

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA
MARÍTIMOS DA TRANSPETRO – 2025-2027**

CAPÍTULO I – DA REMUNERAÇÃO E VANTAGENS

Cláusula 1. Abrangência

O Acordo, ora pactuado, abrange todos os empregados marítimos Condutores de Máquinas, das categorias Bombeadores (BBD) e Mecânicos (MEC), da Companhia lotados nas embarcações de mar aberto, independente do tráfego em que atuem da navegação de cabotagem ou de longo curso, bem como aqueles que se encontram na prestação de serviço em terra com lotação nas unidades do território nacional.

Cláusula 2. Parcelas

A Companhia se compromete a conceder aos seus empregados marítimos embarcados as parcelas listadas a seguir e conforme valores constantes das Tabelas, que vigorarão até 31/10/2026:

- I.** Soldada Básica (SB);
- II.** Adicional de Periculosidade, em conformidade com o previsto em lei (AP);
- III.** Hora Extra (HE);
- IV.** Adicional Noturno (NA);
- V.** Repouso Semanal Remunerado (RSR);
- VI.** Gratificação de Função (GF);
- VII.** Função Gratificada (FG);
- VIII.** Complemento da Remuneração Mínima por Nível e Regime (CRMNR);
- IX.** Anuênio (ATS).

Parágrafo Único - Os valores das tabelas citadas no caput serão reajustados em 01/11/2026 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA, referente ao período de 01/11/2025 a 31/10/2026, que vigorará até 31/10/2027.

Cláusula 3. Parcelas da Remuneração

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

Parágrafo 1º. Adicional de Periculosidade

Os empregados marítimos, quando embarcados e em prestação de serviço em terra, conforme estabelecido no parágrafo 2º da cláusula “Manutenção da Remuneração de Embarcado”, fazem jus ao Adicional de Periculosidade, equivalente a 30% (trinta por cento) da Soldada Básica, não incorporável à Soldada Básica.

$$AP = 1SB \times 0,30$$

0,30 = Adicional de Periculosidade de 30%

SB = Soldada Básica

Parágrafo 2º. Hora Extra (HE)

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

$$HE = (1 SB + AP + AN) \times 1,5 \times 66$$

DIV

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

Parágrafo 3º. Adicional Noturno

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

O pagamento deste adicional é calculado da seguinte maneira:

$$AN = 0,20 \times (1 SB + AP) \times NHN$$

DIV

$$AN = 0,20 \times (1 SB + 0,30 SB) \times NHN = 0,26 SB \times NHN$$

DIV

DIV

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

NHN = Número de Horas Noturnas trabalhadas no mês;

DIV = 200 (duzentos)

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

Parágrafo 4º. Repouso Semanal Remunerado (RSR)

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

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

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

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

Cláusula 4. Auxílio Uniforme

A Companhia pagará no mês de julho de 2026, em uma única parcela, a título de auxílio para compra de uniforme, o valor de R\$ 907,62 (novecentos e sete reais e sessenta e dois centavos), que vigorará até 31/10/2026, para todos os seus empregados marítimos embarcados ou matriculados em cursos de aperfeiçoamento, cujo tempo de serviço seja maior que 12 (doze) meses. Para os casos em que o tempo de serviço for inferior a 12 (doze) meses, será pago um valor proporcional referente ao tempo de serviço do empregado.

Parágrafo 1º. O valor do Auxílio para Compra de Uniforme será reajustado em 01/11/2026 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA mais 0,5% (meio por cento), acumulado no período de 01/11/2025 a 31/10/2026, e será pago no mês de julho de

2027, em uma única parcela. O reajuste concedido em 01/11/2026 não retroagirá a 01/11/2025, vigorando, portanto, de 01/11/2026 a 31/10/2027.

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

Cláusula 5. Complemento da Remuneração Mínima por Nível e Regime (CRMNR)

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

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

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

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

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

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

Parágrafo 6º. Os valores relativos à RMNR foram reajustados em 01/11/2025 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 01/11/2024 a 31/10/2025, e vigorarão até 31/10/2026.

Parágrafo 7º. Em 01/11/2026 os valores serão reajustados pelo Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA, acumulado no período de 01/11/2025 a 31/10/2026 com acréscimo de 0,5% (meio por cento). O reajuste

concedido em 01/11/2026 não retroagirá a 01/11/2025, vigorando, portanto, de 01/11/2026 a 31/10/2027.

Cláusula 6. Anuênio (ATS)

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

Cláusula 7. Gratificação de Férias

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

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

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

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

Cláusula 8. Gratificação de Função

Será assegurado ao empregado marítimo embarcado, o pagamento de Gratificação de Função, conforme valores constantes da Tabela de Gratificações de Função, ANEXO II, de acordo com o regime de embarque, que vigorarão de 01/11/2025 até 31/10/2026.

Parágrafo 1º. O valor da Gratificação de Função prevista nesta cláusula será reajustado em 01/11/2026 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA mais 0,5% (meio por cento), referente ao período de 01/11/2025 a 31/10/2026.

Parágrafo 2º. O reajuste concedido em 01/11/2026 não retroagirá a 01/11/2025, vigorando, portanto, de 01/11/2026 a 31/10/2027.

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

Cláusula 9. Função Gratificada

Será assegurado ao empregado marítimo o pagamento de Função Gratificada mensal, constante da Tabela de Funções Gratificadas, ANEXO III, quando no efetivo exercício das funções ali listadas, de acordo com o regime de embarque, que vigorarão de 01/11/2025 até 31/10/2026.

Parágrafo 1º. O valor da Função Gratificada prevista nesta cláusula será reajustado em 01/11/2026 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA mais 0,5% (meio por cento), referente ao período de 01/11/2025 a 31/10/2026.

Parágrafo 2º. O reajuste concedido em 01/11/2026 não retroagirá a 01/11/2025, vigorando, portanto, de 01/11/2026 a 31/10/2027.

Cláusula 10. Adicional de Permanência do Estado do Amazonas

A Companhia concederá o Adicional de Permanência no Estado do Amazonas, para os empregados em prestação de serviços em terra, 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 01/11/2025 a 31/10/2026.

- 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 31/10/2025 recebiam o adicional em valor superior ao valor do caput terão seus valores reajustados pelo Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA com acréscimo de 0,5% (meio por cento), referente ao período de 01/11/2024 a 31/10/2025, e mantidos durante a vigência do ACT 2025-2027, enquanto estiverem efetivamente lotados e trabalhando no estado do Amazonas.

Parágrafo Único: O valor descrito no caput e no inciso IV serão reajustados 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 01/11/2025 a 31/10/2026.

