



PROPOSTA DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2026

APROVADA NO XV CONGRESSO NACIONAL DA FNP



SINDIPETRO-LP
- FUNDADO EM 19 DE DEZEMBRO DE 1958



SINDIPETRO SJC
Sindicato dos Petroleiros de São José do Campos e Região



DEFESA DA PETROBRAS E DAS SUBSIDIÁRIAS

- 01** - Petrobras para os brasileiros 100% estatal controlada por trabalhadores;
- 02** - Fim dos retrocessos no regime de Teletrabalho com negociação já com garantia do regramento no Acordo coletivo.
- 03** - Fim da terceirização e realização de concursos públicos para repor e ampliar o efetivo e de imediato, isonomia com os empregados do sistema Petrobras;
- 04** - Fim dos Planos de Equacionamento da Petros com pagamento das dívidas pela Patrocinadora;
- 05** - Reestatização de todas unidades que foram privatizadas, fim dos leilões de Petróleo;
- 06** - Isonomia entre todas empresas do sistema Petrobras, nos acordos coletivos, planos de cargos, PLR integrada e nos direitos dos novos funcionários empregados;
- 07** - Incorporação dos trabalhadores das subsidiárias privatizadas;
- 08** - Retomada da estratégia da Petrobras como empresa Integrada de Energia.
- 09** - Implementação de uma política de preços baseada nos custos de produção nacional.
- 10** - Retomada dos investimentos em tecnologia nacional.
- 11** - Investimento e ampliação da capacidade de produção das refinarias, combatendo a ociosidade das plantas, conclusão de obras inacabadas e retomada de novos projetos na área.
- 12** - Resgatar, aperfeiçoar e fiscalizar amplamente a política de conteúdo local em todas as etapas da cadeia produtiva (matéria-prima, siderurgia, metalurgia e etc.).

13 - Substituição do Prêmio por Performance (PPP) e reabertura das mesas de negociação por uma PLR equânime.

14 - Reposição e crescimento dos salários para corrigir a defasagem salarial;

15 - Pela garantia de uma assistência médica (AMS) de qualidade, gratuita, ilimitada para dependentes, gerida 100% pela Petrobras e que assegure os direitos de ativos e aposentados.

16 - Ampliação da responsabilidade da Petrobras sobre as contratadas, com fomento da cultura de segurança através de cláusulas que garantam SMS, capacidade técnica e robustez na execução de obras.

17 - Operação de navios de apoio offshore e sondas pela Transpetro, fim dos afretamentos a preços altos para o setor privado.

18 - Gestão transparente e fiscalização constante pela força de trabalho, desde o planejamento estratégico até a execução, a fim de evitar corrupção, nepotismo, apadrinhamento e demissões injustificadas.

19 - Transição Energética Justa e Soberana com Responsabilidade Social e Política com 21 - Investimentos em energias alternativas (solar, eólica, de maré) e biocombustíveis, através da destinação de um percentual do lucro da produção para este fim, aumentando a soberania e segurança energética do país.

20 - Direcionamento da renda das riquezas naturais para direitos sociais e ambientais.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES – FEDERAÇÃO NACIONAL DOS PETROLEIROS.

PROPOSTA PARA O ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2026

CAPÍTULO I – SALÁRIOS

I.1 - Cláusula 1 – Tabela Salarial

⇒ A Companhia reajustará as tabelas salariais em 1º de setembro de 2025, recuperando perdas e garantindo ganho real.

Parágrafo 1 - As Tabelas serão reajustadas em 01/09/2025 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA, referente ao período de 01/09/2024 a 31/08/2025, mais 4,67 % (1% ganho real + 3,67% perda de 2019-20), reparação referente 2019, recebemos 70% do IPCA e, em 2020, não tivemos reajuste.

Reajuste de IPCA + 4% ativos e aposentados – não repactuados em função dos ACTs 2019 e 2020.

I.2 - Cláusula 23 – Remuneração Mínima por Nível e Regime (RMNR)

⇒ A Companhia incluirá a Remuneração Mínima por Nível e Regime (RMNR) no salário base e reajustar todos os adicionais pelas mesmas regras.

I.3 - Recuperação de Perdas de Aposentados

⇒ A Companhia garantirá a recuperação das perdas salariais dos aposentados em função das RMNRs de 2007 a 2023 para não repactuados = 43,1% e repactuados = 37,6%.

I.4 - Cláusula Nova – Isonomia no Sistema Petrobras

⇒ A Companhia garantirá isonomia entre todas as empresas do Sistema Petrobras, incluindo a recuperação de reajustes para a PBIO.

I.5 - Cláusula Nova – Comissão Permanente de Aposentados

⇒ A Companhia garantirá irá criar uma comissão permanente de aposentados para discutir e acompanhar as perdas salariais com reuniões periódicas.

