

Rio de Janeiro, 22 de maio de 2025

Prezados,

Considerando:

- a) Que na cláusula 60 do atual ACT 2023-2025 a Companhia se compromete a continuar estudando novos modelos de teletrabalho, buscando compatibilizar os interesses dos empregados e as necessidades da Companhia;
- b) A necessidade da Companhia de otimizar os processos de gestão e acelerar a entrega de resultados;
- c) Que projetos que necessitam de uma colaboração intensa e constante entre equipes podem enfrentar desafios no teletrabalho;
- d) Considerando que a companhia desde 2023 vem promovendo o incremento na admissão dos novos empregados e da previsão de novas admissões frente ao *Plano de Negócios da companhia e ao Plano Estratégico.*
- e) Que novos empregados precisam se integrar à Companhia e às suas atividades, acelerando seu ganho de conhecimento e autonomia;
- f) Que empregados que mudam de área precisam se integrar com maior celeridade às suas novas atividades;
- g) Que empresas dos setores de Óleo & Gás, Energia e Estatais estão revendo e realizando ajustes em seus modelos de teletrabalho;
- h) Que a Petrobras pratica o teletrabalho há 7 anos, tendo realizado apenas alguns ajustes no modelo ao longo desse período;
- i) Que a negociação coletiva é o meio preferencial para resolver questões de trabalho, respeitando os princípios da transparência, boa-fé e valorização dos instrumentos coletivos.

Reiteramos a seguir a última proposta da Companhia para o Acordo Coletivo de Trabalho Específico de Teletrabalho, que traduz o esforço máximo em compatibilizar os interesses dos empregados com as necessidades da Companhia.

Proposta para ACT específico de Teletrabalho na Petrobras

I. Trabalho híbrido:

- Considera-se trabalho híbrido o modelo de trabalho que permite aos empregados desempenharem suas atividades remotamente, fora das dependências da empresa, por alguns dias da semana.
- A Petrobras se compromete com a manutenção do trabalho híbrido para seus empregados engajados no regime administrativo, nas seguintes condições:
 - a) 2 dias por semana de trabalho remoto, com exceção dos casos previstos nos itens b e c deste item;
 - b) Até 2 dias por semana em trabalho remoto quando o empregado for lotado em unidades operacionais ou realizar atividades de apoio a unidades operacionais, de acordo com a atividade exercida pelo empregado no momento e a critério da Petrobras;
 - c) 1 dia semanal em trabalho remoto quando o empregado tiver aderido à redução de jornada semanal na modalidade de redução de carga semanal de trabalho.
- Quando houver feriado em dias de trabalho, não haverá redução na quantidade de dias em trabalho remoto mencionados nas alíneas 'a', 'b' e 'c' acima transcritas.
- O empregado deve, necessariamente, realizar um dos dias de trabalho presencial na segunda ou na sexta-feira, conforme definido com o seu gestor. Nas semanas em que houver feriado na Segunda ou Sexta-feira essa obrigatoriedade será flexibilizada.
- Excepcionalmente, mesmo em dias de teletrabalho, quando houver necessidade de o trabalho ser executado presencialmente, a Companhia poderá convocar o empregado para o trabalho presencial em suas instalações seja pontualmente ou por um período determinado. Essa convocação não gera acúmulo de dias em trabalho remoto para o empregado.

II. Da Elegibilidade:

- Para fins desse Acordo, são público-alvo os empregados sem função gratificada da Petróleo Brasileiro S.A. – Petrobras.

- São elegíveis ao trabalho híbrido os empregados, sem função gratificada, engajados no regime administrativo, em caráter permanente, com horário fixo ou flexível, incluídos os empregados que tenham optado pela redução da Jornada de Trabalho com redução proporcional de remuneração, profissionais de categorias diferenciadas (médicos, dentistas e assistentes sociais), desde que a natureza da atividade exercida pelo empregado no momento permita o trabalho remoto.

III. Da Adesão

- A adesão ao teletrabalho é opcional e voluntária. Para que o empregado faça jus aos termos pactuados neste Acordo será necessária a assinatura do Termo de Adesão disponibilizado após 11/03/2025.
- A solicitação de adesão ao teletrabalho deve ser aprovada pelo gestor, que pode reprovar a solicitação especialmente se a natureza da atividade exercida pelo empregado no momento da solicitação exigir trabalho presencial.