Cláusula 11. Maior Remuneração

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

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

Cláusula 12. Diária de Viagem ao Exterior

A partir da assinatura do presente acordo, a Companhia assegurará ao empregado marítimo o pagamento de diárias quando em viagem ao exterior, de acordo com a tabela do ANEXO V. Pela natureza indenizatória da parcela, não haverá incidência de FGTS, INSS e Imposto de Renda, conforme previsto no parágrafo 2º do art. 457 da CLT. Estas diárias serão devidas a partir do dia em que o navio deixar o último porto brasileiro com destino a porto estrangeiro e cessarão no dia da chegada ao primeiro porto brasileiro.

I. As partes acordam que até a data de assinatura do ACT, a bonificação de viagem ao exterior foi regida pelas condições previstas no ACT 2023/2025.

Cláusula 13. Manutenção da Remuneração do Embarcado

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

- a. Desembarcado para gozo de férias ou folgas especiais;
- b. Treinamento em cursos designados pela Companhia;
- c. Recebimento de novos navios;
- d. Quando convocado para prestar depoimento judicial;

e. Quando, no interesse da Companhia, for desembarcado para transferência para outra embarcação da Empresa.

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

Parágrafo 2º - Ao empregado marítimo, requisitado pelo Diretor de Transporte Marítimo para desenvolver atividades em terra, será assegurado, em substituição à remuneração inerente à condição de embarcado, o pagamento da Soldada Básica, Periculosidade (onde couber), Complemento da RMNR, Anuênio, recebimento do Vale Refeição e Alimentação e acrescida de uma gratificação denominada “Gratificação de Atividade em Terra”, correspondente a percentual da soldada básica conforme abaixo descrito:

a. CD/BBD, CD/MEC - 80% (oitenta por cento).

Cláusula 14. Substituição por Licença de Categoria Superior

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

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

Cláusula 15. Vale-Transporte Para Empregados em Prestação de Serviço em Terra

A Companhia concederá o benefício do vale-transporte aos empregados em Prestação de Serviço em Terra – “PST”, 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 da assinatura do presente acordo.

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.

CAPÍTULO II – DOS BENEFÍCIOS

Cláusula 16. Benefício Refeição

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

Parágrafo 1º. O valor de R\$ 1.923,05 (mil novecentos e vinte e três reais 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.

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 31/10/2026 e será reajustado em 01/11/2026 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 01/11/2025 a 31/10/2026, que vigorará até 31/10/2027.

Cláusula 17. Benefício Alimentação

A Companhia concederá, a partir da assinatura do presente acordo, 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.

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 31/10/2026 e serão reajustados em 01/11/2026 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 31/10/2027.

Cláusula 18. 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 menor 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 menor sob guarda, em processo de adoção;
- III.** Empregados com filho (a) e/ou menor 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 da idade de 3 (três) a 36 (trinta e seis) meses de idade da criança, a Transpetro concederá, também, o reembolso parcial, das despesas comprovadas na utilização de creche, de acordo com a tabela de valores médios regionais, elaborada pela Companhia, para empregado com filho(a) e/ou menor sob guarda, em processo de adoção.

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

Parágrafo 5º. A Companhia também 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 19. Auxílio Acompanhante

A Companhia concederá o benefício educacional na modalidade de Auxílio-Acompanhante até 36 (trinta e seis) meses de idade da criança para todos os empregados e empregadas, com filho(a) e/ou 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 20. 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 ou 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 até o último dia útil de março, 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, até a idade limite de 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 21. 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 30/10/2019, e que atendam aos critérios estabelecidos na presente cláusula e em padrão normativo da Companhia.

Parágrafo 1º. O incentivo se dará na forma de reembolso de 60% (sessenta por cento) das despesas comprovadas com a universidade, limitado ao valor de cobertura da tabela existente na Companhia, nas seguintes condições:

- I. Em Universidade Particular: Reembolso mensal de matrícula e mensalidades.
- II. Em Universidade Pública: Reembolso semestral dos gastos com material (livros e apostilas).

Parágrafo 2º. Para manutenção da concessão do Programa Jovem Universitário são necessários os seguintes requisitos:

- I. Filhos (as) solteiros (as) e devidamente registrados no Programa até 24 (vinte e quatro) anos e que ainda não tenham formação em nível superior;
- II. Enteados (as) solteiros (as) que sejam inscritos no Programa Multidisciplinar de Saúde – AMS, devidamente registrados no Programa até 24 (vinte e quatro) anos e que ainda não tenham formação em nível superior.

Parágrafo 3º. O pagamento do benefício será descontinuado imediatamente no caso de alteração de curso de nível superior constante da inscrição realizada até 30/10/2019 ou no caso de trancamento de período letivo.

Cláusula 22. 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 23. 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 regimento interno acarretará desconto do valor integral do benefício.

Cláusula 24. Readaptação Funcional

A Companhia realizará a readaptação do empregado marítimo que tenha sido reabilitado pela Previdência Social, para cargo com funções compatíveis com a redução de sua capacidade laborativa ocorrida em razão de acidente ou doença, quando for possível a alteração do cargo na mesma carreira do quadro de pessoal para o qual tenha sido aprovado no PST do quadro de mar, observando o laudo médico pericial do órgão previdenciário e o atestado de saúde ocupacional (aso) emitido pela área de saúde da TRANSPETRO.

Parágrafo 1º. O empregado marítimo que venha a ser readaptado pela companhia poderá ser realocado em qualquer imóvel-unidade da TRANSPETRO, conforme necessidade da companhia, e fará jus ao pagamento da soldada básica, anuênio, adicional de periculosidade e complemento de RMNR, conforme valores em vigor no ACT para o cargo em que a readaptação tenha sido efetivada, sendo que tais parcelas integrarão a composição da sua respectiva RMNR.

Parágrafo 2º. O empregado marítimo admitido para cargos de carreira em trabalho embarcado que tenha sido reabilitado pela previdência social deve possuir aptidão plena, atestada inclusive pela área de saúde da companhia, como condição para a readaptação, em conformidade com a exigência da legislação em vigor e, principalmente, para resguardar a sua higidez.

Parágrafo 3º. Em cumprimento da legislação em vigor, não será realizada a readaptação de empregados marítimos do quadro de mar para cargos do quadro de pessoal de terra.

Cláusula 25. Benefício Afastamento ACT para Empregado Aposentado pelo INSS que Esteja 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 26. 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 VI), 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 1º deixa de ser exigível nas situações de falecimento do empregado ou nos casos em que o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS vier a conceder ao empregado a aposentadoria por invalidez.

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".

