Cláusula 75. Saúde Ocupacional e Bem-estar

A Companhia efetuará melhorias contínuas à atual Política de Saúde, buscando alinhar constantemente com as novas demandas e direcionamentos do cuidado com as pessoas nos cenários e desafios do mundo no trabalho.

Parágrafo 1º - A gestão de saúde deve contemplar abordagens aos temas de saúde ocupacional, urgência, emergência e gerenciamento de crise em saúde, vigilância em saúde e promoção da saúde, incluindo aspectos de saúde mental e bem-estar.

Parágrafo 2º - As estratégias de saúde definidas, quando couber, devem estar integradas às áreas de Segurança, Higiene Ocupacional, Ergonomia e Meio Ambiente, contemplando o atendimento à política de diversidade, equidade e inclusão.

Parágrafo 3º - As estratégias e ações de saúde e bem-estar definidas devem considerar dados epidemiológicos dos programas de saúde ocupacional, das avaliações de saúde integral e dos indicadores de saúde.

Parágrafo 4º - A Companhia fornecerá, quando solicitado, informações as Entidades Sindicais sobre os programas de gerenciamento da saúde e dados epidemiológicos.

Parágrafo 5º - A Companhia continuará publicando, em seus veículos de comunicação, matérias sobre educação para a saúde e prevenção de doenças, visando a promoção e preservação da saúde dos empregados.

Cláusula 76. Avaliação de Saúde Ocupacional

A Companhia especificará, na emissão do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) previsto na NR-07, a descrição dos perigos ou fatores de risco identificados e classificados no PGR que necessitem de controle médico previsto no PCMSO, ou a sua inexistência.

Parágrafo 1º - A Companhia garantirá o direito a todos os empregados, após a conclusão dos exames ocupacionais, de registrarem suas considerações em formulário reservado e específico, e se compromete a encaminhá-las às áreas as quais estão relacionadas.

Parágrafo 2º - A Companhia isentará os empregados de participação no custeio dos exames de natureza ocupacional por ela solicitados, inclusive os exames para caracterização de nexo causal de acidentes e doenças ocupacionais.

Parágrafo 3º - 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. A Companhia se compromete a informar as Entidades Sindicais os critérios que nortearam a revisão dos exames.

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

Parágrafo 5º - A Companhia realizará o exame médico demissional, em todos os empregados, respeitados os prazos e validades previstos na NR-07 e os exames odontológicos de acordo com a Norma N2692. Caso configurada doença ocupacional adquirida na Companhia, esta arcará com as despesas do tratamento indicado.

Parágrafo 6º - A Companhia apresentará anualmente às Entidades Sindicais, se solicitado, as ações relacionadas ao retorno às atividades no trabalho para os empregados afastados por doença ou acidente de trabalho.

Cláusula 77. Avaliação de saúde integral

A Companhia garantirá a realização das avaliações de saúde do trabalhador, de acordo com o perfil dos empregados, conforme estabelecido na N-2691. A Companhia se compromete a informar as Entidades Sindicais os critérios que nortearam a definição das avaliações, quando solicitado.

Parágrafo 1º - 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 2º - A Companhia manterá nos Exames de Promoção de Saúde, os Exames Preventivos Ginecológicos e Urológicos, conforme Norma Petrobras-2691.

Parágrafo 3º - A Companhia disponibilizará anualmente a todos os seus empregados a Avaliação Nutricional Periódica.

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 nas avaliações de saúde do trabalhador.

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.

Parágrafo 7º - A Companhia se compromete a manter o cuidado continuado da saúde dos seus empregados, a partir das avaliações de saúde periódicas realizadas.

Cláusula 78. Saúde Mental e Bem-estar

A Companhia se compromete a manter Programa de Saúde Mental com foco em ações individuais, coletivas e no ambiente de trabalho como ação de saúde integral para a melhoria das condições de saúde dos empregados, em atendimento aos requisitos legais.

Parágrafo 1º - A Companhia se compromete a manter as ações de promoção, prevenção e de suporte em saúde mental aos trabalhadores, em conformidade com as diretrizes internacionais de saúde ocupacional e saúde mental no trabalho.

Parágrafo 2º - A Companhia se compromete a manter e fortalecer as ações de bem-estar, integradas com demais áreas afins, promovendo a participação ativa dos trabalhadores.

Parágrafo 3º - A Companhia compromete-se a realizar atendimento especializado em saúde, por meio de canais específicos, às pessoas e aos ambientes afetados pela violência no trabalho.

Cláusula 79. Alimentação

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

Parágrafo 1º - Companhia disponibilizará, nos restaurantes das Unidades em que o serviço de alimentação é oferecido pela Companhia, mais de uma opção no cardápio para alimentação dos empregados.

Parágrafo 2º - A Companhia assegurará a mesma alimentação para todos os usuários dos restaurantes das Unidades em que esse serviço é oferecido pela Companhia.

Parágrafo 3º - A Companhia realizará, nas suas instalações, o monitoramento no fornecimento de alimentação com o apoio de profissionais da área de saúde e/ou nutrição.

Parágrafo 4º - A Companhia se compromete a discutir o Programa de Alimentação Saudável nas Comissões Locais de SMS, além de organizar oficinas específicas sobre cardápios.

Parágrafo 5º - A Companhia se compromete a oferecer opções de alimentação saudável e adequada sob os aspectos nutricionais para seus trabalhadores, em todos seus modelos de fornecimento, incluindo, serviço de alimentação contratado, vendas em máquinas, comodato de restaurantes e lanchonetes.

Parágrafo 6º - Nas instalações onde não for possível o fornecimento de alimentação como ação ambiental de promoção da alimentação saudável, as ações com foco nos trabalhadores (individuais e coletivas) sobre alimentação e demais ações ambientais de promoção da atividade física e estilo de vida saudável, devem ser intensificadas.

Cláusula 80. Atividade Física

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

Cláusula 81. Vigilância em Saúde

A Companhia manterá ações de prevenção, controle e enfrentamento de surtos, epidemias e pandemias de saúde, em articulação com as áreas de segurança, meio ambiente e contingência, quando pertinente, e de acordo com as orientações do Ministério da Saúde.

Parágrafo 1º - A Companhia informará às Entidades Sindicais, quando solicitada, o número de casos de doenças infectocontagiosas (transmissíveis, tropicais) de notificação compulsória informado aos órgãos públicos de saúde.

Parágrafo 2º - A Companhia se compromete a manter a gestão das condições higiênico-sanitárias da alimentação e das instalações sob sua gestão.

Parágrafo 3º - A Companhia atuará em articulação com as autoridades de saúde nas Campanhas Públicas de Vacinação para garantir o Programa de Imunização Ocupacional e, quando necessário, assumirá o custeio das vacinas específicas.

Parágrafo 4º - A Companhia realizará o processo de higienização e disposição de toalhas, quando fornecidas aos seus empregados.

Cláusula 82. Emergências em Saúde e Segurança

A Companhia se compromete a manter em todas as suas Unidades um Plano de Respostas às Emergências.

Parágrafo 1º - A Companhia manterá, em suas Unidades de Operações, materiais e equipamentos necessários à prestação de primeiros socorros, de acordo com as características de cada local e pessoal treinado para esse fim. A equipe de resposta à emergência local deverá ser definida conforme as especificidades de cada Unidade de forma a possibilitar atendimento imediato às emergências médicas.

Parágrafo 2º - A Companhia priorizará a composição da primeira equipe de combate a incêndios de suas Organizações de Controle de Emergências, com pessoal da área de Segurança Ocupacional. Quando o profissional não for desta área, a Companhia fornecerá o treinamento adequado. Os treinamentos necessários para capacitação e reciclagem deverão ser realizados, prioritariamente, durante a jornada diária de trabalho.

Parágrafo 3º - Sempre que necessário será proporcionado transporte de vítimas de acidente ou mal súbito no local de trabalho, para hospitais, em veículos de transporte apropriado a cada situação, devendo existir um plano de emergência pré-estabelecido e adequadamente divulgado.

Parágrafo 4º - A Companhia se compromete, quando for necessário, em envidar esforços junto a Petrobras para utilização de helicóptero, conforme cláusula de mesmo tema do ACT da Petrobras.

Parágrafo 5º - A Companhia se compromete a manter cobertura de atendimento das urgências e emergências de saúde, 24 (vinte e quatro) horas e 07 (sete) dias por semana, com avaliação inicial e triagem realizadas, preferencialmente, dentro da empresa e com uso de um serviço especializado de Telemedicina.

Parágrafo 6º - Um serviço de suporte social e psicológico para os trabalhadores deve ser mantido, 24 horas por dia, para atuação nos casos de urgência e emergência em saúde ocorridos nas instalações da Companhia.

Parágrafo 7º - A Companhia se compromete a dar treinamento em primeiros socorros aos empregados brigadistas que atuem como socorristas, sem pertencerem à área da saúde.

Parágrafo 8º - A Companhia garantirá o atendimento de trabalhadores próprios e contratados, em unidade de saúde de acordo com nível de complexidade adequado a cada caso, incluindo grandes queimados.

Parágrafo 9º - A Companhia garantirá a avaliação e o acompanhamento de todos os empregados envolvidos em emergência com exposição a produtos químicos, feitos por uma equipe multidisciplinar da área de saúde.

Parágrafo 10º - Será concedido 01 (um) dia de folga anualmente ao brigadista de combate a incêndio que tiver participação efetiva em no mínimo 90% (noventa por cento) do programa anual de treinamento de brigada. A folga deverá ser usufruída nos 12 (doze) meses subsequentes da nomeação, sendo previamente acordada com a gerência imediata, não sendo cumulativa.

Cláusula 83. Comunicação e Prevenção de Acidente de Trabalho

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

Parágrafo 1º - A Companhia manterá, em articulação com as CIPAs, as Entidades Sindicais e as empresas contratadas, a realização de palestras, cursos, seminários, ao menos duas vezes ao ano, de forma presencial, sobre as características tóxicas de suas matérias primas e produtos, os demais riscos presentes nos locais de trabalho, incluindo assédio e riscos biopsicossociais, e os meios necessários à prevenção ou limitação de seus efeitos nocivos, bem como sobre a promoção da saúde dos trabalhadores.

Parágrafo 2º - As doenças tropicais, adquiridas em função do trabalho realizado em áreas endêmicas, mediante evidências de nexo causal, serão consideradas como acidente ou doença do trabalho.

Parágrafo 3º - A Companhia adaptará seus métodos e práticas, de modo a não se utilizar de areia seca ou úmida nos seus processos de jateamento, em consonância com os preceitos normativos constantes na Portaria 99 de 19/10/2004 da Secretaria de Inspeção do Trabalho/Ministério do Trabalho.

Parágrafo 4º - A Companhia realizará processo de higienização dos uniformes em área operacionais e EPI's adequados para seus empregados.

Parágrafo 5º - A Companhia realizará campanha de segurança com enfoque no aumento de capacidade em segurança nas atividades operacionais da Transpetro.

Parágrafo 6º - 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 ocupacional, conforme previsto na NR-1.

Parágrafo 7º - A Companhia se compromete a continuar praticando a melhoria contínua na renovação da frota de embarcações marítimas e veículos automotores, mantendo as Entidades Sindicais informadas através das Comissões de SMS

Cláusula 84. Aprendizagem com os Acidentes de Trabalho

A Companhia permitirá o acesso de dirigentes sindicais às áreas dos acidentes, e participação de representante da Entidade Sindical empregado da Transpetro nas comissões de análise e aprendizagem de eventos (acidentes/ incidentes).

Parágrafo 1º - A Companhia garantirá a investigação de qualquer acidente de trabalho pela CIPA, conforme estabelecido na NR-5.

Parágrafo 2º - Sempre que houver participação de representante sindical na Comissão de análise e aprendizagem, a gerência que a constituiu deverá, desde que solicitado, encaminhar uma cópia do Relatório à respectiva Entidade Sindical, condicionada à assinatura do documento por este representante. Tais informações devem ser tratadas como confidenciais.

Parágrafo 3º - A Companhia garantirá ao representante da Entidade Sindical integrante das Comissões de análise e aprendizagem o acesso a toda documentação relativa aos acidentes, quase acidentes e incidentes graves ocorridos em suas respectivas bases de representação. Conforme já definido no parágrafo anterior, o relatório somente será entregue após assinatura das partes.

Parágrafo 4º - A primeira reunião de apuração de acidentes deverá ser marcada com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, salvo determinação legal ou combinação prévia com os representantes do sindicato e da CIPA. Visitas ao local da ocorrência por membros da comissão poderão ser realizadas antes deste prazo

Parágrafo 5º - A Companhia assegura às Entidades Sindicais a manutenção das características do local do acidente classes 04 (quatro) e 05 (cinco), de forma a preservar os elementos úteis à sua apuração.

Parágrafo 6º - A Companhia se compromete a não vincular concessão de vantagens à redução de acidentes, bem como a não incluir meta de acidentes no GD dos empregados, tampouco em quaisquer outros programas remuneratórios.

Parágrafo 7º - A Companhia, no caso de acidentes com vazamento de produtos, comporá comissão de análise e aprendizagem com a participação da Entidade Sindical e da CIPA.

Parágrafo 8º - A Companhia disponibilizará, através de sistema informatizado específico, ações apontadas nos relatórios dos acidentes e incidentes potenciais, no prazo de uma semana após a conclusão dos mesmos, definindo os responsáveis pelos prazos para tratamento.

Parágrafo 9º - A Companhia se compromete em promover a Trilha de Desenvolvimento em Análise de Anomalias de SMS para capacitação de empregados das diversas áreas de Negócios fortalecendo o pilar de Aprendizado com a Experiência.

Parágrafo 10º - A Companhia incentivará a formação de Comissões de Abrangências de Anomalias de SMS nos níveis corporativo e local promovendo a disseminação de ações com enfoque no aumento da nossa capacidade em SMS.

Parágrafo 11º - A Companhia se compromete a adotar abordagem de Fatores Humanos no contexto da segurança operacional, incentivando a capacitação da força de trabalho e promovendo melhorias nos seus processos de SMS relacionados a esta temática.

Cláusula 85. Proteção ao meio ambiente

A Companhia se compromete a respeitar toda forma de vida e o meio ambiente, prevenindo qualquer dano e considerando os potenciais impactos negativos de nossas atividades no processo de tomada de decisão, a fim de minimizá-los.

Parágrafo 1º - A Companhia se compromete a mitigar, reduzir e colaborar na resolução de possíveis impactos negativos causados nas comunidades onde atuamos.

Parágrafo 2º - A Companhia se compromete a avaliar oportunidades de melhoria de aspectos ambientais e sociais nos trabalhos, projetos e tomadas de decisão.

Cláusula 86. Diversidade em SMS

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

Parágrafo 1º - A Companhia disponibilizará ambientes adequados em todas as unidades para que as pessoas que amamentam possam fazer a coleta e armazenamento do leite materno, enquanto estiverem no trabalho, inclusive à noite e nos finais de semana.

Parágrafo 2º - A Transpetro garante às pessoas gestantes e lactantes o direito de exercerem suas atividades em áreas livres de riscos relacionados à gravidez ou ao aleitamento, sem prejuízo de seus adicionais e/ou condições de trabalho, por até 1 (um) ano após o nascimento da criança.

Parágrafo 3º - A Companhia se compromete a fornecer Equipamentos de Proteção Individual (EPI) adequados às necessidades específicas dos empregados e empregadas com deficiências (PCDs). Garantindo que os EPIs, pertinentes, sejam adaptados para proporcionar a segurança e conforto adequada ao empregado e empregada.

Cláusula 87. Funcionamento das CIPAs

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

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

Parágrafo 2º - A CIPA indicará 1 (um) representante preferencialmente eleito pelos trabalhadores para acompanhar a análise dos acidentes ocorridos nas respectivas áreas de atuação, sem prejuízo das atribuições da NR-5.

Parágrafo 3º - A Companhia assegurará a participação do presidente e do vice-presidente da CIPA nos comitês de gestão de SMS das Unidades.

Parágrafo 4º - A Companhia, por meio das suas Unidades, promoverá pelo menos uma reunião anual local, convidando os representantes das CIPAs da Unidade e das empresas contratadas que nela atuam. Em âmbito nacional, a Companhia promoverá pelo menos uma reunião anual dos Presidentes e Vices de suas CIPAs

Parágrafo 5º - A Companhia proporcionará aos membros titulares da CIPA os meios necessários ao desempenho de suas atribuições, garantindo tempo suficiente, dentro das instalações da Companhia durante sua jornada e escala de trabalho, para a realização das tarefas constantes do plano de trabalho, sem prejuízo da remuneração. Caso as atividades ocorram fora da jornada ou escala regular de trabalho, serão consideradas como horas trabalhadas.

Parágrafo 6º - A Companhia viabilizará os meios de transporte e alimentação necessários para os cipistas participarem das reuniões ordinárias, extraordinárias, visitas, auditorias e realizarem atividades do plano de trabalho da CIPA. O transporte em questão será fornecido considerando a base local de trabalho do cipista.

Parágrafo 7º - A Companhia garantirá que os cipistas exercerão atividades de prevenção de acidentes atuando nas Paradas Programadas de Manutenção, mediante negociação de agenda com as gerências locais.

Parágrafo 8º - A CIPA deverá ser comunicada após a ocorrência de todos os acidentes e incidentes de alto potencial ocorridos na unidade de atuação, conforme estabelecido na NR-5 (Ministério do Trabalho).

Parágrafo 9º - O número base para a definição de todos os membros eleitos da CIPA é o referido pela NR-5 considerando os trabalhadores lotados no respectivo local, quando da eleição.

Parágrafo 10º - A Companhia assegura a participação às reuniões da CIPA, de um Dirigente Sindical, indicado pela respectiva entidade sindical, fornecendo-se, ao mesmo, cópia de suas atas.

Parágrafo 11º - A Companhia garante manter disponível em meio eletrônico, para os seus empregados e CIPA, as fichas técnicas (FDS -Ficha de Dados de Segurança) dos produtos químicos existentes no ambiente de trabalho.

Cláusula 88. Comissões de SMS de Empregados Próprios e de Empresas Contratadas

A Transpetro participará da comissão da Petrobras com as Entidades Sindicais, com o objetivo de discutir as questões de SMS, relativas aos empregados próprios e empregados de empresas contratadas.

Parágrafo 1º - A Comissão se reunirá a cada 2 (dois) meses, conforme disponibilidade das partes.

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

Parágrafo 3º - O relatório anual do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) das Unidades serão apresentados aos representantes das Entidades Sindicais nas Comissões de SMS das Unidades.

Parágrafo 4º - A Companhia e as Entidades Sindicais formarão comissões por Unidade, que serão conduzidas por representações locais, compostas nos mesmos moldes da Comissão de SMS da Sede.

Parágrafo 5º - Sempre que solicitada, a Companhia apresentará na comissão pertinente os dados estatísticos referentes aos desvios e incidentes ocorridos em suas atividades e instalações, bem como informará as ações preventivas e/ou corretivas adotadas para o tratamento efetivo das anomalias.

Parágrafo 6º - A Companhia apresentará anualmente nas CIPAs e nas Comissões Locais de SMS os documentos básicos e os relatórios das avaliações ambientais e ocupacionais.

Parágrafo 7º - A Companhia, através de suas Unidades, divulgará o calendário anual de reuniões das Comissões Locais de SMS.

Parágrafo 8º - A Companhia, mediante prévio entendimento, assegurará o acesso aos locais de trabalho, de 2 (dois) profissionais de saúde ou de segurança do trabalho indicados pelo Sindicato local, para acompanhamento das condições de salubridade e segurança.

Parágrafo 9º - A Companhia realizará, em suas Unidades Operacionais, reuniões anuais específicas entre os Serviços Especializados de Segurança e Medicina do Trabalho, próprios e contratados, visando uniformidade de ações e troca de experiências, com a participação de membros das CIPAs e Comissão de SMS local. Caso sejam necessárias, reuniões extraordinárias poderão ser solicitadas pelas partes.

Parágrafo 10º - A Companhia, mediante prévio entendimento, assegurará o acesso aos locais de trabalho, de 2 (dois) profissionais de saúde ou de segurança do trabalho indicados pelo Sindicato local, para acompanhamento das condições de salubridade e segurança.

Parágrafo 11º - A Companhia realizará, em suas Unidades Operacionais, reuniões anuais específicas entre os Serviços Especializados de Segurança e Medicina do Trabalho, (SESMT), próprios e contratados, visando uniformidade de ações e troca de experiências, com a participação de membros das CIPAs e Comissão de SMS local. Caso sejam necessárias, reuniões extraordinárias poderão ser solicitadas pelas partes.

Cláusula 89. Contratos de Prestação de Serviços

A Companhia manterá nos contratos de prestação de serviço que a contratada se obrigará a realização de exames periódicos e exames específicos dos seus respectivos empregados, em consonância com as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

Parágrafo 1º - A Companhia implementará em seus anexos contratuais de SMS, melhorias nos procedimentos dos exames ocupacionais e nas ações de saúde das empresas contratadas, com foco no cuidado à saúde e bem-estar das pessoas.

