



## Sumário

CAPÍTULO I - DOS SALÁRIOS .....	6
Cláusula 1. Tabela Salarial .....	6
CAPÍTULO II - DAS VANTAGENS.....	6
Cláusula 2. Adicional por Tempo de Serviço .....	6
Cláusula 3. VPDL 1971/82.....	7
Cláusula 4. Adicionais de Regime e Condições de Trabalho .....	7
Cláusula 5. Sobreaviso Parcial .....	9
Cláusula 6. Gratificação de Férias.....	10
Cláusula 7. Indenização do Adicional Regional .....	10
Cláusula 8. Adicional de Permanência no Estado do Amazonas.....	10
Cláusula 9. Serviço Extraordinário.....	11
Cláusula 10. Banco de Horas .....	12
Cláusula 11. Viagem à Serviço .....	13
Cláusula 12. Feriado Turno.....	13
Cláusula 13. Hora Extra – Troca de Turno .....	13
Cláusula 14. Intervalo Interjornadas – Instalações do E&P.....	14
Cláusula 15. Assistência Alimentar .....	14
Cláusula 16. Manutenção de Vantagens por Afastamentos .....	15
Cláusula 17. Auxílio-Doença .....	15
Cláusula 18. Remuneração de Readaptado.....	16
Cláusula 19. Remuneração Mínima por Nível e Regime – RMNR .....	16
Cláusula 20. Concessão de Hospedagem e Diárias para Treinamentos ou Outra Atividade em Terra no Período de Embarque nas Plataformas Marítimas .....	17
Cláusula 21. Valores Vigentes na Data do Efetivo Pagamento .....	17
CAPÍTULO III - DOS BENEFÍCIOS.....	18
Cláusula 22. Auxílio-Creche/Acompanhante.....	18
Cláusula 23. Auxílio Ensino (Programa de Assistência Pré-escolar, Auxílio-ensino fundamental e Auxílio-ensino médio) .....	19
Cláusula 24. Programa Jovem Universitário.....	20
Cláusula 25. Benefícios Educacionais e Programa Jovem Universitário.....	21
Cláusula 26. Readaptação Funcional .....	21
Cláusula 27. Benefício Afastamento ACT para Empregado Aposentado pelo INSS e Afastado por Motivo de Doença .....	21
Cláusula 28. Beneficiários do plano AMS (Saúde Petrobras) .....	22

Cláusula 29. Custeio do Plano AMS (Saúde Petrobras) .....	25
Cláusula 30. Cobertura do plano AMS (Saúde Petrobras).....	29
CAPÍTULO IV - DA SEGURANÇA NO EMPREGO.....	32
Cláusula 31. Dispensa sem Justa Causa.....	32
Cláusula 32. Excedente de Pessoal.....	32
Cláusula 33. Plano de Pessoal para Gestão Ativa de Portfólio.....	33
Cláusula 34. Garantias de Emprego.....	33
Cláusula 35. Implantação de Novas Tecnologias.....	34
Cláusula 36. Realocação de Pessoal .....	34
CAPÍTULO V - DO PLANEJAMENTO, RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL	34
Cláusula 37. Provimento de Funções de Direção .....	34
Cláusula 38. Preservação Familiar.....	35
CAPÍTULO VI - DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO .....	35
Cláusula 39. Faltas Acordadas .....	35
Cláusula 40. Jornadas de Trabalho.....	35
Cláusula 41. Jornada de Trabalho - Turno Ininterrupto de Revezamento .....	36
Cláusula 42. Jornada de Trabalho - Turno Ininterrupto de Revezamento - 12 horas em unidades de terra.....	36
Cláusula 43. Jornada de Trabalho - Turno Ininterrupto de Revezamento - 12 horas para empregados que atuam em imóveis administrativos e/ou não industriais. ....	36
Cláusula 44. Jornada de Trabalho – Regime Especial de Apoio Aéreo.....	37
Cláusula 45. Jornada de Trabalho – Regime Especial de Campo .....	37
Cláusula 46. Trabalho Eventual em Regimes Especiais .....	38
Cláusula 47. Horário Flexível .....	38
Cláusula 48. Jornada de Trabalho – Administrativo .....	39
Cláusula 49. Opção de Redução de Jornada de Trabalho com Redução Proporcional da Remuneração .....	40
Cláusula 50. Abono Empregada Lactante.....	40
Cláusula 51. Abono Empregado com Deficiência que Exija Acompanhamento Médico. ....	41
Cláusula 52. Licença Maternidade - Prorrogação.....	41
Cláusula 53. Licença Paternidade .....	42
Cláusula 54. Licença Adoção.....	42
Cláusula 55. Exame Pré-Natal.....	43
Cláusula 56. Empregado Estudante.....	43
CAPÍTULO VII - DA SEGURANÇA INDUSTRIAL E SAÚDE OCUPACIONAL .....	43

Cláusula 57. Exames Periódicos.....	43
Cláusula 58. Acesso aos Locais de Trabalho .....	44
Cláusula 59. Reuniões de SMS local .....	45
Cláusula 60. Programa de Alimentação Saudável .....	46
Cláusula 61. Funcionamento das CIPAs.....	46
Cláusula 62. Comunicação de Acidente de Trabalho .....	48
Cláusula 63. Realização de Palestras sobre Riscos nos Locais de Trabalho .....	48
Cláusula 64. Acesso ao Local de Trabalho e Participação nas Apurações dos Acidentes .....	48
Cláusula 65. Condições de Segurança e Saúde Ocupacional.....	49
Cláusula 66. Segurança no Trabalho - Inspeções Oficiais.....	50
Cláusula 67. Combate a Incêndios e Primeiros Socorros .....	51
Cláusula 68. Monitoramento Ambiental e Biológico .....	51
Cláusula 69. Política de Saúde.....	52
Cláusula 70. Direito de Recusa .....	53
Cláusula 71. Promoção da Saúde .....	53
Cláusula 72. Acordo do Benzeno.....	54
Cláusula 73. Campanha Nacional de Segurança.....	54
Cláusula 74. Perfil Profissiográfico Previdenciário .....	54
Cláusula 75. Renovação de Frota, Fiscalização e Treinamento HUET .....	55
CAPÍTULO VIII - DAS RELAÇÕES SINDICAIS .....	55
Cláusula 76. Comissões Permanentes.....	55
Cláusula 77. Efetivo de Pessoal .....	56
Cláusula 78. Contribuição Assistencial .....	56
Cláusula 79. Mensalidade Sindical .....	56
Cláusula 80. Liberações Sindicais .....	57
CAPÍTULO IX - DAS OUTRAS DISPOSIÇÕES .....	59
Cláusula 81. Comissão de Representação de Empregados.....	59
Cláusula 82. Motoristas.....	59
Cláusula 83. Ponto Eletrônico.....	59
Cláusula 84. Diversidade .....	59
Cláusula 85. Revisão, Denúncia, Revogação.....	60
CAPÍTULO X - DA VIGÊNCIA .....	61
Cláusula 86. Vigência.....	61
Cláusula 87. Preservação dos acordos coletivos de trabalho regionais.....	61
ANEXOS	62

ANEXO I – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO (ATS) .....	62
ANEXO II – PLANO AMS (SAÚDE PETROBRAS) - PEQUENO RISCO .....	63
ANEXO III – PLANO AMS (SAÚDE PETROBRAS) – GRANDE RISCO .....	64
ANEXO IV – PLANO AMS (SAÚDE PETROBRAS) – GRANDE RISCO “SEM PETROS” .....	65
ANEXO V – PLANO AMS (SAÚDE PETROBRAS) – PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA ESPECIAL .....	65
ANEXO VI – PLANO AMS (SAÚDE PETROBRAS) – BENEFÍCIO FARMÁCIA.....	66
ANEXO VII – JORNADA DE TRABALHO.....	67
ANEXO VIII – JORNADA DE TRABALHO REDUZIDA .....	67
ANEXO IX – REGRAMENTO PARA REDUÇÃO OPCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO COM REDUÇÃO PROPORCIONAL DE REMUNERAÇÃO .....	68

MANUATA

## CAPÍTULO I - DOS SALÁRIOS

### **Cláusula 1. Tabela Salarial**

A Companhia praticará os salários constantes das Tabelas Salariais, que vigorarão até 31/08/2023.

**Parágrafo 1º** - As Tabelas Salariais serão reajustadas, a partir de 01/09/2022, em 5% (cinco por cento).

**Parágrafo 2º** - A tabela praticada na Companhia até 31/12/2006 será mantida para fins de correção das suplementações dos aposentados e pensionistas que não aderiram à repactuação do Regulamento Plano Petros do Sistema Petrobras e que foram desligados até 31/12/2006, observando-se, em qualquer hipótese, a vedação contida no parágrafo único do artigo 3º da Lei Complementar nº 108/2001.

## CAPÍTULO II - DAS VANTAGENS

### **Cláusula 2. Adicional por Tempo de Serviço**

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

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

### **Cláusula 3. VPDL 1971/82**

A Companhia manterá a concessão da PL-DL-1971/82 aos empregados admitidos até 31/08/1995.

**Parágrafo 1º** - Essa concessão é feita de forma duodecimada, caracterizada como vantagem pessoal, nominalmente identificada, observadas as deduções dos percentuais, conforme os acordos anteriores.

**Parágrafo 2º** - O pagamento será feito sob o título de Vantagem Pessoal - DL-1971/82 (VP-DL 1971/1982).

**Parágrafo 3º** - Para os empregados anistiados com base na Lei 8878/1994, admitidos na Petrobras em virtude da citada anistia, serão considerados, a partir de 01/01/2012 e sem efeito retroativo, os mesmos percentuais aplicados a cada um deles na última remuneração percebida na respectiva subsidiária que deu origem à anistia, a título de Vantagem Pessoal-VPDL 1971/1982.

### **Cláusula 4. Adicionais de Regime e Condições de Trabalho**

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

**Parágrafo 1º - Adicional de Periculosidade:** A Companhia concederá o adicional de periculosidade dentro de suas características básicas e da legislação, observado o critério intramuros, previsto no padrão normativo interno.

- I. Os empregados lotados em bases onde não é previsto o pagamento do adicional, somente o receberão de forma eventual e proporcional ao número de dias em que permanecerem nos locais previstos na legislação e no padrão normativo interno. O pagamento do adicional não será devido nos casos de visitas ou estadas eventuais com duração inferior a 1 (uma) jornada diária de trabalho de 8 (oito) horas.
- II. Aos empregados admitidos até 31/08/1997, que recebem o Adicional de Periculosidade por extensão, a Companhia efetuará o pagamento desta parcela sob o título de Vantagem Pessoal – Acordo Coletivo de Trabalho, observado idêntico percentual e as mesmas incidências, a partir de 01/12/2000.
- III. Aos empregados admitidos até 31/08/1997, que recebem o Adicional de Periculosidade, na forma da legislação vigente, fica vedado o pagamento retroativo desse Adicional a título de Vantagem Pessoal – Acordo Coletivo de Trabalho, sendo dada, neste ato, quitação rasa e geral a este título.

- IV. As partes convencionam que o pagamento do Adicional de Periculosidade, recebido por aqueles definidos na forma da Lei, é excluyente da Vantagem Pessoal – Acordo Coletivo de Trabalho, definida no inciso II do presente parágrafo, sendo vedado o pagamento cumulativo das duas parcelas retromencionadas.
- V. As partes convencionam que o pagamento da Vantagem Pessoal – Acordo Coletivo de Trabalho, recebido por aqueles definidos no inciso II do presente parágrafo é excluyente do Adicional de Periculosidade, sendo vedado o pagamento cumulativo das duas partes retromencionadas.
- VI. Nas situações em que o empregado, admitido até 31/08/1997, que perceber Adicional de Periculosidade, na forma da Lei, for transferido para local não abrangido pelo conceito de periculosidade, passará a receber Vantagem Pessoal – Acordo Coletivo de Trabalho, de que trata o inciso II do presente parágrafo, observada a não cumulatividade das parcelas referidas.
- VII. Nas situações em que o empregado, admitido até 31/08/1997, que perceber Vantagem Pessoal - Acordo Coletivo de Trabalho, na forma prevista no inciso II desse parágrafo, for transferido para local, abrangido pelo conceito de periculosidade, passará a receber Adicional de Periculosidade, na forma definida na legislação que rege a matéria, observado o critério de “intramuros” definido no padrão normativo interno, não admitida a cumulatividade.

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

**Parágrafo 3º - Adicional de Sobreaviso (ASA):** A Companhia manterá em 40% (quarenta por cento) o valor do ASA, incidente sobre o Salário Básico efetivamente percebido no mês, acrescido do Adicional de Periculosidade, onde couber.

**Parágrafo 4º - Adicional Regional de Confinamento (ARC):** A Companhia manterá o percentual do ARC em 10% (dez por cento), 15% (quinze por cento) e 30% (trinta por cento), assegurados os critérios de concessão do referido adicional, conforme padrão normativo interno.

- I. A Companhia efetuará, conforme padrão normativo interno, o pagamento do Adicional Regional de Confinamento ao pessoal designado para executar



trabalhos em instalações "offshore" (embarcado) ou no campo (confinado), desde o primeiro dia de trabalho nessas condições, independentemente do número de dias embarcados ou confinados.

- II. O referido pagamento não será devido nos casos de visitas ou estadas eventuais naquelas instalações e locais com duração inferior a 24 (vinte e quatro) horas.

**Parágrafo 5º - Adicional de Regime Especial de Campo (AREC):** A Companhia manterá o AREC no valor equivalente a 20% (vinte por cento) do respectivo Salário básico acrescido do Adicional de Periculosidade, quando for o caso, totalizando 26% (vinte e seis por cento) do Salário Básico, aos empregados engajados no Regime Especial de Campo – REC.

**Parágrafo 6º - Adicional de Trabalho Noturno (ATN):** A Companhia manterá o valor do ATN em 20% (vinte por cento) do salário básico efetivamente percebido no mês, acrescido do adicional de periculosidade, onde couber, totalizando 26% (vinte e seis por cento) do Salário Básico, conforme padrão normativo interno, aos empregados engajados no Regime de Turno Ininterrupto de Revezamento, em substituição ao Adicional Noturno previsto na lei.

**Parágrafo 7º - Adicional de Regime Especial de Apoio Aéreo (AREAA):** A Companhia pagará o Adicional de Regime Especial de Apoio Aéreo no valor equivalente a 20% (vinte por cento) do respectivo Salário Básico, acrescido do Adicional de Periculosidade, quando for o caso, totalizando 26% (vinte e seis por cento) do salário básico.

#### **Cláusula 5. Sobreaviso Parcial**

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

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

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

#### **Cláusula 6. Gratificação de Férias**

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

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

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

#### **Cláusula 7. Indenização do Adicional Regional**

A Companhia manterá o pagamento de indenização do Adicional Regional no caso de transferência ou designação do empregado, para servir em localidades onde a concessão da vantagem não esteja prevista em padrão normativo interno e desde que venha percebendo, por mais de 12 (doze) meses consecutivos.

**Parágrafo único** - A indenização prevista nesta cláusula não será devida quando a movimentação ocorrer por iniciativa do empregado.

#### **Cláusula 8. Adicional de Permanência no Estado do Amazonas**

A Companhia manterá o pagamento do Adicional de Permanência no Estado do Amazonas, condicionado à permanência do empregado nas Unidades, e enquanto estiver efetivamente lotado e trabalhando nesse estado da Federação.