Cláusula 27. Despesas médicas no exterior

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

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

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

Cláusula 28. 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 regimento 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 29. Falecimento em viagem

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

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

Cláusula 30. 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 31. Plano Petros 2

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

Cláusula 32. Seguro para marítimos contratados por prazo determinado

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

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

CAPÍTULO III – DO EMBARQUE E DESEMBARQUE

Cláusula 33. Embarque e Desembarque

A Companhia compromete-se a cumprir o disposto na Lei N º 9.537, de 11 de novembro de 1997, no que se refere ao Capítulo II, artigo 7º, parágrafo único, que prevê que “o embarque e desembarque do tripulante submete-se às regras do seu contrato de trabalho”, servindo o Acordo Coletivo de Trabalho e mais a CTPS como prova do cumprimento deste artigo.

Cláusula 34. Logística para embarque e desembarque

Para os casos de embarque e desembarque determinados pela Companhia nos navios de cabotagem, longo curso, DP, FSO, cisterna e rebocadores de offshore, que envolvam transporte aéreo, serão adotadas as cidades que possuam aeroportos como base para movimentação dos tripulantes. O marítimo poderá optar pela cidade (única) mais próxima da sua residência, constante no cadastro do empregado registrado na Companhia, ficando a Companhia responsável pelas

despesas no percurso cidade de referência para o navio e do navio para a cidade de referência.

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

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

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

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

Cláusula 35. Prioridade de Embarque em Regime de Cabotagem. Beneficiários PAE

A Companhia, quando formalmente solicitada pelo empregado, priorizará, o embarque em regime de cabotagem ao marítimo que possua filho(s) regularmente inscrito(s) no Programa de Assistência Especial – PAE, vinculado à AMS, quando for operacionalmente viável e conforme padrão normativo interno, com observância: das necessidades operacionais, da disponibilidade de vagas, bem como a certificação e qualificação técnica exigidas para o cargo.

I. A solicitação deverá ser realizada pelo empregado por meio dos canais internos definidos pela Companhia, conforme definido em padrão normativo interno, devidamente acompanhada da comprovação de inscrição do filho no PAE.

Cláusula 36. Embarque de cônjuge ou companheiro(a)

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

Cláusula 37. Comunicação de desembarques em caso de acidentes e doenças

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

Parágrafo único: Os pertences deixados a bordo pelos empregados marítimos desembarcados em razão de falecimento, doença ou lesão que impossibilite o seu transporte serão inventariados e relacionados de forma detalhada, sob a responsabilidade do armador ou de seu representante, em conformidade com a MLC Norma A4.2.1.7. Os bens deverão ser acondicionados adequadamente para transporte e devolvidos ao proprietário ou, na impossibilidade, entregues aos seus familiares mediante recibo.

Cláusula 38. Marítima Gestante

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

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

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

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

CAPÍTULO IV – DO REGIME 1 X 1

Cláusula 39. Regime 1 x 1

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

Parágrafo 1º. O dia em que o empregado estiver deixando o navio para iniciar o período de desembarque e o gozo das folgas será compensado por meio de pagamento correspondente a 1 (um) dia de trabalho.

I. O referido pagamento terá caráter indenizatório e não gerará novas folgas ou compensações adicionais, mantendo-se a sistemática atual de descanso prevista no presente Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo 2º. Os dias de desembarque serão concedidos para o gozo de férias legais e/ou folgas remuneradas.

I. A conversão de 1/3 das férias em abono pecuniário não acarretará a redução dos dias de folgas remuneradas.

Parágrafo 3º. Quando no gozo das folgas remuneradas o empregado perceberá as mesmas parcelas que compõem a remuneração de embarcado, exceto a Diária de Viagem ao Exterior, paga em forma de diárias.

Parágrafo 4º. A remuneração para esses desembarques será sempre proporcional ao número de dias de férias e/ou folgas concedidas.

Parágrafo 5º. Companhia se compromete a não considerar como período de folga remunerada o desembarque igual ou inferior a 07 (sete) dias, originários da movimentação de tripulante para troca de navio.

Cláusula 40. Período Aguardando Embarque

Nos casos em que o empregado marítimo estiver aguardando embarque por interesse da Companhia, os dias desembarcados que excederem 50 (cinquenta)

dias na Cabotagem e 90 (noventa) dias no Longo Curso não gerarão saldos negativos para compensação futura.

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

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

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

Cláusula 41. Dias de desembarque remunerado do regime de embarque 1x1

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

- a.** Regime de 50 (cinquenta) dias de efetivo embarque para os marítimos admitidos após aprovação em processo seletivo público da Transpetro ou contratados por prazo determinado, embarcados em navios DPs, Oleiros e navios da Cabotagem;
- b.** Regime de 90 (noventa) dias de efetivo embarque para os marítimos admitidos após aprovação em processo seletivo público da Transpetro ou contratados por prazo determinado, embarcados nos navios classe Suezmax e Aframax e navios no longo curso;
- c.** A Companhia se compromete a desembarcar o empregado marítimo, na primeira estadia do navio onde haja segurança para movimentação de pessoas e desde que a movimentação de tripulantes seja permitida pelas autoridades locais, dentro do período determinado no item a para os marítimos embarcados em navios DPs, Oleiros e navios na Cabotagem; e dentro do período determinado no item b para os marítimos embarcados em navios classe Suezmax e Aframax e navios no longo curso;
- d.** Mesmo no caso em que o período embarcado pelo empregado for inferior a 50 (cinquenta) dias para os marítimos embarcados em navios

DPs, Oleiros e navios na Cabotagem, ou inferior a 90 (noventa) dias para os marítimos embarcados em navios classe Suezmax e Aframax e navios no longo curso, será gozada a folga devida na mesma proporção dos dias embarcados e na mesma razão de 1 x 1 (um dia de folga para cada 1 dia embarcado);

e. As rendições deverão ocorrer prioritariamente em portos brasileiros desde que o período máximo de embarque não ultrapasse o período determinado no item a para os marítimos embarcados em navios DPs, Oleiros e navios na Cabotagem ou em b para os marítimos embarcados em navios classe Suezmax e Aframax e navios no longo curso;

f. A convocação para embarque poderá ocorrer após o tripulante cumprir pelo menos 85% do período de folga previsto nesta cláusula, correspondendo a 42 (quarenta e dois) dias na cabotagem e 76 (setenta e seis) dias no longo curso, observando o previsto na cláusula “Da Folga Não Gozada” para os dias de folgas não gozada. Caso o tripulante, ao ser convocado para embarque, não atenda à convocação da Companhia, o mesmo será colocado na condição de “faltas ao trabalho” e poderá, a critério da Companhia, ao se apresentar para embarque, deixar de pertencer ao grupo de tripulantes do navio no qual estava alocado como efetivo;

g. O item “f” só não será aplicável durante período de afastamento médico do próprio empregado, desde que o atestado médico tenha sido entregue ao Setor médico da Companhia, nos prazos estabelecidos, e por este reconhecido;

h. Regime de 28 (vinte e oito) dias de efetivo embarque para os marítimos embarcados em navios Cisterna, FSO e Rebocadores Offshore, independente da forma de admissão;

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

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

Parágrafo 3º. Caso o navio Suezmax ou Aframax que esteja engajado em viagens de longo curso passe a efetuar viagens apenas na cabotagem, na costa brasileira, por mais de 50 dias, este deverá ser classificado como navio de cabotagem e ter

seu regime de embarque alterado para 50x50 dias, incluindo este período, conforme item a desta cláusula.