Parágrafo 2º - A Companhia se compromete a revisar o anexo de SMS dando maior robustez às diretrizes de saúde.

Parágrafo 3º - A Companhia se compromete a realizar ações de divulgação e sensibilização para as empresas prestadoras de serviços, do Movimento Mente em Foco do Pacto Global da ONU-Brasil.

Parágrafo 4º - A Companhia se compromete a incluir, na fase de avaliação do IDF a valorização das empresas signatárias do Movimento Mente em Foco do Pacto Global da ONU – Brasil.

Cláusula 90. Segurança no Trabalho - Inspeções Oficiais

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

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

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

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

Cláusula 91. 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 medida disciplinar.

CAPÍTULO VIII - DAS RELAÇÕES SINDICAIS

Cláusula 92. Liberdade de Associação e Negociação Coletiva

Em conformidade com o disposto na Constituição Federal, com os princípios estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e na Convenção nº 98 (Direito de Organização e de Negociação Coletiva), a Companhia declara e reafirma seu compromisso com o pleno respeito à liberdade de associação e ao direito à negociação coletiva.

Parágrafo 1º - A Transpetro e as Entidades Sindicais reconhecem que a negociação coletiva se trata do meio preferencial para a resolução de questões atinentes às relações de trabalho, visando a busca de acordos que atendam aos interesses das partes envolvidas, privilegiando o diálogo, a transparência, a boa-fé negocial, os instrumentos coletivos de trabalho, a autonomia privada coletiva e atuando para que as negociações sejam significativas, equilibradas e fundamentadas.

Parágrafo 2º - A Companhia respeita integralmente a autonomia das instituições representativas dos empregados, conforme parâmetros estabelecidos em legislação, além de reconhecer o direito de todos os empregados de filiar-se livremente ao sindicato representante de sua categoria.

Cláusula 93. Atraso ou de extensão de jornada por realização de assembleias

As horas de atraso ou de extensão de jornada causadas por realização de assembleias para avaliação de proposta apresentada pela Companhia serão obrigatoriamente colocadas no banco de horas ou margem de balanço, a partir da assinatura deste ACT.

Cláusula 94. Participação nos Lucros e Resultados - PLR

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

Cláusula 95. Comissões Permanentes

A Transpetro participará com a Petrobras e as Entidades sindicais das seguintes Comissões Permanentes Corporativas: Acompanhamento do Acordo Coletivo de Trabalho, Segurança Meio Ambiente e Saúde (SMS), AMS – Assistência Multidisciplinar de Saúde, Frequência & Regimes de Trabalho & Teletrabalho, Diversidade & Combate à Violência no Trabalho; e Prestação de Serviços e Anistia na Petrobras que se reunirão a cada 3 meses.

Parágrafo Único - A Companhia garantirá a realização de reuniões periódicas com as respectivas Entidades Sindicais, em datas previamente negociadas, com o objetivo de tratar de questões locais, de interesse comum.

Cláusula 96. Movimentação de Pessoal - Informações

A Companhia informará trimestralmente às Entidades Sindicais, quando for solicitado, a movimentação de pessoal ocorrida em sua base territorial.

Cláusula 97. Participação em Fóruns Petrobras

A Companhia participará, onde couber e se convidada for, dos Fóruns, Comissões e Conferências realizadas pela Petrobras com as Entidades Sindicais.

Cláusula 98. Contribuição Assistencial e outras fontes de custeio sindicais

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

Parágrafo 1º - Caberá a cada sindicato a definição da forma e dos meios para o empregado realizar a sua manifestação, respeitando o prazo para desacordo, informando essa decisão para os empregados pelos seus meios de comunicação.

Parágrafo 2º - Caberá a cada sindicato repassar para a Companhia, por meio de planilha de Excel contendo nome, matrícula e chave, a relação dos empregados que manifestaram a sua oposição.

Parágrafo 3º - A Companhia compromete-se a efetuar o repasse do percentual correspondente aos descontos realizados a título de mensalidade sindical, conforme previsto nos estatutos das entidades sindicais, às Federações vinculadas. O repasse será realizado de forma proporcional e regular, observando os critérios e prazos estabelecidos.

- I. O percentual a ser repassado será definido pelos sindicatos em conformidade com seus estatutos e deverá ser previamente comunicado à Companhia, que se responsabilizará pela retenção e repasse dos valores conforme acordado.

Parágrafo 4º - O empregado que por motivo alheio a sua vontade não conseguir manifestar sua oposição ao desconto no prazo previsto no caput desta cláusula poderá solicitar a devolução do valor descontado junto ao sindicato.

Parágrafo 5º - Sendo a Companhia mera fonte retentora da Contribuição, caberá aos sindicatos a responsabilidade de qualquer pagamento por força de decisão judicial decorrente de ações ajuizadas por empregados contra o referido desconto.

Parágrafo 6º - A Companhia se compromete a fazer apenas dois comunicados aos empregados, no início e no fim do processo, visando informar sobre a Contribuição Assistencial e os prazos para oposição, se isentando de promover campanha com esse fim.

Parágrafo 7º - Como forma de padronizar e agilizar a operacionalização dos descontos das contribuições, as partes acordam que, quando a contribuição assistencial for aplicada sobre a remuneração mensal será utilizado para fins de cálculo a “RMNR + ATS + HETT (quando houver)”, excetuando férias e décimo-terceiro.

Parágrafo 8º - Também como forma de padronizar e agilizar a operacionalização dos descontos das contribuições, as partes acordam que, quando a contribuição assistencial for aplicada sobre remunerações variáveis, para fins de cálculo, será considerado o valor líquido destas remunerações, ou seja, descontado Imposto de Renda e contribuição e extraordinária de 2% para a AMS.

Cláusula 99. Mensalidade Sindical

A Companhia se compromete a descontar dos salários dos empregados sindicalizados a mensalidade sindical, na forma estabelecida nos Estatutos ou pelas Assembleias Gerais dos sindicatos acordantes.

Parágrafo Único - Sendo a Companhia somente fonte retentora da mensalidade ou contribuição, caberá aos sindicatos a responsabilidade de qualquer pagamento por decisão judicial decorrente de ações ajuizadas por empregados contra o referido desconto.

Cláusula 100. Liberações Sindicais

A Companhia garante para as Federações as seguintes liberações de empregados eleitos como dirigentes sindicais:

- I. De 3 (três) dirigentes sindicais para a FUP e 2 (dois) para a FNP, totalizando 5 (cinco) liberações sem prejuízo da remuneração. As partes acordam que a liberação se dará a partir da data de sua indicação.

Parágrafo 1º - A Companhia garante ainda para cada sindicato as seguintes liberações de empregados eleitos como dirigentes sindicais para a realização de atividades da referida entidade:

- I. De 1 (um) dirigente sindical sem prejuízo da remuneração quando à Entidade Sindical se vincularem bases territoriais com mais de 150 (cento e cinquenta) empregados ativos, respectivamente, com base na lotação da Companhia em 31/08/2025. As partes acordam que a liberação se dará a partir da data de sua indicação;
- II. De até 3 (três) dirigentes sindicais, nas condições do art. 543 da CLT, com ônus total para a Entidade Sindical.

Parágrafo 2º - Além das liberações acima tratadas e havendo solicitação da Entidade Sindical para a liberação de outro(s) empregado(s) para participar(em) de atividades sindicais, será concedido pela Transpetro o seguinte quantitativo de dias de liberação por entidade sindical/mês:

- I. De até 3 dias por mês sem prejuízo da remuneração quando a Entidade Sindical se vincular a bases territoriais com até 70 (setenta) empregados ativos, ou de até 8 dias por mês sem prejuízo da remuneração quando a Entidade Sindical se vincularem bases territoriais de 71 (setenta e um) até 170 (cento e setenta) empregados ativos, ou de até 14 dias por mês sem prejuízo da remuneração quando a Entidade Sindical se vincular a bases territoriais com mais de 170 (cento e setenta) empregados ativos.
 - a) As entidades sindicais podem acumular o saldo de dias de liberação não utilizado para o mês subsequente, bem como antecipar o saldo do mês seguinte, até o fim da vigência do ACT 2025/2027;
 - b) A quantidade de dias de liberação acima estipulados será concedida à cada Entidade Sindical, que definirá qual(uais) empregado(s) a utilizarão no mês, não podendo ultrapassar o número de dias de liberação estipulado acima ou o eventual saldo acumulado do mês anterior.

Parágrafo 3º - Os custos com as liberações sem ônus para a Transpetro (inciso II do *caput*) deverão ser totalmente suportados pela Entidade Sindical, inclusive com os encargos trabalhistas, previdenciários e tributário. A Companhia efetuará o pagamento dos salários e o recolhimento dos encargos respectivos, cabendo a cada Entidade Sindical ressarcir todos os custos.

Parágrafo 4º - A Companhia estenderá os benefícios da Assistência Multidisciplinar de Saúde (AMS) aos dirigentes sindicais liberados com ônus da Entidade Sindical (inciso II do *caput*), para cumprimento de mandato sindical, nos termos do disposto no parágrafo 1º, do artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, e nos limites da Lei.

Parágrafo 5º - A parcela relativa à participação no custeio da AMS dos dirigentes sindicais citados no Parágrafo 3º e dos beneficiários a eles vinculados, será ressarcida mensalmente pelas Entidades Sindicais a que estiverem filiados, mediante dedução nos seus respectivos créditos junto à Companhia.

Parágrafo 6º - O ressarcimento dos salários e encargos de que trata o parágrafo 4º será feito mensalmente, mediante dedução dos créditos das Entidades Sindicais junto à Companhia. O não ressarcimento, pelo sindicato, qualquer que seja a razão, ensejará a suspensão imediata do compromisso ora estabelecido.

Parágrafo 7º - Os períodos de liberação constantes na presente cláusula serão considerados para efeito de contagem do tempo de serviço, para fins de ATS e de período aquisitivo de férias, assim como, quando retornar para o regime de trabalho originário encerrada a liberação, o empregado acompanhará a escala de trabalho normal, sem crédito relativo a folgas retroativas.

Parágrafo 8º - As liberações previstas nesta cláusula deverão ser comunicadas à Transpetro com antecedência mínima de 4 (quatro) dias corridos, no caso de empregados que laborem em condições de confinamento, e 2 (dois) dias úteis para os demais empregados, por meio de ofício à Gerência de Relações Trabalhistas e Sindicais com cópia para o gestor imediato contendo o nome e matrícula dos dirigentes sindicais que serão liberados.

- I. Excetuam-se do prazo previsto no parágrafo acima, os casos de liberação decorrentes de solicitação da Companhia para atividade que requeira a presença de representante sindical.
- II. Excepcionalmente, caso o gestor ratifique que tinha ciência da liberação, caberá o lançamento na frequência.
- III. Em casos excepcionais, o gestor imediato do empregado, mediante sua avaliação, poderá aprovar solicitações de liberação encaminhadas em prazo diferente ao estabelecido nesta cláusula, desde que observadas as condições operacionais e administrativas.

Parágrafo 9º - Acordam a Companhia e as Entidades Sindicais que as liberações pactuadas na presente cláusula não descaracterizam a suspensão ou a interrupção do contrato de trabalho dos empregados que delas fizerem uso. Encerrada a liberação, o empregado deverá acompanhar a escala de trabalho normal, sem crédito relativo a folgas retroativas.

Parágrafo 10º - O retorno do dirigente sindical ao seu posto de trabalho, após o término do período de disponibilidade para o sindicato, respeitará a lotação e o regime de trabalho em que se encontrava antes da liberação sindical, sempre que possível.

Cláusula 101. Dirigentes Sindicais – Treinamentos obrigatórios

A Companhia custeará os cursos e treinamentos obrigatórios necessários à atuação nas instalações da Transpetro abrangidas pela representação do sindicato para os empregados da Transpetro eleitos como dirigentes sindicais.

Parágrafo Único - Por sua vez, os empregados da Transpetro eleitos como dirigentes sindicais, inclusive os liberados, se comprometem a estar em dia com os treinamentos obrigatórios solicitados pela Companhia.

CAPÍTULO IX - DAS OUTRAS DISPOSIÇÕES

Cláusula 102. Comissão de Representação de Empregados

A Companhia não implantará comissões de representação de empregados, conforme possibilidade prevista no artigo 611-A da CLT, considerando as alterações advindas da Lei 13.467/17, de 13/07/2017.

Cláusula 103. Motoristas

A Companhia garante que seus motoristas profissionais, ou condutores autorizados, não serão obrigados a ressarcir os danos causados, em qualquer tipo de viatura que dirigirem, ficando, apenas, sujeitos, como todos os empregados, aos padrões normativos de Relações no Trabalho.

- I. A dispensa de ressarcimento dos danos causados não ocorrerá quando for constatada condutas dolosas, envolvendo dolo direto ou eventual.

Cláusula 104. Ponto Eletrônico

A Companhia e as Entidades Sindicais, em consonância com a Portaria 671/2021 do Ministério do Trabalho e Emprego, acordam que os sistemas de ponto eletrônico utilizados para o registro e controle das marcações da jornada de trabalho são considerados e aceitos como instrumentos válidos e legais para a aferição da frequência dos empregados da Companhia.

Parágrafo 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 105. Fiscalização de Contratos de Prestação de Serviços

A Companhia reafirma o compromisso de que a atividade de fiscalização de contrato será realizada apenas por empregados próprios, visando a dar maior ênfase aos aspectos trabalhistas, sociais, econômico/financeiros, técnicos e de segurança meio ambiente e saúde, sendo admitido o apoio de empresas contratadas exclusivamente para as atividades administrativas de verificação do correto recolhimento das contribuições previdenciárias, de FGTS e do cumprimento das obrigações trabalhistas.

Cláusula 106. 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.

Parágrafo 1º - 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, bem como as metas de liderança voltadas para grupos subrepresentados, como para mulheres e pessoas negras, aprovadas no Planejamento Estratégico.

Parágrafo 2º - A Companhia não praticará qualquer diferença salarial ou de progressão na carreira do/a empregado/a em consequência de cultura, raça, cor de pele, origem étnica, origem ou classe social, idade, religião, gênero, orientação sexual, estética pessoal, condição física, sensorial, intelectual, mental ou psíquica, estado civil, opinião, convicção política, local de origem, identidade de gênero ou qualquer outro fator de diferenciação individual.

Parágrafo 3º - A Companhia elaborará e disseminará conteúdos informativos, direcionados à força de trabalho, para prevenção de práticas de discriminação e de práticas de assédio moral e sexual.

Parágrafo 4º - A Companhia manterá o Programa de Abordagem à Pessoa com Deficiência e/ou Neurodivergência na Gestão de Pessoas visando à consolidação e disseminação do conteúdo específico sobre pessoa com deficiência, a sensibilização da gestão e de empregados/as no tema e para análise de melhorias para a inclusão dos empregados com deficiência no ambiente laboral, nas equipes de trabalho e na Companhia.

Parágrafo 5º - 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.

Parágrafo 6º - A Companhia ratifica que assegura um ambiente de trabalho inclusivo para pessoas trans, garantindo o uso do nome social nos sistemas, bem como o acesso e uso de suas instalações, banheiros, vestiários e camarotes conforme identidade de gênero autodeclarada.

Cláusula 107. Combate à Violência no Trabalho

A Companhia e as Entidades Sindicais declaram repúdio a qualquer ato de discriminação, assédio moral, retaliação 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 a força de trabalho própria e das empresas prestadoras 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, à retaliação 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(a) sobre todas as etapas do tratamento da denúncia, realizando devolutiva humanizada.

Parágrafo 5º - A Transpetro participará, junto à Petrobras e em comum acordo com as Entidades Sindicais, de fórum corporativo anual para debater questões relacionadas à prevenção e ao combate às violências sexuais e no trabalho, 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 e no Trabalho, 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 e no trabalho, a Companhia informará à pessoa formalmente indicada pelo(a) 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(à) denunciante/vítima mediante solicitação de indicação do(a) acompanhante junto à Ouvidoria-Geral.

Parágrafo 9º - A equipe de apuração de denúncias de violências sexuais e no trabalho deverá ser multidisciplinar, diversa e qualificada.

Cláusula 108. Capacitação em ASG

A Companhia, por meio das áreas de SMS, Responsabilidade Social, Governança e Clima, em parceria com as áreas de negócios e da Universidade Petrobras, promoverá Programas e Iniciativas Corporativas com foco na educação ambiental, ofertando treinamentos e cursos, visando a capacitação de seus empregados nas temáticas de sustentabilidade ambiental e transição energética justa.

Cláusula 109. Feiras de produtos agroecológicos e artesanais

A Companhia, visando a promoção da alimentação saudável e a valorização do relacionamento com as comunidades, disponibilizará espaço em suas unidades e prédios administrativos para a realização de feiras, nas quais os empregados poderão comprar produtos artesanais, orgânicos e agroecológicos, com foco na agricultura familiar e no microempreendedorismo.

Parágrafo Único - As áreas de SMS e de Responsabilidade Social da Companhia ficarão responsáveis por apoiar as unidades nas instalações das referidas feiras, conforme definição de papéis constante do PE-11TP-00249-0 - Promoção da Alimentação Saudável

Cláusula 110. Treinamentos

A Companhia, por meio de sua Academia Transpetro, ofertará treinamentos e cursos, visando a atualização técnica dos empregados, o desenvolvimento de novas habilidades, a integração de empregados e o fortalecimento da identidade Transpetro.

Cláusula 111. Atendimento de Recursos Humanos

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

Parágrafo Único – A Companhia se compromete a divulgar os canais e horários de atendimento de forma acessível a todos os empregados, assegurando que o suporte necessário esteja disponível de maneira eficiente e em tempo hábil para a resolução de demandas laborais.

Cláusula 112. Desconto em Folha de Pagamento de Empréstimos Consignados

A Companhia realizará o 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.

Parágrafo 1º - Os dados relativos aos empréstimos contratados serão recebidos exclusivamente por meio de sistemas integrados, devidamente divulgadas no Portal Transpetro, disponível na rede corporativa.

Parágrafo 2º - O valor total dos descontos referentes a empréstimos consignados observará o limite de 35% da remuneração disponível do empregado.

Parágrafo 3º - Para os fins desta cláusula, considera-se remuneração disponível o valor remanescente da remuneração recebida mensalmente após os descontos obrigatórios, tais como IRRF, INSS, Petros, AMS e demais previstos em lei, decisão judicial ou decorrentes do contrato de trabalho.

Parágrafo 4º - Na hipótese de coexistência de múltiplos empréstimos, a Companhia priorizará os descontos na seguinte ordem: (i) Petros, (ii) Programa Crédito do Trabalhador, e (iii) instituições financeiras conveniadas.

Parágrafo 5º - Caso não seja possível efetuar o desconto em folha, caberá ao empregado regularizar o pagamento diretamente com a instituição credora, utilizando recursos próprios.

CAPÍTULO X - DA VIGÊNCIA

Cláusula 113. Abono ACT 2025-2027

A Companhia concederá um abono, nos termos do parágrafo 2º do art. 457 da CLT, em função do encerramento das negociações coletivas e da efetiva celebração de um novo instrumento coletivo para os próximos 2 (dois) anos, ACT 2025-2027.

Parágrafo 1º - A Companhia pagará este novo abono, em duas parcelas (março e setembro de 2026), a todos os empregados em efetivo exercício em 01/09/2025.

- I. Excepcionalmente, serão contemplados no pagamento do abono descrito neste parágrafo os empregados admitidos na Companhia a partir de 01/09/2025, e que estejam em efetivo exercício em 31/12/2025.

- II. Para fins de cálculo do abono a ser concedido, será considerada a remuneração do empregado, multiplicada por 1,6 (um vírgula seis).
- a) Após aplicado o fator multiplicador, o piso a ser considerado é de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais) e o teto é de R\$42.000,00 (quarenta e dois mil reais).
- b) Para os fins dispostos no inciso II, 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.
- III. Não serão considerados naquela data, 01/09/2025, 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 2º - As importâncias pagas à título de abono não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário nos termos do parágrafo 2º do art. 457 da CLT.

Cláusula 114. Manutenção da data-base

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

Cláusula 115. Revisão, Denúncia, Revogação

O procedimento de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial do presente, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, salvo acordo entre as partes.

Parágrafo Único -A Companhia efetuará o depósito deste acordo no Ministério do Trabalho, em conformidade com os prazos estabelecidos no artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e na Portaria MTP Nº 671, de 08/11/2021, comprometendo-se, as Entidades Sindicais, a entregar à Companhia os documentos necessários para a efetivação do referido depósito.

Cláusula 116. Vigência

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

Parágrafo Único - As partes declaram que o presente Acordo Coletivo de Trabalho contém as cláusulas normativas aplicáveis à relação laboral entre a Transpetro e seus empregados e que

substituem, a partir da sua data de vigência, toda e qualquer previsão anteriormente existente, exceto se constarem expressamente do presente Instrumento.