- I. Farão jus ao referido adicional apenas os empregados lotados no estado do Amazonas até a data assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho 2019-2020 e que estejam efetivamente 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.

**Parágrafo único** - O Adicional de Permanência no Estado do Amazonas será reajustado, a partir de 01/09/2022, em 5% (cinco por cento).

### **Cláusula 9. Serviço Extraordinário**

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

**Parágrafo 1º** - A Companhia remunerará, a partir de 01/09/2022, as horas extraordinárias com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), exceto nos casos em que a legislação tenha previsão diferente.

**Parágrafo 2º** - A Companhia garante que, nos casos em que o empregado, encontrando-se nos períodos de descanso fora do local de trabalho, venha a ser convocado para a realização de serviço extraordinário para o qual não tenha sido previamente convocado, as horas suplementares trabalhadas nesse período serão remuneradas com o acréscimo previsto no parágrafo 1º, observando-se um número mínimo de 04 (quatro) horas suplementares, independentemente de o número de horas trabalhadas ser inferior a 04 (quatro), como recompensa ao esforço despendido naquele dia.

**Parágrafo 3º** - A Companhia e as Entidades Sindicais acordam que as permutas de turno por interesse dos empregados, devem ser solicitadas por escrito pelos mesmos, autorizadas pela gerência imediata e devidamente registradas no sistema de frequência, observando o intervalo mínimo interjornadas e não serão objeto do pagamento de horas extras.

**Parágrafo 4º** - A Companhia incluirá no cálculo das horas extras dos empregados engajados em regimes especiais de trabalho os adicionais inerentes ao seu regime e efetivamente percebidos pelo empregado. O Adicional de Hora de Repouso e Alimentação (AHRA) será incluído onde couber.

**Parágrafo 5º** - Fica mantido no cálculo das horas extras dos empregados engajados no regime administrativo, o Adicional de Periculosidade, o Adicional por Tempo de Serviço, o Complemento de RMNR e o Adicional Regional, quando o empregado fizer jus aos referidos adicionais.

**Parágrafo 6º** - Aos empregados do regime administrativo abrangidos pelo sistema de horário flexível, a disposição contida nos Parágrafos 1º e 5º se aplicará conforme regras previstas na Cláusula 46 sobre “Horário Flexível”.

**Parágrafo 7º** - Nos casos de parada de manutenção e partidas de novas unidades, a Companhia considerará o Adicional Noturno (AN-CLT) no cálculo das horas extras referente aos trabalhos realizados, no horário entre 22 (vinte e duas) horas e 5 (cinco) horas no regime administrativo.

### **Cláusula 10. Banco de Horas**

A Companhia praticará um banco de horas para os empregados abrangidos pelo sistema de horário fixo (Regime Administrativo e Regimes Especiais).

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

**Parágrafo 2º** - Após a total compensação de saldos negativos existentes, as horas extraordinárias realizadas serão todas creditadas no banco de horas.

**Parágrafo 3º** - Serão adotados os seguintes limites para o banco de horas:

- a) O limite de horas positivas acumuladas será de 168 (cento e sessenta e oito) horas;
  - b) O limite de horas negativas acumuladas será de 84 (oitenta e quatro horas) horas;
- I. As horas que ultrapassarem os limites descritos acima para o banco de horas serão pagas ou descontadas no mês subsequente;
  - II. No mês de janeiro de cada ano, será apurado o saldo remanescente do banco de horas e efetuado o pagamento ou o desconto correspondente.

**Parágrafo 4º** - As regras do banco de horas não se aplicam à Hora Extra Troca de Turno e a Hora Extra Interjornada, descritas nas cláusulas 12 e 13, respectivamente.

### **Cláusula 11. Viagem à Serviço**

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

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

### **Cláusula 12. Feriado Turno**

A Companhia remunerará com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) as horas trabalhadas dentro da jornada normal nos dias 1º de janeiro, segunda-feira de carnaval, terça-feira de carnaval e até ao meio-dia da Quarta-Feira de Cinzas, 1º de maio e 25 de dezembro, aos empregados engajados nos regimes especiais de trabalho previstos no Acordo Coletivo de Trabalho, que efetivamente trabalharem nessas datas, observadas as demais condições vigentes no padrão normativo interno da Petrobras.

### **Cláusula 13. Hora Extra – Troca de Turno**

A Companhia efetuará o pagamento do tempo efetivamente dispendido nas trocas de turnos aos empregados cujas atividades exigem a passagem obrigatória de serviço, de um turno a outro, quando esta ultrapassar o limite de 10 (dez) minutos diários, considerando o início (entrada) e o término (saída) da jornada.

**Parágrafo 1º** - O pagamento de que trata o caput será efetuado como hora extra a 50% (cinquenta por cento), acrescido dos reflexos cabíveis

**Parágrafo 2º** - O período que exceder o tempo efetivamente dispendido para troca de turno somente será caracterizado como serviço extraordinário nos casos de necessidade de antecipação, prorrogação da jornada ou dobra de turno.

#### **Cláusula 14. Intervalo Interjornadas – Instalações do E&P**

A Companhia se compromete a manter a observância do intervalo mínimo de 11 (onze) horas entre as jornadas de trabalho dos empregados engajados no regime de Turno Ininterrupto de Revezamento de 12 (doze) horas nas instalações operacionais do E&P.

**Parágrafo 1º** - As horas resultantes de eventual diferença entre o intervalo efetivamente realizado e as 11 (onze) horas, decorrentes da alternância dos horários de turnos da tabela praticada, apuradas através das escalas de trabalho pré-definidas anualmente, serão compensadas com pagamento de horas extras.

**Parágrafo 2º** - A Companhia efetuará o pagamento, exclusivamente por média, da quantidade de horas de intervalo mínimo Interjornada eventualmente não observadas, em atendimento ao previsto no parágrafo 1º.

**Parágrafo 3º** - O pagamento de que trata o parágrafo anterior será efetuado como hora-extra a 100% (cem por cento), sob a rubrica Hora Extra Interjornada, considerando-se a média de 3 (três) horas e 12 (doze) minutos por mês por empregado.

**Parágrafo 4º** - O presente instrumento se aplica aos empregados engajados no regime de Turno Ininterrupto de Revezamento de 12 (doze) horas nas instalações operacionais do E&P, em que se pratica a alternância de horário dos turnos nas escalas de trabalho pré-definidas anualmente com supressão de horas do intervalo interjornada pela atuação nas referidas escalas.

**Parágrafo 5º** - Excetua-se deste pagamento os períodos de ausências motivadas por férias, cursos e trabalhos em escalas administrativas com duração acima de 30 (trinta) dias, licenças médicas superiores a 15 (quinze) dias, mantidas, no entanto, as incidências legais nas férias e no 13º salário.

**Parágrafo 6º** - As partes acordam que, no período compreendido de 11/11/2017 a 31/08/2020, o Intervalo Interjornada foi regido pelas disposições previstas nos acordos coletivos regionais específicos firmados.

#### **Cláusula 15. Assistência Alimentar**

A Companhia concederá aos empregados lotados em imóveis ou unidades que não forneçam alimentação *in natura*, nas condições estabelecidas em padrão

normativo interno, assistência alimentar exclusivamente por meio de Vale Refeição/Alimentação.

**Parágrafo 1º** - O valor de 1.597,20 (hum mil quinhentos e noventa e sete reais e vinte centavos) referente ao Vale Refeição/Alimentação será reajustado, a partir de 01/09/2022, em 5% (cinco por cento).

**Parágrafo 2º** - O valor de R\$ 212,01 (duzentos e doze reais e um centavo) referente ao Vale Alimentação concedido aos empregados que recebam assistência alimentar *in natura*, subsidiada, não abrangidos pela Lei 5.811/72 será reajustado, a partir de 01/09/2022, em 5% (cinco por cento).

**Parágrafo 3º** - Será mantida a concessão do Vale Refeição/Alimentação ou do Vale Alimentação durante os períodos de licença maternidade/adoção, de concessão do Auxílio-Doença ou do Benefício Afastamento ACT.

**Parágrafo 4º** - A Companhia manterá disponível a opção de conversão parcial ou total do Vale Refeição em Vale Alimentação, e vice-versa.

I. Aos empregados referidos no parágrafo 2º, não será permitida a conversão do Vale Alimentação em Vale Refeição.

#### **Cláusula 16. Manutenção de Vantagens por Afastamentos**

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

#### **Cláusula 17. Auxílio-Doença**

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

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

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

#### **Cláusula 18. Remuneração de Readaptado**

A Companhia continuará praticando, conforme padrão normativo interno, o complemento na remuneração do empregado readaptado em decorrência de acidente de trabalho ou por doença profissional, sempre que houver supressão de vantagens ou adicionais, tendo como base a remuneração percebida no dia do afastamento.

**Parágrafo 1º** - A partir de 01/09/2004, o valor da evolução do Adicional por Tempo de Serviço é pago independentemente do complemento de que trata o caput.

**Parágrafo 2º** - A partir de 01/09/2009, o valor da evolução salarial decorrente do avanço de nível e da promoção é pago independentemente do complemento de que trata o caput.

#### **Cláusula 19. Remuneração Mínima por Nível e Regime – RMNR**

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



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

**Parágrafo 2º** - Os valores relativos à já mencionada RMNR estão definidos em tabelas da Companhia e serão reajustados, a partir de 01/09/2022, em 5% (cinco por cento), vigorando as tabelas até 31/08/2023.

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

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

#### **Cláusula 20. Concessão de Hospedagem e Diárias para Treinamentos ou Outra Atividade em Terra no Período de Embarque nas Plataformas Marítimas**

A Companhia concederá hospedagem e diárias aos empregados engajados em regimes especiais de trabalho nas plataformas marítimas que realizarem treinamento, ou outra atividade determinada pela Companhia, em terra, fora de seu local de residência, pelo tempo necessário ao treinamento ou desempenho de atividade, durante o período previsto de trabalho embarcado.

#### **Cláusula 21. Valores Vigentes na Data do Efetivo Pagamento**

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

## CAPÍTULO III - DOS BENEFÍCIOS

### **Cláusula 22. Auxílio-Creche/Acompanhante**

A Companhia concederá o Auxílio-Creche até 36 (trinta e seis) meses de idade da criança para:

- 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.

**Parágrafo 1º** - Até os 6 (seis) meses de idade da criança, o reembolso das despesas comprovadas na utilização de creche, será integral, para empregadas e empregados solteiros, viúvos, separados judicialmente ou divorciados que atendam os critérios de elegibilidade definidos no caput.

**Parágrafo 2º** - A partir dos 7 (sete) meses até 36 (trinta e seis) meses de idade da criança, o reembolso das despesas comprovadas na utilização de creche, será parcial, de acordo com a tabela de valores médios regionais, elaborada pela Companhia, para empregadas e empregados solteiros, viúvos, separados judicialmente ou divorciados que atendam os critérios de elegibilidade definidos no caput.

**Parágrafo 3º** - A partir de 3 (três) até 36 (trinta e seis) meses de idade da criança, a Petrobras 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 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, para empregadas com filho(a) e/ou menor sob guarda, em processo de adoção e 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.

**Cláusula 23. 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. Menores 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 (Saúde Petrobras);
- IV. 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 do 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 meses (trinta e sete meses) até a idade limite de 5 anos e 11 meses (cinco anos e onze meses), conforme legislação vigente, na forma de reembolso de 90% (noventa por cento) das despesas comprovadas com pré-escola, limitado ao valor de cobertura da tabela e de acordo com o regramento da Companhia.

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

- I. Em Escola Particular: Reembolso mensal de matrícula e mensalidades.
- II. Em Escola Pública: Reembolso semestral, mediante comprovação até o último dia de junho, dos gastos com material escolar e uniforme no período de janeiro a junho e até o último dia de dezembro, dos gastos realizados no período de julho a dezembro.

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

- I. Em Escola Particular: Reembolso mensal de matrícula e mensalidades.

- II. Em Escola Pública: Reembolso semestral, mediante comprovação até o último dia de junho, dos gastos com material escolar e uniforme no período de janeiro a junho e até o último dia de dezembro, dos gastos realizados no período de julho a dezembro.

**Parágrafo 4º** - 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 anos e 11 meses e 15 anos e 11 meses respectivamente) no decorrer do ano letivo, a Companhia garante a continuidade do reembolso até o encerramento desse ano letivo.

#### **Cláusula 24. Programa Jovem Universitário**

A Companhia manterá a concessão do Programa Jovem Universitário voltado ao incentivo do ensino universitário, aos filhos (as) e enteados (as) de empregados (as) que foram inscritos no referido Programa até 30/09/2019, e que atendam aos critérios estabelecidos na presente cláusula e em padrão normativo 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 Plano AMS (Saúde Petrobras), devidamente registrados no Plano até 24 (vinte e quatro) anos e que ainda não tenham formação em nível superior.

**Parágrafo 3º** - O pagamento do benefício será descontinuado imediatamente no caso de alteração de curso de nível superior constante da inscrição imediatamente anterior a vigência do Acordo Coletivo de Trabalho 2019-2020 ou no caso de trancamento de período letivo.

### **Cláusula 25. Benefícios Educacionais e Programa Jovem Universitário**

A Companhia praticará as tabelas do Auxílio-Creche/Acompanhante, do Auxílio Ensino (Assistência Pré-Escolar, Auxílio Ensino Fundamental, Auxílio Ensino Médio) e do Programa Jovem Universitário, que vigorarão até 31/12/2023.

**Parágrafo único** - As tabelas do Auxílio-Creche/Acompanhante, do Auxílio Ensino (Assistência Pré-Escolar, Auxílio Ensino Fundamental, Auxílio Ensino Médio) e do Programa Jovem Universitário serão reajustadas, a partir de 01/01/2023, em 5% (cinco por cento).

### **Cláusula 26. Readaptação Funcional**

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

### **Cláusula 27. Benefício Afastamento ACT para Empregado Aposentado pelo INSS e Afastado por Motivo de Doença**

A Companhia concederá o Benefício Afastamento ACT para o empregado aposentado 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 Petrobras, enquanto a unidade de saúde da Companhia mantiver o afastamento.

**Parágrafo 1º** - O benefício de que trata o caput da cláusula será concedido ao empregado aposentado pelo extinto Convênio Petrobras/INSS e ao empregado aposentado após a extinção desse Convênio, até 12/11/2019.

**Parágrafo 2º** - O empregado que durante a vigência do Convênio Petrobras/INSS requereu sua aposentadoria fora desse Convênio não fará jus ao Benefício Afastamento ACT.

**Parágrafo 3º** - O empregado admitido na Companhia já aposentado pelo INSS não fará jus ao Benefício Afastamento ACT.

**Parágrafo 4º** - O Benefício Afastamento ACT será de 70% (setenta por cento) da remuneração normal do empregado aposentado.

**Parágrafo 5º** - 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 6º** - 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 28. Beneficiários do plano AMS (Saúde Petrobras)**

A Companhia concederá o plano AMS (Saúde Petrobras) para empregados, aposentados, pensionistas e seu respectivo grupo familiar, desde que atendam aos critérios de elegibilidade constantes no Regulamento do plano AMS (Saúde Petrobras).

**Parágrafo 1º** - São beneficiários dependentes:

- I. Cônjuge ou Companheiro (a), enquanto perdurar o casamento ou a união estável;

- II. Filho (a);
- III. Enteadado (a);
- IV. Menor sob guarda, em processo de adoção (com até 18 anos);
- V. Agregado (beneficiários dependentes exclusivamente dos empregados em missão no exterior, conforme critérios estabelecidos no regramento interno).