IV. Do Cancelamento

- O empregado e/ou a PETROBRAS podem solicitar o retorno ao trabalho presencial integral a qualquer momento. Caso a Companhia decida pelo cancelamento do modelo híbrido e retorno ao trabalho presencial integral do empregado, será respeitado o prazo legal mínimo de 15 dias.
- Caso haja discordância do empregado sobre o cancelamento, ele terá a opção de interpor um recurso para avaliação da decisão por um Comitê Multidisciplinar, cuja composição, forma de atuação e prazo para resposta estarão detalhados em normativo interno. Enquanto a análise do comitê estiver em curso, o empregado poderá permanecer realizando suas atividades no modelo híbrido.
- Se a natureza da atividade exercida pelo empregado for alterada e o empregado passar a exercer atividades não elegíveis ao trabalho remoto, o cancelamento do modelo híbrido ocorrerá pela perda da elegibilidade do empregado, não cabendo a aplicação do disposto no item acima.
- A Companhia poderá reduzir a quantidade de dias de trabalho remoto do empregado lotado em unidades operacionais ou que realize atividades de apoio a unidades operacionais, quando a atividade que estiver sendo exercida pelo referido empregado demandar maior comparecimento presencial. Essa redução da quantidade de dias da realização do trabalho híbrido não se configura como cancelamento.

- Excepcionalmente, quando houver necessidade de o trabalho ser executado presencialmente por um período determinado, a Companhia poderá convocar o empregado para o trabalho presencial em suas instalações. Essa suspensão temporária da realização do trabalho híbrido não se configura como cancelamento e não gerará acúmulo de dias em trabalho remoto para o empregado.

V. Período de adaptação

- Todos empregados admitidos na Petrobras após 09/01/2025, serão elegíveis ao teletrabalho após os primeiros 12 meses do início das suas atividades na sua lotação definitiva, visando a adaptação às atividades e à equipe.
- Concluído o período de adaptação, o empregado poderá solicitar sua adesão ao teletrabalho, desde que cumpra os critérios de elegibilidade descritos no presente Acordo e em padrão interno.
- O período de 12 meses de trabalho presencial acima citado poderá ser reduzido mediante avaliação e aprovação do titular da unidade.

VI. Dias adicionais de teletrabalho durante o ano

- A fim de melhor compatibilizar as necessidades dos empregados com a da Companhia, será permitido, durante a vigência do Acordo, que os empregados que aderirem ao modelo híbrido de trabalho possam realizar suas jornadas de trabalho remotamente ao invés de presencialmente:
 - No período compreendido entre o Natal e o Ano Novo (26 a 30 de dezembro), bem como na Quinta-feira e na Sexta-feira seguintes à Quarta-Feira de Cinzas.
 - Excepcionalmente, quando houver necessidade do trabalho, o gestor poderá solicitar ao empregado que trabalhe presencialmente nas instalações da Companhia ao invés de realizar sua jornada de trabalho de forma remota. Essa convocação não gera acúmulo de dias em trabalho remoto para o empregado.
 - Por até 10 dias adicionais aos já previstos ao longo do ano para acomodar ajustes e imprevistos. Esses dias não poderão ser acumulados para o próximo ano.
 - Nesse caso, será indispensável o entendimento prévio do empregado com o gestor para a realização da jornada de trabalho remotamente.

- Em situações excepcionais, tais como, condições climáticas adversas, eventos de grande porte ou intercorrências que afetem o deslocamento dos empregados, questões relacionadas ao funcionamento predial ou outro motivo que impeça o trabalho presencial, a Companhia poderá definir pela realização de trabalho remoto em determinados dias.
 - Os dias mencionados acima não serão computados na quantidade máxima de dias remotos por semana, tampouco serão abatidos dos dias extras mencionados nessa carta de encaminhamento.
 - Deverá haver comunicação formal por parte da Petrobras para que seja considerado um dia excepcional de teletrabalho.
 - Excepcionalmente, nessas situações, a companhia poderá determinar o trabalho remoto para todos os empregados de regime administrativo, inclusive aqueles que não tenham aderido ao modelo híbrido de trabalho, e informará como deverá ser realizado o tratamento da frequência.

VII. Parentalidade e trabalho remoto

- A Companhia, visando a promoção da parentalidade na gestação e primeiros anos de vida da criança, garantirá a manutenção do trabalho remoto por até 3 dias por semana para os seguintes públicos:
 - Mulheres durante a gestação, incluindo aquelas em regime especial deslocadas para o horário administrativo.
 - Mães ou responsável legal após a licença maternidade e até a criança completar 2 anos de idade.
 - Pais ou responsável legal, após a licença paternidade e até a criança completar 2 anos de idade.
- Os públicos mencionados neste item não têm direito aos 10 dias adicionais de teletrabalho, enquanto perdurar as condições acima descritas.
- Os casos em que ambos os responsáveis legais pela criança forem empregados da Petrobras, somente um deles poderá usufruir desta modalidade.