Cláusula 117. Preservação dos acordos coletivos de trabalho regionais

As partes acordam que serão preservados os acordos coletivos de trabalho regionais e Acordo Coletivo de Trabalho específico para Teletrabalho na Transpetro em vigor no ato da assinatura do presente Acordo, salvo disposição expressa em contrário.

Parágrafo Único – O presente Instrumento não altera as datas de vigência dispostas nos acordos coletivos de trabalho regionais.

ANEXO I – TABELA SALARIAL

TABELA SALARIAL - EMPREGADOS QUADRO DE TERRA

VIGÊNCIA: 01/09/2025

NÍVEL MEDIO		
NÍVEL	SALÁRIO BÁSICO	
	A	B
320	2.699,47	2.750,31
321	2.802,32	2.855,12
322	2.908,82	2.963,56
323	3.019,38	3.076,18
324	3.134,14	3.193,12
325	3.253,20	3.314,37
326	3.376,79	3.440,41
327	3.505,14	3.571,12
328	3.638,36	3.706,82
329	3.776,64	3.847,65
330	3.920,09	3.993,86
331	4.069,06	4.145,69
332	4.223,68	4.303,17
333	4.384,22	4.466,69
334	4.550,78	4.636,46
335	4.723,73	4.812,62
336	4.903,21	4.995,51
337	5.089,51	5.185,34
338	5.282,94	5.382,40
339	5.483,74	5.586,92
340	5.692,07	5.799,21
341	5.908,39	6.019,63
342	6.132,87	6.248,38
343	6.365,99	6.485,79
344	6.607,85	6.732,24
345	6.858,95	6.988,10
346	7.119,60	7.253,60
347	7.390,18	7.529,24
348	7.670,95	7.815,36
349	7.962,45	8.112,35
350	8.265,04	8.420,63
351	8.579,12	8.740,61
352	8.905,14	9.072,75
353	9.243,52	9.417,51
354	9.594,77	9.775,40
355	9.959,35	10.146,87
356	10.337,85	10.532,43
357	10.730,69	10.932,63
358	11.138,46	11.348,09
359	11.561,75	11.779,31
360	12.001,09	12.226,97
361	12.457,08	12.691,58
362	12.930,47	13.173,84

NÍVEL SUPERIOR		
NÍVEL	SALÁRIO BÁSICO	
	A	B
260	8.647,34	8.810,11
261	8.975,93	9.144,86
262	9.316,97	9.492,39
263	9.671,08	9.853,09
264	10.038,58	10.227,51
265	10.420,01	10.616,15
266	10.816,02	11.019,60
267	11.227,00	11.438,29
268	11.653,64	11.872,96
269	12.096,50	12.324,09
270	12.556,13	12.792,48
271	13.033,23	13.278,60
272	13.528,49	13.783,15
273	14.042,61	14.306,92
274	14.576,27	14.850,54
275	15.130,15	15.414,88
276	15.705,07	16.000,61
277	16.301,88	16.608,67
278	16.921,38	17.239,76
279	17.564,40	17.894,88
280	18.231,85	18.574,92
281	18.924,64	19.280,78
282	19.643,79	20.013,42
283	20.390,25	20.773,97
284	21.165,07	21.563,39
285	21.969,31	22.382,77
286	22.804,13	23.233,32

ANEXO II – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Nº DE ANOS COMPLETOS	PERCENTUAIS
1	1
2	2
3	3
4	4,6
5	6,2
6	8
7	9,3
8	10,6
9	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 III - TABELA HORA EXTRA TROCA DE TURNO (IMÓVEIS)

Imóvel	Média HETT (min)
ILHA D'ÁGUA	50
ILHA REDONDA/RJ	50
IPOJUCA/PE	33
ITABORAÍ/RJ	30
CUBATÃO/SP	20
SANTOS/SP	30
MADRE DEUS/BA	20
SÃO SEBASTIÃO	40
SÃO CAETANO SUL	30
CANDEIAS/BA	20
BARRA RIACHO/ES	20
MUCURIBE/CE	23
CABIÚNAS/RJ	35
MANAUS REMAN/AM	32
BARUERI/SP	28
PECÉM/CE	20
SÃO LUÍS/TERM	20
ATALAIA/SE	30
MACEIÓ/AL	25
NORT FLUMINENSE	35
ANGRA REIS 1/RJ	25
SÃO F.DO SUL/SC	20
PARANAGUÁ/PR	25
CAMPOS ELÍSEOS	30
TEDUC	30
COARI/AM	30
BELÉM/PA	25
GUARULHOS/SP	25
GUARAREMA/SP	25
VITÓRIA/TERM	30
RIO GRANDE/RS	21
NORTE CAPIXABA	20
SEDE/RJ	24
OSÓRIO/RS	23
RIO PARDO/SP	20
CANOAS/RS	21
GUAMARÉ/RN	20

ANEXO IV – REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME

REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME (RMNR)

NÍVEL SUPERIOR

REGIME ADMINISTRATIVO

VIGÊNCIA: 01/09/2025

NÍVEL	RMNR ÁREA 1	
	A	B
260	15.200,53	15.486,57
261	15.778,15	16.075,05
262	16.377,72	16.685,92
263	17.000,07	17.320,01
264	17.646,09	17.978,18
265	18.316,55	18.661,33
266	19.012,62	19.370,51
267	19.735,13	20.106,56
268	20.485,05	20.870,54
269	21.263,49	21.663,67
270	22.071,49	22.486,91
271	22.910,23	23.341,45
272	23.780,83	24.228,38
273	24.684,47	25.149,06
274	25.622,55	26.104,71
275	26.596,14	27.096,71
276	27.606,79	28.126,35
277	28.655,85	29.195,20
278	29.744,82	30.304,59
279	30.875,08	31.456,10
280	32.048,35	32.651,51
281	33.266,22	33.892,26
282	34.530,26	35.180,15
283	35.842,41	36.516,98
284	37.204,41	37.904,67
285	38.618,21	39.345,06
286	40.085,75	40.840,18

RMNR ÁREA 2	
A	B
15.087,05	15.370,99
15.660,45	15.955,17
16.255,48	16.561,43
16.873,25	17.190,76
17.514,42	17.843,96
18.179,91	18.522,09
18.870,73	19.225,90
19.587,86	19.956,50
20.332,12	20.714,89
21.104,82	21.501,97
21.906,75	22.319,10
22.739,28	23.167,22
23.603,36	24.047,56
24.500,24	24.961,37
25.431,33	25.909,88
26.397,68	26.894,43
27.400,81	27.916,44
28.441,98	28.977,35
29.522,82	30.078,46
30.644,68	31.221,40
31.809,18	32.407,86
33.017,95	33.639,33
34.272,60	34.917,60
35.574,97	36.244,48
36.926,84	37.621,75
38.330,00	39.051,40
39.786,64	40.535,39

RMNR ÁREA 3	
A	B
14.973,62	15.255,43
15.542,59	15.835,16
16.133,27	16.436,88
16.746,30	17.061,47
17.382,69	17.709,79
18.043,25	18.382,82
18.728,88	19.081,39
19.440,62	19.806,45
20.179,30	20.559,10
20.946,14	21.340,34
21.742,11	22.151,26
22.568,25	22.993,03
23.425,89	23.866,77
24.316,06	24.773,72
25.240,10	25.715,10
26.199,20	26.692,28
27.194,77	27.706,49
28.228,20	28.759,44
29.300,85	29.852,28
30.414,30	30.986,67
31.570,00	32.164,18
32.769,66	33.386,42
34.014,89	34.655,02
35.307,49	35.971,95
36.649,19	37.338,92
38.041,79	38.757,77
39.487,46	40.230,60

REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME (RMNR)
NÍVEL SUPERIOR
REGIME ESPECIAL DE CAMPO - CONFINAMENTO - 15%
VIGÊNCIA: 01/09/2025

NÍVEL	RMNR ÁREA 1	
	A	B
260	19.851,43	20.225,05
261	20.605,74	20.993,60
262	21.388,80	21.791,37
263	22.201,62	22.619,43
264	23.045,26	23.478,95
265	23.920,92	24.371,16
266	24.829,92	25.297,29
267	25.773,47	26.258,56
268	26.752,83	27.256,41
269	27.769,53	28.292,13
270	28.824,71	29.367,22
271	29.920,08	30.483,16
272	31.057,03	31.641,58
273	32.237,18	32.843,92
274	33.462,26	34.091,93
275	34.733,79	35.387,47
276	36.053,72	36.732,15
277	37.423,66	38.128,08
278	38.845,79	39.576,85
279	40.321,97	41.080,79
280	41.854,23	42.641,85
281	43.444,62	44.262,27
282	45.095,54	45.944,21
283	46.809,16	47.690,08
284	48.587,86	49.502,34
285	50.434,22	51.383,42
286	52.350,78	53.336,08

RMNR ÁREA 2	
A	B
19.737,96	20.109,45
20.488,06	20.873,62
21.266,55	21.666,88
22.074,73	22.490,16
22.913,53	23.344,75
23.784,25	24.231,88
24.688,08	25.152,74
25.626,22	26.108,46
26.600,00	27.100,63
27.610,82	28.130,43
28.660,00	29.199,41
29.749,10	30.308,99
30.879,57	31.460,74
32.053,00	32.656,25
33.271,02	33.897,18
34.535,33	35.185,31
35.847,69	36.522,28
37.209,86	37.910,16
38.623,84	39.350,71
40.091,55	40.846,01
41.615,00	42.398,22
43.196,40	44.009,39
44.837,81	45.681,68
46.541,70	47.417,64
48.310,20	49.219,44
50.146,07	51.089,79
52.051,61	53.031,27

RMNR ÁREA 3	
A	B
19.624,51	19.993,92
20.370,29	20.753,67
21.144,32	21.542,34
21.947,93	22.360,90
22.781,91	23.210,66
23.647,54	24.092,59
24.546,22	25.008,16
25.478,91	25.958,46
26.447,09	26.944,88
27.452,15	27.968,76
28.495,27	29.031,62
29.578,12	30.134,79
30.702,07	31.279,89
31.868,76	32.468,61
33.079,83	33.702,36
34.336,85	34.983,01
35.641,67	36.312,40
36.995,98	37.692,27
38.401,87	39.124,56
39.861,14	40.611,29
41.375,89	42.154,52
42.948,13	43.756,46
44.580,22	45.419,19
46.274,21	47.145,07
48.032,63	48.936,61
49.857,84	50.796,19
51.752,43	52.726,51

REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME (RMNR)
NÍVEL SUPERIOR
REGIME ESPECIAL DE CAMPO - CONFINAMENTO - 30%
VIGÊNCIA: 01/09/2025

NÍVEL	RMNR ÁREA 1	
	A	B
260	21.553,00	21.958,64
261	22.372,00	22.793,04
262	23.222,13	23.659,18
263	24.104,62	24.558,24
264	25.020,57	25.491,43
265	25.971,27	26.460,11
266	26.958,21	27.465,59
267	27.982,62	28.509,29
268	29.045,94	29.592,67
269	30.149,75	30.717,16
270	31.295,37	31.884,39
271	32.484,68	33.096,00
272	33.719,08	34.353,71
273	35.000,39	35.659,08
274	36.330,47	37.014,18
275	37.711,00	38.420,71
276	39.144,00	39.880,63
277	40.631,42	41.396,21
278	42.175,47	42.969,16
279	43.778,13	44.602,04
280	45.441,70	46.296,88
281	47.168,49	48.056,20
282	48.960,84	49.882,29
283	50.821,36	51.777,87
284	52.752,55	53.745,41
285	54.757,21	55.787,71
286	56.837,95	57.907,73

RMNR ÁREA 2	
A	B
21.439,53	21.843,10
22.254,24	22.673,00
23.099,84	23.534,70
23.977,72	24.428,97
24.888,91	25.357,26
25.834,62	26.320,83
26.816,33	27.321,06
27.835,32	28.359,25
28.893,04	29.436,95
29.991,07	30.555,49
31.130,66	31.716,61
32.313,70	32.921,84
33.541,61	34.172,85
34.816,12	35.471,43
36.139,23	36.819,33
37.512,53	38.218,51
38.937,99	39.670,74
40.417,58	41.178,31
41.953,48	42.743,04
43.547,73	44.367,24
45.202,55	46.053,24
46.920,21	47.803,23
48.703,18	49.619,75
50.553,88	51.505,33
52.474,94	53.462,57
54.468,98	55.494,08
56.538,81	57.602,91

RMNR ÁREA 3	
A	B
21.326,09	21.727,51
22.136,51	22.553,13
22.977,70	23.410,18
23.850,84	24.299,73
24.757,17	25.223,08
25.697,94	26.181,60
26.674,43	27.176,45
27.688,06	28.209,18
28.740,19	29.281,15
29.832,40	30.393,79
30.965,98	31.548,81
32.142,68	32.747,64
33.364,12	33.992,06
34.631,95	35.283,75
35.948,06	36.624,57
37.314,04	38.016,24
38.731,93	39.460,88
40.203,74	40.960,43
41.731,52	42.516,89
43.317,34	44.132,50
44.963,41	45.809,60
46.671,92	47.550,34
48.445,44	49.357,19
50.286,40	51.232,81
52.197,32	53.179,69
54.180,77	55.200,47
56.239,69	57.298,14

REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME (RMNR)
**NÍVEL SUPERIOR
REGIME DE TURNO 8H**
VIGÊNCIA: 01/09/2025

NÍVEL	RMNR ÁREA 1	
	A	B
260	23.851,56	24.300,54
261	24.757,94	25.223,93
262	25.698,73	26.182,40
263	26.675,30	27.177,36
264	27.689,00	28.210,05
265	28.741,17	29.282,08
266	29.833,28	30.394,82
267	30.966,96	31.549,76
268	32.143,73	32.748,70
269	33.365,20	33.993,15
270	34.633,02	35.284,88
271	35.949,11	36.625,71
272	37.315,23	38.017,49
273	38.733,14	39.462,12
274	40.205,10	40.961,73
275	41.732,85	42.518,22
276	43.318,70	44.133,89
277	44.964,78	45.811,04
278	46.673,45	47.551,80
279	48.447,05	49.358,75
280	50.288,05	51.234,42
281	52.198,97	53.181,37
282	54.182,49	55.202,21
283	56.241,43	57.299,91
284	58.378,58	59.477,35
285	60.596,97	61.737,43
286	62.899,75	64.083,53

RMNR ÁREA 2	
A	B
23.731,68	24.178,42
24.633,54	25.097,16
25.569,59	26.050,89
26.541,32	27.040,80
27.549,85	28.068,27
28.596,73	29.134,94
29.683,37	30.242,10
30.811,34	31.391,22
31.982,19	32.584,13
33.197,56	33.822,28
34.459,03	35.107,54
35.768,47	36.441,72
37.127,69	37.826,39
38.538,49	39.263,83
40.003,07	40.755,85
41.523,16	42.304,65
43.101,01	43.912,11
44.738,83	45.580,87
46.438,88	47.312,88
48.203,62	49.110,74
50.035,36	50.977,00
51.936,61	52.914,08
53.910,31	54.924,82
55.958,83	57.011,96
58.085,22	59.178,46
60.292,48	61.427,19
62.583,61	63.761,52

RMNR ÁREA 3	
A	B
23.611,85	24.056,29
24.509,15	24.970,42
25.440,43	25.919,30
26.407,26	26.904,25
27.410,74	27.926,55
28.452,21	28.987,78
29.533,50	30.089,26
30.655,73	31.232,67
31.820,64	32.419,57
33.029,91	33.651,44
34.284,99	34.930,31
35.587,86	36.257,59
36.940,19	37.635,38
38.343,83	39.065,59
39.800,99	40.549,99
41.313,44	42.090,92
42.883,30	43.690,33
44.512,84	45.350,62
46.204,39	47.073,96
47.960,11	48.862,71
49.782,60	50.719,52
51.674,36	52.646,86
53.638,00	54.647,39
55.676,23	56.724,01
57.791,91	58.879,61
59.987,99	61.116,93
62.267,55	63.439,45

REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME (RMNR)
NÍVEL SUPERIOR
REGIME DE TURNO 12H CONFINAMENTO 10%
VIGÊNCIA: 01/09/2025

NÍVEL	RMNR ÁREA 1	
	A	B
260	23.708,27	24.154,48
261	24.609,19	25.072,34
262	25.544,34	26.025,10
263	26.515,08	27.014,07
264	27.522,63	28.040,57
265	28.568,44	29.106,12
266	29.654,04	30.212,21
267	30.780,88	31.360,17
268	31.950,53	32.551,92
269	33.164,77	33.788,86
270	34.424,98	35.072,88
271	35.733,11	36.405,67
272	37.090,96	37.789,00
273	38.500,40	39.225,04
274	39.963,48	40.715,56
275	41.482,07	42.262,78
276	43.058,39	43.868,68
277	44.694,58	45.535,75
278	46.393,03	47.266,15
279	48.155,94	49.062,17
280	49.985,87	50.926,61
281	51.885,26	52.861,82
282	53.856,97	54.870,53
283	55.903,49	56.955,64
284	58.027,85	59.119,96
285	60.232,94	61.366,47
286	62.521,75	63.698,42

RMNR ÁREA 2	
A	B
23.594,83	24.038,91
24.491,46	24.952,35
25.422,14	25.900,58
26.388,18	26.884,84
27.390,95	27.906,38
28.431,75	28.966,89
29.512,20	30.067,61
30.633,58	31.210,14
31.797,63	32.396,18
33.006,12	33.627,17
34.260,26	34.905,06
35.562,18	36.231,47
36.913,47	37.608,21
38.316,17	39.037,34
39.772,33	40.520,77
41.283,59	42.060,58
42.852,40	43.658,79
44.480,70	45.317,90
46.171,06	47.039,97
47.925,52	48.827,45
49.746,67	50.682,94
51.637,02	52.608,90
53.599,25	54.607,96
55.636,03	56.683,12
57.750,18	58.837,13
59.944,68	61.072,84
62.222,66	63.393,64

RMNR ÁREA 3	
A	B
23.481,39	23.923,34
24.373,72	24.832,47
25.299,85	25.776,12
26.261,33	26.755,56
27.259,28	27.772,19
28.295,03	28.827,56
29.370,30	29.923,06
30.486,39	31.060,08
31.644,81	32.240,36
32.847,42	33.465,54
34.095,52	34.737,26
35.391,17	36.057,30
36.736,02	37.427,45
38.131,98	38.849,70
39.581,04	40.325,94
41.085,10	41.858,30
42.646,36	43.448,90
44.266,88	45.100,00
45.949,08	46.813,79
47.695,18	48.592,69
49.507,51	50.439,26
51.388,77	52.355,97
53.341,56	54.345,44
55.368,56	56.410,61
57.472,54	58.554,16
59.656,47	60.779,24
61.923,46	63.088,85

REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME (RMNR)
NÍVEL SUPERIOR
REGIME DE TURNO 12H CONFINAMENTO 15%
VIGÊNCIA: 01/09/2025

NÍVEL	RMNR ÁREA 1	
	A	B
260	24.275,47	24.732,33
261	25.197,90	25.672,14
262	26.155,39	26.647,74
263	27.149,39	27.660,29
264	28.181,02	28.711,43
265	29.251,83	29.802,41
266	30.363,48	30.934,98
267	31.517,27	32.110,43
268	32.714,85	33.330,67
269	33.958,13	34.597,17
270	35.248,52	35.911,91
271	36.587,97	37.276,55
272	37.978,30	38.693,05
273	39.421,52	40.163,41
274	40.919,54	41.689,66
275	42.474,49	43.273,86
276	44.088,53	44.918,19
277	45.763,81	46.625,20
278	47.502,92	48.396,86
279	49.308,01	50.235,95
280	51.181,69	52.144,94
281	53.126,58	54.126,47
282	55.145,40	56.183,23
283	57.240,89	58.318,20
284	59.416,05	60.534,34
285	61.673,87	62.834,57
286	64.017,52	65.222,39

RMNR ÁREA 2	
A	B
24.162,00	24.616,78
25.080,17	25.552,20
26.033,20	26.523,17
27.022,52	27.531,11
28.049,39	28.577,25
29.115,22	29.663,18
30.221,58	30.790,41
31.369,97	31.960,39
32.562,06	33.174,94
33.799,50	34.435,56
35.083,83	35.744,09
36.417,00	37.102,40
37.800,84	38.512,25
39.237,23	39.975,74
40.728,34	41.494,85
42.276,00	43.071,61
43.882,46	44.708,33
45.549,95	46.407,31
47.280,90	48.170,70
49.077,61	50.001,21
50.942,57	51.901,27
52.878,32	53.873,55
54.887,71	55.920,66
56.973,43	58.045,69
59.138,40	60.251,41
61.385,70	62.540,91
63.718,36	64.917,60