**Parágrafo 2º** - Nenhum beneficiário poderá ser inscrito no Plano AMS (Saúde Petrobras) como titular e como beneficiário dependente, concomitantemente. Os beneficiários dependentes (como cônjuge ou companheiro, filho, enteado) que vierem a assumir vínculo empregatício com a Petrobras poderão optar entre permanecer na condição de dependentes até o limite da elegibilidade estabelecida no regulamento ou assumir a condição de beneficiário titular.

**Parágrafo 3º** - Ficam mantidas as inscrições de beneficiários dependentes realizadas até 31/10/1997, obedecidos aos critérios normativos do plano AMS à época.

**Parágrafo 4º** - 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, sob o compromisso de permanência por no mínimo 5 (cinco) anos. No caso de saída em prazo inferior será vedado um eventual retorno ao plano. Será permitida a permanência no plano até a data em que o dependente completar 34 (trinta e quatro) anos de idade.

**Parágrafo 5º** - A permanência do ex-empregado após aposentadoria pelo INSS no plano AMS (Saúde Petrobras) com as tabelas de contribuição de Pequeno Risco e Grande Risco previstas nesse Acordo (anexos II, III e IV) está condicionada ao cumprimento dos seguintes critérios:

- I. Contribuição por, no mínimo, 10 (dez) anos no caso de empregado admitido a partir de 01/01/2010.
- II. Adicional de Tempo de Serviço (ATS) igual ou superior a 10 (dez) anos no momento do seu efetivo desligamento da Petrobras, no caso do empregado anistiado com base na Lei nº 8.878/1994, mesmo os que ingressaram na Companhia aposentados pela Previdência Oficial.
- III. Não tenha sido dispensado por justa causa da Petrobras;
- IV. Não tenha sido dispensado por conveniência da Petrobras.

**Parágrafo 6º** - O tempo mínimo de contribuição (10 anos) de que trata o inciso I não será aplicado nos casos em que o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS vier a conceder ao empregado a aposentadoria por invalidez.

**Parágrafo 7º** - Para aposentados que não atenderem aos critérios citados nos incisos I, II e IV do parágrafo 5º será oferecida a opção de permanência no plano AMS (Saúde Petrobras) pelo mesmo tempo de contribuição para o benefício, com a tabela de custeio diferenciada, conforme legislação vigente (RN 488/2022 da ANS ou a que vier substituí-la).

**Parágrafo 8º** - A Companhia manterá o plano AMS (Saúde Petrobras) para empregados já 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.

**Parágrafo 9º** - Fica garantida ao aposentado a inscrição de novos beneficiários, mesmo após a data de seu desligamento da Companhia.

**Parágrafo 10º** - São considerados pensionistas aqueles reconhecidos e mantidos pelo INSS, desde que tenham sido inscritos como dependentes no plano AMS (Saúde Petrobras) pelo empregado ou aposentado em vida e estejam inscritos e com validade na data do óbito do titular.

**Parágrafo 11º** - Não é admitida a inscrição de beneficiário por pensionista.

**Parágrafo 12º** - Haverá perda da condição de beneficiário do Plano AMS (Saúde Petrobras) para os titulares e, conseqüentemente, o seu grupo de dependentes, quando:

- I. Solicitarem sua exclusão;
- II. Incorrerem em fraudes praticadas pelos beneficiários titulares e/ou dependentes;
- 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, reembolsando, à pessoa, de acordo com o referencial de preço vigente, eventuais despesas relativas a procedimentos realizados pela Livre Escolha;



- V. Tiverem extinção do seu contrato de trabalho devido à demissão por justa causa;
- VI. Tiverem suspenso seu contrato de trabalho por licença sem vencimentos;
- VII. Na situação de “Cessão de Empregados” em que não estiver recebendo remuneração da Petrobras;
- VIII. Nos casos específicos de cobrança via boleto bancário, ocorrer inadimplência de pagamento ao Plano AMS (Saúde Petrobras) 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.
- IX. Tiverem suspenso ou cancelado o recebimento de seus proventos de aposentadoria pelo Poder Executivo Federal, exclusivamente para os beneficiários titulares anistiados.

#### **Cláusula 29. Custeio do Plano AMS (Saúde Petrobras)**

O custeio de todas as despesas com o Plano AMS (Saúde Petrobras) será feito através da participação financeira da Companhia e dos beneficiários titulares ou responsáveis financeiros, nas proporções do inciso abaixo e nas formas previstas neste Acordo Coletivo de Trabalho:

- I. A partir de 01/09/2022 a participação será na proporção de 50% (cinquenta por cento) dos gastos cobertos pela Companhia e os 50% (cinquenta por cento) restantes pelos Beneficiários Titulares ou responsáveis financeiros.

**Parágrafo 1º** - Devido à modificação dos custos do Plano AMS (Saúde Petrobras), decorrente das novas coberturas e novos programas implementados, atendimento às sugestões da Comissão de Saúde Suplementar e, ainda, em razão de outros fatores (como por exemplo a variação dos custos médico-hospitalares), a Companhia apurará anualmente, após o fechamento do exercício, se a relação de custeio prevista nesta cláusula foi cumprida, e efetuará cobrança ou reembolso em caso de déficit ou superávit, respectivamente.

**Parágrafo 2º** - Quando houver desequilíbrio da relação de custeio (déficit ou superávit), o equacionamento será feito em, no máximo, 06 (seis) parcelas mensais, de julho a dezembro do ano da apuração. Para a definição dos valores a serem pagos/recebidos por cada beneficiário será considerado o percentual do déficit/superávit em relação ao total dos valores arrecadados pela Companhia e a tabela de contribuição mensal a qual o beneficiário estava enquadrado ao final do período da apuração.

- I. O cálculo do equacionamento será realizado da seguinte forma: Equacionamento = percentual do déficit ou superavit \* valor da contribuição anual. Onde:
- a) percentual do déficit ou superavit = valor do déficit ou superávit ÷ arrecadação total da carteira
  - b) valor da contribuição anual = valor da contribuição mensal do Grande Risco x 13 parcelas

**Parágrafo 3º** - As parcelas do equacionamento, no caso de déficit, não estão sujeitas à margem consignável do plano.

**Parágrafo 4º** - Para fins de apuração da relação de custeio serão considerados os valores totais desembolsados pela empresa e devidos pelos beneficiários no período de janeiro a dezembro do ano anterior, excetuando-se os estornos/devoluções e arrecadações referentes ao equacionamento de outros anos.

- I. Entende-se por valores totais desembolsados pela empresa o total de Gastos Assistenciais com o Plano de Saúde.
- II. Entende-se por valores devidos pelos beneficiários as contribuições de Grande Risco, as coparticipações de Pequeno Risco e de Benefício Farmácia referentes ao ano de apuração.
- III. Entende-se por estornos/devoluções os valores que porventura sejam devolvidos aos beneficiários.

**Parágrafo 5º** - Todos os beneficiários titulares e responsáveis financeiros têm coparticipação financeira nos procedimentos de Pequeno Risco e são responsáveis pela contribuição mensal para custeio do Grande Risco, mediante desconto em folha de pagamentos/proventos de aposentadoria ou pensão ou cobrança por meio de boleto bancário.

**Parágrafo 6º** - A coparticipação dos beneficiários titulares e responsáveis financeiros no custeio dos procedimentos classificados como de Pequeno Risco no plano AMS (Saúde Petrobras) será efetuada conforme tabela (anexo II).

- I. Para os Beneficiários sem 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 "Sem Petros" da tabela (anexo II).

**Parágrafo 7º** - A participação dos beneficiários titulares e/ou responsáveis financeiros no custeio dos procedimentos classificados como de Grande Risco no plano AMS (Saúde Petrobras) será efetuada com uma contribuição mensal

fixa e uma contribuição adicional, no mesmo valor da contribuição regular, que será cobrada sempre no mês de novembro.

**Parágrafo 8º** - Para a contribuição do Grande Risco serão praticados os valores constantes na tabela do anexo III.

- 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 conforme a tabela do anexo IV.
- II. Os valores relativos ao Grande Risco constantes nas tabelas (anexo III e IV) serão reajustados em 01/03/2023 pelo índice Variação de Custo Médico- Hospitalar (VCMH), referente ao período de doze meses encerrados, apurado por instituto de referência do mercado de saúde, considerando o percentual acumulado no período de 12 (doze) meses.
- III. A aplicação do referido índice, nos termos propostos, incide apenas sobre as mensalidades devidas pelos beneficiários, sem prejuízo da observância dos limites previstos nos incisos do caput desta cláusula. Ou seja, a aplicação do referido reajuste não pode ampliar os limites previstos de participação, devendo ser promovidos os ajustes necessários quanto aos valores devidos pelos beneficiários para observar o referido limite, mesmo com a aplicação do reajuste proposto.

**Parágrafo 9º** - 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.

**Parágrafo 10º** - 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 11º** - A coparticipação financeira dos beneficiários titulares ou responsáveis financeiros no custeio dos serviços de Odontologia e Psicoterapia será calculada pela tabela de Pequeno Risco.

**Parágrafo 12º** - Os beneficiários titulares e responsáveis financeiros serão distribuídos por faixa etária e em classes de renda para fins de cálculo de participação no custeio do Grande Risco do plano AMS (Saúde Petrobras). Os dependentes serão enquadrados de acordo com sua faixa etária e a classe de renda do beneficiário titular ou responsável financeiro. No cálculo da participação

de empregados do Quadro de Terra, deverão ser consideradas todas as parcelas de rendimentos, à exceção de:

- I. 13º 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) e Prêmio Por Performance (PPP), ou qualquer outro programa de Remuneração Variável.
- IX. Abono ou Gratificação Contingente.

**Parágrafo 13º** - No cálculo da participação dos aposentados ou pensionistas no Grande Risco deverão ser consideradas todas as parcelas, à exceção do 13º salário. 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.

**Parágrafo 14º** - No caso dos empregados, aposentados e pensionistas, os valores referentes à participação no custo dos atendimentos serão descontados em folha de pagamento/proventos de aposentadoria e pensão ou cobrados por meio de boleto bancário, respeitando-se o limite da Margem Consignável de 40% (quarenta por cento), desde que não haja previsão de desconto integral para o beneficiário utilizar a cobertura, observados critérios normativos do plano AMS (Saúde Petrobras).

- I. Em se tratando de proventos decorrentes de remuneração variável (PPP ou PLR) não se aplicará o limite da margem estabelecido no parágrafo acima.

**Parágrafo 15º** - Situações em que não estarão sujeitas à Margem Consignável do Plano AMS (Saúde Petrobras):

- I. Cobrança de contribuições de Grande Risco
- II. Cobrança de despesas relativas aos procedimentos classificados como de Pequeno Risco realizados pelos beneficiários dependentes (filho ou enteado) na situação de Plano 28;

- III. Cobrança do valor referente à coparticipação financeira dos beneficiários que utilizarem o Benefício Farmácia (medicamentos subsidiados parcialmente e/ou medicamentos não subsidiados);
- IV. Cobrança da totalidade das despesas de beneficiários incluídos por determinação judicial;
- V. Remoção não justificada em ambulância;
- VI. Outros a serem negociados na Comissão de Saúde Suplementar, os quais constarão no normativo da Companhia;
- VII. Ressarcimento de despesas por uso indevido.
- VIII. Cobrança do saldo devedor, conforme estabelecido no parágrafo 16 desta cláusula.
- IX. Cobranças relacionadas a Equacionamento, conforme estabelecido no parágrafo 2 desta cláusula.

**Parágrafo 16º** - O saldo devedor é formado quando o valor devido ao plano AMS (Saúde Petrobras) pelo beneficiário titular ou pelo responsável financeiro não é integralmente quitado. Nesse caso, o valor do saldo devedor será cobrado imediatamente a partir do mês subsequente à geração do referido saldo, em até 3 (três) parcelas seguidas, sendo o valor mínimo de cada parcela de R\$ 100,00 (cem reais).

**Parágrafo 17º** - A Companhia e as Entidades Sindicais reconhecem o caráter obrigatório e compulsório dos descontos das despesas decorrentes do plano AMS (Saúde Petrobras). 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 integre, sendo os proventos decorrentes da previdência social também considerados na base de cálculo.

**Parágrafo 18º** - A todos os beneficiários inscritos que não atendam aos critérios de elegibilidade definidos não se aplicam as regras de participação previstas neste acordo, uma vez que todas as suas despesas serão integralmente arcadas pelo titular ou responsável financeiro.

### **Cláusula 30. Cobertura do plano AMS (Saúde Petrobras)**

Todo e qualquer atendimento coberto pelo plano AMS (Saúde Petrobras) é isento de carência.

**Parágrafo 1º** - A Companhia garante a manutenção da cobertura de implante dentário a todos os beneficiários do plano AMS (Saúde Petrobras) desde que tenham idade igual ou superior a 18 (dezoito) anos, observados os critérios técnicos para a sua utilização conforme normas do plano.

**Parágrafo 2º** - A Companhia garante a cobertura pelo plano AMS (Saúde Petrobras) 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 ANS nº 428, de 07/11/2017.

**Parágrafo 3º** - A Companhia garante a oferta do Programa de Assistência Especial (PAE) pelo Plano AMS (Saúde Petrobras) aos seguintes beneficiários:

- I. Empregado da Petrobras com deficiência (beneficiário titular);
- II. Beneficiário dependente no Plano AMS (Saúde Petrobras), com os seguintes vínculos com o beneficiário titular, desde que atendam aos critérios de elegibilidade do PAE vigentes à época de sua inclusão:
  - a) Filho;
  - b) Enteado;
  - c) Menor sob guarda em processo de adoção; e
  - d) Dependente sob curatela inscrito até 31/10/1997.

**Parágrafo 4º** - A participação dos beneficiários no custeio do Programa de Assistencial Especial – PAE será efetuada conforme tabela (anexo V).

**Parágrafo 5º** - A Companhia assegurará a cobertura do Auxílio Cuidador pelo plano AMS (Saúde Petrobras) nas seguintes modalidades:

- I. Auxílio Cuidador PAE: para beneficiários inscritos no Programa de Assistência Especial (PAE), com reembolso no valor máximo de 1 (um) salário-mínimo nacional, necessitando de análise técnica e autorização prévia da Operadora Associação Petrobras de Saúde (APS), conforme previsão normativa.
- II. Auxílio Cuidador da Pessoa Idosa: para beneficiários do plano AMS (Saúde Petrobras) com mais de 60 (sessenta) anos e com capacidade funcional

comprometida, com reembolso no valor máximo de 1 (um) salário-mínimo nacional, necessitando de análise técnica e autorização prévia da Operadora Associação Petrobras de Saúde (APS), conforme previsão normativa.

**Parágrafo 6º - Benefício Farmácia:** A Companhia garante a oferta do Programa de Benefício Farmácia pelo plano AMS (Saúde Petrobras), de acordo com as regras definidas no Regulamento AMS (Saúde Petrobras), cujo custeio do medicamento se dará com a coparticipação do beneficiário.

- I. As doenças cobertas serão classificadas em 4 (quatro) categorias cujos medicamentos terão subsídio integral, especial ou parcial, conforme tabelas (anexo VI).
- II. Para os Beneficiários sem Petros que se desligaram da Companhia a partir de 24 de maio 2006 o percentual da coparticipação no Benefício Farmácia será conforme a faixa específica “Sem Petros” do anexo VI.
- III. O fornecimento dos medicamentos será realizado através de delivery, salvo no caso da aquisição de medicamento acima de R\$150,00 (cento e cinquenta reais), cuja indicação seja para tratamento de doenças agudas.