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

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

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

Parágrafo 7º. O tripulante só poderá ser movimentado entre navios de períodos de embarques diferentes (do 50x50 para o 90x90 ou vice-versa) se estiver retornando de repouso. Em caso de emergência, onde a troca do tripulante entre navios de regimes diferentes seja imperiosa para possibilitar a saída do navio onde o tripulante irá embarcar, este deverá ser mantido no regime do navio de origem onde se encontrava embarcado.

Cláusula 42. Do dia excedente embarcado - (Dobra)

A Companhia se compromete a realizar a indenização de forma pecuniária dos dias excedentes de embarque na razão de dois dias de remuneração para cada dia que exceder 50 (cinquenta) dias na Cabotagem e 90 (noventa) dias no Longo Curso, sem geração de saldo de repouso nestes dias, conforme regras abaixo:

Parágrafo 1º. O empregado marítimo que permanecer embarcado além do prazo máximo acordado no parágrafo primeiro da presente cláusula, terá direito ao pagamento do dia de trabalho excedente, acrescido da folga gerada por este dia de trabalho.

I. O(s) dia(s) além do limite praticados pela Companhia e a(s) respectiva(s) folga(s) gerada(s) por este(s) dia(s) poderá(ão) ser indenizados(s) pecuniariamente ou gozados como folga, desde que acordado com a gestão e solicitado até 5 dias antes do desembarque. O cálculo dos dias de embarque excedentes deverá ser efetuado com base em uma das fórmulas abaixo:

a. Fórmula para cálculo do pagamento do embarque excedente em dinheiro: $\text{Dobra} = ((\text{Remuneração}/30) \times \text{Total de dias de embarque excedentes} \times 2)$. Ou

b. Fórmula para gozo dos dias de folga gerada pelo embarque de dias excedentes: $\text{Dia de Folga} = (\text{Total de dias de embarque excedentes} \times 2)$

II. A indenização prevista no parágrafo primeiro desta cláusula não interfere no direito de folga adquirido pelos dias de embarque regular até o limite de 50 (cinquenta) dias na cabotagem, e de 90 (noventa) dias no longo curso, ficando garantido para cada dia trabalhado um dia desembarcado de folgas ou férias até esse limite, como previsto na cláusula “Dias de Desembarque Remunerado do Regime de Embarque 1x1”.

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

Cláusula 43. Da folga não gozada

Caso o empregado marítimo seja chamado para embarque durante o período de folga previsto na cláusula “Dias de Desembarque Remunerado do Regime de Embarque 1x1”, os dias de folga não gozados serão indenizados de forma pecuniária na primeira folha de pagamento após o fato ocorrido, sendo vedada a compensação, calculados da seguinte forma:

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

Cláusula 44. Operações em Áreas de Risco de Pirataria e Assalto Armado Contra Navio

A Transpetro envidará esforços para evitar a navegação de suas embarcações em áreas identificadas de Risco de Pirataria e Assalto Armado Contra Navios. Caso tal navegação

seja necessária, a Companhia deverá informar previamente à tripulação e assegurar que a avaliação de risco da viagem seja devidamente considerada nos procedimentos de segurança do navio.

I. Consideram-se áreas de risco de pirataria e assalto armado contra navios aquelas assim classificadas por organismos internacionais, autoridades marítimas competentes ou entidades reconhecidas no âmbito da segurança da navegação.

Parágrafo 1º. Durante a permanência da embarcação em área de risco de pirataria, a Companhia deverá assegurar a adoção de medidas adicionais de proteção da tripulação, incluindo, quando aplicável, a implementação de procedimentos específicos em caso de tentativa de abordagem, bem como a manutenção de comunicação permanente com os centros internacionais de monitoramento de segurança marítima.

Parágrafo 2º. A eventual contratação de equipes de segurança armada privada para proteção do navio e de sua tripulação deverá observar as recomendações e orientações internacionais aplicáveis à segurança marítima, incluindo aquelas emitidas pela Organização Marítima Internacional (IMO) e pelas *Best Management Practices (BMP)* para prevenção da pirataria, respeitando as seguintes disposições:

- I. A permanência dessas equipes a bordo ficará restrita ao período necessário à realização da operação ou trânsito em área de risco.
- II. A utilização dessas equipes deverá ser previamente autorizada pela administração do Estado da bandeira do navio e observar a legislação aplicável dos Estados costeiros e portuários envolvidos.
- III. O comandante e os demais membros da tripulação não poderão ser responsabilizados por atos ou omissões praticadas pelas referidas equipes de segurança privada.

Parágrafo 3º. Na hipótese de ocorrência de abordagem violenta, tentativa de sequestro ou outro incidente de ataque armado a bordo, relacionado ou não à pirataria, a companhia prestará o suporte necessário à tripulação, inclusive assistência médica, psicológica e operacional, bem como garantir comunicação e apoio às famílias dos marítimos envolvidos.

Parágrafo 4º. Após a ocorrência de um incidente de pirataria ou tentativa de ataque, a Companhia deverá promover reunião operacional com a tripulação e avaliar eventuais necessidades de acompanhamento e apoio médico e psicológico aos marítimos afetados.

Parágrafo 5º. Na hipótese de pirataria ou assalto armado contra o navio, em que o marítimo venha a ser mantido sob restrição de liberdade, a bordo ou fora da embarcação, a Transpetro assegurará a manutenção do pagamento dos salários e demais direitos

previstos neste ACT e na legislação nacional, exclusivamente durante o período da referida restrição.

- I. O pagamento previsto no parágrafo será mantido até a liberação do marítimo, quando será assegurada sua repatriação até sua residência às custas da Transpetro.

Parágrafo 6º. Nos casos excepcionais em que o evento resulte no óbito do marítimo, serão observadas as disposições da legislação brasileira vigente, inclusive quanto aos direitos de seus dependentes e demais obrigações legais aplicáveis, sem prejuízo das providências cabíveis de apoio à família.