RMNR ÁREA 3	
A	B
24.048,60	24.501,20
24.962,40	25.432,24
25.910,95	26.398,66
26.895,61	27.401,82
27.917,62	28.443,05
28.978,52	29.523,88
30.079,71	30.645,85
31.222,75	31.810,33
32.409,18	33.019,16
33.640,78	34.273,85
34.919,05	35.576,25
36.246,10	36.928,18
37.623,40	38.331,47
39.053,02	39.788,08
40.537,07	41.300,00
42.077,53	42.869,39
43.676,44	44.498,41
45.336,16	46.189,41
47.058,92	47.944,56
48.847,16	49.766,45
50.703,36	51.657,61
52.630,11	53.620,65
54.630,03	55.658,10
56.705,96	57.773,16
58.860,77	59.968,58
61.097,51	62.247,37
63.419,16	64.612,77

REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME (RMNR)
NÍVEL SUPERIOR
REGIME DE TURNO 12 CONFINAMENTO 30%
VIGÊNCIA: 01/09/2025

NÍVEL	RMNR ÁREA 1	
	A	B
260	25.976,99	26.465,88
261	26.964,13	27.471,59
262	27.988,75	28.515,54
263	29.052,39	29.599,13
264	30.156,36	30.723,84
265	31.302,21	31.891,37
266	32.491,77	33.103,27
267	33.726,48	34.361,17
268	35.008,03	35.666,89
269	36.338,39	37.022,22
270	37.719,20	38.429,08
271	39.152,57	39.889,43
272	40.640,34	41.405,24
273	42.184,61	42.978,63
274	43.787,74	44.611,80
275	45.451,69	46.307,05
276	47.178,81	48.066,74
277	48.971,58	49.893,29
278	50.832,55	51.789,14
279	52.764,14	53.757,15
280	54.769,18	55.800,00
281	56.850,39	57.920,33
282	59.010,76	60.121,31
283	61.253,12	62.405,92
284	63.580,75	64.777,39
285	65.996,80	67.238,88
286	68.504,70	69.793,98

RMNR ÁREA 2	
A	B
25.863,57	26.350,31
26.846,37	27.351,64
27.866,48	28.391,04
28.925,50	29.469,86
30.024,66	30.589,70
31.165,60	31.752,16
32.349,88	32.958,74
33.579,15	34.211,12
34.855,14	35.511,18
36.179,71	36.860,58
37.554,51	38.261,29
38.981,61	39.715,27
40.462,89	41.224,38
42.000,46	42.790,89
43.596,52	44.416,99
45.253,18	46.104,83
46.972,78	47.856,75
48.757,73	49.675,37
50.610,53	51.563,04
52.533,80	53.522,39
54.530,06	55.556,33
56.602,16	57.667,43
58.753,07	59.858,77
60.985,66	62.133,42
63.303,06	64.494,50
65.708,58	66.945,24
68.205,56	69.489,23

RMNR ÁREA 3	
A	B
25.750,05	26.234,79
26.728,64	27.231,66
27.744,31	28.266,54
28.798,59	29.340,61
29.892,97	30.455,55
31.028,87	31.612,84
32.207,95	32.814,17
33.431,91	34.061,04
34.702,25	35.355,46
36.021,03	36.698,91
37.389,75	38.093,50
38.810,60	39.541,05
40.285,41	41.043,58
41.816,20	42.603,25
43.405,33	44.222,20
45.054,73	45.902,61
46.766,79	47.646,87
48.543,86	49.457,52
50.388,59	51.336,89
52.303,38	53.287,63
54.290,83	55.312,61
56.353,89	57.414,53
58.495,35	59.596,19
60.718,15	61.860,86
63.025,45	64.211,62
65.420,40	66.651,67
67.906,42	69.184,47

REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME (RMNR)
NÍVEL MÉDIO
REGIME ADMINISTRATIVO
VIGÊNCIA: 01/09/2025

NÍVEL	RMNR ÁREA 1	
	A	B
320	4.745,23	4.834,60
321	4.926,05	5.018,83
322	5.113,23	5.209,47
323	5.307,56	5.407,39
324	5.509,23	5.612,89
325	5.718,56	5.826,22
326	5.935,84	6.047,60
327	6.161,40	6.277,38
328	6.395,55	6.515,95
329	6.638,64	6.763,54
330	6.890,86	7.020,56
331	7.152,71	7.287,41
332	7.424,52	7.564,31
333	7.706,65	7.851,67
334	7.999,53	8.150,05
335	8.303,49	8.459,79
336	8.619,02	8.781,22
337	8.946,53	9.114,92
338	9.286,54	9.461,28
339	9.639,41	9.820,86
340	10.005,69	10.194,00
341	10.385,96	10.581,44
342	10.780,57	10.983,52
343	11.190,26	11.400,94
344	11.615,43	11.834,09
345	12.056,85	12.283,86
346	12.515,05	12.750,63
347	12.990,59	13.235,11
348	13.484,24	13.738,07
349	13.996,64	14.260,10
350	14.528,49	14.801,92
351	15.080,62	15.364,43
352	15.653,69	15.948,32
353	16.248,50	16.554,31
354	16.865,92	17.183,41
355	17.506,83	17.836,42
356	18.172,09	18.514,13
357	18.862,67	19.217,77
358	19.579,43	19.947,96
359	20.323,45	20.705,98
360	21.095,72	21.492,81
361	21.897,35	22.309,55
362	22.729,54	23.157,34

RMNR ÁREA 2	
A	B
4.709,83	4.798,51
4.889,27	4.981,31
5.075,06	5.170,59
5.267,88	5.367,08
5.468,07	5.571,03
5.675,88	5.782,74
5.891,60	6.002,49
6.115,42	6.230,56
6.347,83	6.467,27
6.589,07	6.713,12
6.839,38	6.968,16
7.099,36	7.232,98
7.369,10	7.507,87
7.649,13	7.793,09
7.939,80	8.089,28
8.241,52	8.396,63
8.554,72	8.715,72
8.879,77	9.046,92
9.217,18	9.390,66
9.567,44	9.747,58
9.931,04	10.117,94
10.308,44	10.502,43
10.700,12	10.901,49
11.106,74	11.315,78
11.528,81	11.745,78
11.966,86	12.192,12
12.421,65	12.655,44
12.893,66	13.136,35
13.383,60	13.635,52
13.892,23	14.153,70
14.420,11	14.691,57
14.968,04	15.249,81
15.536,83	15.829,33
16.127,23	16.430,74
16.740,06	17.055,16
17.376,20	17.703,26
18.036,46	18.375,92
18.721,87	19.074,31
19.433,28	19.799,08
20.171,77	20.551,46
20.938,33	21.332,43
21.733,98	22.143,08
22.559,83	22.984,51

RMNR ÁREA 3	
A	B
4.674,44	4.762,44
4.852,44	4.943,82
5.036,94	5.131,76
5.228,34	5.326,70
5.427,01	5.529,15
5.633,21	5.739,22
5.847,29	5.957,33
6.069,47	6.183,70
6.300,15	6.418,71
6.539,54	6.662,55
6.788,03	6.915,75
7.046,00	7.178,60
7.313,75	7.451,40
7.591,60	7.734,48
7.880,14	8.028,40
8.179,51	8.333,50
8.490,39	8.650,25
8.812,99	8.978,91
9.147,91	9.320,09
9.495,58	9.674,28
9.856,40	10.041,83
10.230,94	10.423,43
10.619,68	10.819,51
11.023,25	11.230,71
11.442,15	11.657,45
11.876,94	12.100,45
12.328,26	12.560,30
12.796,72	13.037,55
13.282,95	13.533,02
13.787,74	14.047,28
14.311,65	14.581,11
14.855,54	15.135,15
15.420,08	15.710,25
16.005,96	16.307,22
16.614,23	16.926,98
17.245,54	17.570,15
17.900,83	18.237,82
18.581,15	18.930,85
19.287,19	19.650,25
20.020,07	20.396,96
20.780,84	21.172,07
21.570,53	21.976,55
22.390,28	22.811,72

REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME (RMNR)
NÍVEL MÉDIO
REGIME ADMINISTRATIVO - POLIDUTOS
VIGÊNCIA: 01/09/2025

NÍVEL	RMNR ÁREA 1	
	A	B
320	6.747,76	6.874,83
321	7.004,86	7.136,75
322	7.271,07	7.407,99
323	7.547,39	7.689,41
324	7.834,20	7.981,66
325	8.131,85	8.284,92
326	8.440,82	8.599,85
327	8.761,69	8.926,52
328	9.094,58	9.265,79
329	9.440,31	9.617,83
330	9.798,86	9.983,22
331	10.171,23	10.362,75
332	10.557,74	10.756,53
333	10.958,98	11.165,21
334	11.375,40	11.589,52
335	11.807,66	12.029,98
336	12.256,38	12.487,04
337	12.722,09	12.961,60
338	13.205,55	13.454,14
339	13.707,41	13.965,46
340	14.228,26	14.496,03
341	14.768,94	15.046,97
342	15.330,11	15.618,68
343	15.912,71	16.212,22
344	16.517,32	16.828,27
345	17.145,10	17.467,83
346	17.796,58	18.131,53
347	18.472,83	18.820,50
348	19.174,72	19.535,74
349	19.903,40	20.278,06
350	20.659,72	21.048,68
351	21.444,87	21.848,48
352	22.259,78	22.678,75
353	23.105,61	23.540,45
354	23.983,66	24.435,05
355	24.894,98	25.363,61
356	25.840,96	26.327,42
357	26.822,96	27.327,83
358	27.842,32	28.366,38
359	28.900,27	29.444,23
360	29.998,51	30.563,12
361	31.138,37	31.724,54
362	32.321,69	32.930,11

RMNR ÁREA 2	
A	B
6.712,34	6.838,75
6.968,13	7.099,28
7.232,91	7.369,10
7.507,81	7.649,05
7.793,09	7.939,80
8.089,20	8.241,44
8.396,53	8.554,67
8.715,67	8.879,68
9.046,84	9.217,16
9.390,75	9.567,35
9.747,46	9.930,84
10.117,87	10.308,37
10.502,39	10.700,11
10.901,45	11.106,60
11.315,68	11.528,73
11.745,66	11.966,81
12.192,09	12.421,51
12.655,32	12.893,57
13.136,27	13.383,55
13.635,48	13.892,13
14.153,61	14.419,95
14.691,38	14.968,02
15.249,70	15.536,74
15.829,19	16.127,12
16.430,61	16.739,97
17.055,11	17.376,18
17.703,20	18.036,37
18.375,87	18.721,72
19.074,10	19.433,22
19.798,94	20.171,59
20.551,33	20.938,17
21.332,34	21.733,83
22.143,00	22.559,71
22.984,34	23.416,91
23.857,81	24.306,83
24.764,34	25.230,52
25.705,40	26.189,26
26.682,20	27.184,41
27.696,16	28.217,52
28.748,59	29.289,70
29.841,04	30.402,74
30.974,95	31.558,01
32.152,05	32.757,27

RMNR ÁREA 3	
A	B
6.676,91	6.802,68
6.931,34	7.061,81
7.194,80	7.330,24
7.468,18	7.608,74
7.751,95	7.897,91
8.046,52	8.197,94
8.352,23	8.509,58
8.669,69	8.832,81
8.999,13	9.168,54
9.341,21	9.516,89
9.696,00	9.878,46
10.064,50	10.254,02
10.446,95	10.643,63
10.843,99	11.048,00
11.255,99	11.467,87
11.683,69	11.903,69
12.127,75	12.355,95
12.588,54	12.825,53
13.066,96	13.312,91
13.563,52	13.818,85
14.078,90	14.343,88
14.613,89	14.889,03
15.169,26	15.454,79
15.745,71	16.042,06
16.343,96	16.651,65
16.965,18	17.284,52
17.609,80	17.941,21
18.278,93	18.622,98
18.973,45	19.330,67
19.694,51	20.065,18
20.442,90	20.827,76
21.219,82	21.619,17
22.026,19	22.440,72
22.863,13	23.293,39
23.731,92	24.178,56
24.633,70	25.097,42
25.569,75	26.051,09
26.541,44	27.041,01
27.550,07	28.068,65
28.596,94	29.135,16
29.683,63	30.242,35
30.811,52	31.391,52
31.982,46	32.584,47

REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME (RMNR)
NÍVEL MÉDIO
REGIME ESPECIAL DE CAMPO CONFINAMENTO - 15%
VIGÊNCIA: 01/09/2025

NÍVEL	RMNR ÁREA 1	
	A	B
320	6.197,19	6.313,83
321	6.433,25	6.554,39
322	6.677,76	6.803,43
323	6.931,43	7.061,94
324	7.194,89	7.330,27
325	7.468,30	7.608,83
326	7.752,11	7.897,99
327	8.046,60	8.198,13
328	8.352,40	8.509,59
329	8.669,86	8.833,01
330	8.999,25	9.168,60
331	9.341,26	9.517,07
332	9.696,24	9.878,70
333	10.064,65	10.254,07
334	10.447,10	10.643,76
335	10.844,05	11.048,22
336	11.256,17	11.468,06
337	11.683,93	11.903,84
338	12.127,94	12.356,18
339	12.588,80	12.825,79
340	13.067,08	13.313,13
341	13.563,74	13.819,02
342	14.079,08	14.344,08
343	14.614,17	14.889,22
344	15.169,44	15.454,95
345	15.745,93	16.042,28
346	16.344,26	16.651,93
347	16.965,32	17.284,67
348	17.610,02	17.941,50
349	18.279,18	18.623,25
350	18.973,81	19.330,94
351	19.694,82	20.065,53
352	20.443,22	20.827,98
353	21.220,07	21.619,41
354	22.026,42	22.441,04
355	22.863,42	23.293,75
356	23.732,21	24.178,90
357	24.634,06	25.097,76
358	25.570,17	26.051,43
359	26.541,83	27.041,44
360	27.550,42	28.068,97
361	28.597,29	29.135,65
362	29.684,01	30.242,80

RMNR ÁREA 2	
A	B
6.161,72	6.277,71
6.396,51	6.516,92
6.639,57	6.764,56
6.891,84	7.021,56
7.153,78	7.288,40
7.425,61	7.565,36
7.707,81	7.852,85
8.000,69	8.151,17
8.304,73	8.461,01
8.620,26	8.782,49
8.947,77	9.116,21
9.287,82	9.462,70
9.640,76	9.822,30
10.007,20	10.195,45
10.387,45	10.582,92
10.782,14	10.985,07
11.191,89	11.402,48
11.617,16	11.835,84
12.058,61	12.285,57
12.516,85	12.752,49
12.992,40	13.237,05
13.486,22	13.740,07
13.998,66	14.262,11
14.530,63	14.804,16
15.082,72	15.366,67
15.655,90	15.950,67
16.250,87	16.556,74
16.868,44	17.185,88
17.509,38	17.838,93
18.174,75	18.516,83
18.865,38	19.220,49
19.582,28	19.950,86
20.326,38	20.709,06
21.098,75	21.495,90
21.900,52	22.312,80
22.732,77	23.160,67
23.596,57	24.040,79
24.493,29	24.954,37
25.424,04	25.902,58
26.390,17	26.886,88
27.392,97	27.908,58
28.433,91	28.969,16
29.514,38	30.070,03

RMNR ÁREA 3	
A	B
6.126,33	6.241,67
6.359,71	6.479,42
6.601,45	6.725,72
6.852,26	6.981,18
7.112,67	7.246,53
7.382,93	7.521,85
7.663,48	7.807,77
7.954,67	8.104,38
8.256,97	8.412,41
8.570,77	8.732,11
8.896,41	9.063,85
9.234,49	9.408,30
9.585,37	9.765,86
9.949,62	10.136,87
10.327,76	10.522,13
10.720,17	10.921,98
11.127,56	11.336,97
11.550,37	11.767,80
11.989,35	12.214,99
12.444,92	12.679,21
12.917,84	13.160,95
13.408,74	13.661,08
13.918,16	14.180,16
14.447,17	14.719,06
14.996,10	15.278,44
15.566,01	15.859,00
16.157,47	16.461,63
16.771,45	17.087,12
17.408,72	17.736,43
18.070,32	18.410,44
18.756,97	19.110,01
19.469,74	19.836,19
20.209,59	20.590,00
20.977,55	21.372,32
21.774,73	22.184,51
22.602,11	23.027,53
23.460,96	23.902,63
24.352,54	24.810,92
25.277,92	25.753,68
26.238,49	26.732,36
27.235,52	27.748,23
28.270,45	28.802,69
29.344,77	29.897,13

REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME (RMNR)
NÍVEL MÉDIO
REGIME ESPECIAL DE CAMPO CONFINAMENTO - 30%
VIGÊNCIA: 01/09/2025

NÍVEL	RMNR ÁREA 1		RMNR ÁREA 2		RMNR ÁREA 3	
	A	B	A	B	A	B
320	6.728,33	6.855,01	6.692,91	6.818,93	6.657,49	6.782,89
321	6.984,69	7.116,16	6.947,85	7.078,72	6.911,11	7.041,24
322	7.250,08	7.386,58	7.211,94	7.347,73	7.173,82	7.308,87
323	7.525,59	7.667,21	7.485,97	7.626,87	7.446,36	7.586,51
324	7.811,56	7.958,62	7.770,48	7.916,69	7.729,38	7.874,79
325	8.108,40	8.260,96	8.065,75	8.217,51	8.023,04	8.173,99
326	8.416,52	8.574,96	8.372,19	8.529,82	8.327,91	8.484,65
327	8.736,35	8.900,77	8.690,31	8.853,93	8.644,39	8.807,07
328	9.068,28	9.239,01	9.020,61	9.190,39	8.972,83	9.141,76
329	9.413,02	9.590,13	9.363,39	9.539,61	9.313,87	9.489,16
330	9.770,61	9.954,49	9.719,23	9.902,12	9.667,72	9.849,71
331	10.141,93	10.332,82	10.088,56	10.278,44	10.035,15	10.224,05
332	10.527,30	10.725,49	10.471,86	10.669,07	10.416,55	10.612,57
333	10.927,36	11.133,03	10.869,81	11.074,41	10.812,30	11.015,81
334	11.342,61	11.556,12	11.282,89	11.495,27	11.223,19	11.434,42
335	11.773,62	11.995,28	11.711,63	11.932,09	11.649,63	11.868,91
336	12.221,02	12.451,07	12.156,68	12.385,49	12.092,34	12.319,97
337	12.685,37	12.924,19	12.618,63	12.856,13	12.551,86	12.788,10
338	13.167,45	13.415,29	13.098,13	13.344,73	13.028,86	13.274,10
339	13.667,82	13.925,12	13.595,91	13.851,80	13.523,98	13.778,57
340	14.187,21	14.454,17	14.112,50	14.378,12	14.037,88	14.302,02
341	14.726,30	15.003,51	14.648,83	14.924,49	14.571,33	14.845,53
342	15.285,89	15.573,58	15.205,41	15.491,61	15.125,00	15.409,69
343	15.866,77	16.165,47	15.783,29	16.080,37	15.699,71	15.995,28
344	16.469,71	16.779,65	16.383,01	16.691,36	16.296,30	16.603,06
345	17.095,56	17.417,35	17.005,63	17.325,67	16.915,63	17.234,00
346	17.745,20	18.079,23	17.651,82	17.984,09	17.558,41	17.888,95
347	18.419,53	18.766,18	18.322,62	18.667,43	18.225,65	18.568,71
348	19.119,46	19.479,35	19.018,81	19.376,78	18.918,16	19.274,28
349	19.846,01	20.219,54	19.741,50	20.113,10	19.637,10	20.006,74
350	20.600,16	20.987,89	20.491,73	20.877,42	20.383,26	20.766,99
351	21.382,94	21.785,39	21.270,38	21.670,78	21.157,86	21.556,14
352	22.195,52	22.613,29	22.078,65	22.494,30	21.961,87	22.375,23
353	23.038,88	23.472,49	22.917,64	23.348,98	22.796,38	23.225,40
354	23.914,40	24.364,51	23.788,50	24.236,32	23.662,64	24.108,13
355	24.823,14	25.290,41	24.692,49	25.157,30	24.561,87	25.024,16
356	25.766,42	26.251,39	25.630,80	26.113,19	25.495,12	25.975,05
357	26.745,55	27.249,01	26.604,78	27.105,55	26.464,04	26.962,16
358	27.761,88	28.284,38	27.615,74	28.135,56	27.469,66	27.986,68
359	28.816,82	29.359,24	28.665,16	29.204,71	28.513,51	29.050,20
360	29.911,84	30.474,86	29.754,46	30.314,50	29.596,97	30.154,09
361	31.048,48	31.633,00	30.885,14	31.466,49	30.721,67	31.300,02
362	32.228,42	32.835,02	32.058,73	32.662,18	31.889,13	32.489,37

REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME (RMNR)
NÍVEL MÉDIO
REGIME DE TURNO 8H
VIGÊNCIA: 01/09/2025

NÍVEL	RMNR ÁREA 1	
	A	B
320	7.047,05	7.179,71
321	7.315,57	7.453,20
322	7.593,56	7.736,46
323	7.882,01	8.030,45
324	8.181,61	8.335,58
325	8.492,51	8.652,32
326	8.815,20	8.981,08
327	9.150,19	9.322,38
328	9.497,93	9.676,63
329	9.858,87	10.044,39
330	10.233,42	10.426,04
331	10.622,29	10.822,23
332	11.025,99	11.233,50
333	11.444,94	11.660,35
334	11.879,88	12.103,46
335	12.331,25	12.563,41
336	12.799,92	13.040,83
337	13.286,29	13.536,42
338	13.791,14	14.050,78
339	14.315,28	14.584,75
340	14.859,21	15.138,89
341	15.423,89	15.714,15
342	16.009,95	16.311,23
343	16.618,37	16.931,19
344	17.249,83	17.574,52
345	17.905,41	18.242,37
346	18.585,76	18.935,61
347	19.292,02	19.655,11
348	20.025,12	20.402,00
349	20.786,12	21.177,31
350	21.575,93	21.982,06
351	22.395,82	22.817,35
352	23.246,89	23.684,45
353	24.130,22	24.584,38
354	25.047,15	25.518,65
355	25.998,92	26.488,34
356	26.986,87	27.494,88
357	28.012,43	28.539,71
358	29.076,88	29.624,22
359	30.181,85	30.749,93
360	31.328,73	31.918,46
361	32.519,24	33.131,38
362	33.754,98	34.390,36

RMNR ÁREA 2	
A	B
7.011,63	7.143,66
7.278,78	7.415,81
7.555,38	7.697,61
7.842,46	7.990,07
8.140,50	8.293,67
8.449,84	8.608,81
8.770,92	8.936,04
9.104,16	9.275,61
9.450,15	9.628,02
9.809,36	9.993,97
10.181,99	10.373,62
10.568,96	10.767,88
10.970,58	11.177,06
11.387,43	11.601,75
11.820,18	12.042,64
12.269,31	12.500,30
12.735,60	12.975,28
13.219,51	13.468,34
13.721,91	13.980,18
14.243,30	14.511,51
14.784,53	15.062,79
15.346,42	15.635,29
15.929,49	16.229,28
16.534,90	16.846,09
17.163,16	17.486,22
17.815,36	18.150,69
18.492,35	18.840,42
19.195,06	19.556,38
19.924,44	20.299,46
20.681,60	21.070,85
21.467,47	21.871,57
22.283,28	22.702,69
23.130,05	23.565,43
24.008,97	24.460,84
24.921,30	25.390,43
25.868,33	26.355,23
26.851,28	27.356,69
27.871,69	28.396,28
28.930,80	29.475,34
30.030,18	30.595,40
31.171,31	31.758,04
32.355,80	32.964,90
33.585,42	34.217,54

RMNR ÁREA 3	
A	B
6.976,23	7.107,57
7.242,02	7.378,36
7.517,17	7.658,75
7.802,80	7.949,64
8.099,39	8.251,82
8.407,11	8.565,33
8.726,59	8.890,88
9.058,18	9.228,65
9.402,43	9.579,41
9.759,76	9.943,45
10.130,61	10.321,24
10.515,52	10.713,45
10.915,20	11.120,64
11.329,90	11.543,18
11.760,50	11.981,79
12.207,31	12.437,13
12.671,29	12.909,74
13.152,78	13.400,31
13.652,55	13.909,54
14.171,35	14.438,16
14.709,82	14.986,72
15.268,81	15.556,24
15.849,04	16.147,35
16.451,35	16.761,04
17.076,44	17.397,92
17.725,39	18.059,08
18.398,95	18.745,31
19.098,10	19.457,62
19.823,86	20.197,00
20.577,18	20.964,50
21.359,10	21.761,12
22.170,73	22.588,01
23.013,22	23.446,38
23.887,73	24.337,30
24.795,48	25.262,20
25.737,63	26.222,13
26.715,69	27.218,57
27.730,93	28.252,93
28.784,71	29.326,46
29.878,46	30.440,90
31.013,86	31.597,63
32.192,41	32.798,42
33.415,73	34.044,73

REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME (RMNR)
NÍVEL MÉDIO
REGIME DE TURNO 12H CONFINAMENTO 10%
VIGÊNCIA: 01/09/2025

NÍVEL	RMNR ÁREA 1	
	A	B
320	7.401,18	7.540,52
321	7.683,13	7.827,78
322	7.975,11	8.125,26
323	8.278,18	8.433,97
324	8.592,69	8.754,47
325	8.919,20	9.087,11
326	9.258,16	9.432,46
327	9.610,00	9.790,81
328	9.975,17	10.162,93
329	10.354,29	10.549,12
330	10.747,68	10.949,92
331	11.156,10	11.366,08
332	11.580,08	11.798,07
333	12.020,10	12.246,25
334	12.476,84	12.711,69
335	12.950,89	13.194,75
336	13.443,09	13.696,11
337	13.953,96	14.216,61
338	14.484,20	14.756,83
339	15.034,64	15.317,64
340	15.605,92	15.899,59
341	16.198,95	16.503,87
342	16.814,43	17.130,95
343	17.453,50	17.782,01
344	18.116,67	18.457,63
345	18.805,12	19.159,07
346	19.519,71	19.887,20
347	20.261,42	20.642,82
348	21.031,40	21.427,25
349	21.830,60	22.241,50
350	22.660,13	23.086,68
351	23.521,24	23.963,93
352	24.415,07	24.874,61
353	25.342,75	25.819,76
354	26.305,83	26.801,03
355	27.305,44	27.819,40
356	28.343,02	28.876,55
357	29.420,11	29.973,89
358	30.538,09	31.112,90
359	31.698,50	32.295,15
360	32.903,05	33.522,39
361	34.153,39	34.796,29
362	35.451,24	36.118,49

RMNR ÁREA 2	
A	B
7.365,75	7.504,43
7.646,37	7.790,34
7.936,99	8.086,37
8.238,51	8.393,63
8.551,62	8.712,57
8.876,58	9.043,63
9.213,89	9.387,31
9.563,97	9.743,95
9.927,43	10.114,28
10.304,72	10.498,66
10.696,24	10.897,55
11.102,75	11.311,70
11.524,63	11.741,64
11.962,57	12.187,72
12.417,22	12.650,85
12.888,99	13.131,64
13.378,82	13.630,62
13.887,17	14.148,58
14.414,93	14.686,22
14.962,70	15.244,32
15.531,26	15.823,53
16.121,45	16.424,85
16.734,02	17.048,91
17.369,97	17.696,92
18.029,96	18.369,34
18.715,12	19.067,45
19.426,34	19.792,00
20.164,51	20.544,03
20.930,77	21.324,70
21.726,13	22.135,07
22.551,75	22.976,18
23.408,74	23.849,31
24.298,24	24.755,61
25.221,55	25.696,27
26.180,02	26.672,81
27.174,80	27.686,33
28.207,43	28.738,38
29.279,34	29.830,48
30.391,98	30.963,99
31.546,84	32.140,66
32.745,63	33.362,01
33.989,93	34.629,76
35.281,61	35.945,68

RMNR ÁREA 3	
A	B
7.330,33	7.468,34
7.609,62	7.752,89
7.898,87	8.047,50
8.198,88	8.353,23
8.510,48	8.670,68
8.833,89	9.000,16
9.169,60	9.342,21
9.518,03	9.697,14
9.879,71	10.065,69
10.255,18	10.448,17
10.644,78	10.845,17
11.049,35	11.257,32
11.469,28	11.685,17
11.905,04	12.129,11
12.357,43	12.590,04
12.827,00	13.068,49
13.314,44	13.565,07
13.820,41	14.080,53
14.345,61	14.615,62
14.890,75	15.171,06
15.456,56	15.747,51
16.043,96	16.345,91
16.653,54	16.966,97
17.286,46	17.611,82
17.943,28	18.281,10
18.625,18	18.975,74
19.332,93	19.696,83
20.067,57	20.445,28
20.830,12	21.222,22
21.621,67	22.028,67
22.443,31	22.865,74
23.296,15	23.734,65
24.181,41	24.636,63
25.100,22	25.572,68
26.054,08	26.544,51
27.044,16	27.553,19
28.071,81	28.600,20
29.138,59	29.687,05
30.245,86	30.815,12
31.395,19	31.986,10
32.588,21	33.201,63
33.826,53	34.463,28
35.112,04	35.772,92

REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME (RMNR)
NÍVEL MÉDIO
REGIME DE TURNO 12H CONFINAMENTO 15%
VIGÊNCIA: 01/09/2025

NÍVEL	RMNR ÁREA 1	
	A	B
320	7.578,19	7.720,89
321	7.866,97	8.015,05
322	8.165,95	8.319,67
323	8.476,20	8.635,71
324	8.798,31	8.963,98
325	9.132,62	9.304,47
326	9.479,65	9.658,12
327	9.839,94	10.025,07
328	10.213,79	10.406,03
329	10.601,95	10.801,52
330	11.004,80	11.211,92
331	11.423,05	11.638,02
332	11.857,07	12.080,29
333	12.307,63	12.539,26
334	12.775,38	13.015,81
335	13.260,78	13.510,40
336	13.764,76	14.023,78
337	14.287,78	14.556,68
338	14.830,72	15.109,86
339	15.394,33	15.684,03
340	15.979,29	16.280,01
341	16.586,52	16.898,64
342	17.216,75	17.540,76
343	17.870,98	18.207,42
344	18.550,08	18.899,20
345	19.255,02	19.617,43
346	19.986,69	20.362,93
347	20.746,19	21.136,65
348	21.534,48	21.939,88
349	22.352,85	22.773,59
350	23.202,23	23.639,01
351	24.083,97	24.537,26
352	24.999,13	25.469,69
353	25.949,05	26.437,50
354	26.935,11	27.442,21
355	27.958,71	28.485,00
356	29.021,13	29.567,38
357	30.123,93	30.690,95
358	31.268,66	31.857,18
359	32.456,84	33.067,78
360	33.690,20	34.324,37
361	34.970,44	35.628,74
362	36.299,30	36.982,62

RMNR ÁREA 2	
A	B
7.542,78	7.684,82
7.830,15	7.977,60
8.127,76	8.280,75
8.436,60	8.595,38
8.757,21	8.922,05
9.089,98	9.261,04
9.435,39	9.612,95
9.793,90	9.978,23
10.166,09	10.357,43
10.552,46	10.751,04
10.953,38	11.159,47
11.369,63	11.583,65
11.801,71	12.023,83
12.250,09	12.480,66
12.715,65	12.954,95
13.198,75	13.447,25
13.700,37	13.958,33
14.220,96	14.488,73
14.761,43	15.039,22
15.322,36	15.610,79
15.904,60	16.203,92
16.509,01	16.819,68
17.136,27	17.458,81
17.787,51	18.122,38
18.463,37	18.810,97
19.165,01	19.525,79
19.893,27	20.267,76
20.649,22	21.037,88
21.433,86	21.837,33
22.248,42	22.667,18
23.093,80	23.528,51
23.971,42	24.422,58
24.882,30	25.350,71
25.827,84	26.313,88
26.809,28	27.313,92
27.828,07	28.351,89
28.885,49	29.429,18
29.983,16	30.547,57
31.122,51	31.708,28
32.305,20	32.913,28
33.532,75	34.163,99
34.807,01	35.462,25
36.129,72	36.809,82

RMNR ÁREA 3	
A	B
7.507,40	7.648,73
7.793,45	7.940,15
8.089,61	8.241,87
8.396,97	8.555,04
8.716,09	8.880,14
9.047,27	9.217,54
9.391,03	9.567,83
9.747,94	9.931,38
10.118,33	10.308,83
10.502,88	10.700,58
10.901,97	11.107,12
11.316,24	11.529,24
11.746,30	11.967,43
12.192,64	12.422,09
12.655,93	12.894,13
13.136,81	13.384,14
13.636,10	13.892,77
14.154,27	14.420,70
14.692,11	14.968,67
15.250,41	15.537,49
15.829,95	16.127,86
16.431,49	16.740,75
17.055,81	17.376,83
17.704,00	18.037,20
18.376,70	18.722,64
19.075,07	19.434,10
19.799,95	20.172,59
20.552,31	20.939,17
21.333,26	21.734,80
22.143,94	22.560,76
22.985,43	23.418,09
23.858,87	24.307,98
24.765,53	25.231,69
25.706,57	26.190,40
26.683,44	27.185,67
27.697,40	28.218,76
28.749,86	29.290,97
29.842,41	30.404,18
30.976,43	31.559,45
32.153,51	32.758,72
33.375,37	34.003,54
34.643,60	35.295,75
35.960,09	36.637,00

REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME (RMNR)
NÍVEL MÉDIO
REGIME DE TURNO 12H CONFINAMENTO 30%
VIGÊNCIA: 01/09/2025

NÍVEL	RMNR ÁREA 1	
	A	B
320	8.109,39	8.262,08
321	8.418,37	8.576,83
322	8.738,31	8.902,76
323	9.070,33	9.240,99
324	9.415,06	9.592,21
325	9.772,76	9.956,68
326	10.144,07	10.335,06
327	10.529,55	10.727,74
328	10.929,71	11.135,43
329	11.345,15	11.558,64
330	11.776,17	11.997,77
331	12.223,70	12.453,73
332	12.688,19	12.927,03
333	13.170,33	13.418,16
334	13.670,81	13.928,12
335	14.190,28	14.457,35
336	14.729,55	15.006,75
337	15.289,22	15.577,05
338	15.870,29	16.169,00
339	16.473,33	16.783,44
340	17.099,27	17.421,07
341	17.749,10	18.083,20
342	18.423,50	18.770,31
343	19.123,67	19.483,64
344	19.850,35	20.223,93
345	20.604,67	20.992,49
346	21.387,63	21.790,23
347	22.200,38	22.618,19
348	23.043,92	23.477,64
349	23.919,60	24.369,88
350	24.828,56	25.295,92
351	25.772,09	26.257,19
352	26.751,41	27.254,94
353	27.767,91	28.290,54
354	28.823,11	29.365,71
355	29.918,45	30.481,55
356	31.055,25	31.639,87
357	32.235,46	32.842,18
358	33.460,36	34.090,16
359	34.731,88	35.385,63
360	36.051,67	36.730,24
361	37.421,68	38.126,05
362	38.843,68	39.574,86

RMNR ÁREA 2	
A	B
8.073,96	8.226,02
8.381,61	8.539,44
8.700,18	8.863,93
9.030,65	9.200,68
9.373,93	9.550,31
9.730,11	9.913,18
10.099,80	10.289,97
10.483,60	10.680,96
10.882,01	11.086,82
11.295,58	11.508,11
11.724,75	11.945,37
12.170,30	12.399,37
12.632,77	12.870,58
13.112,78	13.359,54
13.611,14	13.867,29
14.128,26	14.394,27
14.665,20	14.941,23
15.222,47	15.508,98
15.800,97	16.098,33
16.401,38	16.710,15
17.024,64	17.345,00
17.671,56	18.004,18
18.343,07	18.688,30
19.040,18	19.398,52
19.763,60	20.135,57
20.514,73	20.900,84
21.294,24	21.695,09
22.103,44	22.519,45
22.943,32	23.375,16
23.815,23	24.263,47
24.720,12	25.185,46
25.659,55	26.142,55
26.634,61	27.135,95
27.646,67	28.167,02
28.697,29	29.237,46
29.787,79	30.348,46
30.919,70	31.501,63
32.094,68	32.698,77
33.314,21	33.941,32
34.580,17	35.231,11
35.894,24	36.569,83
37.258,21	37.959,57
38.674,11	39.402,00

RMNR ÁREA 3	
A	B
8.038,60	8.189,94
8.344,80	8.501,98
8.662,02	8.825,03
8.991,10	9.160,36
9.332,80	9.508,46
9.687,41	9.869,72
10.055,54	10.244,80
10.437,64	10.634,09
10.834,31	11.038,21
11.246,00	11.457,69
11.673,34	11.893,03
12.116,91	12.344,98
12.577,38	12.814,13
13.055,31	13.301,01
13.551,39	13.806,47
14.066,29	14.331,12
14.600,90	14.875,68
15.155,65	15.440,98
15.731,68	16.027,73
16.329,46	16.636,83
16.949,99	17.268,93
17.594,08	17.925,22
18.262,61	18.606,32
18.956,65	19.313,46
19.676,94	20.047,31
20.424,74	20.809,20
21.200,86	21.599,94
22.006,49	22.420,65
22.842,67	23.272,63
23.710,75	24.157,04
24.611,71	25.075,02
25.547,01	26.027,80
26.517,80	27.016,93
27.525,44	28.043,50
28.571,37	29.109,21
29.657,12	30.215,29
30.784,09	31.363,52
31.953,95	32.555,34
33.168,11	33.792,42
34.428,50	35.076,55
35.736,81	36.409,46
37.094,79	37.793,04
38.504,43	39.229,20

ANEXO V - CLÁUSULAS AMS DO ACT 2025-2027 PETROBRAS

Beneficiários do Plano Assistência Multidisciplinar de Saúde - AMS

A Companhia concederá o Plano AMS para empregados, aposentados, pensionistas, anistiados pela Lei 10.559/2002, e seu respectivo grupo familiar, desde que atendam aos critérios de elegibilidade constantes no Regulamento do Plano AMS.

Parágrafo 1º - São beneficiários dependentes:

- I. Cônjuge ou Companheiro (a);
- II. Filho (a);
- III. Enteado (a);
- IV. Criança ou adolescente em processo de adoção (com até 18 anos);
- V. Criança ou adolescente (até 18 anos), com guarda definitiva para o titular, somente no caso de crianças e/ou adolescentes órfãos de pais e mães, quando houver impedimento legal para adoção pelo titular relacionados a parentesco, gozando das mesmas condições de dependente filho.

Parágrafo 2º - Fica assegurada a cobertura do Plano AMS por até 30 dias de vida aos recém-nascidos filhos de beneficiários do Plano AMS, conforme previsto na Lei 9.656/98.

Parágrafo 3º - Os dependentes dos empregados que perdem o Plano AMS por optar por entrar em licença sem remuneração para acompanhar cônjuge expatriado poderão ser absorvidos temporariamente como dependentes na matrícula do cônjuge expatriado, ainda que não guardem vínculo de elegibilidade com essa nova matrícula, enquanto perdurar o período de expatriação, a relação conjugal ou a licença sem remuneração, o que for menor.

Parágrafo 4º - Ficam mantidas as inscrições de beneficiários dependentes realizadas até 31/10/1997, obedecidos os critérios normativos do plano AMS à época.

Parágrafo 5º - A Companhia continuará assegurando a possibilidade de ingresso no Plano 28 aos filhos e enteados dos beneficiários titulares (empregados e aposentados), que não se enquadrem na condição de beneficiários universitários e com idade dos 21 (vinte e um) até completar 29 (vinte e nove) anos. Será permitida a permanência no plano até a data em que o dependente completar 34 (trinta e quatro) anos de idade.

Parágrafo 6º - A manutenção do empregado após desligamento da Petrobras no plano AMS com enquadramento na Tabela de Grande Risco (anexos VII e VIII) ou Tabela de

Grande Risco Sem Petros (anexos IX e X) é assegurada somente nos casos em que não haja desligamento por justa causa e desde que cumpridos os seguintes critérios:

- I. Empregados que ingressaram na Cia. por PSP, aposentados ou não na época da admissão - desde que tenham contribuído por, no mínimo, 10 (dez) anos consecutivos e imediatamente anteriores a data de desligamento da Petrobras, no caso de admissão a partir de 01/01/2010, e desde que comprovem concessão do benefício de aposentadoria pelo INSS. Quando houver lapso temporal na contagem da contribuição do empregado relacionado à perda do benefício por licença sem vencimentos, cessão, ou suspensão do contrato de trabalho para assumir função de dirigente nas Participações Societárias da Petrobras esse período será desconsiderado e, cumpridas as demais exigências estabelecidas nesta cláusula, o empregado terá direito a manter o plano após o desligamento, desde que o período total de contribuição atinja o mínimo de 10 (dez) anos.
- II. Empregados que ingressaram na Cia. na condição de anistiados, com base na Lei nº 8.878/1994, aposentados ou não na época da admissão - será assegurado o direito ao Plano AMS desde que tenham o Adicional por Tempo de Serviço (ATS) igual ou superior a 10 (dez) anos, no momento do seu efetivo desligamento na Petrobras e desde que comprovem concessão do benefício de aposentadoria pelo INSS.

Parágrafo 7º - Para os aposentados, cujo desligamento tenha ocorrido a pedido, que não atenderem aos critérios citados nos incisos I e II do parágrafo anterior, será oferecida a opção de permanência no Plano AMS por período proporcional estabelecido na legislação vigente (RN 488 da ANS ou a que vier substituí-la), por meio de enquadramento na Tabela Específica de Custeio (anexos XI e XII).

- I. Essa regra também se aplica aos empregados nas situações de desligamento sem justa causa.