**Parágrafo 7º -** A Companhia garantirá a cobertura pelo plano AMS (Saúde Petrobras) de até 100 (cem) glicofitas por mês para pacientes diabéticos insulínodépendentes, mediante reembolso custeado pelo Pequeno Risco.

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

**Parágrafo 8º -** 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 Operadora APS;
- 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 da Operadora APS.

## CAPÍTULO IV - DA SEGURANÇA NO EMPREGO

### **Cláusula 31. Dispensa sem Justa Causa**

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

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

### **Cláusula 32. Excedente de Pessoal**

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

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

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

**Parágrafo 2º** - A Companhia disponibilizará uma política de incentivos específica e adaptada para cada situação, quando da mobilização dos



empregados de uma região para outra, nos casos decorrentes de reestruturações e/ou redução de atividades.

**Parágrafo 3º** - A Companhia não promoverá despedida coletiva ou plúrima, motivada ou imotivada, sem prévia discussão com as Entidades Sindicais.

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

### **Cláusula 33. Plano de Pessoal para Gestão Ativa de Portfólio**

O Plano de Pessoal será ofertado ao conjunto de empregados lotados nas gerências e imóveis abrangidos em cada Projeto da Gestão Ativa de Portfólio da Companhia, quais sejam: desinvestimentos, hibernações, desmobilizações prediais, descomissionamentos ou processos de redução de atividades.

**Parágrafo único** - Aos empregados diretamente abrangidos em ativos incluídos na Gestão Ativa de Portfólio, será garantida a permanência na Companhia de todos aqueles que assim desejarem.

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

### **Cláusula 34. Garantias de Emprego**

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

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

### **Cláusula 35. Implantação de Novas Tecnologias**

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

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

### **Cláusula 36. Realocação de Pessoal**

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

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

### **Cláusula 37. Provimento de Funções de Direção**

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

**Parágrafo único** - O disposto na cláusula 32 - *Plano de Pessoal para Gestão Ativa de Portfólio* não se aplica aos contratos previstos nesta cláusula.

### **Cláusula 38. Preservação Familiar**

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

## **CAPÍTULO VI - DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO**

### **Cláusula 39. Faltas Acordadas**

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

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

### **Cláusula 40. Jornadas de Trabalho**

A Companhia continuará praticando as jornadas de trabalho específicas a cada regime, conforme descritas em tabelas (anexos VII e VIII).

**Parágrafo 1º** - A Companhia manterá em 210 (duzentos e dez), 200 (duzentos), 180 (cento e oitenta), 168 (cento e sessenta e oito), 160 (cento e sessenta), 150 (cento e cinquenta) e 120 (cento e vinte) o Total de Horas Mensais (THM) para pagamento e desconto de ocorrências de frequência, respectivamente, para as cargas semanais de 42 (quarenta e duas) horas, 40 (quarenta) horas, 36 (trinta e seis) horas, 33 (trinta e três) horas e 36 (trinta e seis) minutos, 32 (trinta e duas) horas, 30 (trinta) horas e 24 (vinte e quatro) horas, todas por média.

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

**Parágrafo 3º** - As partes acordam que, no período compreendido de 11/11/2017 a 31/08/2019, o Regime Especial de Apoio Aéreo e o Regime de Turno Ininterrupto de Revezamento de 12h em unidades de terra foram regidos pelas disposições previstas nos acordos coletivos regionais específicos firmados de cada tema.

#### **Cláusula 41. Jornada de Trabalho - Turno Ininterrupto de Revezamento**

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

#### **Cláusula 42. Jornada de Trabalho - Turno Ininterrupto de Revezamento - 12 horas em unidades de terra**

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

#### **Cláusula 43. Jornada de Trabalho - Turno Ininterrupto de Revezamento - 12 horas para empregados que atuam em imóveis administrativos e/ou não industriais.**

A Companhia poderá implantar, onde julgar necessário, para os empregados que atuam em imóveis administrativos e/ou não industriais, em ambientes não

confinados, o turno ininterrupto de revezamento com jornada de 12 (doze) horas, de acordo com critérios pré-estabelecidos, mantendo a relação trabalho x folga de 1 x 1 (um por um), sem que, em consequência, caiba pagamento de qualquer hora extra, garantido, porém o pagamento dos adicionais de trabalho noturno, hora de repouso e alimentação e periculosidade, quando couber.

#### **Cláusula 44. Jornada de Trabalho – Regime Especial de Apoio Aéreo**

A Companhia poderá implantar, onde julgar necessário, para os empregados lotados nas unidades de terra, o Regime Especial de Apoio Aéreo, com jornada de 12 (doze) horas, sem que, em consequência, caiba pagamento de qualquer hora extra, garantido, porém o pagamento do adicional de periculosidade, quando couber.

#### **Cláusula 45. Jornada de Trabalho – Regime Especial de Campo**

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

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

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

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

**Parágrafo 4º** - A Companhia e as Entidades Sindicais acordam que a alteração da jornada diária para 12 (doze) horas, incluindo as horas pré-pagas citadas no parágrafo anterior, ficam compensadas com o acréscimo da relação trabalho-folga de 1x1 (um por um) para 1x1,5 (um por um e meio).

#### **Cláusula 46. Trabalho Eventual em Regimes Especiais**

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

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

#### **Cláusula 47. Horário Flexível**

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

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

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

#### **Cláusula 48. Jornada de Trabalho – Administrativo**

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

**Parágrafo 1º** - A compensação das horas pendentes referentes aos dias 24 e 31 de dezembro de 2019 e Quarta-Feira de Cinzas de 2020, das horas referentes aos dias 24 e 31 de dezembro de 2020 e Quarta-Feira de Cinzas de 2021, bem como das horas referentes aos dias 24 e 31 de dezembro de 2021 e Quarta-Feira de Cinzas de 2022 deverá ser realizada até 31/08/2023.

**Parágrafo 2º** - Para os empregados lotados nas unidades com horário flexível, o segundo expediente da Quarta-Feira de Cinzas de 2023 será de funcionamento normal.

- I. Os empregados poderão negociar com o superior imediato a liberação do segundo expediente da Quarta-Feira de Cinzas de 2023, mediante compensação de 4 (quatro) horas.
- II. O desconto será realizado por meio de débito na Margem de Balanço.

**Parágrafo 3º** - Para os empregados lotados nas unidades com horário fixo, o segundo expediente da Quarta-Feira de Cinzas de 2023 será de funcionamento normal.

- I. A unidade poderá optar pela liberação do segundo expediente da Quarta-Feira de Cinzas de 2023, mediante compensação de 4 (quatro) horas, respeitando o previsto no parágrafo 4º.
- II. O desconto será realizado por meio de débito no Banco de Horas.

**Parágrafo 4º** - Nas unidades com horário fixo a compensação será realizada por antecipação ou prorrogação do horário de trabalho até que seja compensada a totalidade das horas.

- I. A forma de compensação deve ser definida com base em pesquisa realizada junto aos empregados.
- II. A Companhia se compromete a comunicar a forma de compensação e o resultado da pesquisa com os empregados às Entidades Sindicais.
- III. São vedadas as formas de compensação que:
  - a) Impliquem em redução do horário de almoço;
  - b) Compreendam período diário inferior ou igual a 10 (dez) minutos; ou
  - c) Compreendam período diário superior a 2 (duas) horas.

#### **Cláusula 49. Opção de Redução de Jornada de Trabalho com Redução Proporcional da Remuneração**

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

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

**Parágrafo 2º** - A Companhia disponibilizará ainda para os empregados do regime administrativo e do regime administrativo categoria diferenciada (Assistente Social), vinculados tanto ao horário flexível quanto ao horário fixo, que não possuam função gratificada, a opção de redução de 5 (cinco) para 4 (quatro) dias de trabalho semanais, mantendo a jornada diária de trabalho original, mediante redução proporcional de 20% (vinte por cento) da remuneração.

**Parágrafo 3º** - Os ajustes ou alterações no Regramento de Redução de Jornada (anexo IX) serão tratados na Comissão de Acompanhamento do Acordo Coletivo de Trabalho.

#### **Cláusula 50. Abono Empregada Lactante**

A Companhia se compromete a abonar até 2 (duas) horas diárias de empregadas lactantes, por até 1 (um) ano contado a partir do nascimento da criança amamentada, não prorrogável, mediante avaliação da equipe de saúde da Companhia.

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



### **Cláusula 51. Abono Empregado com Deficiência que Exija Acompanhamento Médico.**

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

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

### **Cláusula 52. Licença Maternidade - Prorrogação**

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

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

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

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

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

### **Cláusula 53. Licença Paternidade**

A Companhia concederá licença paternidade de 10 (dez) dias consecutivos aos empregados, contados a partir do nascimento do filho, ou aos que adotarem menores, a partir da decisão judicial deferindo a adoção proferida pelo órgão competente, que proferiu a adoção ou a guarda para fins de adoção, na forma da lei de adoção.

**Parágrafo 1º** - A licença paternidade poderá ter duração de 20 (vinte) dias consecutivos, desde que o empregado a requeira, por escrito, no prazo de 2 (dois) dias úteis (segunda a sexta, excluídos os feriados) após o parto ou da decisão judicial que proferiu a adoção ou a guarda para fins de adoção, bem como comprove sua participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

- I. O período de 20 (dias) de que trata o parágrafo, será composto pelos 5 (cinco) dias previstos no §1º do art. 10º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e pelos 15 (quinze) dias previstos no inciso II do artigo 1º da Lei 11.770 de 09 de setembro de 2008, alterada pela Lei 13.257/2016, condicionados à vigência do incentivo fiscal.
- II. Caso as condições descritas no parágrafo não sejam atendidas, o empregado fará jus à licença descrita no caput.
- III. A licença de 20 (vinte) dias descrita acima não é cumulativa com a licença de 10 (dez) dias prevista no caput.

**Parágrafo 2º** - A licença paternidade é extensiva, nas mesmas condições acima estabelecidas, à empregada cujo (a) cônjuge ou companheiro (a) esteja em gozo de licença maternidade com benefício reconhecido pelo INSS.

### **Cláusula 54. Licença Adoção**

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

**Parágrafo único** – A adoção conjunta garante a concessão de licença maternidade-adoção a apenas um dos adotantes, conforme cadastro no INSS.

- 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 cônjuge/companheiro titular.

#### **Cláusula 55. Exame Pré-Natal**

A Companhia concederá às suas empregadas as dispensas necessárias, para que se submetam ao exame pré-natal, a critério do órgão de saúde da Companhia.

#### **Cláusula 56. Empregado Estudante**

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

## **CAPÍTULO VII - DA SEGURANÇA INDUSTRIAL E SAÚDE OCUPACIONAL**

#### **Cláusula 57. Exames Periódicos**

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

**Parágrafo 1º** - A Companhia garantirá a realização dos exames médicos periódicos, de acordo com os riscos ocupacionais, conforme estabelecido na NR-7 e N-2691. A Companhia, quando solicitada, se compromete a informar às Entidades Sindicais os critérios que nortearam a revisão dos exames.

**Parágrafo 2º** - A Companhia especificará na emissão do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO), os riscos ocupacionais presentes no ambiente de trabalho

de acordo com o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e com o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO - NR-7) dos Grupos Homogêneos de Exposição (GHE) dos empregados.

**Parágrafo 3º** - A Companhia garantirá o direito a todos os empregados, após a conclusão dos exames ocupacionais, de registrarem suas considerações sobre os riscos ocupacionais, os impactos na saúde relacionados ao seu ambiente de trabalho e sua avaliação de saúde ocupacional realizada, em formulário reservado e específico, e se compromete a dar o devido encaminhamento para as respectivas áreas responsáveis.

**Parágrafo 4º** - A Companhia ofertará, em caráter opcional, durante os Exames Periódicos Ocupacionais, a realização de Exames Preventivos Ginecológicos e Urológicos conforme Norma Petrobras N-2691.

**Parágrafo 5º** - A Companhia ofertará a Avaliação Nutricional Periódica, de acordo com público prioritário definido nas normas e padrões de saúde, sendo esta opcional ao empregado.

**Parágrafo 6º** - A Companhia assegura que cada empregado será informado e orientado, pela área de Saúde Ocupacional de sua Unidade, do resultado da avaliação do seu estado de saúde e dos exames complementares a que for submetido, sendo-lhe fornecida cópia sempre que requisitada pelo próprio. Mediante autorização expressa do empregado, a área de Saúde Ocupacional de sua Unidade fornecerá ao médico por este indicado os resultados dos laudos, pareceres e exames com o fornecimento de cópias e informações sobre a saúde, relacionados com suas atividades ocupacionais.

**Parágrafo 7º** - A Companhia realizará exame médico demissional, obrigatório, observado os casos de dispensa deste exame previstos na NR-7 e ofertará exame odontológico demissional, opcional, em todo empregado por ocasião da aposentadoria. As despesas com tratamento, caso indicado e desde que haja se configurado doença profissional adquirida na Companhia, correrão por conta da mesma.

#### **Cláusula 58. Acesso aos Locais de Trabalho**

A Companhia, mediante prévio entendimento, assegurará o acesso aos locais de trabalho, de 1 (um) Médico do Trabalho e/ou 1 (um) Engenheiro de Segurança

do Trabalho, da Entidade Sindical, para acompanhamento das condições de salubridade e segurança.

**Parágrafo único** – O relatório do Programa de Gerenciamento de Riscos, ou outro programa que venha a substituí-lo, e do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) das Unidades serão, quando solicitados, apresentados aos representantes das Entidades Sindicais nas reuniões de SMS local.

#### **Cláusula 59. Reuniões de SMS local**

A Companhia manterá reunião de SMS local com as Entidades Sindicais, com o objetivo de discutir as questões de segurança e saúde, bem como relativas ao funcionamento das CIPAs.

**Parágrafo 1º** - A reunião ocorrerá a cada 2 (dois) meses.

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

**Parágrafo 3º** - A Companhia e as Entidades Sindicais realizarão reuniões por Unidades, que serão conduzidas por representações locais.

**Parágrafo 4º** - Sempre que solicitada, a Companhia apresentará na reunião os dados estatísticos referentes aos desvios e incidentes ocorridos em suas atividades e instalações, bem como informará as ações preventivas e corretivas adotadas para o tratamento efetivo das anomalias.

**Parágrafo 5º** - A Companhia, quando solicitada, apresentará nas CIPAs e nas reuniões locais de SMS os documentos básicos e os relatórios das avaliações ambientais e relatório anual do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).

**Parágrafo 6º** - A Companhia divulgará o calendário anual das reuniões locais de SMS.

## **Cláusula 60. Programa de Alimentação Saudável**

A Companhia manterá o Programa de Alimentação Saudável em suas Unidades, fornecendo uma alimentação adequada às necessidades biológicas e culturais dos empregados, dando ênfase aos alimentos regionais.

**Parágrafo 1º** - A Companhia se compromete a discutir o Programa de Alimentação Saudável nas reuniões locais de SMS, quando solicitado pela Entidade Sindical.

**Parágrafo 2º** - A Companhia disponibilizará, nos restaurantes das Unidades em que o serviço de alimentação é oferecido pela Companhia, mais de uma opção no cardápio para alimentação dos empregados.

**Parágrafo 3º** - A Companhia supervisionará o Programa de Alimentação com o apoio de profissionais da área de saúde e/ou nutrição, nos locais onde a Petrobras é responsável pelo fornecimento da alimentação.

**Parágrafo 4º** - A Companhia revisará continuamente o Programa de Alimentação, considerando o perfil de saúde dos seus empregados.