Cláusula 45. Viagem a Zona de Guerra

A Transpetro envidará todos os esforços para evitar que suas embarcações naveguem em áreas classificadas como zona de guerra. Entretanto, caso tal navegação seja inevitável, a Companhia deverá comunicar previamente a tripulação e assegurar que a análise de risco da viagem seja devidamente contemplada nos procedimentos de segurança do navio.

Parágrafo 1º. Nenhum empregado marítimo será obrigado a embarcar, permanecer embarcado ou navegar em navio da Companhia que tenha previsão de operar em área classificada como zona de guerra. O empregado marítimo poderá solicitar seu desembarque em porto seguro antes da entrada do navio na referida área.

I –O porto onde haja segurança para o empregado realizará o seu desembarque será definido e comunicado pela Companhia.

Parágrafo 2º. O exercício do direito previsto no parágrafo acima não implicará em qualquer forma de sanção disciplinar, prejuízo funcional, restrição a futuras escalas de embarque, promoções ou qualquer outra medida que possa caracterizar discriminação profissional.

Parágrafo 3º. O empregado marítimo que optar por não permanecer a bordo para viagem a zona de guerra terá assegurado o direito à repatriação, inclusive transporte e hospedagem conforme norma interna, alimentação e demais despesas envolvidas na logística necessária até sua cidade de referência, às expensas da Companhia.

Parágrafo 4º. Alternativamente, caso haja disponibilidade operacional e logística, o empregado marítimo poderá solicitar transferência para outro navio da Companhia, a fim de completar o período de embarque já iniciado. Nesse caso, os dias em transferência entre navios serão considerados como dias de embarque contínuo nos termos da cláusula do Regime 1x1, parágrafo 4º.

Parágrafo 5º. Para os fins desta cláusula, consideram-se zonas de guerra aquelas oficialmente designadas por organismos internacionais ou autoridades marítimas competentes, incluindo as áreas classificadas pelo Joint War Committee (JWC) dos seguradores de Londres, responsável pela definição das “Listed Areas” utilizadas no mercado internacional de seguros marítimos.

I – As atualizações e revisões das áreas de risco divulgadas pelos organismos mencionados nesta cláusula serão automaticamente consideradas para os fins deste Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo 6º. O marítimo embarcado em embarcação da companhia que venha a navegar em zona de guerra fará jus ao recebimento de diária adicional, em razão da exposição ao risco excepcional, no valor equivalente ao previsto no ANEXO V da cláusula de “Diárias de Viagem ao Exterior”, por cada dia de efetiva permanência na referida área, assegurado o pagamento mínimo correspondente a 5 (cinco) dias de diária dobradas.

Parágrafo 7º. Além do previsto no parágrafo anterior, o empregado marítimo embarcado fará jus a majoração de 100% dos valores previstos na Cláusula do Autosseguro, conforme disposto no Artigo 17.3 do IBF CBA 2026-2027 (ITF).

CAPÍTULO V – DA SEGURANÇA NO EMPREGO

Cláusula 46. Excedente de Pessoal

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

Cláusula 47. Garantia de Emprego da Marítima Gestante

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

Cláusula 48. Garantia de Emprego

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

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

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

Cláusula 49. Homologação de Rescisão Contratual

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

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

Cláusula 50. Política de Aperfeiçoamento

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

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

Parágrafo 2º. A Companhia se compromete a indicar os empregados marítimos para fazerem cursos externos à Academia Transpetro objetivando melhoria da qualificação profissional, quando necessário.

Parágrafo 3º. A Companhia se compromete a fornecer a seus empregados marítimos os certificados originais dos treinamentos realizados sob responsabilidade da Academia Transpetro, para que os empregados possam dar o

devido encaminhamento em processos de equivalência junto às Capitânicas dos Portos.

Parágrafo 4º. Os treinamentos devem prioritariamente ser realizados em dias de trabalho. Contudo, caso não seja possível, os treinamentos presenciais realizados durante o período do desembarque não serão considerados como folga, ensejando o pagamento de folgas não gozadas ao final do período desembarcado, caso o tripulante seja chamado para novo embarque sem cumprir os dias de folga a que tinha direito.

Cláusula 51. Política de Provimento de Pessoal Marítimo

Em cumprimento ao art. 37, II e IX, da Constituição Federal e às normas aplicáveis às empresas estatais relacionadas ao provimento adequado dos postos de trabalho marítimo, a TRANSPETRO compromete-se a manter política permanente de contratação de empregados próprios por meio de Processo Seletivo Público (PSP), de modo a assegurar quadro efetivo suficiente, reduzir a dependência de contratações por prazo determinado e garantir a continuidade operacional da frota.

Parágrafo 1º. Considerando a natureza especial e contínua da navegação marítima da Transpetro, essencial ao atendimento das necessidades inadiáveis da população, as partes acordam que a Companhia poderá, em caráter excepcional, limitado a situações transitórias e imprevisíveis, realizar Processo Seletivo Simplificado – PSS, visando à contratação de marítimos por prazo determinado, exclusivamente para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público. O PSS será precedido de edital público, contendo regras, etapas e requisitos de contratação, assegurando transparência, isonomia e legalidade ao processo de seleção.

Parágrafo 2º. O Processo Seletivo Simplificado observará os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, e contará com as seguintes etapas:

- a.** Publicação do edital de abertura,
- b.** Classificação por títulos e certificações;
- c.** Divulgação do resultado;
- d.** Comprovação dos requisitos;
- e.** Exames admissionais para verificar a aptidão para atividade marítima.

I. O Processo Seletivo Simplificado incluirá previsão de vagas específicas destinadas a candidatos negros, quilombolas, indígenas e pessoas com deficiência desde que aptas para embarque.

Parágrafo 3º. A contratação por prazo determinado de que trata essa cláusula observará as seguintes condições:

- a.** Somente será admitida quando inexistirem candidatos aptos à convocação em cadastro de reserva vigente oriundo de Processo Seletivo Público para a respectiva função;
- b.** Os candidatos aprovados poderão ser alocados em qualquer navio tripulado pela Companhia, conforme as necessidades operacionais, o planejamento de frota e as normas expedidas pela Autoridade Marítima;
- c.** O início do contrato ficará condicionado à conclusão integral das etapas do processo admissional;
- d.** A aprovação e a classificação em cadastro temporário não geram vínculo empregatício com a Transpetro, tampouco asseguram direito subjetivo à convocação, tendo em vista que o procedimento se destina exclusivamente ao atendimento de necessidades temporárias e eventuais da Companhia;
- e.** A contratação ocorrerá por prazo determinado, limitado à superação da situação operacional que a justificou, observado o prazo máximo de 2 (dois) anos, admitida uma única prorrogação por igual período, desde que justificada;
- f.** A Transpetro informará mensalmente à entidade sindical a relação de marítimos contratados por prazo determinado, detalhando nome completo, função, data de admissão e lotação.