Parágrafo 8º - O tempo mínimo de contribuição (10 anos), de que tratam os incisos I e II do Parágrafo 6º, não será aplicado nos casos em que o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS vier a conceder ao empregado a aposentadoria por incapacidade permanente.

Parágrafo 9º - Também podem ser mantidos no Plano AMS, os Anistiados pela Lei 10.559/2002, desde que comprovem recebimento de remuneração por meio do Governo Federal. Para fins de custeio, o enquadramento será na Tabela de Grande Risco (anexos VII e VIII) e utilizará, como referência de renda, os rendimentos recebidos por meio do Órgão Governamental pagador.

Parágrafo 10º - A Companhia manterá o Plano AMS para empregados que não recebem remuneração da Petrobras nos seguintes casos:

- I. Empregados aposentados pelo INSS, que estejam com contrato de trabalho em vigor na Companhia, quando estiverem impedidos de trabalhar por motivo de doença ou acidente, por mais de 15 (quinze) dias consecutivos, mesmo nos casos de ausência de direito ou término de recebimento do benefício afastamento ACT (Cláusula "Benefício Afastamento ACT para Empregado Aposentado pelo INSS e Afastado por Motivo de Doença"), desde que apresentem contracheque com o benefício aposentadoria pelo INSS, cujo valor será utilizado como referência de renda para enquadramento nas Tabelas de custeio do Plano AMS.
- II. Empregados com afastamentos prolongados, a partir do término de direito à complementação salarial por parte da Petrobras. Nesse caso, o enquadramento nas Tabelas de custeio do Plano AMS seguirá, como referência de renda, o valor do auxílio por incapacidade temporária do INSS recebido pelo empregado.

Parágrafo 11º - É garantida ao beneficiário titular aposentado a inclusão de novos dependentes no Plano AMS.

Parágrafo 12º - São considerados pensionistas aqueles reconhecidos e mantidos pelo INSS, desde que tenham sido inscritos como dependentes no plano AMS pelo empregado ou aposentado em vida e estejam inscritos e com validade na data do óbito do titular.

- I. Não há exigência de tempo mínimo de contribuição para o Plano AMS para manutenção dos pensionistas após falecimento do titular.
- II. Não é admitida a inclusão de dependentes por pensionistas, à exceção de filhos póstumos do beneficiário titular falecido.

Parágrafo 13º - Haverá perda da condição de beneficiário do Plano AMS para os titulares e, conseqüentemente, o seu grupo de dependentes, quando:

- I. Solicitarem sua exclusão;
- II. Incorrerem em fraudes praticadas pelos beneficiários titulares;
- III. Sejam aposentados e tenham causado prejuízo financeiro para a Companhia, decorrente de fraude ou corrupção comprovadas, quando estavam na ativa;
- IV. Vierem a falecer. Neste caso, se for empregado ou aposentado titular, a empresa absorve integralmente as despesas pendentes relativas a atendimentos prestados exclusivamente ao beneficiário titular pela Escolha Dirigida.
- V. Tiverem extinção do seu contrato de trabalho devido a demissão por justa causa;
- VI. Tiverem suspenso seu contrato de trabalho por licença sem remuneração.
- VII. Tiverem suas aposentadorias suspensas ou canceladas pelo INSS;
- VIII. Nos casos específicos de cobrança via boleto bancário, ocorrer inadimplência de pagamento ao Plano AMS por 60 (sessenta) dias em um período de um ano,

consecutivos ou não. Uma vez suspenso o benefício nenhuma cobertura será disponibilizada, mesmo para os procedimentos de urgência e emergência. Os beneficiários inadimplentes poderão retornar para o Plano AMS em até 90 (noventa) dias da data de suspensão, desde que quitado integralmente o débito. Após este prazo não será permitido o retorno;

- IX. Tiverem suspenso ou cancelado o recebimento de seus proventos de aposentadoria pelo Governo Federal, exclusivamente para os beneficiários titulares Anistiados pela Lei 10.559/2002.

Parágrafo 14º - Fica estabelecido o prazo de 5 anos para exercício do direito à manutenção no Plano AMS, previstos nos Parágrafos 6º, 8º, 9º e 12º desta Cláusula.

Custeio do Plano AMS

O custeio das despesas com o Plano AMS será feito por meio da participação financeira da Companhia e dos Beneficiários Titulares ou responsáveis financeiros ("rateio"), na proporção de 70% (setenta por cento) dos gastos cobertos pela Companhia e os 30% (trinta por cento) restantes pelos Beneficiários Titulares ou responsáveis financeiros, da seguinte maneira:

- I. até 28/02/2026, somente as despesas assistenciais serão consideradas no rateio;
- II. a partir de 01/03/2026, serão considerados no rateio as despesas assistenciais e os custos administrativos, ou seja, a proporção 70/30% passará a incidir sobre o custo total do Plano AMS.

Parágrafo 1º - Devido à modificação dos custos do Plano AMS, decorrente das novas coberturas e novos programas implementados, atendimento às sugestões da Comissão de AMS e, ainda, em razão de outros fatores (como variação dos custos médico-hospitalares), a operadora do Plano AMS, seguindo as regras definidas pela Petrobras, apurará anualmente, após o fechamento do exercício, se a relação de custeio prevista nesta cláusula foi cumprida.

Parágrafo 2º - Todos os beneficiários titulares e responsáveis financeiros têm coparticipação financeira nos procedimentos de Pequeno Risco, do PAE e do Benefício Farmácia e são responsáveis pela contribuição mensal para custeio do Grande Risco, bem como pelas cobranças para cumprimento da relação de custeio, do saldo devedor e da cobrança extraordinária definida neste Acordo Coletivo de Trabalho.

- I. As cobranças serão realizadas por meio de:
 - a) desconto em folha de pagamentos dos empregados;
 - b) desconto em folha de proventos de aposentadoria ou pensão para quem recebe o benefício pela Petros;
 - c) cobrança por meio de boleto bancário nas seguintes situações (i) beneficiários Sem Petros, (ii) participantes da Petros que optarem no momento de sua

aposentadoria por recebimento à vista de até 15% de suas reservas/saldo ('Parcela à Vista' no Plano Petros 2 e 'Saque Único' no Plano Petros 3); (iii) beneficiários mantidos pela RN 488; (iv) empregados com contrato de trabalho suspenso listados no Parágrafo 10º da Cláusula "Beneficiários do plano AMS (Assistência Multidisciplinar de Saúde)"; e (v) aposentados mantidos como anistiados por força da Lei 10.559/2002

d) nos casos dos beneficiários que não atendem aos critérios de elegibilidade do Plano AMS incluídos por determinação judicial, a cobrança será realizada da seguinte forma:

- Até 31/05/2026, preferencialmente em folha de pagamento ou proventos de aposentadoria e pensão. Os valores devidos e não arrecadados serão cobrados, de forma complementar, por boleto bancário.
- A partir de 01/06/2026, integralmente por meio de boleto bancário.

Parágrafo 3º - É classificada como Grande Risco toda e qualquer assistência prestada em regime de internação hospitalar ou domiciliar, bem como os atendimentos de emergências e urgências dos beneficiários, realizados nos hospitais/casas de saúde que trabalhem com internação, além de determinados medicamentos e procedimentos de alta complexidade e/ou alto custo, cujo risco securitário seja elevado. Os atendimentos ambulatoriais realizados em ambiente hospitalar serão classificados como Pequeno Risco (modalidade de custeio que consiste em um percentual de coparticipação financeira do beneficiário titular sobre os custos de procedimentos assistenciais prestados fora do regime de internação hospitalar e domiciliar, a exemplo de exames, consultas, procedimentos realizados ambulatorialmente, procedimentos odontológicos e tratamentos seriados como fisioterapia, psicoterapia, fonoaudiologia, terapia ocupacional).

Parágrafo 4º - A coparticipação dos beneficiários titulares e/ou responsáveis financeiros e dos seus dependentes no custeio dos procedimentos classificados como de Pequeno Risco do Plano AMS será efetuada conforme Tabela de Participação Pequeno Risco (Anexo XIII).

- I. No caso de aposentados e pensionistas participantes da Fundação Petrobras de Seguridade Social - Petros, a base de cálculo considerará os proventos decorrentes da previdência social somados aos proventos decorrentes da Petros.
- II. No caso de empregados aposentados pelo INSS com contrato de trabalho suspenso, conforme Parágrafo 10º da Cláusula "Beneficiários do plano AMS (Assistência Multidisciplinar de Saúde)", a base de cálculo considerará o valor do benefício previdenciário recebido.
- III. No caso de empregados com afastamentos prolongados com contrato de trabalho suspenso, conforme parágrafo 10º da Cláusula "Beneficiários do plano AMS (Assistência Multidisciplinar de Saúde)", a base de cálculo considerará o valor do auxílio por incapacidade temporária do INSS, recebido pelo empregado.
- IV. A cobrança de valores respeitará o estabelecido na cláusula "Da Margem Consignável".

- V. Para os beneficiários não participantes da Petros que se desligaram da Companhia a partir de 24 de maio de 2006, o percentual de coparticipação no Pequeno Risco será conforme faixa específica "Beneficiários Sem Petros" da Tabela de Participação Pequeno Risco (Anexo XIII).
- VI. Os beneficiários participantes da Petros que optarem no momento de sua aposentadoria por recebimento à vista de até 15% de suas reservas/saldo ('Parcela à Vista' no Plano Petros 2 e 'Saque Único' no Plano Petros 3) serão enquadrados na mesma faixa salarial (faixa MSB) na qual estavam na data do desligamento.
- VII. Os beneficiários (i) incluídos por determinação judicial; (ii) mantidos pela RN 488; e (iii) inscritos no Plano 28 terão coparticipação no Pequeno Risco conforme faixas específicas da Tabela de Participação Pequeno Risco (Anexo XIII).

Parágrafo 5º - A coparticipação financeira dos beneficiários titulares ou responsáveis financeiros no custeio dos serviços de Ortodontia será de 50% (cinquenta por cento), independentemente da classe de renda do titular.

Parágrafo 6º - A participação dos beneficiários titulares e/ou responsáveis financeiros e dos seus dependentes no custeio dos procedimentos classificados como de Grande Risco no Plano AMS será efetuada por meio de contribuições mensais fixas, conforme valores previstos na Tabela de Grande Risco (anexos VII e VIII), na Tabela de Grande Risco Sem Petros (anexos IX e X) e na Tabela Específica de Custeio (anexos XI e XII).

- I. Para os Beneficiários sem Petros que se desligaram da Companhia a partir de 24 de maio de 2006, o valor da contribuição do Grande Risco será aquela prevista na Tabela de Grande Risco Sem Petros (anexos IX e X).
- II. Os beneficiários participantes da Petros que optarem no momento de sua aposentadoria por recebimento à vista de até 15% de suas reservas/saldo ('Parcela à Vista' no Plano Petros 2 e 'Saque Único' no Plano Petros 3) serão enquadrados na mesma faixa salarial (faixa MSB) e tabela de custeio na qual estavam na data do desligamento.
- III. Os beneficiários (i) incluídos por determinação judicial; (ii) mantidos pela RN 488; e (iii) inscritos no Plano 28 contribuirão para o Grande Risco conforme Tabela Específica de Custeio (anexos XI e XII).
- IV. Empregados aposentados pelo INSS com contrato de trabalho suspenso, conforme Parágrafo 10º da Cláusula "Beneficiários do plano AMS (Assistência Multidisciplinar de Saúde)", serão enquadrados na Tabela de Grande Risco (anexos VII e VIII) de acordo com o valor do benefício previdenciário recebido.

- V. Empregados com afastamentos prolongados com contrato de trabalho suspenso, conforme Parágrafo 10º da Cláusula "Beneficiários do plano AMS (Assistência Multidisciplinar de Saúde)", serão enquadrados na Tabela de Grande Risco (anexos VII e VIII) de acordo com o valor do auxílio por incapacidade temporário do INSS, recebido pelo empregado.

Parágrafo 7º - A Tabela de Grande Risco (anexo VIII), a Tabela de Grande Risco Sem Petros (anexo X) e a Tabela Específica de Custeio (anexo XII) passarão a vigorar em 01/03/2026, ocasião em que serão reajustadas pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo, grupo Saúde e Cuidados Pessoais – IPCA Saúde e Cuidados Pessoais e vigorarão até 28/02/2027. Em 01/03/2027, as referidas tabelas (anexos VIII, X e XII) serão reajustadas pelo mesmo índice, apurado pela variação acumulada em 12 (doze) meses.

Parágrafo 8º - Os beneficiários titulares empregados serão distribuídos por faixa etária e em classes de renda para fins de cálculo de participação no custeio do Grande Risco do Plano AMS.

- I. Os dependentes serão enquadrados de acordo com sua faixa etária e a classe de renda do beneficiário titular ou responsável financeiro. Com exceção dos dependentes incluídos por determinação judicial e dos dependentes inscritos no Plano 28, cujo enquadramento será em Tabela Específica de Custeio (anexos XI e XII), conforme inciso III do parágrafo 6º.

Parágrafo 9º - No cálculo da participação de empregados do Quadro de Terra, deverão ser consideradas todas as parcelas de rendimentos, à exceção de:

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

Parágrafo 10º - No cálculo da participação dos aposentados ou pensionistas na Tabela de Grande Risco (anexos VII e VIII), deverão ser consideradas todas as parcelas, à exceção do 13º (décimo terceiro) salário. Os dependentes serão enquadrados na

mesma faixa de renda dos Beneficiários Titulares, exceto os dependentes inscritos no Plano 28 e os dependentes incluídos por determinação judicial, cujo enquadramento será na Tabela Específica de Custeio (anexos XI e XII), conforme inciso III, Parágrafo 6º da desta Cláusula. No caso de aposentados e pensionistas participantes da Fundação Petrobras de Seguridade Social - Petros, o enquadramento na faixa de contribuição considerará na base de cálculo os proventos decorrentes da previdência social somados aos proventos decorrentes da Petros.

- I. O disposto no parágrafo acima não se aplica nos casos dos beneficiários participantes da Petros que optarem no momento de sua aposentadoria por recebimento à vista de até 15% de suas reservas/saldo ('Parcela à Vista' no Plano Petros 2 e 'Saque Único' no Plano Petros 3), os quais serão cobrados de acordo com o enquadramento na faixa salarial (faixa MSB) na qual estavam na data do desligamento.

Parágrafo 11º - A Petrobras e as Entidades Sindicais, visando o adequado cumprimento da Relação de Custeio do Plano AMS prevista no caput desta Cláusula, concordam com a manutenção da contribuição extraordinária de 2% (dois por cento) incidente nos pagamentos de abonos, da PLR e/ou de Programas de Remuneração Variável, recebidos pelos beneficiários titulares que estiverem com direito ao plano de saúde na competência dos referidos pagamentos.

Parágrafo 12º - Fica estabelecido o 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 descrita no caput desta Cláusula.

- I. Os valores relacionados ao superávit no cumprimento da relação de custeio do Plano AMS migrarão para o cotista "Sustentabilidade do Plano AMS" do Fundo de Investimentos da Petrobras, garantindo a esses valores rendimento igual ao do Caixa da Petrobras.
- II. O resultado da apuração do cumprimento da relação de custeio, nas condições previstas no caput desta cláusula, deverá ser submetido à apreciação de auditoria externa, a ser contratada pela operadora do Plano AMS previamente à destinação de valores para o cotista ou previamente à cobrança adicional para o cumprimento da relação de custeio.
- III. O acompanhamento do desempenho do investimento do cotista "Sustentabilidade do Plano AMS" será feito na Comissão de AMS, por meio da apresentação pela Petrobras sobre o rendimento dos valores, para ciência das entidades sindicais.
- IV. Os recursos do cotista "Sustentabilidade do Plano AMS" terão destinação exclusiva para cobertura de déficits futuros na relação de custeio.
- V. As partes acordam que os valores referentes ao superávit da relação de custeio de 2024 serão destinados a criação e investimento do cotista "Sustentabilidade do Plano AMS" no Fundo de Investimentos da Petrobras.

Parágrafo 13º - Na ocorrência de eventuais desequilíbrios na Relação de Custeio em valor superior ao montante disponível para o cotista "Sustentabilidade do Plano AMS" do Fundo de Investimentos da Petrobras, o déficit residual deverá ser cobrado aos beneficiários do Plano AMS em até 06 (seis) parcelas mensais, de julho a dezembro do ano da apuração. Para a definição dos valores a serem pagos, será considerado o percentual do valor residual do déficit em relação ao total dos valores arrecadados e a distribuição respeitará a tabela de custeio da qual o beneficiário é enquadrado.

- I. O cálculo para cumprimento da relação do custeio por beneficiário em caso de déficit será realizado da seguinte forma: Cumprimento da Relação de Custeio por beneficiário = percentual do valor residual do déficit * valor da contribuição anual.
Onde:
 - a) Valor residual do déficit = valor do déficit – o montante disponível para o cotista "Sustentabilidade do Plano AMS" do Fundo de Investimentos da Petrobras
 - b) percentual do valor residual do déficit = valor residual do déficit ÷ arrecadação total da carteira
 - c) valor da contribuição anual = valor da contribuição mensal do GR x 12 (doze) parcelas
- II. Em caso de déficit na relação de custeio, os valores referentes ao cumprimento da relação de custeio por beneficiário serão cobrados, respeitando-se o limite mensal estabelecido na cláusula "Da Margem Consignável".

Parágrafo 14º - O saldo devedor é formado quando o valor das despesas com o Plano AMS ultrapassa o limite de desconto do beneficiário titular (empregados, aposentado e anistiados pela Lei 10.559/2002) ou responsável financeiro (pensionista) ou quando não há efetivação dos valores cobrados.

Parágrafo 15º - A cobrança dos valores do saldo devedor é feita de forma automática, mensal, cumulativa e ininterrupta, conforme as regras estabelecidas na cláusula "Da Margem Consignável".

Parágrafo 16º - A Petrobras deixará de fazer cobranças relacionadas ao Plano AMS referentes a beneficiários falecidos, a partir da data de comunicação do óbito, incluindo despesas pretéritas de contribuição mensal, utilização do benefício e de saldo devedor, quando houver.

Cobertura do Plano AMS

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

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

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

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

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

- I. Beneficiários internados, com idade superior a 55 (cinquenta e cinco) anos;
- II. Beneficiários com até 18 (dezoito) anos, inclusive;
- III. Doentes terminais;
- IV. Beneficiário com deficiência;
- V. Parturientes durante o trabalho de parto, parto e pós-parto imediato – conforme determina a regulamentação da Agência Nacional de Saúde (ANS).

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

- I. Empregado da Petrobras com deficiência (beneficiário titular do plano AMS);
- II. Beneficiário dependente no Plano AMS, com os seguintes vínculos com o beneficiário titular, desde que atendam aos critérios de elegibilidade do PAE vigentes à época de sua inclusão:
- III. Filho;
- IV. Enteadado;
- V. Criança ou adolescente em processo de adoção (com até 18 anos).
- VI. Criança ou adolescente (com até 18 anos), com guarda definitiva para o titular, somente no caso de crianças e/ou adolescentes órfãos de pais e mães, quando houver impedimento legal para adoção pelo titular relacionados a parentesco, gozando das mesmas condições de dependente filho.
- VII. Dependente sob curatela inscrito até 31/10/1997.

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

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

- I. Auxílio Cuidador PAE: para beneficiários inscritos no PAE, com reembolso no valor máximo de 1 (um) salário-mínimo nacional, necessitando de análise técnica e autorização prévia, conforme previsão normativa.
- II. Auxílio Cuidador do Idoso: para beneficiários do Plano AMS 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, conforme previsão normativa.

Parágrafo 7º - A Companhia garante a oferta do Programa de Benefício Farmácia pelo plano AMS, de acordo com as regras definidas no Regulamento AMS. O Benefício Farmácia contemplará duas modalidades de Cobertura/Custeio:

- I. Subsídio integral, sem custo para os beneficiários: medicamentos para o beneficiário nas faixas MSB até 4,8 (quatro vírgula oito); medicamentos de cobertura mínima obrigatória conforme o rol da ANS; e quaisquer outros medicamentos com preço unitário a partir de R\$ 5.000,01 (cinco mil reais e um centavo).
- II. Coparticipação (onde parte do custo é arcado pelo beneficiário) na aquisição dos medicamentos com valor unitário até R\$ 5.000,00 para beneficiários nas faixas MSB acima de 4,8 (quatro vírgula oito): aplicável para medicamentos com custo unitário acima de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), medicamentos de qualquer valor utilizados na linha de cuidado para pessoas transgênero e/ou em processo transexualizador e medicamentos de qualquer valor utilizados exclusivamente para o tratamento de doenças crônicas não transmissíveis ou psiquiátricas listadas no regulamento do Plano AMS.

Parágrafo 8º - A coparticipação dos beneficiários titulares e/ou responsáveis financeiros e dos seus dependentes no custeio dos medicamentos cobertos pelo Benefício Farmácia será conforme Tabela de Participação do Benefício Farmácia (anexo XV).