**Parágrafo 5º** - A Companhia assegurará a mesma alimentação para todos os usuários dos restaurantes das Unidades em que esse serviço é oferecido pelas Companhia.

## **Cláusula 61. Funcionamento das CIPAs**

A Companhia garante a comunicação das eleições da CIPA, às respectivas Entidades Sindicais, com antecedência de 60 (sessenta) dias, fornecendo aos mesmos, a distribuição dos Setores correspondentes a cada representante dos empregados a ser eleito.

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

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

**Parágrafo 3º** - A Companhia, por meio das suas Unidades, promoverá reunião anual local convidando os representantes das CIPAs da Unidade e das empresas contratadas que nela atuam. Em âmbito nacional, a Companhia promoverá uma reunião anual dos Presidentes e Vice-presidentes de suas CIPAs.

**Parágrafo 4º** - A Companhia proporcionará aos membros titulares da CIPA os meios necessários ao desempenho de suas atribuições, garantindo tempo suficiente, dentro das instalações da Companhia durante sua jornada e escala de trabalho, para a realização das tarefas constantes do plano de trabalho, sem prejuízo da remuneração. Caso as atividades ocorram fora da jornada ou escala regular de trabalho, serão consideradas como horas trabalhadas.

**Parágrafo 5º** - A Companhia viabilizará os meios de transporte e alimentação necessários para os cipistas participarem das reuniões ordinárias, extraordinárias, visitas, auditorias e realizarem atividades do plano de trabalho da CIPA. O transporte em questão será fornecido considerando a base local de trabalho do cipista.

**Parágrafo 6º** - A Companhia garantirá que os cipistas exercerão atividades de prevenção de acidentes atuando nas Paradas Programadas de Manutenção, mediante negociação com as gerências locais.

**Parágrafo 7º** - A CIPA deverá ser comunicada após a ocorrência de todos os acidentes ocupacionais ocorridos na unidade de atuação.

**Parágrafo 8º** - A Companhia assegura a participação nas reuniões da CIPA, de um Dirigente Sindical, indicado pela respectiva Entidade Sindical, fornecendo-se, ao mesmo, cópia de suas atas.

**Parágrafo 9º** - A Companhia compromete-se a discutir com as Entidades Sindicais, nas reuniões locais de SMS, o andamento do plano de trabalho da CIPA das Plataformas, quando solicitado.

### **Cláusula 62. Comunicação 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.

### **Cláusula 63. Realização de Palestras sobre Riscos nos Locais de Trabalho**

A Companhia manterá, em articulação com as CIPAs e as Entidades Sindicais, a realização de ações de aprendizagem sobre as características tóxicas de suas matérias primas e produtos, e os demais riscos presentes nos locais de trabalho e os meios necessários à prevenção ou limitação de seus efeitos nocivos, bem como sobre a promoção da saúde dos empregados.

### **Cláusula 64. Acesso ao Local de Trabalho e Participação nas Apurações dos Acidentes**

A Companhia permitirá o acesso de dirigentes sindicais às áreas dos acidentes e participação de representante da Entidade Sindical empregado da Petrobras na apuração de acidentes.

**Parágrafo 1º** - Sempre que houver participação de representante sindical na Comissão de Investigação e Análise, a gerência que a constituiu deverá, desde que solicitado, encaminhar uma cópia do Relatório à respectiva Entidade Sindical, condicionada à assinatura do documento por este representante. Tais informações devem ser tratadas como confidenciais.

**Parágrafo 2º** - A Companhia garantirá ao representante da Entidade Sindical integrante das Comissões de Investigação e Análise o acesso a toda documentação relativa aos acidentes e incidentes graves ocorridos em suas respectivas bases de representação. Conforme já definido no parágrafo anterior, o relatório somente será entregue após assinatura das partes.

**Parágrafo 3º** - A Companhia assegura as Entidades Sindicais a manutenção das características do local dos acidentes classes 04 e 05, de forma a preservar os elementos úteis à sua apuração.

**Parágrafo 4º** - A Companhia garantirá a participação da CIPA nas Comissões de Investigação de qualquer acidente de trabalho em consonância com sua sistemática corporativa.



**Parágrafo 5º** - A Companhia, no caso de acidentes com vazamento de produtos, comporá comissão de investigação das causas, de acordo com o procedimento corporativo, com a participação da Entidade Sindical e da CIPA.

#### **Cláusula 65. 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 realizará programas de treinamento com vistas a promover a capacitação dos empregados e assegurar sua participação nos programas de segurança, meio ambiente e saúde ocupacional.

**Parágrafo 2º** - A Companhia se compromete a informar a seus empregados, por via eletrônica e individualmente, os riscos ambientais do seu Grupo Homogêneo de Exposição (GHE) e contidos no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) da Unidade ou outro programa similar que venha a substituí-lo.

**Parágrafo 3º** - A Companhia manterá disponível em meio eletrônico, para os seus empregados e CIPA, as fichas técnicas dos produtos químicos existentes no ambiente de trabalho.

**Parágrafo 4º** - A Companhia adotará uma política de prevenção e tratamento a LER/DORT, onde aplicável, com atuações específicas no ambiente de trabalho, garantindo a implantação de práticas preventivas às doenças.

**Parágrafo 5º** - A Companhia fornecerá, quando solicitado, informações às Entidades Sindicais sobre os programas de gerenciamento da saúde e dados epidemiológicos bem como dará continuidade aos mesmos tais como promoção da atividade física, orientação nutricional, programas de prevenção às drogas e ginástica laboral, utilizando-se de dados epidemiológicos dos exames médicos ocupacionais, estudos ergonômicos e levantamentos de causas do absenteísmo.

**Parágrafo 6º** - A Companhia realizará a lavagem, higienização e disposição de uniformes de seus empregados, nos segmentos operacionais.

**Parágrafo 7º** - A Companhia compromete-se a não vincular concessão de vantagens à redução de acidentes, bem como a não incluir meta de acidentes no GD dos empregados.

**Parágrafo 8º** - A Companhia assegurará que os novos projetos sejam precedidos de estudos de engenharia de segurança e saúde ocupacional.

**Parágrafo 9º** - A Companhia se compromete a considerar a estrutura feminina, na especificação dos Equipamentos de Proteção individual (EPI), incluindo os uniformes para os diferentes sexos e gestantes.

**Parágrafo 10º** - A Companhia realizará, em suas Unidades Operacionais, reuniões trimestrais específicas entre os Serviços Especializados de Segurança e Medicina do Trabalho, próprios e contratados, visando uniformidade de ações e troca de experiências, com a participação de membros das CIPAs e de representante de Entidade Sindical.

#### **Cláusula 66. Segurança no Trabalho - Inspeções Oficiais**

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

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

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

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

## **Cláusula 67. Combate a Incêndios e Primeiros Socorros**

A Companhia manterá, em suas Unidades de Operações, materiais e equipamentos necessários à prestação de primeiros socorros, de acordo com as características de cada local e pessoal treinado para esse fim.

**Parágrafo 1º** - Sempre que necessário será proporcionado transporte de vítimas de acidente ou mal súbito no local de trabalho, para hospitais, em veículos de transporte apropriado a cada situação, devendo existir um plano de emergência pré-estabelecido e adequadamente divulgado.

**Parágrafo 2º** - A Companhia manterá 3 (três) helicópteros ambulância, tipo UTI, nas bases do E&P na região Sudeste. Para as demais Unidades do E&P, não atendidas pelas aeronaves dedicadas, o atendimento aero médico será efetuado por helicópteros não dedicados exclusivamente a resgate, dotados de equipamentos para a manutenção avançada da vida (UPTI - Unidade Portátil de Terapia Intensiva), após a homologação da UPTI junto aos organismos governamentais de controle da aviação civil.

**Parágrafo 3º** - A Companhia se compromete a dar treinamento em primeiros socorros aos empregados que atuam como socorristas e não são da área de saúde.

**Parágrafo 4º** - A Companhia garantirá encaminhamento em unidade com capacidade de atendimento, nos casos de empregados considerados grandes queimados.

**Parágrafo 5º** - A Companhia priorizará a composição da primeira equipe de combate a incêndios de suas Organizações de Controle de Emergências, com pessoal da área de Segurança Industrial. Quando o profissional não for da área de Segurança Industrial, a Companhia fornecerá o treinamento adequado. Os treinamentos necessários para capacitação e reciclagem deverão ser realizados, prioritariamente, durante a jornada diária de trabalho.

## **Cláusula 68. Monitoramento Ambiental e Biológico**

A Companhia realizará avaliação dos agentes ambientais sob responsabilidade da equipe técnica de Higiene Ocupacional da Petrobras. Preferencialmente e quando aplicável, o monitoramento biológico será realizado de forma simultânea.

**Parágrafo 1º** - A Companhia garantirá o monitoramento ambiental nas atividades de rotina e nas atividades críticas (abertura de equipamentos, purgas, drenagens) pela equipe técnica de Higiene Ocupacional.

**Parágrafo 2º** - A Companhia convidará as Entidades Sindicais para o acompanhamento no processo de medição dos agentes de riscos físicos e químicos e de avaliação qualitativa dos agentes biológicos dos ambientes de trabalho, de acordo com a legislação de segurança e saúde do trabalho. Manterá a disposição dos empregados, os dados destas avaliações relativas à sua área de trabalho.

**Parágrafo 3º** - A Companhia incluirá na ambientação dos profissionais de saúde, disciplina específica para conhecimento das atividades da Companhia, visando melhor capacitação para a realização de exames ocupacionais.

#### **Cláusula 69. Política de Saúde**

A Companhia efetuará melhorias contínuas à atual Política de Saúde, prosseguindo na priorização das ações preventivas de saúde, aperfeiçoando as ações corretivas e buscando ciclos de melhoria na assistência aos empregados.

**Parágrafo 1º** - A Companhia buscará aprimoramento do programa de retorno às atividades no trabalho para os empregados afastados por doença ou acidente de trabalho, quando demandado, o programa deverá ser discutido na Comissão de SMS corporativa e/ou reunião de SMS local.

**Parágrafo 2º** - A Companhia garante à empregada grávida ou que esteja amamentando que o trabalho seja exercido em áreas fora de risco relacionado à gravidez ou ao aleitamento, sem prejuízo dos seus adicionais e/ou condições de trabalho por até 1 (um) ano contado a partir do nascimento da criança amamentada.

**Parágrafo 3º** - A Companhia se compromete a manutenção e revisão contínua do Programa de Saúde Mental com foco em ações individuais, coletivas e no ambiente de trabalho como ação de saúde integral.

**Parágrafo 4º** - A Companhia realizará melhorias contínuas no Programa Corporativo de Ergonomia, com ênfase na Ergonomia de Concepção e Correção, a fim de preservar a saúde dos empregados.

**Parágrafo 5º** - A Companhia atuará no sentido de compor as equipes de saúde da Petrobras em consonância com as demandas legais. A equipe dos Serviços de Saúde de suas Unidades será definida conforme as especificidades de cada Unidade, de forma a possibilitar atendimento imediato às emergências médicas.

**Parágrafo 6º** - A Companhia garantirá a avaliação e o acompanhamento, quando necessário, dos empregados envolvidos em emergência, feitos por uma equipe multidisciplinar da área de saúde.

#### **Cláusula 70. 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 71. Promoção da Saúde**

A Companhia estimulará os empregados através de programas e ações para incentivo a adoção de estilo de vida ativo e saudável, com foco na prática de atividades físicas, inclusive em suas instalações, quando viável.

**Parágrafo 1º** - A Companhia continuará publicando, em seus veículos de comunicação, matérias sobre educação para a saúde e prevenção de doenças, visando à preservação da saúde dos empregados.

**Parágrafo 2º** - A Companhia informará às Entidades Sindicais, quando solicitada, o número de casos de doenças infectocontagiosas (transmissíveis, tropicais) de notificação compulsória aos órgãos públicos de saúde, quando ocorrerem em regiões declaradamente endêmicas. As doenças tropicais, adquiridas em função do trabalho realizado em áreas endêmicas, mediante evidências denexo causal, serão consideradas como acidente ou doença do trabalho.

**Parágrafo 3º** - A Companhia custeará para os empregados as vacinas indicadas dentro processo de Imunização Ocupacional, desde que não sejam ofertadas gratuitamente pelo Sistema Único de Saúde (SUS), ou caso a equipe de saúde ocupacional entenda como necessária à imunização.

**Parágrafo 4º** - A Companhia arcará com as despesas vinculadas à recuperação dos empregados portadores de doenças profissionais e suas sequelas.

**Parágrafo 5º** - A Companhia viabilizará, em cada Área de Negócio, equipe técnica em Higiene Ocupacional.

#### **Cláusula 72. Acordo do Benzeno**

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

#### **Cláusula 73. Campanha Nacional de Segurança**

A Companhia realizará campanha enfatizando a importância e a obrigatoriedade do registro de acidentes e incidentes, bem como da prevenção dos mesmos.

**Parágrafo único** - A Companhia disponibilizará, através de sistema informatizado específico, ações apontadas nos relatórios dos acidentes e incidentes potenciais, definindo os responsáveis pelos prazos e qualidade das divulgações.

#### **Cláusula 74. Perfil Profissiográfico Previdenciário**

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

**Parágrafo 1º** - 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 2º** - A Companhia manterá na vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, a Comissão Nacional composta por representantes técnicos da Companhia e das Entidades Sindicais, com o objetivo de discutir, especificamente, os temas referentes à aposentadoria especial conforme legislações de saúde, trabalhista e previdenciária em vigor.

#### **Cláusula 75. Renovação de Frota, Fiscalização e Treinamento HUET**

A Companhia se compromete a continuar praticando a melhoria contínua na renovação da frota de aeronaves, embarcações marítimas e veículos automotores, mantendo as Entidades Sindicais informadas através das reuniões de SMS local, quando solicitado.

**Parágrafo único** - A Companhia se compromete a disponibilizar o treinamento de abandono de helicóptero submerso - HUET para todos seus empregados que desempenham suas atividades nas plataformas e utilizam transporte aéreo por helicóptero.

## **CAPÍTULO VIII - DAS RELAÇÕES SINDICAIS**

#### **Cláusula 76. Comissões Permanentes**

A Companhia e as Entidades sindicais manterão o funcionamento das seguintes Comissões Permanentes: de Acompanhamento do Acordo Coletivo de Trabalho, de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (SMS) Corporativa e de Saúde Suplementar, que se reunirão a cada 3 (três) meses.

**Parágrafo único** - A Companhia garantirá a realização de reuniões locais a cada dois meses entre a área de Recursos Humanos e a respectiva Entidade Sindical, em datas previamente negociadas, com o objetivo de tratar de questões locais de interesse comum.

### **Cláusula 77. Efetivo de Pessoal**

A Companhia, em comum acordo com as Entidades Sindicais, manterá um fórum corporativo anual para discutir questões envolvendo o efetivo de pessoal.

**Parágrafo 1º** - No âmbito do fórum descrito no caput, a Companhia compromete-se a analisar os parâmetros aplicados nos estudos em andamento ou concluídos, visando à definição daqueles mais adequados para aplicação em suas Unidades.

**Parágrafo 2º** - A Companhia, informará trimestralmente às Entidades Sindicais, quando for solicitada, a transferência de pessoal ocorrida em sua base territorial.