Parágrafo 4º. Fica vedada:

- e.** A contratação de servidores da administração direta ou indireta da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, bem como de empregados de subsidiárias e controladas da Transpetro.
- f.** O desempenho de atribuições, funções ou encargos não previstos neste Acordo Coletivo de Trabalho ou seu eventual Termo Aditivo;
- g.** A nomeação ou designação dos contratados para o exercício de cargo em comissão/função de confiança;
- h.** A recontração por meio de Processo Seletivo Simplificado do mesmo empregado antes de decorridos 24 (vinte quatro) meses do encerramento de seu contrato anterior.

Parágrafo 5º. A utilização do Processo Seletivo Simplificado não afasta a obrigação da Companhia de adotar as medidas necessárias à recomposição do quadro efetivo por meio de Processo Seletivo Público (PSP), sempre que caracterizada necessidade permanente de pessoal.

Cláusula 53. 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 em Regime de Prestação de Serviço em Terra 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 VII – DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Cláusula 54. Prestação de Serviço em Terra – Abono de Frequência

A Companhia concederá abono na frequência dos empregados em Prestação de Serviço em Terra 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.

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

Cláusula 55. 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.

Cláusula 56. Licença Maternidade – Mãe Não Gestante

A Companhia garante a concessão da licença maternidade por 120 (cento e vinte) dias às mães não gestantes.

I. Considera-se mãe não gestante a empregada mulher cujo benefício de licença maternidade não está amparado pela Previdência Social e consta como mãe na certidão de nascimento ou no termo de guarda para fins de adoção.

II. A Companhia assumirá integralmente a licença maternidade, e sua prorrogação, para a mãe não gestante.

Parágrafo 1º. A forma de lançamento da licença maternidade para a mãe não gestante será detalhada em padrão normativo interno.

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

Cláusula 57. 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 58. Licença Maternidade – Prorrogação

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

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

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

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

Parágrafo 4º. A prorrogação da licença maternidade se aplica à mãe adotiva conforme previsto no Decreto nº 7.052/2009.

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

Cláusula 59. 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 60. 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 regimento 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 regimento 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 pela entidade sindical.
- 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 pela entidade sindical, 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 (quinze) 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 de nascimento da criança.

Cláusula 61. 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 (dezesete) 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 pela entidade sindical, 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 62. Banco de Horas para Empregados em Regime de Prestação de Serviço em Terra

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

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 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).

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 do mês subsequente a assinatura do ACT 2025-2027, aplicando-se até essa data o critério previsto no ACT 2023-2025.

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

- a.** O limite de horas positivas acumuladas será de 48 (quarenta e oito) horas;
 - b.** O limite de horas negativas acumuladas será de 48 (quarenta e oito) horas;
- I.** Os limites acima serão implantados a partir do mês subsequente a assinatura do ACT 2025-2027, aplicando-se até essa data o critério previsto no ACT 2023-2025.
- II.** 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;
- III.** 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.
- IV.** 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. 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 63. Horário Flexível para Empregados em Prestação de Serviço em Terra

A Companhia continuará praticando o sistema de horário flexível, conforme Padrões Normativos Internos, para os empregados do regime administrativo em Prestação de Serviço em Terra - PST, de acordo com as características operacionais locais de cada unidade, admitindo-se a prorrogação e a compensação de horas.

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

- I. O limite total de horas para compensação será de até 112 (cento e doze) horas;
- II. No fechamento da frequência mensal, as horas positivas que ultrapassem o limite de 112 (cento e doze) horas, serão pagos como horas extras;
- III. O excedente negativo de 32 (trinta e duas) horas de Margem de Balanço, até o limite de 112 (cento e doze) horas definido na alínea “a” desta cláusula, será objeto de compensação no prazo de 90 (noventa) dias, contados da ocorrência de cada hora excedente negativa entre 32 (trinta e duas) e 112 (cento e doze) horas. Ao final desse prazo, as horas não compensadas serão enviadas para desconto;
- IV. No fechamento da frequência mensal, as horas negativas que porventura ultrapassarem o limite de 112 (cento e doze) horas para compensação, serão enviadas para desconto.

Cláusula 64. Sobreaviso Parcial (Empregados Marítimos em Prestação de Serviço em Terra – PST)

A Companhia garante o pagamento das horas de sobreaviso parcial aos empregados marítimos em Prestação de Serviço em Terra (PST), quando formalmente designados a permanecer à disposição da Companhia, fora do local de trabalho e nos períodos de folga ou repouso, aguardando eventual convocação para o trabalho.

Parágrafo 1º. As horas de sobreaviso parcial serão remuneradas à razão de 1/3 (um terço) do valor da hora normal, considerando a Soldada Básica, acrescida do Adicional de Periculosidade, quando couber.

Parágrafo 2º. Na eventualidade de convocação para o trabalho efetivo durante o período de sobreaviso, o tempo efetivamente trabalhado será remunerado como hora extraordinária, não sendo cumulativo com não sendo cumulativa com aquelas tratadas no parágrafo 1º.

Parágrafo 3º. A permanência em sobreaviso parcial, na forma desta cláusula, fica limitada ao máximo de 144 (cento e quarenta e quatro) horas por mês ou em 3 (três) finais de semana por mês, independentemente da atividade exercida, observado o regime administrativo aplicável aos empregados em PST.

Parágrafo 4º. A presente cláusula aplica-se exclusivamente aos empregados marítimos em Prestação de Serviço em Terra (PST), não sendo extensiva aos empregados marítimos em regime de navegação, aos quais se aplicam as disposições específicas previstas no ACT-Mar.

Cláusula 65. 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 em Prestação de Serviços em Terra.

Cláusula 66. Abono para Acompanhamento de Filho

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

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

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

CAPÍTULO VIII – DA SEGURANÇA OPERACIONAL E SAÚDE OCUPACIONAL

Cláusula 67. 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 se compromete a manter seus empregados marítimos informados sobre as características toxicológicas dos produtos transportados, assim como as adequadas formas de prevenção e socorro.

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

Parágrafo 4º. A Companhia garantirá e agilizará o fornecimento do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) ao empregado, conforme a Legislação específica em vigor.

Parágrafo 5º. 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 6º. 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.

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

Cláusula 68. 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 69. 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 à Entidade Sindical 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 70. 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.

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

Cláusula 71. 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 72. 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 73. Atividade Física

A Companhia estimulará os empregados a adotarem estilo de vida ativo e saudável que incluam atividades físicas.

Cláusula 74. 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.

Cláusula 75. 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.