- I. Haverá 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, conforme Tabela de Participação do Benefício Farmácia (anexo XV). O referido reembolso com o percentual diferenciado entrará em vigor após 60 (sessenta) dias úteis da celebração deste Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo 9º - O Benefício Farmácia será oferecido através de três Formas de Aquisição:

- II. Delivery: quando o medicamento é comprado pela Plano AMS e entregue no domicílio do beneficiário ou outro local indicado por ele;
- III. Compra Direta na Rede Credenciada: quando o medicamento é comprado diretamente nas farmácias e drogarias credenciadas e o beneficiário paga somente sua coparticipação no ato da compra;
- IV. Reembolso: quando o medicamento é comprado pelo beneficiário para posterior reembolso pelo Plano AMS.

Parágrafo 10º - Após 90 (noventa) dias úteis da celebração deste Acordo Coletivo de Trabalho, 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, estará garantida desde que prescritos por médicos dos programas de promoção e atenção à saúde do plano AMS.

Parágrafo 11º - A Companhia garantirá a cobertura pelo plano AMS de até 100 (cem) glicofitas por mês para pacientes diabéticos insulínod dependentes, mediante reembolso custeado pelo Pequeno Risco.

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

Parágrafo 12º - O reembolso da Livre Escolha será efetuado conforme abaixo:

- I. O processo de reembolso ocorrerá em até 30 (trinta) dias a partir do recebimento da documentação completa pela Plano AMS;
- II. As negativas de reembolso e seus respectivos motivos serão comunicados ao beneficiário e/ou familiar responsável;
- III. A tabela com os valores de referência para fins de reembolso na modalidade de atendimento da Livre Escolha será disponibilizada no Portal do Plano AMS.

Parágrafo 13º - A Petrobras manterá na vigência do Acordo o Programa de Avaliação da Saúde do Aposentado (PASA).

Operação e gestão do plano de saúde

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

- I. Disponibilização dos critérios de Elegibilidade e Cobertura da AMS, do Regulamento vigente, bem como demais Cartilhas de Orientação ao Beneficiário com o detalhamento das regras vigentes no Portal do plano AMS.
- II. Capacitação das equipes operacionais de forma a garantir atendimento de qualidade aos beneficiários;
- III. Promoção do atendimento, acompanhamento e orientação dos beneficiários inscritos no PAE.
- IV. Adequação/Suficiência da atual Rede Credenciada, contemplando, sempre que possível, indicações recebidas dos beneficiários, particularidades regionais, em conformidade com a legislação da ANS;
- V. Busca de soluções alternativas de credenciamento para as regiões de baixa densidade de beneficiários, com o objetivo de fornecer uma solução que propicie cobertura ampla por meio de Rede Credenciada, além daquela prevista na Livre Escolha, prioritariamente nas áreas onde estão sendo desenvolvidos os novos empreendimentos da Companhia;
- VI. Manutenção de Rede credenciada de excelência. O credenciamento deverá considerar qualificação, habilitação e experiência dos profissionais. As exigências de qualificação e experiência contemplarão a realidade de cada região (especialmente a quantidade de credenciados e o número de beneficiários);
- VII. Acompanhamento das determinações da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS) e recomendações das sociedades médicas e odontológicas, excetuando-se as de finalidade comercial ou estética, a fim de atualizar a composição das tabelas de procedimentos;
- VIII. Dispensa da exigência de autorização prévia para realização de procedimentos de urgência e emergência;
- IX. Liberação de procedimentos cobertos pelo plano AMS necessários ao diagnóstico e acompanhamento de pacientes internados em até 24 (vinte e quatro) horas, seja pelos canais de relacionamento do Plano ou a partir de avaliação in loco de auditor da operação do Plano AMS.
- X. Duração média estimada entre 5 (cinco) e 15 (quinze) dias úteis para autorização prévia, respeitando os prazos máximos estabelecidos pela ANS;
- XI. Autorização para os procedimentos eletivos que necessitem de perícia médica, somente após a realização da mesma.
- XII. Comunicação do resultado da solicitação de autorização pelos canais de relacionamento, sempre que acionados.
- XIII. Comunicação da negativa de autorização ao beneficiário e/ou familiar por ligação e/ou correio eletrônico, consoante determinação da ANS;

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

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

Da Margem Consignável

A cobrança dos valores referentes à participação nos custos do atendimento aos beneficiários do Plano AMS será limitada pela margem de desconto de 15% (quinze por cento), ressalvadas as situações listadas no parágrafo 1º desta cláusula, observados critérios normativos do Plano AMS.

Parágrafo 1º - Situações em que não será respeitada a Margem Consignável das despesas do Plano AMS:

- I. Cobrança de despesas relativas aos procedimentos classificados como de Pequeno Risco realizados pelos beneficiários dependentes (filho ou enteado) na situação de Plano 28;
- II. Cobrança do valor referente à coparticipação financeira dos beneficiários que utilizarem o Benefício Farmácia;
- III. Todas as cobranças relacionadas a (i) beneficiários incluídos por determinação judicial e (ii) beneficiários mantidos pela RN 488.
- IV. Ressarcimento de despesas por uso indevido;
- V. Descontos de saldo devedor e de contribuição extraordinária (2%) realizados em folhas extraordinárias, referentes a remuneração variável ou abono.

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

TABELA DE GRANDE RISCO

Vigência: 01/03/2025 a 28/02/2026

Faixa MSB*	Faixa Etária	Contribuição Grande Risco	Faixa MSB*	Faixa Etária	Contribuição Grande Risco
até 1,4	0 a 18	R\$ 14,06	até 19,2	0 a 18	R\$ 105,45
	19 a 23	R\$ 16,69		19 a 23	R\$ 125,20
	24 a 28	R\$ 20,03		24 a 28	R\$ 150,25
	29 a 33	R\$ 24,03		29 a 33	R\$ 180,31
	34 a 38	R\$ 28,85		34 a 38	R\$ 216,35
	39 a 43	R\$ 34,61		39 a 43	R\$ 259,63
	44 a 48	R\$ 41,54		44 a 48	R\$ 311,56
	49 a 53	R\$ 49,84		49 a 53	R\$ 373,87
	54 a 58	R\$ 54,84		54 a 58	R\$ 411,24
	> 59	R\$ 61,42		> 59	R\$ 460,60
até 2,4	0 a 18	R\$ 20,54	até 22,6	0 a 18	R\$ 141,84
	19 a 23	R\$ 24,39		19 a 23	R\$ 168,42
	24 a 28	R\$ 29,27		24 a 28	R\$ 202,10
	29 a 33	R\$ 35,12		29 a 33	R\$ 242,55
	34 a 38	R\$ 42,15		34 a 38	R\$ 291,01
	39 a 43	R\$ 50,58		39 a 43	R\$ 349,24
	44 a 48	R\$ 60,70		44 a 48	R\$ 419,09
	49 a 53	R\$ 72,83		49 a 53	R\$ 502,91
	54 a 58	R\$ 80,11		54 a 58	R\$ 553,19
	> 59	R\$ 89,73		> 59	R\$ 619,56
até 4,8	0 a 18	R\$ 36,90	até 26	0 a 18	R\$ 151,30
	19 a 23	R\$ 43,81		19 a 23	R\$ 179,66
	24 a 28	R\$ 52,57		24 a 28	R\$ 215,58
	29 a 33	R\$ 63,09		29 a 33	R\$ 258,73
	34 a 38	R\$ 75,70		34 a 38	R\$ 310,43
	39 a 43	R\$ 90,84		39 a 43	R\$ 372,53
	44 a 48	R\$ 109,02		44 a 48	R\$ 447,04
	49 a 53	R\$ 130,82		49 a 53	R\$ 536,45
	54 a 58	R\$ 143,89		54 a 58	R\$ 590,08
	> 59	R\$ 161,17		> 59	R\$ 660,89
até 7,2	0 a 18	R\$ 51,20	até 30	0 a 18	R\$ 169,85
	19 a 23	R\$ 60,79		19 a 23	R\$ 201,69
	24 a 28	R\$ 72,96		24 a 28	R\$ 242,04
	29 a 33	R\$ 87,55		29 a 33	R\$ 290,46
	34 a 38	R\$ 105,05		34 a 38	R\$ 348,51
	39 a 43	R\$ 126,06		39 a 43	R\$ 418,23
	44 a 48	R\$ 151,27		44 a 48	R\$ 501,87
	49 a 53	R\$ 181,53		49 a 53	R\$ 602,26
	54 a 58	R\$ 199,67		54 a 58	R\$ 662,47
	> 59	R\$ 223,64		> 59	R\$ 741,96
até 9,6	0 a 18	R\$ 63,35	até 36	0 a 18	R\$ 198,03
	19 a 23	R\$ 75,23		19 a 23	R\$ 235,15
	24 a 28	R\$ 90,28		24 a 28	R\$ 282,18
	29 a 33	R\$ 108,34		29 a 33	R\$ 338,64
	34 a 38	R\$ 129,99		34 a 38	R\$ 406,32
	39 a 43	R\$ 156,00		39 a 43	R\$ 487,60
	44 a 48	R\$ 187,20		44 a 48	R\$ 585,12
	49 a 53	R\$ 224,64		49 a 53	R\$ 702,16
	54 a 58	R\$ 247,10		54 a 58	R\$ 772,35
	> 59	R\$ 276,76		> 59	R\$ 865,05
até 14,4	0 a 18	R\$ 85,16	maior que 36	0 a 18	R\$ 231,10
	19 a 23	R\$ 101,12		19 a 23	R\$ 274,41
	24 a 28	R\$ 121,34		24 a 28	R\$ 329,28
	29 a 33	R\$ 145,63		29 a 33	R\$ 395,18
	34 a 38	R\$ 174,73		34 a 38	R\$ 474,15
	39 a 43	R\$ 209,68		39 a 43	R\$ 569,00
	44 a 48	R\$ 251,61		44 a 48	R\$ 682,81
	49 a 53	R\$ 301,94		49 a 53	R\$ 819,38
	54 a 58	R\$ 332,12		54 a 58	R\$ 901,29
	> 59	R\$ 371,98		> 59	R\$ 1.009,46

*MSB (Menor Salário Básico) Terrestres = R\$ 1.362,20

TABELA DE GRANDE RISCO

Vigência: 01/03/2026 a 28/02/2027

Faixa MSB*	Faixa Etária	Contribuição Grande Risco	Faixa MSB*	Faixa Etária	Contribuição Grande Risco
até 1,4	0 a 18	R\$ 17,46	até 19,2	0 a 18	R\$ 130,93
	19 a 23	R\$ 20,54		19 a 23	R\$ 154,11
	24 a 28	R\$ 24,47		24 a 28	R\$ 183,49
	29 a 33	R\$ 29,16		29 a 33	R\$ 218,77
	34 a 38	R\$ 34,81		34 a 38	R\$ 261,05
	39 a 43	R\$ 41,57		39 a 43	R\$ 311,83
	44 a 48	R\$ 49,70		44 a 48	R\$ 372,76
	49 a 53	R\$ 59,44		49 a 53	R\$ 445,87
	54 a 58	R\$ 61,96		54 a 58	R\$ 464,70
	> 59	R\$ 66,74		> 59	R\$ 500,52
até 2,4	0 a 18	R\$ 25,51	até 22,6	0 a 18	R\$ 176,12
	19 a 23	R\$ 30,02		19 a 23	R\$ 207,31
	24 a 28	R\$ 35,75		24 a 28	R\$ 246,83
	29 a 33	R\$ 42,62		29 a 33	R\$ 294,29
	34 a 38	R\$ 50,86		34 a 38	R\$ 351,15
	39 a 43	R\$ 60,75		39 a 43	R\$ 419,46
	44 a 48	R\$ 72,62		44 a 48	R\$ 501,41
	49 a 53	R\$ 86,86		49 a 53	R\$ 599,76
	54 a 58	R\$ 90,53		54 a 58	R\$ 625,09
	> 59	R\$ 97,51		> 59	R\$ 673,27
até 4,8	0 a 18	R\$ 45,81	até 26	0 a 18	R\$ 187,86
	19 a 23	R\$ 53,93		19 a 23	R\$ 221,13
	24 a 28	R\$ 64,21		24 a 28	R\$ 263,29
	29 a 33	R\$ 76,55		29 a 33	R\$ 313,90
	34 a 38	R\$ 91,34		34 a 38	R\$ 374,58
	39 a 43	R\$ 109,11		39 a 43	R\$ 447,43
	44 a 48	R\$ 130,43		44 a 48	R\$ 534,85
	49 a 53	R\$ 156,01		49 a 53	R\$ 639,77
	54 a 58	R\$ 162,60		54 a 58	R\$ 666,78
	> 59	R\$ 175,14		> 59	R\$ 718,18
até 7,2	0 a 18	R\$ 63,57	até 30	0 a 18	R\$ 210,90
	19 a 23	R\$ 74,83		19 a 23	R\$ 248,26
	24 a 28	R\$ 89,10		24 a 28	R\$ 295,59
	29 a 33	R\$ 106,23		29 a 33	R\$ 352,42
	34 a 38	R\$ 126,75		34 a 38	R\$ 420,52
	39 a 43	R\$ 151,40		39 a 43	R\$ 502,32
	44 a 48	R\$ 180,98		44 a 48	R\$ 600,46
	49 a 53	R\$ 216,48		49 a 53	R\$ 718,25
	54 a 58	R\$ 225,63		54 a 58	R\$ 748,58
	> 59	R\$ 243,02		> 59	R\$ 806,28
até 9,6	0 a 18	R\$ 78,67	até 36	0 a 18	R\$ 245,89
	19 a 23	R\$ 92,60		19 a 23	R\$ 289,44
	24 a 28	R\$ 110,26		24 a 28	R\$ 344,63
	29 a 33	R\$ 131,45		29 a 33	R\$ 410,87
	34 a 38	R\$ 156,86		34 a 38	R\$ 490,27
	39 a 43	R\$ 187,37		39 a 43	R\$ 585,65
	44 a 48	R\$ 223,97		44 a 48	R\$ 700,07
	49 a 53	R\$ 267,90		49 a 53	R\$ 837,38
	54 a 58	R\$ 279,22		54 a 58	R\$ 872,75
	> 59	R\$ 300,75		> 59	R\$ 940,03
até 14,4	0 a 18	R\$ 105,74	maior que 36	0 a 18	R\$ 286,95
	19 a 23	R\$ 124,47		19 a 23	R\$ 337,77
	24 a 28	R\$ 148,19		24 a 28	R\$ 402,15
	29 a 33	R\$ 176,69		29 a 33	R\$ 479,47
	34 a 38	R\$ 210,83		34 a 38	R\$ 572,12
	39 a 43	R\$ 251,84		39 a 43	R\$ 683,41
	44 a 48	R\$ 301,04		44 a 48	R\$ 816,94
	49 a 53	R\$ 360,09		49 a 53	R\$ 977,18
	54 a 58	R\$ 375,29		54 a 58	R\$ 1.018,44
	> 59	R\$ 404,22		> 59	R\$ 1.096,96

TABELA GRANDE RISCO - SEM PETROS

Tabela 70x30

Vigência 01/03/2025 a 28/02/2026

Faixa Etária	Contribuição Grande Risco (R\$)
0 a 18	106,29
19 a 23	128,11
24 a 28	134,15
29 a 33	145,41
34 a 38	157,16
39 a 43	223,56
44 a 48	260,10
49 a 53	265,51
54 a 58	395,70
> 59	632,49

TABELA GRANDE RISCO - SEM PETROS

Tabela 70x30

Vigência 01/03/2026 a 28/02/2027

Faixa Etária	Contribuição Grande Risco (R\$)
0 a 18	121,45
19 a 23	145,11
24 a 28	150,77
29 a 33	162,35
34 a 38	174,50
39 a 43	247,09
44 a 48	286,37
49 a 53	291,38
54 a 58	411,47
> 59	632,49

TABELA ESPECÍFICA DE CUSTEIO

RN 488, PLANO 28 E BENEFICIÁRIOS INSCRITOS POR DETERMINAÇÃO
JUDICIAL

Vigência 01/03/2025 a 28/02/2026

Faixa Etária	Contribuição GR
0 a 18	R\$ 410,32
19 a 23	R\$ 494,57
24 a 28	R\$ 517,90
29 a 33	R\$ 561,34
34 a 38	R\$ 606,70
39 a 43	R\$ 863,04
44 a 48	R\$ 1.004,09
49 a 53	R\$ 1.024,97
54 a 58	R\$ 1.527,62
59 ou mais	R\$ 2.441,72

TABELA ESPECÍFICA DE CUSTEIO

RN 488, PLANO 28 E BENEFICIÁRIOS INSCRITOS POR DETERMINAÇÃO
JUDICIAL

Vigência 01/03/2026 a 28/02/2027

Faixa Etária	Contribuição GR
0 a 18	R\$ 468,85
19 a 23	R\$ 560,21
24 a 28	R\$ 582,05
29 a 33	R\$ 626,74
34 a 38	R\$ 673,67
39 a 43	R\$ 953,89
44 a 48	R\$ 1.105,50
49 a 53	R\$ 1.124,86
54 a 58	R\$ 1.588,49
59 ou mais	R\$ 2.441,72

PARTICIPAÇÃO PEQUENO RISCO – AMS

Classe de Renda (MSB)	% de Participação
Até 1,4	7%
Até 2,4	14%
Até 4,8	22%
Até 7,2	28%
Até 9,6	35%
Até 14,4	39%
Até 19,2	42%
Até 22,6	46%
Até 26,0	48%
Acima de 26,0	50%

Outras modalidades	% de Participação
Plano 28	50%
Beneficiários sem Petros	
RN 488	
Inseridos por Determinação Judicial	
Petros saque parcial	Congelamento na faixa salarial na data do desligamento

*MSB (Menor Salário Básico) Terrestres = R\$ 1.362,20

TABELA DE PARTICIPAÇÃO DO PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA ESPECIAL – PAE

Classe de Renda (MSB)	% de Participação
Até 1,4	2%
Até 2,4	4%
Até 4,8	6%
Até 7,2	8%
Até 9,6	10%
Até 14,4	11%
Até 19,2	13%
Até 22,6	15%
Até 26,0	17%
Acima de 26,0	19%

Outras modalidades	% de Participação
Beneficiários sem Petros	19%
Inseridos por Determinação Judicial	
RN488	Congelamento na faixa salarial na data do desligamento
Petros saque parcial	

*MSB (Menor Salário Básico) Terrestres = R\$ 1.362,20

TABELA DO BENEFÍCIO FARMÁCIA

Faixa (MSB)*	Medicamento com custo unitário de R\$ 150,00 a R\$ 300,00 (exceto medicamento para tratamento de doença crônica não transmissível ou psiquiátrica ou medicamentos utilizados na linha de cuidado para pessoas transgênero e/ou em processo transexualizador)		Medicamentos utilizados na linha de cuidado para pessoas transgênero e/ou em processo transexualizador ou para tratamento de doenças psiquiátricas ou para tratamento de doença crônica não transmissível e, ainda, medicamentos com custo unitário de R\$ 300,01 a R\$ 1.000,00		Medicamento com custo unitário de R\$ 1.000,01 a R\$ 5.000,00	Medicamento de cobertura obrigatória pela ANS** e medicamentos com custo unitário a partir de R\$ 5.000,01
	Reembolso Medicamentos Genéricos	Demais Situações	Reembolso Medicamentos Genéricos	Demais Situações		
até 1,4	Subsídio integral	Subsídio integral	Subsídio integral	Subsídio integral	Subsídio integral	Subsídio integral
até 2,4						
até 4,8						
até 7,2	19%	29%	19%	28%	8%	
até 9,6	23%	36%	23%	35%	10%	
até 14,4	27%	41%	27%	39%	11%	
até 19,2	28%	43%	28%	42%	13%	
até 22,6	31%	47%	31%	46%	15%	
até 26	36%	56%	36%	48%	17%	
maior que 26	42%	65%	42%	50%	19%	
Outras modalidades	% de Participação					
Plano 28	Conforme faixa do titular	Conforme faixa do titular	Conforme faixa do titular	Conforme faixa do titular	Conforme faixa do titular	Subsídio integral
Beneficiários Sem Petros	42%	65%	42%	50%	19%	
Inseridos por Determinação Judicial	65%	65%	50%	50%		
RN488	Congelamento na faixa salarial na data do desligamento	Congelamento na faixa salarial na data do desligamento	Congelamento na faixa salarial na data do desligamento	Congelamento na faixa salarial na data do desligamento	Congelamento na faixa salarial na data do desligamento	
Petros saque parcial						

*MSB (Menor Salário Básico) Terrestres = R\$ 1.362,20

**Medicamentos de cobertura obrigatória pela ANS - Medicamentos orais para o câncer e suporte à quimioterapia e imunobiológicos para tratamento de artrite reumatóide, artrite psoriásica, doença de crohn e espondilite anquilosante.