VIII. Jornada de trabalho

- A Companhia manterá o controle de ponto por exceção para os empregados em teletrabalho, conforme previsto na cláusula 103 do Acordo Coletivo de Trabalho 2023-2025 e/ou a que vier suceder.
- As regras de jornada para o teletrabalho são as mesmas do trabalho presencial, inclusive aquelas relativas aos trabalhos aos sábados, domingos e feriados, conforme Acordo Coletivo de Trabalho em vigor e legislação pertinente.
- O empregado em teletrabalho tem direito à desconexão e deverá usufruir o intervalo para refeição e os demais períodos de descanso aplicáveis ao seu regime de trabalho, conforme Acordo Coletivo de Trabalho em vigor e legislação pertinente.
- Os dias da semana em que o empregado desempenhará suas atividades em teletrabalho deverão ser negociados entre o empregado e o gestor, respeitando o número máximo de dias em teletrabalho, podendo ser dias flexíveis ou fixos. Caso não haja acordo entre as partes, os dias em teletrabalho serão definidos pelo gestor.

IX. Vigência

- Este Acordo Coletivo de Trabalho terá duração de 2 (dois) anos, com vigência de 7 de abril de 2025 a 6 de abril de 2027.

Em nome da boa-fé negocial, da boa relação entre as partes, pela construção de um ambiente negocial apropriado, e considerando que:

- A Petrobras, historicamente, analisa os pleitos das representações sindicais buscando conciliar com os interesses da companhia;
- Que o vencimento do ACT 2023-2025 se dará em 31/08/2025.

A Companhia, além da proposta para o Acordo Específico para Teletrabalho, assume os seguintes compromissos, caso o acordo seja assinado:

Período de transição para empregados que residam distante do imóvel de lotação

Para empregados e empregadas que na data da assinatura do acordo residirem (conforme dados autodeclarados no cadastro da companhia), a mais de 100 quilômetros de distância do local de trabalho, a Companhia flexibilizará o trabalho remoto por até 3 dias por semana até 31 de julho de 2025, para que os empregados possam se ajustar à nova rotina presencial.

Período de transição para empregados em Regime Especial que estejam realizando Trabalho Eventual em Horário Administrativo

Excepcionalmente, são também elegíveis, até 31/12/2025, os empregados engajados em Regime Especial que já estejam realizando Trabalho Eventual em Horário Administrativo até 31/05/2025, e somente enquanto durar esta condição, desde que a natureza de sua atividade permita o trabalho remoto.

- I. Após 31/12/2025, esse grupo de empregados deixará de ser elegível ao modelo híbrido de trabalho, observando o cronograma de retorno ao trabalho presencial de sua área.
- II. Empregados engajados em Regime Especial que vierem realizar Trabalho Eventual em Horário Administrativo a partir de 01/06/2025 não serão elegíveis ao teletrabalho.

Acompanhamento dos cancelamentos nas comissões locais

Os casos de cancelamento de trabalho híbrido serão acompanhados periodicamente nas comissões locais de RH dispostas na cláusula 94 do ACT 2023-2025.

Antecipação do pagamento de abono ACT 2025-2027

Antecipação, no início da negociação do ACT 2025-2027, do pagamento de abono nos mesmos termos e moldes concedido no ACT 2023-2025, de uma remuneração ou piso de R\$ 15.000,00, o que for maior, para os empregados ativos em 01/06/2025.

Este pagamento estará previsto para ser realizado em duas parcelas, uma até 30/06/2025 e outra até 29/08/2025. A sua antecipação estará condicionada à assinatura de um Termo de Compromisso pelas partes, garantindo a continuidade das negociações do ACT 2025-2027.

O valor recebido antecipadamente será deduzido de qualquer outro valor de abono acordado durante as negociações do ACT 2025-2027.

Cronograma de reuniões sobre Plano de Cargos

A companhia irá propor, até o dia 31 de maio de 2025, um calendário de reuniões sobre o tema, que serão realizadas no período entre junho e agosto.

Tratamento de frequência dos dias 26/02/2025 e 26/03/2025

A frequência dos empregados que se declararam em greve nos dias 26 de fevereiro e 26 de março de 2025 será tratada como greve com desconto e sem reflexo ou, caso o empregado decida até o fechamento da frequência de julho, como compensação do banco de horas (horário fixo) ou da margem de balanço (horário flexível). Esse compromisso é aplicável aos empregados das bases sindicais que fizeram a comunicação de greve para a Companhia nos termos do art. 13 da lei 7783/89.

Os compromissos acima reforçam a boa-fé negocial e a disposição da companhia para a construção de um ambiente negocial apropriado, solicitando como aceno positivo desta entidade os seguintes compromissos:

- Assinatura do Acordo Específico do Teletrabalho, encerrando a negociação desse tema;
- Manutenção de um clima de normalidade e tranquilidade, privilegiando o diálogo e a construção pacífica de soluções por meio da mesa de negociação.

Cristóvão Liberato Monteiro
Gerente de Relações Sindicais

DocuSigned by:

FE1E88C764D040C...