Parágrafo 1º. A Companhia manterá a realização de palestras, cursos, seminários, 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 nexos causal, serão consideradas como acidente ou doença do trabalho.

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, quando solicitado.

Cláusula 76. Direito de Recusa

Quando o empregado, no exercício de suas atividades, fundamentado em seu treinamento e experiência, após tomar as medidas corretivas, tiver justificativa razoável para crer que a vida e/ou integridade física sua e/ou de seus colegas de trabalho e/ou as instalações e/ou meio ambiente se encontre em risco grave e iminente, poderá suspender a realização dessas atividades, comunicando imediatamente tal fato ao seu superior hierárquico, que após avaliar a situação e constatando a existência da condição de risco grave e iminente manterá a suspensão das atividades, até que venha a ser normalizada a referida situação.

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

Cláusula 77. Condições de Segurança e Saúde

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

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

Parágrafo 2º. A Companhia assegura os direitos dos empregados às informações sobre os riscos presentes nos seus locais de trabalho, assim como as medidas adotadas para prevenir e limitar esses riscos.

Parágrafo 3º. A Companhia assegura o cumprimento da legislação pertinente e o aprimoramento de suas normas e procedimentos de segurança, meio ambiente e saúde, aplicáveis às suas atividades prosseguindo na priorização de ações preventivas e aperfeiçoando as eventuais ações corretivas.

Parágrafo 4º. A Companhia, sempre que solicitada pelo Sindicato, concorda em apresentar e discutir, nas reuniões de que trata o parágrafo primeiro desta cláusula, as informações e dados estatísticos referente a acidentes de trabalho, assim definidos em Lei, bem como a análise das causas dos mesmos.

Cláusula 78. Condições de Segurança e Saúde Ocupacional

A Companhia manterá seus esforços de permanente melhoria das condições de segurança, meio ambiente e saúde ocupacional, consoante o que estabelecem as suas políticas e diretrizes para estas áreas.

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

Cláusula 79. Dotação de Medicamentos e Materiais de Primeiros Socorros a Bordo

A Companhia manterá, em todas as embarcações da frota, dotação de medicamentos, materiais e equipamentos de primeiros socorros dimensionados conforme o tipo de embarcação, número de tripulantes e natureza da operação, em observância às normas marítimas aplicáveis.

Parágrafo 1º. A Companhia assegurará que os itens integrantes da dotação estejam em condições adequadas de uso, considerando validade, integridade, compatibilidade com o ambiente marítimo e conformidade com padrões técnicos vigentes.

Parágrafo 2º. A Companhia não fornecerá medicamentos de uso pessoal e contínuo, incluindo medicamentos controlados sujeitos a prescrição de retenção obrigatória.

I. O tripulante que fizer uso de tais medicamentos deverá portar cópia da receita médica válida durante todo o período de embarque e informar obrigatoriamente o Auxiliar de Saúde do navio, nos termos da política corporativa aplicável ao uso de drogas lícitas a bordo, para a adequada avaliação de segurança operacional, conforme diretrizes internas.

Parágrafo 3º. O uso da dotação limitar-se-á às situações de urgência e primeiros socorros, não implicando assunção, pela Companhia, de responsabilidade sobre tratamento contínuo ou regimes terapêuticos pessoais.

Cláusula 80. Saúde Mental

A Companhia compromete-se a manter alinhamento com o Movimento Mente em Foco, iniciativa do Pacto Global da ONU, tratando a saúde mental de seus empregados de forma preventiva e humanizada.

CAPÍTULO X – DAS RELAÇÕES SINDICAIS

Cláusula 81. 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 a Entidade Sindical 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 82. PLR

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

Cláusula 83. Mensalidade Sindical

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

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

Cláusula 84. – Pagamento de Dirigente Sindical

A Companhia se compromete a manter, durante a vigência do presente acordo, o pagamento de embarcado, exceção feita à parcela de Bonificação de Viagem ao Exterior, a 1 (um) dirigente sindical, desembarcado para o efetivo cumprimento de mandato sindical. As partes acordam que o pagamento se dará a partir da data de sua indicação pelo Sindicato Nacional dos Condutores da Marinha Mercante.

Cláusula 85. Contribuição Educacional – Navios

Enquanto vigorar o presente Acordo Coletivo, a Companhia recolherá mensalmente para o Sindicato, a título de Contribuição Educacional, uma importância, por navios operados pela Transpetro, conforme abaixo descrito, que vigorará até 31/10/2027:

I. Sindicato Nacional dos Condutores da Marinha Mercante e Afins – R\$ 221,00 (duzentos e vinte e um reais) por navio.

Cláusula 86. Comissão de Acompanhamento ACT

A Companhia e o Sindicato se comprometem a manter uma comissão que terá por objetivo o acompanhamento da aplicação das cláusulas do presente acordo, em reuniões periódicas.

Cláusula 87. Contribuição Assistencial

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

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

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

Cláusula 88. Valorização da Mesa de Negociação

A Transpetro e o Sindicato reconhecem que a negociação coletiva se trata do meio preferencial para a resolução de questões atinentes às relações de trabalho, visando a busca de acordos que atendam aos interesses das partes envolvidas, privilegiando a mesa de negociação, em respeito aos princípios da negociação coletiva de trabalho, da transparência, da boa-fé negocial, da valorização dos instrumentos coletivos de trabalho e da autonomia privada coletiva.

CAPÍTULO XI – DAS OUTRAS DISPOSIÇÕES

Cláusula 89. Comissão de Representação de Empregados

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

Cláusula 90. Prioridade em Promoções

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

Cláusula 91. Ponto Eletrônico

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

Parágrafo Único: A entidade sindical poderá apresentar à Companhia, no âmbito da Comissão de Acompanhamento do Acordo Coletivo de Trabalho, sugestões de melhoria e aprimoramento do sistema.

Cláusula 92. Controle De Ponto Por Exceção

A Companhia e o Sindicato, em consonância com o Art. 74, parágrafo 4º, da CLT, acordam a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho na seguinte situação:

I. Para empregados em prestação de serviço em terra em teletrabalho.

Parágrafo 1º. O regramento sobre o registro de ponto por exceção e respectivo tratamento de frequência constarão em padrão normativo interno.

Parágrafo 2º. O controle de ponto por exceção previsto no caput se aplica aos empregados do regime Prestação Serviço em Terra 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.

Cláusula 93. Regime e condições de trabalho em navios com Novas Embarcações.