CAPÍTULO II – VANTAGENS

II.1 - Cláusula 6 – Gratificação de Férias

⇒ A Companhia se compromete a restabelecer o adiantamento de 50% do 13º salário no mês de fevereiro.

II.2 - Cláusula 8 – Gratificação de Campo Terrestre de Produção

⇒ A Companhia garantirá a gratificação de Campo Terrestre de Produção para os empregados do Complexo Boaventura, TABG, TBIG, TEVOL, TEJAP e UTE-SRP-BF.

II.3 - Cláusula 9 – Adicional de Permanência no Estado do Amazonas

⇒ A Companhia pagará o Adicional de Permanência na Amazônia Legal, condicionado à permanência do empregado nas Unidades da Companhia e enquanto estiver efetivamente lotado e trabalhando nos estados que compõem a Amazônia Legal, conforme a definição geográfica estabelecida pela legislação federal vigente.

I. Farão jus ao referido adicional todos os empregados lotados e que estejam efetivamente trabalhando nos estados que compõem a Amazônia Legal a partir da data de vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho.

II. O valor do Adicional de Permanência na Amazônia Legal será único para todos os empregados elegíveis, correspondendo ao atual valor previsto para faixa A da atual “Tabela de Adicional de Permanência no estado do Amazonas”.

III. O empregado não mais fará jus ao referido adicional quando deixar de estar lotado e efetivamente trabalhando em um dos estados que compõem a Amazônia Legal.

Parágrafo 1º - O Adicional de Permanência na Amazônia Legal, cujo valor base é estabelecido no inciso II desta cláusula, será reajustado em 01/09/2025 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA, com acréscimo referente ao período de 01/09/2024 a 31/08/2025.

Parágrafo 2º - O Adicional de Permanência na Amazônia Legal possui natureza salarial, integrando a remuneração do empregado para todos os efeitos legais e contratuais.

Parágrafo 3º - A instituição do Adicional de Permanência na Amazônia Legal, nos termos desta cláusula, substitui e extingue o “Adicional de Permanência no Estado do Amazonas” anteriormente pago, sendo

vedada a percepção cumulativa de ambos os adicionais ou qualquer pagamento retroativo referente a essa substituição, resguardando-se os valores já pagos sob a rubrica anterior até a data de início da vigência desta cláusula.

II.4 - Cláusula 11 – Banco de Horas

⇒ A Companhia se compromete a manter banco de horas somente para regime administrativo por opção do empregado com fechamento anual no mês de dezembro, sendo computado para cada hora trabalhada valerá duas horas para o Banco de horas.

II.5 - Cláusula 15 – Feriado Turno

⇒ A Companhia pagará todos os feriados nacionais, estaduais e municipais trabalhados com adicional de 100%.

II.6 - Cláusula 16 – Hora Extra - Troca de Turno

⇒ A Companhia se compromete a fazer a medição do tempo de troca de turno nas unidades que forem solicitadas pelas entidades representativas e o pagamento até a definição do novo tempo de troca de turno deverá ser como Horas extras por 200%.

II.7 - Cláusula 17 – Intervalo Interjornadas

⇒ A Companhia se compromete a cumprir a legislação e garantir o intervalo interjornada integral a todos os regimes especiais de trabalho.

II.8 - Cláusula 19 – Assistência Alimentar

⇒ A Companhia reajustará anualmente o Vale Refeição (VR) e Vale Alimentação (VA) pela variação do IPCA, acrescido de 2,5%, aplicando-se o mesmo critério ao Vale Ceia.

Parágrafo 1º - Concederá 50% da assistência alimentar (na forma de VA) para empregados que recebem alimentação in natura.

Parágrafo 2º - Pagará VA/VR adicional quando ocorrer trabalho em regime de hora extra.

Parágrafo 3º - Pagará um 13º crédito de VA/VR no mês de dezembro, sem prejuízo do Vale Ceia.

II.9 - Cláusula 24 – Concessão de Hospedagem e Diárias

⇒ 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 domicílio, pelo tempo necessário ao treinamento ou desempenho de atividade, durante o período previsto de trabalho embarcado.

Parágrafo único - A empresa fornecerá hotel e diária para os empregados deslocados para o PMB ou o empregado poderá optar por receber diária majorada.

II.10 - Cláusula 27 – Dia do Desembarque

⇒ A Companhia se compromete, devido a perda do dia todo com deslocamento, lançar o dia do desembarque em -0,5 (menos meio) para 0 (zero).

Parágrafo 1º - A Companhia se compromete a pagar as horas extras e hospedagens, causado pelos atrasos do voo, em relação ao horário padronizado do desembarque, bem como, ressarcimento da remarcação de passagens.