### **Cláusula 78. Contribuição Assistencial**

A Companhia descontará em folha normal de pagamento, observado o seu cronograma operacional, as importâncias aprovadas nas Assembleias Gerais, como Contribuição Assistencial aos sindicatos, nos termos do disposto nos incisos IV do artigo 8º do Capítulo II da Constituição Federal, desde que haja prévia autorização do empregado feita por meio de sistema da Companhia no prazo de 65 (sessenta e cinco) dias após o recebimento, pela Petrobras, da comunicação do sindicato. Ao final do período, a Companhia enviará relatório ao sindicato com as informações sobre a arrecadação.

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

### **Cláusula 79. Mensalidade Sindical**

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

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



## **Cláusula 80. Liberações Sindicais**

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

- I. De 1 (um) dirigente sindical sem prejuízo da remuneração;
- II. De mais 1 (um), ou mais 2 (dois), ou mais 3 (três), ou mais 4 (quatro) ou mais 5 (cinco) dirigentes sindicais, sem prejuízo da remuneração, quando à Entidade Sindical vincularem-se bases territoriais com mais de 1.000 (mil), ou mais de 2.000 (dois mil), ou mais de 3.000 (três mil), ou mais de 4.000 (quatro mil), ou mais de 5.000 (cinco mil) empregados ativos, respectivamente, com base na lotação da Companhia em 31/08/2022;
- III. De até 18 (dezoito) dirigentes, por no máximo 11 (onze) dias por ano para cada um desses dirigentes, sem prejuízo da remuneração;
- IV. De até 3 (três) dirigentes sindicais, nas condições do art. 543, da CLT com custo parcial para a Entidade Sindical;
- V. Sem limite de dirigentes sindicais, nas condições do art. 543, da CLT com custo total para a Entidade Sindical.

**Parágrafo 1º** - As liberações descritas no inciso IV deverão ser totalmente suportadas pela Entidade Sindical, com exceção dos encargos devidos pelo empregador relativos ao INSS, a PETROS e ao FGTS. A Companhia efetuará o pagamento normal dos salários, cabendo a cada Entidade Sindical ressarcir todos os custos.

**Parágrafo 2º** - As liberações descritas no inciso V deverão ser totalmente suportadas pela Entidade Sindical, inclusive com os encargos. A Companhia efetuará o pagamento normal dos salários e o recolhimento dos encargos respectivos, cabendo a cada Entidade Sindical ressarcir todos os custos.

**Parágrafo 3º** - O ressarcimento dos salários e encargos de que tratam os parágrafos 1º e 2º será feito mensalmente, mediante dedução dos créditos das Entidades Sindicais junto à Companhia ou pagamento de boleto, quando não houver créditos junto à Companhia. O não ressarcimento, pelas Entidades Sindicais, qualquer que seja a razão, ensejará a suspensão imediata do compromisso ora estabelecido, sem prejuízo de cobrança pela via judicial.

**Parágrafo 4º** - A Companhia assegurará a liberação de, ao todo, 10 (dez) dirigentes federativos, sem prejuízo da remuneração, para as Federações legalmente habilitadas.

- I. A divisão das 10 (dez) liberações acima previstas ficará à critério das duas Federações legalmente habilitadas.

**Parágrafo 5º** - Os períodos de liberação constantes na presente cláusula serão considerados para efeito de contagem do tempo de serviço para fins de ATS e de período aquisitivo de férias, assim como, quando retornar para o regime de trabalho originário, encerrada a liberação, o empregado acompanhará a escala de trabalho normal, sem crédito de folga relativo aos dias de liberação sindical

**Parágrafo 6º** - A fim de que as atividades da Companhia não resem prejudicadas, as liberações previstas nesta cláusula deverão ser comunicadas à Petrobras com antecedência mínima de 4 (quatro) dias úteis por meio de ofício contendo o nome e matrícula dos dirigentes sindicais que serão liberados, bem como o período da liberação.

- I. Excetua-se do prazo previsto no parágrafo acima, os casos de liberação decorrentes de solicitação da Companhia para atividade que requeira a presença de representante sindical.

**Parágrafo 7º** - Para os dirigentes sindicais engajados em regimes especiais, as liberações de que trata a presente cláusula, exceto a descrita no inciso III, deverão abranger, no mínimo, todo o período da relação trabalho x folga (conforme anexo VII) de forma que não sejam gerados nem créditos ou débitos de folgas relativos aos dias de liberação sindical.

**Parágrafo 8º** - Acordam a Companhia e as Entidades Sindicais que as liberações pactuadas na presente cláusula não descaracterizam a suspensão ou a interrupção do contrato de trabalho dos empregados que delas fizerem uso.

**Parágrafo 9º** - A Companhia estenderá os benefícios do Plano AMS (Saúde Petrobras) aos dirigentes sindicais liberados sem remuneração, para cumprimento de mandato sindical, nos termos do disposto no parágrafo 2º, do artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e nos limites da Lei.

- I. A parcela relativa à participação no custeio do Plano AMS (Saúde Petrobras) dos dirigentes sindicais, citados no caput e beneficiários a eles vinculados, será ressarcida mensalmente pelas Entidades Sindicais a que estiverem filiados, mediante dedução nos seus respectivos créditos junto à Companhia.

## CAPÍTULO IX - DAS OUTRAS DISPOSIÇÕES

### **Cláusula 81. Comissão de Representação de Empregados**

Nos termos do art. 611-A, inciso VII da CLT, a Companhia não promoverá a implantação da Comissão de Representação dos Empregados regulamentada no art. 510-A e seguintes da CLT.

### **Cláusula 82. Motoristas**

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

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

### **Cláusula 83. Ponto Eletrônico**

A Companhia e as Entidades Sindicais, em consonância com a Portaria/MTP n.º 671, de 08 de novembro de 2021, acordam que os sistemas de ponto eletrônico utilizados para o registro e controle das marcações da jornada de trabalho são considerados e aceitos como instrumentos válidos e legais para a aferição da frequência dos empregados da Companhia.

**Parágrafo único** – As Entidades Sindicais poderão apresentar à Companhia, no âmbito da Comissão de Acompanhamento do Acordo Coletivo de Trabalho, sugestões de melhoria e aprimoramento do sistema.

### **Cláusula 84. Diversidade**

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

**Parágrafo 1º** - A Companhia não praticará qualquer diferença salarial ou de progressão na carreira do empregado em consequência de raça, cor de pele, origem étnica, posição social, idade, religião, gênero, orientação sexual, estética pessoal, condição física, mental ou psíquica, estado civil, opinião, convicção política, identidade de gênero ou qualquer outro fator de diferenciação individual.

**Parágrafo 2º** - A Companhia promoverá ações, direcionadas à força de trabalho, para prevenção de práticas de discriminação de gênero, étnico/racial, orientação sexual e de práticas de assédio moral e sexual.

**Parágrafo 3º** - A Companhia dará prosseguimento ao Programa de Abordagem ao Empregado com Deficiência – PAED, por meio de ações educativas e análise de melhorias para inclusão dos empregados com deficiência nas equipes de trabalho e na Companhia, visando a consolidação e disseminação do conteúdo específico sobre deficiência, à sensibilização da gestão e de empregados no tema.

#### **Cláusula 85. Revisão, Denúncia, Revogação**

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

**Parágrafo único** - A Companhia efetuará o registro deste acordo no Órgão legalmente competente, comprometendo-se as Entidades Sindicais a estarem com o registro regular junto ao Ministério do Trabalho e Previdência e a entregarem para a Companhia os documentos necessários para a efetivação do referido depósito.

## CAPÍTULO X - DA VIGÊNCIA

### **Cláusula 86. Vigência**

O presente Instrumento vigorará a partir de 1º de setembro de 2022 até 31 de agosto de 2023, exceto quanto às cláusulas que contiverem disposição expressa em contrário.

**Parágrafo único** - As partes declaram que o presente Acordo Coletivo de Trabalho contém as cláusulas normativas aplicáveis à relação laboral entre a Petrobras e seus empregados e que substituem, a partir da sua data de vigência, toda e qualquer previsão anteriormente existente, exceto se constarem expressamente do presente Instrumento.

### **Cláusula 87. Preservação dos acordos coletivos de trabalho regionais**

As partes acordam que serão preservados os acordos coletivos de trabalho regionais em vigor no ato da assinatura do presente Acordo.

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

## ANEXOS

### ANEXO I – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO (ATS)

ANUÊNIO	
Nº de anos Completos	Percentual
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 ou mais	45

## ANEXO II – PLANO AMS (SAÚDE PETROBRAS) - PEQUENO RISCO

Vigência 01/09/2022 a 31/08/2023

Classe de Renda (MSB)	% de Participação
até R\$ 1.688,88 (1,4 MSB)	7%
até R\$ 2.895,23 (até 2,4 MSB)	14%
até R\$ 5.790,46 (até 4,8 MSB)	22%
até R\$ 8.685,68 (até 7,2 MSB)	28%
até R\$ 11.580,91 (até 9,6 MSB)	35%
até R\$ 17.371,37 (até 14,4 MSB)	39%
até R\$ 23.161,82 (até 19,2 MSB)	42%
até R\$ 27.263,40 (até 22,6 MSB)	46%
até R\$ 31.364,97 (até 26 MSB)	48%
maior que R\$ 31.364,97 (maior que 26 MSB)	50%
Plano 28	50%
Beneficiários sem Petros	50%

MSB (Menor Salário Básico) em 01/09/22 = R\$ 1.206,35

## ANEXO III – PLANO AMS (SAÚDE PETROBRAS) – GRANDE RISCO

Vigência 01/09/2022 a 31/08/2023

Faixa MSB*   Faixa de Renda	Faixa Etária	Contribuição Grande Risco
até R\$ 1.688,88 (1,4 MSB)	0 a 18	28,32
	19 a 23	34,13
	24 a 28	39,25
	29 a 33	43,18
	34 a 38	47,5
	39 a 43	67,43
	44 a 48	81,1
	49 a 53	89,2
	54 a 58	107,04
> 59	128,45	
até R\$ 2.895,23 (até 2,4 MSB)	0 a 18	37,61
	19 a 23	45,33
	24 a 28	52,13
	29 a 33	57,35
	34 a 38	63,07
	39 a 43	89,77
	44 a 48	107,71
	49 a 53	118,48
	54 a 58	142,18
> 59	170,61	
até R\$ 5.790,46 (até 4,8 MSB)	0 a 18	61,42
	19 a 23	74,01
	24 a 28	85,11
	29 a 33	93,62
	34 a 38	102,99
	39 a 43	146,55
	44 a 48	175,85
	49 a 53	193,44
	54 a 58	232,13
> 59	278,56	
até R\$ 8.685,68 (até 7,2 MSB)	0 a 18	77,46
	19 a 23	93,35
	24 a 28	107,35
	29 a 33	118,09
	34 a 38	129,9
	39 a 43	184,84
	44 a 48	221,82
	49 a 53	243,99
	54 a 58	292,79
> 59	351,36	
até R\$ 11.580,91 (até 9,6 MSB)	0 a 18	87,15
	19 a 23	105,02
	24 a 28	120,76
	29 a 33	132,84
	34 a 38	146,13
	39 a 43	207,94
	44 a 48	249,52
	49 a 53	274,47
	54 a 58	329,37
> 59	395,23	
até R\$ 17.371,37 (até 14,4 MSB)	0 a 18	106,46
	19 a 23	128,3
	24 a 28	147,54
	29 a 33	162,3
	34 a 38	178,54
	39 a 43	254,05
	44 a 48	304,86
	49 a 53	335,35
	54 a 58	402,41
> 59	482,89	

Faixa MSB*   Faixa de Renda	Faixa Etária	Contribuição Grande Risco
até R\$ 23.161,82 (até 19,2 MSB)	0 a 18	119,83
	19 a 23	144,41
	24 a 28	166,08
	29 a 33	182,68
	34 a 38	200,94
	39 a 43	285,94
	44 a 48	343,13
	49 a 53	377,45
	54 a 58	452,94
> 59	543,53	
até R\$ 27.263,40 (até 22,6 MSB)	0 a 18	146,64
	19 a 23	176,57
	24 a 28	203,07
	29 a 33	223,37
	34 a 38	245,71
	39 a 43	349,63
	44 a 48	419,56
	49 a 53	461,5
	54 a 58	553,82
> 59	664,57	
até R\$ 31.364,97 (até 26 MSB)	0 a 18	161,25
	19 a 23	194,23
	24 a 28	223,37
	29 a 33	245,71
	34 a 38	270,28
	39 a 43	384,6
	44 a 48	461,5
	49 a 53	507,67
	54 a 58	609,19
> 59	731,03	
R\$ 36.190,35 (até 30 MSB)	0 a 18	186,64
	19 a 23	213,66
	24 a 28	245,71
	29 a 33	270,28
	34 a 38	297,31
	39 a 43	423,06
	44 a 48	507,67
	49 a 53	558,42
	54 a 58	670,11
> 59	804,14	
até R\$ 43.428,42 (até 36 MSB)	0 a 18	224,32
	19 a 23	244,83
	24 a 28	270,28
	29 a 33	297,31
	34 a 38	327,03
	39 a 43	465,36
	44 a 48	558,42
	49 a 53	614,27
	54 a 58	737,13
> 59	884,55	
maior R\$ 43.428,42 (maior que 36 MSB)	0 a 18	269,88
	19 a 23	294,48
	24 a 28	319,07
	29 a 33	343,73
	34 a 38	368,3
	39 a 43	511,89
	44 a 48	614,27
	49 a 53	675,7
	54 a 58	810,84
> 59	973,01	

Plano 28	564,76
----------	--------

MSB (Menor Salário Básico) em 01/09/2022 = R\$ 1.206,35



## ANEXO IV – PLANO AMS (SAÚDE PETROBRAS) – GRANDE RISCO “SEM PETROS”

Vigência 01/09/2022 a 31/08/2023

Faixa Etária	Contribuição Mensal (R\$)
0 a 18	123,58
19 a 23	148,96
24 a 28	155,98
29 a 33	169,07
34 a 38	182,73
39 a 43	259,94
44 a 48	302,42
49 a 53	308,71
54 a 58	460,10
> 59	735,42
<b>Plano 28</b>	<b>564,76</b>

MSB (Menor Salário Básico) em 01/09/2022 = R\$ 1.206,35

## ANEXO V – PLANO AMS (SAÚDE PETROBRAS) – PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA ESPECIAL

Vigência 01/09/2022 a 31/08/2023

Classe de Renda (MSB)	% de Participação
até R\$ 1.688,88 (1,4 MSB)	2%
até R\$ 2.895,23 (até 2,4 MSB)	4%
até R\$ 5.790,46 (até 4,8 MSB)	6%
até R\$ 8.685,68 (até 7,2 MSB)	8%
até R\$ 11.580,91 (até 9,6 MSB)	10%
até R\$ 17.371,37 (até 14,4 MSB)	11%
até R\$ 23.161,82 (até 19,2 MSB)	13%
até R\$ 27.263,40 (até 22,6 MSB)	15%
até R\$ 31.364,97 (até 26 MSB)	17%
maior que R\$ 31.364,97 (maior que 26 MSB)	19%