Considerando a possibilidade de incorporação de novas embarcações à frota da Transpetro, com características técnicas e operacionais distintas das atualmente operadas, bem como a constante evolução das tecnologias utilizadas no setor marítimo, as partes acordam que realizarão negociação coletiva no caso de entrada em operação de tais embarcações, a exemplo de navios aliviadores com posicionamento dinâmico (DPST) e/ou embarcações de apoio marítimo, com vistas à eventual celebração de Termo Aditivo ao ACT 2025-2027, quando necessário, com a finalidade restrita e exclusiva de regulamentar o regime, a remuneração e as condições de trabalho aplicáveis aos empregados que vierem a atuar nas novas embarcações.

Parágrafo único. O Termo Aditivo será fundamentado nas especificidades técnicas, operacionais e de segurança das novas embarcações e deverá observar os parâmetros gerais estabelecidos no presente Acordo Coletivo de Trabalho.

Cláusula 94. 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 95. Combate à Violência no Trabalho

A Companhia e a Entidade Sindical 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 toda a força de trabalho (empregados próprios e prestadores de serviços).

Parágrafo 2º. A Companhia manterá um Canal de Denúncia acessível a toda força de trabalho para recebimento e tratamento de denúncias relacionadas à discriminação, ao assédio moral e à violência sexual.

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

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

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

- I. Prevenção
- II. Acolhimento
- III. Tratamento da denúncia

Parágrafo 6º. Nas ações judiciais que versem sobre violência sexual e discriminação, os valores pagos para reparação das vítimas, por força de decisão judicial ou transação, poderão ensejar, por parte da Companhia, ação regressiva em face do empregado que praticou o ato ilícito, quando cabível.

Parágrafo 7º. Nos casos de Violências Sexuais, a vítima poderá indicar um acompanhante (designado formalmente pela vítima/denunciante, de forma facultativa e quando não houver indicação voluntária de representante legal), para auxiliá-la no acompanhamento de sua denúncia junto à Ouvidoria, na entrevista de apuração ou quando receber solicitação da equipe de apuração para comparecer ou prestar informação ou documento, garantida a autonomia de sua vontade.

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

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

Cláusula 96. 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 97. 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.

Cláusula 98. Proteção de Dados e Segurança da Informação

A Companhia e a entidade sindical, em observância às boas práticas de segurança da informação e à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018 – LGPD), comprometem-se a assegurar que a coleta, o armazenamento e o

tratamento de dados pessoais e dados pessoais sensíveis obtidos, tratados ou compartilhados em decorrência das previsões existentes no ACT 2025-2027 sejam conduzidos em conformidade com a legislação, respeitando sobretudo a privacidade e a finalidade do uso dos dados pessoais e dados pessoais sensíveis.

CAPÍTULO XI – DA VIGÊNCIA

Cláusula 99. 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 MAR 2025-2027.

Parágrafo 1º. A Companhia pagará este novo abono, em duas parcelas (abril e setembro de 2026), a todos os empregados em efetivo exercício em 01/11/2025.

I. Excepcionalmente, serão contemplados no pagamento do abono descrito neste parágrafo os empregados admitidos na Companhia a partir de 01/11/2025, e que estejam em efetivo exercício em 31/03/2026.

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, 01/11/2025, 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.

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 100. Vigência

As cláusulas pactuadas no presente Acordo Coletivo de Trabalho 2025/2027 terão vigência de 01/11/2025 até 31 de outubro 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 todas as cláusulas normativas aplicáveis à relação laboral entre a Transpetro e seus empregados marítimos, substituindo, a partir da sua data de vigência, toda e qualquer previsão anteriormente existente, exceto se constarem expressamente do presente Instrumento.

ANEXO I - TABELA DE SOLDADAS

Vigência de 01/11/2025 a 31/10/2026

Categoria	Nível	Soldada Básica
CDBD	1	R\$ 3.914,02
CDBD	2	R\$ 4.051,01
CDBD	3	R\$ 4.192,79
CDBD	4	R\$ 4.339,53
MEC	1	R\$ 3.914,02
MEC	2	R\$ 4.051,01
MEC	3	R\$ 4.192,79
MEC	4	R\$ 4.339,53

ANEXO II – TABELA GRATIFICAÇÕES DE FUNÇÃO

Vigência de 01/11/2025 a 31/10/2026

Gratificação de função	Valor Mensal
Gf CD Bombeador	R\$ 1.392,01
Gf Condutor/ 2OM	R\$ 3.096,65
Gf CD Mecânico	R\$ 395,98

ANEXO III – TABELA DE FUNÇÕES GRATIFICADAS

Vigência de 01/11/2025 a 31/10/2026

Função Gratificada	Valor mensal
Fg Paioleiro de Máquinas	R\$ 515,69
Fg Gestoria	R\$ 1.747,36

ANEXO IV - TABELA DE ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

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

ANEXO V – DIÁRIAS DE VIAGEM AO EXTERIOR

Vigência de 01/11/2025 até a assinatura do acordo

Bonificação Viagem ao Exterior	
Categoria	Diária
CD/BBD	USD 25,35
CD/MEC	USD 25,35

Vigência a partir da assinatura do acordo até 31/10/2027

Bonificação Viagem ao Exterior	
Categoria	Diária
CD/BBD	USD 32,00
CD/MEC	USD 32,00

ANEXO VI - 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. Enteadado (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 (em anexo) ou Tabela de Grande

Risco Sem Petros (em anexo) 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 (em anexo).

- 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 (em anexo) 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 (em anexo).

- 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 (em anexo).
- 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 (em anexo).

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 (em anexo), na Tabela de Grande Risco Sem Petros (em anexo) e na Tabela Específica de Custeio (em anexo).

- 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 (em anexo).
- 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 (em anexo).
- 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 (em anexo) 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 (em anexo) de acordo com o valor do auxílio por incapacidade temporário do INSS, recebido pelo empregado.

Parágrafo 7º - A Tabela de Grande Risco (em anexo), a Tabela de Grande Risco Sem Petros (em anexo) e a Tabela Específica de Custeio (em anexo) 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 (em anexo) 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 (em anexo), 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 (em anexo), 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 (em anexo), 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 (em anexo).

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 (em anexo).

- 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 (em anexo). 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 insulínodpendentes, 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
até 2,4	> 59	R\$ 61,42		> 59	R\$ 460,60
	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
até 4,8	> 59	R\$ 89,73		> 59	R\$ 619,56
	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
até 7,2	> 59	R\$ 161,17		> 59	R\$ 660,89
	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
até 9,6	> 59	R\$ 223,64		> 59	R\$ 741,96
	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
até 14,4	> 59	R\$ 276,76		> 59	R\$ 865,05
	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) Mar = R\$ 1.325,79

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

MSB (Menor Salário Básico) Mar = R\$ 1.325,79

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) Mar = R\$ 1.325,79

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) Mar = R\$ 1.325,79

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) Mar = R\$ 1.325,79

**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.