ANEXO VI – JORNADAS DE TRABALHO

REGIME DE TRABALHO	JORNADA DIÁRIA	CARGA DE TRABALHO SEMANAL	TOTAL DE HORAS MENSAIS	RELAÇÃO TRABALHO X FOLGA
Administrativo	8h	40h	200h	5 x 2
Administrativo - Poliduto	8h	40h	200h	5 x 2
Administrativo - Assistente Social	6h	30h	150h	5 x 2
Administrativo - Médico	6h	30h	150h	5 x 2
Especial de Campo	12h	33h 36min (média)	168h	1 x 1,5
Turno Ininterrupto de Revezamento (TIR)	6h	33h 36min (média)	168h	4 x 1
Turno Ininterrupto de Revezamento (TIR)	8h	33h 36min (média)	168h	3 x 2
	12h	33h 36min (média)	168h	1 x 1,5
Turno Ininterrupto de Revezamento (TIR)	12h	42h (média)	210h	1 x 1

ANEXO VIII - TABELAS DE TIR DE 8(OITO) HORAS VALIDADAS PELA COMPANHIA

5X2+2X3+4X3+2X2+5X2+3X2

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
G1	F	F	7	7	15	15	15	F	F	23	23	F	F	F	7	7	15	15	F	F	F	23	23	F	F	7	7	7	15	15	F	F	23	23	23
G2	15	15	F	F	23	23	23	F	F	7	7	15	15	15	F	F	23	23	F	F	F	7	7	15	15	F	F	F	23	23	F	F	7	7	7
G3	23	23	F	F	7	7	7	15	15	F	F	23	23	23	F	F	7	7	15	15	15	F	F	23	23	F	F	F	7	7	15	15	F	F	F
G4	7	7	15	15	F	F	F	23	23	F	F	7	7	7	15	15	F	F	23	23	23	F	F	7	7	15	15	15	F	F	23	23	F	F	F
G5	F	F	23	23	F	F	F	7	7	15	15	F	F	F	23	23	F	F	7	7	7	15	15	F	F	23	23	23	F	F	7	7	15	15	15

2X2+5X2+3X2+5X2+2X3+4X3

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
G1	7	7	F	F	7	7	7	23	23	F	F	15	15	15	F	F	15	15	23	23	23	F	F	7	7	F	F	F	15	15	23	23	F	F	F
G2	15	15	23	23	F	F	F	7	7	F	F	7	7	7	23	23	F	F	15	15	15	F	F	15	15	23	23	23	F	F	7	7	F	F	F
G3	F	F	7	7	F	F	F	15	15	23	23	F	F	F	7	7	F	F	7	7	7	23	23	F	F	15	15	15	F	F	15	15	23	23	23
G4	F	F	15	15	23	23	23	F	F	7	7	F	F	F	15	15	23	23	F	F	F	7	7	F	F	7	7	7	23	23	F	F	15	15	15
G5	23	23	F	F	15	15	15	F	F	15	15	23	23	23	F	F	7	7	F	F	F	15	15	23	23	F	F	F	7	7	F	F	7	7	7

5X3+3x1+4x4+2X1+5X4+2X1

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
G1	23	23	F	F	F	7	7	7	F	15	15	23	23	F	F	F	F	7	7	F	15	15	15	23	23	F	F	F	F	7	7	F	15	15	23
G2	15	15	23	23	F	F	F	F	7	7	F	15	15	23	23	23	F	F	F	7	7	7	F	15	15	23	23	F	F	F	F	7	7	F	15
G3	7	F	15	15	23	23	F	F	F	F	7	7	F	15	15	15	23	23	F	F	F	F	7	7	F	15	15	23	23	23	F	F	F	7	7
G4	F	7	7	F	15	15	23	23	23	F	F	F	7	7	7	F	15	15	23	23	F	F	F	F	7	7	F	15	15	15	23	23	F	F	F
G5	F	F	F	7	7	F	15	15	15	23	23	F	F	F	F	7	7	F	15	15	23	23	23	F	F	F	7	7	7	F	15	15	23	23	F

3X2

	1	2	3	4	5
G1	23	F	F	7	15
G2	15	23	F	F	7
G3	7	15	23	F	F
G4	F	7	15	23	F
G5	F	F	7	15	23

ANEXO IX - TABELAS DE TIR DE 12 (doze) HORAS VALIDADAS PELA COMPANHIA

TABELA 3X4 + 3X5

	1	2	3	4	5	6	D	8	9	10	11	12	13	14	15
G1	F	F	F	D	D	D	F	F	F	F	N	N	N	F	F
G2	F	F	F	F	N	N	N	F	F	F	F	F	D	D	D
G3	N	F	F	F	F	F	D	D	D	F	F	F	F	N	N
G4	D	D	D	F	F	F	F	N	N	N	F	F	F	F	F
G5	F	N	N	N	F	F	F	F	F	D	D	D	F	F	F

TABELA 4X6

	1	2	3	4	5	6	D	8	9	10
G1	D	D	N	N	F	F	F	F	F	F
G2	F	F	D	D	N	N	F	F	F	F
G3	F	F	F	F	D	D	N	N	F	F
G4	F	F	F	F	F	F	D	D	N	N
G5	N	N	F	F	F	F	F	F	D	D

TABELA 5x7 + 4x7 + 5x7

	1	2	3	4	5	6	D	8	9	10	11	12	13	14	15	16	1D	18	N	20	21	22	23	24	25	26	2D	28	29	30	31	32	33	34	35	
G1	D	D	N	N	N	F	F	F	F	F	F	F	D	D	N	N	F	F	F	F	F	F	F	D	D	D	N	N	F	F	F	F	F	F	F	
G2	F	F	D	D	D	N	N	F	F	F	F	F	F	F	D	D	N	N	N	F	F	F	F	F	F	F	D	D	N	N	F	F	F	F	F	
G3	F	F	F	F	F	D	D	N	N	F	F	F	F	F	F	F	D	D	D	N	N	F	F	F	F	F	F	F	D	D	N	N	N	F	F	
G4	F	F	F	F	F	F	F	D	D	N	N	N	F	F	F	F	F	F	F	D	D	N	N	F	F	F	F	F	F	F	D	D	D	N	N	
G5	N	N	F	F	F	F	F	F	F	D	D	D	N	N	F	F	F	F	F	F	F	F	D	D	N	N	N	F	F	F	F	F	F	F	D	D

TABELA 4x5+3x6+3x5+4x5

	1	2	3	4	5	6	D	8	9	10	11	12	13	14	15	16	1D	18	N	20	21	22	23	24	25	26	2D	28	29	30	31	32	33	34	35
G1	D	D	N	N	F	F	F	F	F	D	D	D	F	F	F	F	F	F	N	N	N	F	F	F	F	F	D	D	N	N	F	F	F	F	F
G2	F	F	D	D	D	F	F	F	F	F	F	N	N	N	F	F	F	F	D	D	N	N	F	F	F	F	F	D	D	N	N	F	F	F	F
G3	F	F	F	F	N	N	N	F	F	F	F	F	D	D	N	N	F	F	F	F	F	D	D	N	N	F	F	F	F	F	D	D	D	F	F
G4	F	F	F	F	F	D	D	N	N	F	F	F	F	F	D	D	N	N	F	F	F	F	F	D	D	D	F	F	F	F	F	F	N	N	N
G5	N	N	F	F	F	F	F	D	D	N	N	F	F	F	F	F	D	D	D	F	F	F	F	F	F	N	N	N	F	F	F	F	F	D	D

	1	2	3	4	5	6	D	8	9	10
G1	D	D	F	N	N	F	F	F	F	F
G2	F	F	D	D	F	N	N	F	F	F
G3	F	F	F	F	D	D	F	N	N	F
G4	N	F	F	F	F	F	D	D	F	D
G5	F	N	N	F	F	F	F	F	D	D

[illegible][illegible]

ANEXO X - REGRAMENTO PARA REDUÇÃO OPCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO COM REDUÇÃO PROPORCIONAL DE REMUNERAÇÃO

Em atendimento ao disposto na cláusula Opção de Redução de Jornada de Trabalho com Redução Proporcional da Remuneração - do Acordo Coletivo de Trabalho 2025-2027, a Companhia e as Entidades Sindicais elaboraram, em comum acordo, o presente Regramento para Redução Opcional de Jornada de Trabalho com Redução Proporcional de Remuneração, cujas disposições terão vigência até 31 de agosto de 2027.

1. Da redução de jornada

A opção de redução de jornada de trabalho, com redução proporcional de remuneração, será oferecida apenas aos empregados do regime administrativo com jornada de 8 (oito) horas vinculados ao horário flexível. Esta opção não estará disponível para os empregados com função gratificada.

1.1. Os empregados que se enquadram nas condições descritas acima poderão solicitar a redução de sua carga horária diária de 8 (oito) para 6 (seis) horas, e consequente carga semanal de 30 (trinta) horas e Total de Horas Mensais de 150 (cento e cinquenta) horas mediante redução de 25% (vinte e cinco por cento) na remuneração.

1.2. As atividades realizadas pelos empregados que tenham a jornada de trabalho reduzida não poderão, nas respectivas gerências de lotação, ser substituídas por contratos de prestação de serviço.

2. Dos requisitos

O empregado deverá atender aos requisitos abaixo para solicitar a redução opcional de jornada de trabalho:

- a) Estar no regime administrativo;
- b) Estar vinculado ao horário flexível;
- c) Possuir o status de ponto “com marcação de ponto”;
- d) Não possuir função gratificada;
- e) Estar com saldo da Margem de Balanço abaixo de 32 (trinta e duas) horas positivas.

2.1. Caso o empregado tenha mais que 32 (trinta e duas) horas positivas, o saldo da Margem de Balanço deverá ser compensado antes da solicitação de redução da jornada de trabalho, a critério do empregado, e desde que comunicado previamente ao gerente imediato.

3. Da solicitação do pedido

Para solicitar a redução de jornada de trabalho, o empregado deverá primeiramente enviar um e-mail ao seu gerente imediato, com cópia para o sindicato profissional da respectiva base territorial, comunicando a sua decisão de aderir à redução de jornada. Posteriormente, munido do referido comunicado, o empregado deverá fazer a sua solicitação de redução de jornada de trabalho, por meio do SAE (Serviço de Atendimento ao Empregado), anexando no pedido o comunicado enviado ao gerente imediato com cópia à Entidade Sindical.

3.1. A solicitação de redução de jornada de trabalho passará pela ciência do gestor imediato após a abertura de chamado no SAE.

3.2. Caso a solicitação de redução de jornada de trabalho não seja recomendada pelo Gestor Imediato, o empregado terá a opção de interposição de recurso; e neste caso, será convocada uma Comissão para análise.

3.3. Esta Comissão será composta por:

- a) Um representante do RH;
- b) Um representante da Unidade ao qual o empregado está vinculado (poderá ser indicado pelo RH local);
- c) Um empregado indicado pelo empregado solicitante.

3.4. A comissão deverá avaliar se o pedido de redução de jornada é compatível com a carga de trabalho da gerência, verificar se o empregado cumpre todos os requisitos previstos nesse regramento, garantir a isonomia de tratamento entre os empregados, assim como a transparência e imparcialidade do processo.

3.5. A comissão deverá informar a decisão e os fundamentos que a motivaram ao empregado, ao gerente imediato e ao sindicato da base territorial do empregado.

3.6. A solicitação de redução de jornada feita por empregados cedidos só será aceita nos casos em que tanto a empresa cedente quanto a empresa cessionária possuírem previsão em acordo coletivo de trabalho para a redução opcional de jornada com redução proporcional de remuneração.

3.6.1. A solicitação de redução de jornada feita por empregados cedidos deverá ser avaliada e aprovada pela empresa cessionária.

4. Do horário núcleo da jornada de 6 (seis) horas

O empregado que optar pela redução de jornada de trabalho, com redução proporcional da remuneração, deverá cumprir integralmente um dos períodos (manhã ou tarde) do horário núcleo, que é comum e obrigatório a todos os empregados vinculados ao horário flexível. Os horários da jornada de trabalho reduzida serão distribuídos conforme tabela anexa.

4.1. No momento da solicitação de redução de jornada de trabalho por meio do SAE, o empregado deverá optar entre o período da manhã ou da tarde do horário núcleo. Esta escolha precisará ser submetida ao gerente imediato, levando em consideração a continuidade das atividades da gerência.

4.2. No momento da solicitação, o empregado também deverá informar se aceita alterar o período de preferência, caso esse não esteja disponível.

4.3. Os empregados que optarem pela redução de jornada de trabalho, com redução proporcional da remuneração, não deverão trabalhar fora do período de funcionamento estabelecido para o Horário Flexível (antes das 7h; depois das 18h; e nos sábados, domingos e feriados), e não poderão exceder o limite de 8 (oito) horas diárias de trabalho.

4.4. O empregado poderá alterar o período escolhido para o horário núcleo (manhã ou tarde), desde que haja entendimento com o seu gerente imediato. O empregado deverá realizar a solicitação via SAE, informando o novo período do horário núcleo (manhã ou tarde) e evidenciando a anuência do seu gerente imediato.

5. Trabalho eventual em regimes especiais de trabalho.

Os empregados que optarem pela redução de jornada de trabalho não poderão ser designados para trabalho eventual em regimes especiais de trabalho.

6. Dos impactos na remuneração:

A redução opcional de jornada de trabalho para os empregados do regime administrativo vinculados ao horário flexível terá como contrapartida a redução de 25% (vinte e cinco por cento) do valor das seguintes rubricas:

- a) RMNR;
- b) Salário Básico e todas as parcelas remuneratórias que utilizem o Salário Básico como base de cálculo (Ex.: ATS, Periculosidade, VP-ACT, VP-DL, VP-SUB)
- c) Classe de renda – AMS;
- d) Desconto Vale Transporte.

6.1. A redução de 25% (vinte e cinco por cento) na remuneração terá reflexos em INSS, Petros e FGTS.

6.2. A Gratificação de férias e o 13º Salário serão pagos proporcionalmente ou com base na remuneração vigente no mês, considerando o que for maior.

6.3. Nos períodos de licenças ou afastamentos (ex: licença maternidade, licença paternidade, afastamento pelo INSS) será aplicada a remuneração vigente na data da licença ou do afastamento.

6.4. Não sofrerão redução de 25% (vinte e cinco por cento) todos os adicionais e/ou benefícios que não tenham previsão no item 6.

7. Da validade, renovação e cancelamento

A opção pela redução de jornada de trabalho não será definitiva. A jornada de 6 (seis) horas será válida enquanto não houver manifestação em contrário da parte do empregado ou do gerente imediato.

7.1. O gerente imediato poderá solicitar o retorno do empregado à jornada de trabalho com a carga horária original a qualquer tempo. A solicitação, com a devida justificativa, deverá ser feita com uma antecedência de 60 (sessenta dias), de comum acordo com o empregado. Em caso de discordância entre as partes, o pedido deverá ser submetido à aprovação da comissão descrita no item 3.

7.2. O empregado poderá solicitar o retorno à jornada de trabalho com a carga horária original a qualquer tempo. A solicitação, com a devida justificativa, deverá ser feita com uma antecedência de 30 (trinta dias), de comum acordo com o gerente imediato. Em caso de discordância entre as partes, o pedido deverá ser submetido à aprovação da comissão descrita no item 3.

7.3. Em todos os casos em que a decisão da comissão divergir do interesse do empregado, a comissão deverá informar sua decisão e os fundamentos que a motivaram ao empregado, ao gerente imediato e ao sindicato da base territorial do empregado.

7.4. Em casos de interrupção ou suspensão de contrato de trabalho, a renovação da redução de jornada de trabalho ocorrerá de forma automática. O retorno à jornada de 8 (oito) horas só poderá ser solicitado, pelo empregado ou pelo gerente, após o regresso do empregado à companhia, e atendidos aos prazos dispostos nos itens 7.1 e 7.2.

7.5. Findo o período de licença maternidade, a mulher ou pessoa lactantes que seja empregada da Transpetro que optou pela redução de carga horária diária retornará automaticamente para a jornada de trabalho de 8 (oito) horas, de forma a cumprir o disposto na *cláusula 52ª – Abono Pessoa Lactante*.

7.6. No caso de movimentação do empregado que envolva alteração de base sindical o sindicato de destino será notificado da redução de jornada do empregado.

7.7. Caso o empregado alcance 32 (trinta e duas) horas positivas em seu saldo de Margem de Balanço, haverá o cancelamento imediato da redução de jornada de trabalho.

8. Do Controle e Transparência

8.1. Terão prioridade na adesão à redução de jornada de trabalho com redução proporcional de remuneração os empregados:

a) com filhos, enteados ou menores sob guarda, tutela ou curatela, desde que menores de 12 anos ou sem limite de idade caso seja registrado no Programa de Assistência Especial – PAE;

b) que estejam comprometidos com o acompanhamento de familiar (cônjuge, companheiro(a) ou parente em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até o terceiro grau) que necessitem de cuidados especiais (condição de saúde que resulte em comprometimento da sua autonomia e tenham dependência parcial ou total de cuidados de terceiros para as atividades da vida diária).

8.2. Visando garantir a isonomia de tratamento entre os empregados do regime administrativo vinculados ao horário flexível com jornadas de trabalho de 8 (oito) e de 6 (seis) horas, fica acertado que:

a) A adesão e a manutenção da jornada de trabalho reduzida não poderão constituir motivo para quaisquer discriminações, nem mesmo quando da avaliação de desempenho, designação de tarefas e atribuições.

b) Não poderá haver meta gerencial para incentivar as pessoas a optarem pela redução de jornada;

c) Não poderá haver qualquer tipo de favorecimento entre os empregados no processo de Avanço de Nível e Promoção;

d) A opção do empregado pela jornada de trabalho não poderá ser um impeditivo e nem motivo para eventuais transferências.

8.3. A Companhia não poderá realizar concurso com oferecimento de vagas com jornada de trabalho de 6 (seis) horas, exceto para as categorias diferenciadas que já possuem a referida jornada de trabalho prevista na *cláusula 42ª – Jornadas de Trabalho* do Acordo Coletivo de Trabalho vigente, ou que vierem a ter a jornada de trabalho de 6 (seis) horas em razão de diploma legal superveniente.

8.4. A Companhia deverá apresentar, caso solicitado, nas reuniões da Comissão de Frequência & Regimes de Trabalho & Teletrabalho, prevista no ACT da Petrobras, o número de empregados que aderiram à redução de jornada de trabalho, bem como

planilha com o total do número de empregados, saldo total de horas e média de saldo/empregado por imóvel e base sindical.

9. Termo de Adesão

A redução opcional de jornada de trabalho para os empregados do regime administrativo vinculados ao horário flexível, mediante redução de 25% da remuneração será formalizada por meio de Termo de Adesão.

9.1. O Termo de Adesão será válido enquanto não houver manifestação tanto do empregado, quanto do gestor.

9.2. O Termo de Adesão deverá ser formalizado pelo empregado, pelo representante da empresa e pelo sindicato que representa o empregado.

9.3. No caso de empregado cedido, o Termo de Adesão deverá ser assinado pelo representante da empresa cedente, e posteriormente encaminhada cópia para a empresa cessionária.

9.4. Caso o sindicato se recuse a assinar o Termo de Adesão, esse terá o prazo de 15 (quinze) dias corridos para apresentar os motivos de sua recusa.

9.4.1. A recusa do sindicato deverá ser justificada por questões relacionadas à carga de trabalho na gerência no empregado, à isonomia de tratamento entre empregados ou à vontade do empregado.

9.4.2. Caso o sindicato não se manifeste no prazo de 15 (quinze) dias corridos ou apresente recusa, a Companhia submeterá a questão para deliberação definitiva no âmbito da Comissão de Frequência & Regimes de Trabalho & Teletrabalho.

10. Outras disposições

Os casos omissos nesse regramento e aqueles em que houver divergência entre o sindicato e a comissão serão levados para tratamento e deliberação no âmbito da Comissão de Frequência & Regimes de Trabalho & Teletrabalho.

10. Vigência

Este regramento faz parte integrante do Acordo Coletivo de Trabalho 2025-2027 e terá validade de 2 (dois) anos. Qualquer alteração do presente regramento, durante o período de vigência, deverá ser consensual e tratada na Comissão de Frequência & Regimes de Trabalho & Teletrabalho.

TABELA

Horário Flexível 40h Sede - 8:00/17:00

Horário de Funcionamento					
7:00	9:00	11:45	13:45	16:00	18:00
Variável	Horário Núcleo – 2:45	Intervalo 1h Variável	Horário Núcleo – 2:15	Variável	

Horário Flexível 30h - Manhã - 8:00/14:15

Horário de Funcionamento					
7:00	9:00	11:45	12:45	15:15	18:00
Variável	Horário Núcleo – 2:45	Intervalo 15min Variável	Variável		

Horário Flexível 30h - Tarde - 11:00/17:15

Horário de Funcionamento					
7:00	9:45	12:45	13:45	16:00	18:00
Variável		Intervalo 15min Variável	Horário Núcleo – 2:15	Variável	