MSB (Menor Salário Básico) em 01/09/2022 = R\$ 1.206,35

## ANEXO VI – PLANO AMS (SAÚDE PETROBRAS) – BENEFÍCIO FARMÁCIA

Vigência 01/09/2022 a 31/08/2023

Faixa de renda (MSB)	Medicamento com custo unitário de R\$ 150,00 a R\$ 300,00 (exceto medicamento para tratamento de doença crônica não transmissível ou psiquiátrica)	Medicamento para tratamento de doença crônica não transmissível ou psiquiátrica e com custo unitário de R\$ 300,00 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
até R\$ 1.688,88 (1,4 MSB)	Subsídio integral	Subsídio integral	Subsídio integral	Subsídio integral
até R\$ 2.895,23 (até 2,4 MSB)	Subsídio integral	Subsídio integral	Subsídio integral	
até R\$ 5.790,46 (até 4,8 MSB)	Subsídio integral	Subsídio integral	Subsídio integral	
até R\$ 8.685,68 (até 7,2 MSB)	29%	28%	8%	
até R\$ 11.580,91 (até 9,6 MSB)	36%	35%	10%	
até R\$ 17.371,37 (até 14,4 MSB)	41%	39%	11%	
até R\$ 23.161,82 (até 19,2 MSB)	43%	42%	13%	
até R\$ 27.263,40 (até 22,6 MSB)	47%	46%	15%	
até R\$ 31.364,97 (até 26 MSB)	56%	48%	17%	
maior que R\$ 31.364,97 (maior que 26 MSB)	65%	50%	19%	
Sem Petros	65%	50%	19%	Subsídio integral

MSB (Menor Salário Básico) em 01/09/2022 = R\$ 1.206,35

## ANEXO VII – JORNADA DE TRABALHO

Regime de Trabalho	Jornada Diária	Carga de Trabalho Semanal	Total de Horas Mensais	Relação Trabalho x Folga
Administrativo	8h	40h	200h	5 x 2
Administrativo - Categoria Diferenciada (Assistente Social)	6h	30h	150h	5 x 2
Administrativo - Categoria Diferenciada (Médico, Dentista)	6h	36h	180h	6 x 1
Especial de Campo	12h	33h 36min (média)	168h	1 x 1,5
Especial de Apoio Aéreo	12h	33h 36min (média)	168h	1 x 1,5
Sobreaviso	12h	33h 36min (média)	168h	1 x 1,5
Turno Ininterrupto de Revezamento (TIR)	6h	33h 36min (média)	168h	4 x 1
	8h	33h 36min (média)	168h	3 x 2
	12h	33h 36min (média)	168h	1 x 1,5
	12H	42h (média)	210h	1x1

## ANEXO VIII – JORNADA DE TRABALHO REDUZIDA

Modalidade	Quem pode solicitar	Jornada Diária	Carga de Trabalho Semanal	Total de Horas Mensais	Relação Trabalho x Folga	Percentual de redução de Remuneração
Redução de carga horária diária	Administrativo flexível	6h	30h	150h	5 x 2	25%
Redução de carga horária semanal	Administrativo Flexível e Fixo	8h	32h	160h	4 x 3	20%
	Administrativo Categoria Diferenciada (Assistente Social)	6h	24h	120h	4 x 3	20%

## ANEXO IX – REGRAMENTO PARA REDUÇÃO OPCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO COM REDUÇÃO PROPORCIONAL DE REMUNERAÇÃO

Em atendimento ao disposto na cláusula 48 - Opção de Redução de Jornada de Trabalho com redução proporcional da remuneração - do Acordo Coletivo de Trabalho 2022-2023, a Companhia e as Entidades Sindicais elaboraram, em comum acordo, o presente Regramento para Redução Opcional de Jornada de Trabalho com Redução Proporcional de Remuneração, cujas disposições terão vigência até 31 de agosto de 2023.

### 1. Da redução de jornada

A opção de redução de jornada de trabalho, com redução proporcional de remuneração, será oferecida apenas aos empregados do regime administrativo com jornada de 8 (oito) horas e do regime administrativo - categoria diferenciada (assistente social) com jornada de 6 (seis) horas, que possuam o status “com marcação de ponto”. Esta opção não estará disponível para os empregados com função gratificada.

1.1. Serão disponibilizadas duas modalidades de redução de jornada de trabalho:

#### **Opção a: Redução de carga horária diária de trabalho.**

Os empregados que atendam aos requisitos descritos no item 1 e que estejam vinculados ao horário flexível poderão solicitar redução de carga horária diária de 8 (oito) para 6 (seis) horas mediante redução proporcional de 25% da remuneração.

#### **Opção b: Redução da carga horária semanal.**

Os empregados que atendam aos requisitos descritos no item 1 e que estejam vinculados aos horários flexível ou fixo poderão solicitar redução de 5 (cinco) para 4 (quatro) dias, mantendo sua jornada diária de trabalho original, mediante redução de 20% de remuneração.

Modalidade	Quem pode solicitar	Jornada Diária	Carga de Trabalho Semanal	Total de Horas Mensais	Relação Trabalho Folga	Percentual de redução de Remuneração
Redução de carga horária diária	Administrativo flexível	6h	30h	150h	5 x 2	25%
Redução de carga horária semanal	Administrativo Flexível e Fixo	8h	32h	160h	4 x 3	20%
	Administrativo Categoria Diferenciada (Assistente Social)	6h	24h	120h	4 x 3	20%

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

## **2. Dos requisitos**

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

- a) Estar no regime administrativo;
- b) Possuir o status de ponto “com marcação de ponto”;
- c) Não possuir função gratificada;
- d) Estar com saldo da Margem de Balanço (Horário Flexível) ou saldo de Banco de Horas (Horário Fixo) abaixo de 32 (trinta e duas) horas positivas.

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

## **3. Da solicitação do pedido**

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

**3.1.** A solicitação de redução de jornada de trabalho precisará ser aprovada por uma comissão composta por:

- a) Um representante do RH que atende à Unidade ao qual o empregado está vinculado;
- b) Um representante da Unidade ao qual o empregado está vinculado;
- c) Um empregado eleito pelos empregados, sem função gratificada, da Unidade ao qual o empregado está vinculado e que esteja no regime Administrativo, pelo período de vigência desse Regramento.

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

**3.3.** A comissão, caso não aprove a solicitação de redução de jornada, deverá informar a decisão e os fundamentos que a motivaram ao empregado, ao gerente imediato e a Entidade Sindical da base territorial do empregado.

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

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

#### **4. Da redução de carga horária diária de trabalho**

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

**4.2.** No momento da solicitação de redução de jornada de trabalho por meio do Click, após indicar a opção pela redução de carga horária diária de trabalho, o empregado deverá optar entre o período da manhã ou da tarde do horário núcleo. Esta escolha precisará ser submetida ao gerente imediato, levando em consideração a continuidade das atividades da gerência.

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

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

**4.5.** O empregado poderá alterar o período escolhido para o horário núcleo (manhã ou tarde), desde que haja entendimento com o seu gerente imediato. O empregado deverá enviar um e-mail à comissão informando o novo período do horário núcleo (manhã ou tarde) e evidenciando a anuência do seu gerente imediato.

## **5. Da redução de carga horária semanal de trabalho**

**5.1.** O empregado que optar pela redução de carga horária semanal de trabalho com redução proporcional da remuneração, deverá trabalhar 4 dias por semana, observando sua jornada normal de trabalho.

**5.2.** No momento da solicitação de redução de jornada de trabalho por meio do Click, o empregado deverá optar pelo dia da semana no qual não trabalhará. Esta escolha precisará ser submetida ao gerente imediato, levando em consideração a continuidade das atividades da gerência.

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

**5.4.** Os empregados que optarem pela redução de carga horária semanal de trabalho, com redução proporcional da remuneração, não deverão trabalhar no dia escolhido, exceto se obtiver autorização expressa de seu gerente imediato.

**5.5.** O empregado poderá alterar o dia escolhido, desde que haja entendimento com o seu gerente imediato. O empregado deverá enviar um e-mail à comissão informando o novo dia em que não trabalhará e evidenciando a anuência do seu gerente imediato.

## **6. Trabalho eventual em regimes especiais de trabalho.**

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

## **7. Dos impactos na remuneração:**

A redução opcional de jornada de trabalho para os empregados do regime administrativo e regime administrativo categoria diferenciada (Assistente Social), vinculados aos horários flexível ou fixo, terá como contrapartida a redução proporcional (conforme quadro do item 1.1) do valor das seguintes rubricas:

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

**7.1.** A redução proporcional na remuneração terá reflexos em INSS, Petros e FGTS.

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

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

**7.4.** Não sofrerão redução proporcional todos os adicionais e/ou benefícios que não tenham previsão no item 7.

## **8. Da validade, renovação e cancelamento**

A opção pela redução de jornada de trabalho não será definitiva. A redução de carga horária diária ou de carga horária semanal de trabalho terá validade de 1(um) ano e será renovada automaticamente por igual período e nas mesmas condições, caso não haja nenhuma manifestação em contrário da parte do empregado ou do gerente imediato.

**8.1.** O gerente imediato poderá solicitar o retorno do empregado à jornada de trabalho com a carga horária original antes de decorrido período de 1 (um) ano. A solicitação, com a devida justificativa, deverá ser feita com uma antecedência de 60 (sessenta dias), de comum acordo com o empregado e deverá ser submetido à aprovação da comissão descrita no item 3.

**8.2.** O empregado poderá solicitar o retorno à jornada de trabalho com a carga horária original antes de decorrido período de 1 (um) ano. A solicitação, com a devida justificativa, deverá ser feita com uma antecedência de 30 (trinta dias), de comum acordo com o gerente imediato e deverá ser submetido à aprovação da comissão descrita no item 3.

**8.3.** Caso o gerente imediato não queira a renovação da redução de jornada de trabalho do empregado lotado na sua gerência, este deverá comunicar sua decisão à comissão com até 60 (sessenta) dias de antecedência, necessitando de aprovação dessa.

**8.4.** Caso o empregado não queira a renovação da redução de jornada de trabalho, este deverá comunicar sua decisão à comissão com até 30 (trinta) dias de antecedência, não necessitando da aprovação dessa.

**8.5.** Em todos os casos em que a decisão da comissão divergir do interesse do empregado, a comissão deverá informar sua decisão e os fundamentos que a



motivaram ao empregado, ao gerente imediato e a Entidade Sindical da base territorial do empregado.

**8.6.** Em casos de interrupção ou suspensão de contrato de trabalho, a renovação da redução de jornada de trabalho ocorrerá de forma automática. O retorno à jornada de trabalho com a carga horária original só poderá ser solicitado, pelo empregado ou pelo gerente, após o regresso do empregado à Companhia, e atendidos aos prazos dispostos nos itens 8.1, 8.2, 8.3 e 8.4.

**8.7.** Findo o período de licença maternidade, a empregada lactante que optou pela redução de carga horária diária automaticamente para a jornada de trabalho de 8 (oito) horas, de forma a cumprir o disposto na cláusula 49 – Abono Empregada Lactante. Cabe ao representante do RH que atende à Unidade ao qual o empregado está vinculado providenciar os ajustes mencionados acima.

**8.8.** Findo o período de licença maternidade, a empregada lactante que optou pela redução de carga horária semanal permanecerá com a redução opcional de jornada de trabalho, podendo usufruir do disposto na cláusula 49 – Abono Empregada Lactante

**8.9.** No caso de movimentação do empregado para outra gerência, deverá ser feito o cancelamento imediato da redução de jornada de trabalho. Cabe ao representante do RH que atende à Unidade ao qual o empregado está vinculado providenciar os ajustes mencionados acima. Caso seja de interesse do empregado, esse deverá fazer nova solicitação de adesão, observando o disposto no item 2.

**8.9.1.** No caso de movimentação entre gerências pertencentes a uma mesma gerência executiva e que estejam dentro de uma mesma base sindical, poderá ser mantida a redução de jornada já aprovada, desde que haja a anuência do novo gerente imediato. O empregado deverá enviar um e-mail à comissão informando a transferência e evidenciando a anuência do seu gerente imediato, bem como que não houve alteração de base sindical.

**8.10.** Caso o empregado alcance 32 (trinta e duas) horas positivas em sua Margem de Balanço (Horário Flexível) ou em seu Banco de Horas (Horário Fixo), haverá o cancelamento imediato da redução de jornada de trabalho.

**8.11.** Havendo interesse do empregado em migrar de uma modalidade de redução de jornada para a outra, esse poderá fazer, a qualquer tempo, uma nova solicitação no Click, obedecendo o disposto nos itens 2, 3, 4 e 5 deste regramento.

## **9. Do Controle e Transparência**

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

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

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

**9.2.** Visando garantir a isonomia de tratamento entre os empregados do regime administrativo, fica acertado que:

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

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

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

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

**9.3.** A Companhia não poderá realizar concurso com oferecimento de vagas com jornada de trabalho de 6 (seis) horas, exceto para as categorias diferenciadas que já possuem a referida jornada de trabalho prevista na *cláusula 40 – Jornadas de Trabalho* do Acordo Coletivo de Trabalho vigente, ou que vierem a ter a jornada de trabalho de 6 (seis) horas em razão de diploma legal superveniente.

**9.4.** A Companhia deverá apresentar nas reuniões da comissão permanente de Regime de Trabalho o número de trabalhadores que aderiram à redução de jornada de trabalho, bem como planilha com o total do número de empregados, saldo total de horas e média de saldo/empregado por imóvel e base sindical.

## **10. Termo de Adesão**

A redução opcional de jornada de trabalho para os empregados do regime administrativo, mediante redução proporcional da remuneração será formalizada por meio de Termo de Adesão, com vigência de 1 (um) ano.

**10.1.** O Termo de Adesão terá validade de 1(um) ano e será renovado por igual período e nas mesmas condições, salvo manifestação contrária de qualquer uma das partes conforme disposto nos itens 8.3 e 8.4.

**10.2.** O Termo de Adesão deverá ser formalizado pelo empregado, pelo representante da empresa e pela Entidade Sindical que representa o empregado.

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

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

**10.3.1.** A recusa da Entidade Sindical deverá ser justificada por questões relacionadas à carga de trabalho na gerência no empregado, à isonomia de tratamento entre empregados ou à vontade do empregado.

**10.3.2.** Caso a Entidade Sindical não se manifeste no prazo de 15 (quinze) dias corridos ou apresente recusa, a Companhia submeterá a questão para deliberação definitiva no âmbito da comissão de Acompanhamento do Acordo Coletivo de Trabalho.

## **11. Outras disposições**

Os casos omissos nesse regramento e aqueles em que houver divergência entre a Entidade Sindical e a comissão serão levados para tratamento e deliberação no âmbito da comissão de Acompanhamento do Acordo Coletivo de Trabalho.

## **12. Vigência**

Este regramento faz parte integrante do Acordo Coletivo de Trabalho 2022-2023 e terá validade de 1(um) ano. Qualquer alteração do presente regramento, durante o período de vigência, deverá ser consensual e tratada na comissão de Acompanhamento do Acordo Coletivo de Trabalho.

## TABELAS JORNADA DE 6 (SEIS) HORAS

IMÓVEIS	Jornada de 6 (seis) horas - Período da Manhã							
	HORA INÍCIO DO FUNCIONAMENTO	HORA TÉRMINO DO FUNCIONAMENTO	HORA INÍCIO DA JORNADA DE TRABALHO	HORA TÉRMINO DA JORNADA DE TRABALHO	HORA INÍCIO DE NÚCLEO	HORA TÉRMINO DE NÚCLEO	HORA INÍCIO DO INTERVALO	HORA TÉRMINO DO INTERVALO
Aero Navegantes	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:30	11:30	12:30
ARM/RIO	6:30	14:45	8:00	14:15	9:00	11:00	11:00	12:00
Base de Itajaí	7:00	15:15	7:30	13:45	8:30	12:00	12:00	13:00
BC Imbetiba	7:00	15:15	7:30	13:45	8:30	11:30	11:30	12:30
BC Imboassica	7:00	15:15	7:30	13:45	8:30	11:30	11:30	12:30
BOA VIAGEM	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:45	11:45	12:45
Bunker Vitória	7:00	15:15	7:15	13:30	8:15	11:30	11:30	12:30
CENPES	6:30	14:45	8:00	14:15	9:00	11:00	11:00	12:00
COFIP	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:45	11:45	12:45
DIVIN/SEREG-4	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:30	11:30	12:30
DTCS/Alemao	7:00	15:15	7:30	13:45	8:00	11:30	11:30	12:30
DTCS/Guarulhos	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:30	11:30	12:30
DTCS/S. C. Sul	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:30	11:30	12:30
DTCS/Sebastião	7:00	15:15	7:30	13:45	9:00	11:30	11:30	12:30
DTNEST	7:30	15:45	8:00	14:15	9:00	11:45	11:45	12:45
DTSUL/SFS	7:15	15:30	7:45	14:00	8:45	12:00	12:00	13:00
EDIBA	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:45	11:45	12:45
EDICN	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:45	11:45	12:45
EDIHB	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:45	11:45	12:45
EDIPAR	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:30	11:30	12:30
EDISA	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:30	11:30	12:30
EDISA II	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:30	11:30	12:30
EDISC	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:30	11:30	12:30
EDISE	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:45	11:45	12:45
EDISP	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:30	11:30	12:30
EDITA	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:45	11:45	12:45
EDIVEN	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:45	11:45	12:45
EDIVIT	7:00	15:15	7:30	13:45	8:30	11:30	11:30	12:30
ESBRAS	7:30	15:45	8:00	14:15	9:00	11:45	11:45	12:45
Fern. Gasparian	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:30	11:30	12:30
FRONAPE	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:45	11:45	12:45
IEPDD São Paulo	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:30	11:30	12:30
Linhares	7:00	15:15	7:30	13:45	8:30	11:30	11:30	12:30
Porto de Itajaí	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:30	11:30	12:30
REPAR/Paranaguá	7:00	15:15	7:20	13:35	8:20	12:00	12:00	13:00
São Mateus	7:00	15:15	7:30	13:45	8:30	11:30	11:30	12:30
SENADO	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:45	11:45	12:45
UN-AM/Escr.	7:00	15:15	7:30	13:45	8:30	11:30	11:30	12:30
UN-AM/Escr.2	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:30	11:30	12:30
UN-AM/Tapanã	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:30	11:30	12:30
UN-AM/Urucu	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:30	11:30	12:30
UN-BA/EDIBA	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:45	11:45	12:45
UN-BS	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:30	11:30	12:30
UN-REPAR	7:00	15:15	7:20	13:35	8:20	12:00	12:00	13:00
UN-SEAL/Acre	7:00	15:15	7:30	13:45	8:00	11:00	11:00	12:00
UN-SEAL/Pilar	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:45	11:45	12:45
UN-SEAL/UPGN	7:00	15:15	7:30	13:45	8:00	11:00	11:00	12:00
UO-LUBNOR	7:15	15:30	7:45	14:00	8:45	11:45	11:45	12:45
UO-RNCE FORTAL	7:00	15:15	7:45	14:00	8:00	11:30	11:30	12:30
UO-RNCE/Mos	7:00	15:15	7:30	13:45	8:00	11:30	11:30	12:30
UO-RNCE/Natal	7:00	15:15	7:45	14:00	8:15	11:30	11:30	12:30
UTE-TCE	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:45	11:45	12:45
UTGCA	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:30	11:30	12:30

IMÓVEIS	Jornada de 6 (seis) horas - Período da Tarde							
	HORA INÍCIO DO FUNCIONAMENTO	HORA TÉRMINO DO FUNCIONAMENTO	HORA INÍCIO DA JORNADA DE TRABALHO	HORA TÉRMINO DA JORNADA DE TRABALHO	HORA INÍCIO DO INTERVALO	HORA TÉRMINO DO INTERVALO	HORA INÍCIO DE NÚCLEO	HORA TÉRMINO DE NÚCLEO
Aero Navegantes	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
ARM/RIO	9:45	18:00	10:15	16:30	12:00	13:00	13:00	15:00
Base de Itajaí	9:15	17:30	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
BC Imbetiba	9:45	18:00	11:15	17:30	13:00	14:00	14:00	16:00
BC Imboassica	9:45	18:00	11:15	17:30	13:00	14:00	14:00	16:00
BOA VIAGEM	9:45	18:00	11:00	17:15	12:45	13:45	13:45	16:00
Bunker Vitória	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:15
CENPES	9:45	18:00	10:15	16:30	12:00	13:00	13:00	15:00
COFIP	9:45	18:00	11:00	17:15	12:45	13:45	13:45	16:00
DIVIN/SEREG-4	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
DTCS/Alemao	8:45	17:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
DTCS/Guarulhos	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
DTCS/S. C. Sul	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
DTCS/Sebastião	8:45	17:00	10:15	16:30	12:30	13:30	13:30	16:00
DTNEST	10:15	18:30	11:00	17:15	12:45	13:45	13:45	16:00
DTSUL/SFS	8:45	17:00	10:30	16:45	12:15	13:15	13:15	16:00
EDIBA	9:45	18:00	11:00	17:15	12:45	13:45	13:45	16:00
EDICN	9:45	18:00	11:00	17:15	12:45	13:45	13:45	16:00
EDIHB	9:45	18:00	11:00	17:15	12:45	13:45	13:45	16:00
EDIPAR	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
EDISA	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
EDISA II	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
EDISC	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
EDISE	9:45	18:00	11:00	17:15	12:45	13:45	13:45	16:00
EDISP	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
EDITA	9:45	18:00	11:00	17:15	12:45	13:45	13:45	16:00
EDIVEN	9:45	18:00	11:00	17:15	12:45	13:45	13:45	16:00
EDIVIT	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:30
ESBRAS	10:15	18:30	11:30	17:45	13:15	14:15	14:15	16:30
Fern. Gasparian	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
FRONAPE	9:45	18:00	11:00	17:15	12:45	13:45	13:45	16:00
IEPDD São Paulo	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
Linhares	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:30
Porto de Itajaí	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
REPAR/Paranaguá	9:05	17:20	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
São Mateus	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:30
SENADO	9:45	18:00	11:00	17:15	12:45	13:45	13:45	16:00
UN-AM/Escr.	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
UN-AM/Escr.2	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
UN-AM/Tapanã	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
UN-AM/Uruçu	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
UN-BA/EDIBA	9:45	18:00	11:00	17:15	12:45	13:45	13:45	16:00
UN-BS	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
UN-REPAR	9:05	17:20	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
UN-SEAL/Acre	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
UN-SEAL/Pilar	9:45	18:00	11:00	17:15	12:45	13:45	13:45	16:00
UN-SEAL/UPGN	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
UO-LUBNOR	10:00	18:15	11:00	17:15	12:45	13:45	13:45	15:45
UO-RNCE FORTAL	9:45	18:00	11:00	17:15	12:45	13:45	13:45	16:15
UO-RNCE/Mos	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
UO-RNCE/Natal	9:45	18:00	11:15	17:30	13:00	14:00	14:00	16:15
UTE-TCE	9:45	18:00	11:00	17:15	12:45	13:45	13:45	16:00
UTGCA	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00

## TABELAS JORNADA DE 6 (SEIS) HORAS

IMÓVEIS	Jornada de 6 (seis) horas - Período da Manhã							
	HORA INÍCIO DO FUNCIONAMENTO	HORA TÉRMINO DO FUNCIONAMENTO	HORA INÍCIO DA JORNADA DE TRABALHO	HORA TÉRMINO DA JORNADA DE TRABALHO	HORA INÍCIO DE NÚCLEO	HORA TÉRMINO DE NÚCLEO	HORA INÍCIO DO INTERVALO	HORA TÉRMINO DO INTERVALO
Aero Navegantes	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:30	11:30	12:30
ARM/RIO	6:30	14:45	8:00	14:15	9:00	11:00	11:00	12:00
Base de Itajaí	7:00	15:15	7:30	13:45	8:30	12:00	12:00	13:00
BC Imbetiba	7:00	15:15	7:30	13:45	8:30	11:30	11:30	12:30
BC Imboassica	7:00	15:15	7:30	13:45	8:30	11:30	11:30	12:30
BOA VIAGEM	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:45	11:45	12:45
Bunker Vitória	7:00	15:15	7:15	13:30	8:15	11:30	11:30	12:30
CENPES	6:30	14:45	8:00	14:15	9:00	11:00	11:00	12:00
COFIP	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:45	11:45	12:45
DIVIN/SEREG-4	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:30	11:30	12:30
DTCS/Alemao	7:00	15:15	7:30	13:45	8:00	11:30	11:30	12:30
DTCS/Guarulhos	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:30	11:30	12:30
DTCS/S. C. Sul	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:30	11:30	12:30
DTCS/Sebastião	7:00	15:15	7:30	13:45	9:00	11:30	11:30	12:30
DTNEST	7:30	15:45	8:00	14:15	9:00	11:45	11:45	12:45
DTSUL/SFS	7:15	15:30	7:45	14:00	8:45	12:00	12:00	13:00
EDIBA	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:45	11:45	12:45
EDICN	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:45	11:45	12:45
EDIHB	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:45	11:45	12:45
EDIPAR	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:30	11:30	12:30
EDISA	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:30	11:30	12:30
EDISA II	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:30	11:30	12:30
EDISC	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:30	11:30	12:30
EDISE	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:45	11:45	12:45
EDISP	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:30	11:30	12:30
EDITA	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:45	11:45	12:45
EDIVEN	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:45	11:45	12:45
EDIVIT	7:00	15:15	7:30	13:45	8:30	11:30	11:30	12:30
ESBRAS	7:30	15:45	8:00	14:15	9:00	11:45	11:45	12:45
Fern. Gasparian	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:30	11:30	12:30
FRONAPE	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:45	11:45	12:45
IEPDD São Paulo	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:30	11:30	12:30
Linhares	7:00	15:15	7:30	13:45	8:30	11:30	11:30	12:30
Porto de Itajaí	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:30	11:30	12:30
REPAR/Paranaguá	7:00	15:15	7:20	13:35	8:20	12:00	12:00	13:00
São Mateus	7:00	15:15	7:30	13:45	8:30	11:30	11:30	12:30
SENADO	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:45	11:45	12:45
UN-AM/Escr.	7:00	15:15	7:30	13:45	8:30	11:30	11:30	12:30
UN-AM/Escr.2	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:30	11:30	12:30
UN-AM/Tapanã	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:30	11:30	12:30
UN-AM/Urucu	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:30	11:30	12:30
UN-BA/EDIBA	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:45	11:45	12:45
UN-BS	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:30	11:30	12:30
UN-REPAR	7:00	15:15	7:20	13:35	8:20	12:00	12:00	13:00
UN-SEAL/Acre	7:00	15:15	7:30	13:45	8:00	11:00	11:00	12:00
UN-SEAL/Pilar	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:45	11:45	12:45
UN-SEAL/UPGN	7:00	15:15	7:30	13:45	8:00	11:00	11:00	12:00
UO-LUBNOR	7:15	15:30	7:45	14:00	8:45	11:45	11:45	12:45
UO-RNCE FORTAL	7:00	15:15	7:45	14:00	8:00	11:30	11:30	12:30
UO-RNCE/Mos	7:00	15:15	7:30	13:45	8:00	11:30	11:30	12:30
UO-RNCE/Natal	7:00	15:15	7:45	14:00	8:15	11:30	11:30	12:30
UTE-TCE	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:45	11:45	12:45
UTGCA	7:00	15:15	8:00	14:15	9:00	11:30	11:30	12:30

IMÓVEIS	Jornada de 6 (seis) horas - Período da Tarde							
	HORA INÍCIO DO FUNCIONAMENTO	HORA TÉRMINO DO FUNCIONAMENTO	HORA INÍCIO DA JORNADA DE TRABALHO	HORA TÉRMINO DA JORNADA DE TRABALHO	HORA INÍCIO DO INTERVALO	HORA TÉRMINO DO INTERVALO	HORA INÍCIO DE NÚCLEO	HORA TÉRMINO DE NÚCLEO
Aero Navegantes	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
ARM/RIO	9:45	18:00	10:15	16:30	12:00	13:00	13:00	15:00
Base de Itajaí	9:15	17:30	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
BC Imbetiba	9:45	18:00	11:15	17:30	13:00	14:00	14:00	16:00
BC Imboassica	9:45	18:00	11:15	17:30	13:00	14:00	14:00	16:00
BOA VIAGEM	9:45	18:00	11:00	17:15	12:45	13:45	13:45	16:00
Bunker Vitória	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:15
CENPES	9:45	18:00	10:15	16:30	12:00	13:00	13:00	15:00
COFIP	9:45	18:00	11:00	17:15	12:45	13:45	13:45	16:00
DIVIN/SEREG-4	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
DTCS/Alemao	8:45	17:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
DTCS/Guarulhos	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
DTCS/S. C. Sul	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
DTCS/Sebastião	8:45	17:00	10:15	16:30	12:30	13:30	13:30	16:00
DTNEST	10:15	18:30	11:00	17:15	12:45	13:45	13:45	16:00
DTSUL/SFS	8:45	17:00	10:30	16:45	12:15	13:15	13:15	16:00
EDIBA	9:45	18:00	11:00	17:15	12:45	13:45	13:45	16:00
EDICN	9:45	18:00	11:00	17:15	12:45	13:45	13:45	16:00
EDIHB	9:45	18:00	11:00	17:15	12:45	13:45	13:45	16:00
EDIPAR	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
EDISA	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
EDISA II	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
EDISC	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
EDISE	9:45	18:00	11:00	17:15	12:45	13:45	13:45	16:00
EDISP	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
EDITA	9:45	18:00	11:00	17:15	12:45	13:45	13:45	16:00
EDIVEN	9:45	18:00	11:00	17:15	12:45	13:45	13:45	16:00
EDIVIT	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:30
ESBRAS	10:15	18:30	11:30	17:45	13:15	14:15	14:15	16:30
Fern. Gasparian	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
FRONAPE	9:45	18:00	11:00	17:15	12:45	13:45	13:45	16:00
IEPDD São Paulo	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
Linhares	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:30
Porto de Itajaí	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
REPAR/Paranaguá	9:05	17:20	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
São Mateus	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:30
SENADO	9:45	18:00	11:00	17:15	12:45	13:45	13:45	16:00
UN-AM/Escr.	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
UN-AM/Escr.2	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
UN-AM/Tapanã	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
UN-AM/Uruçu	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
UN-BA/EDIBA	9:45	18:00	11:00	17:15	12:45	13:45	13:45	16:00
UN-BS	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
UN-REPAR	9:05	17:20	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
UN-SEAL/Acre	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
UN-SEAL/Pilar	9:45	18:00	11:00	17:15	12:45	13:45	13:45	16:00
UN-SEAL/UPGN	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
UO-LUBNOR	10:00	18:15	11:00	17:15	12:45	13:45	13:45	15:45
UO-RNCE FORTAL	9:45	18:00	11:00	17:15	12:45	13:45	13:45	16:15
UO-RNCE/Mos	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00
UO-RNCE/Natal	9:45	18:00	11:15	17:30	13:00	14:00	14:00	16:15
UTE-TCE	9:45	18:00	11:00	17:15	12:45	13:45	13:45	16:00
UTGCA	9:45	18:00	10:45	17:00	12:30	13:30	13:30	16:00

MANUETA