Parágrafo 2º - Caso não haja convocação para embarque ou para apresentação em unidade administrativa o trabalhador permanecerá em sua residência e esses dias serão considerados neutros.

II.11 - Cláusula nova– Hotel pré e pós embarque

⇒ A empresa garantirá hospedagem pré e pós embarques para todos os trabalhadores e trabalhadoras que estiverem em regime de embarque ou em embarque eventual.

II.12 - Cláusula nova – Logística de embarque e desembarque

⇒ A empresa garantirá toda a logística para os trabalhadores que moram fora da região do embarque, incluindo passagem aérea para quem vem e volta de outros estados e o traslado de ida e volta para o aeroporto de embarque.

II.13 - Cláusula nova – Hora extra do deslocamento

⇒ A empresa pagará as horas extras relativas ao tempo de deslocamento dos trabalhadores que precisam se locomover até as bases de embarques distantes.

II.14 - Cláusula Nova – Auxílio tempo serviço

⇒ A Companhia garantirá que a partir de 1º de setembro de 2025 a tabela de anuênio vigorará da seguinte forma:

ANEXO III – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

ANUENIO		
Nº de anos Completos	Percentual	
01	1	1
02	2	3
03	3	4
04	4,6	6
05	6,2	8
06	8	9,5
07	9,3	10,5
08	10,6	12
09	12	13,5
10	13,3	15
11	14,6	16
12	16	18
13	17,3	19
14	18,6	20
15	20	21,5
16	21,6	23
17	23,2	25
18	25	27
19	26,6	28,5
20	28,2	30
21	30	32
22	31,6	33
23	33,2	35
24	35	37,5
25	36,6	39,5
26	38,2	42
27	40	44,5
28	41,6	47
29	43,2	49
30 ou mais	45	52

II.15 - Cláusula Nova – Hora Extra - interstício

⇒ A Companhia pagará o valor da Hora Extra interstício em 200%.

II.16 - Cláusula Nova – Auxílio Transferência

⇒ A Companhia concederá um Auxílio Transferência abrangente a todo(a) empregado(a) que for movimentado(a) por interesse da empresa para localidade que exija mudança efetiva de domicílio, inclusive dentro da mesma base territorial, se a nova lotação implicar em alteração significativa de rotina, aumento substancial de tempo de deslocamento e custos adicionais para o(a) empregado(a) e sua família.

Parágrafo 1º - O Auxílio Transferência será composto por:

I - Ajuda de Custo para Despesas Iniciais: Pagamento de uma ajuda de custo correspondente a, no mínimo, 3 (três) remunerações-base do(a) empregado(a).

II - Custeio Integral do transporte de mudança.

III - Custeio de passagens para o(a) empregado(a) e seus dependentes legais.

IV - Hospedagem Provisória por até 30 (trinta) dias.

VI - Auxílio Educação para Dependentes (matrícula e material).

II.17 - Cláusula Nova – Vantagens para Membros da CIPA.

⇒ A Companhia garante o pagamento de hora extra para participação em reuniões da CIPA fora do horário de trabalho ou durante a folga, bem como, permitirá 1 (um) dia de trabalho remoto por mês para membros da CIPA.

Parágrafo único - A Companhia concederá avanço de nível compulsório para membros da CIPA durante o mandato.

II.18 - Cláusula Nova – Adicional para Fiscais e Gerentes de Contrato

⇒ A Companhia concederá adicional de função para fiscais e gerentes de contrato.

II.19 - Cláusula Nova – Adicional de Brigadista

⇒ A Companhia se compromete a conceder adicional 20% do salário básico para membros efetivo das brigadas.

II.20 - Cláusula Nova – Programa de Condicionamento Físico (Transpetro).

⇒ A Companhia se compromete a implementar programa de condicionamento físico para brigadistas com reembolso integral da Transpetro.

II.21 - Cláusula Nova – Gratificação por Tempo de Empresa

⇒ A Companhia garantirá a todos os funcionários, da holding, Transpetro e demais subsidiárias um adicional de gratificação por tempo de serviço de um salário básico no mês ao completar 10, 20, 30 e 40 anos de empresa.

II.22- Cláusula Nova – Débitos de Férias

⇒ A Companhia se compromete a não lançar o saldo negativo de horas no retorno das férias dos trabalhadores de turno.

II.23 - Cláusula Nova – Sobreaviso áreas operacionais

⇒ A empresa implantará sobreaviso parcial no regime administrativo em todas as áreas de manutenção das bases operacionais, incluindo o setor de inspeção.

II.24 - Cláusula nova – Adicional de Prontidão

⇒ A Companhia pagará o adicional de prontidão, no valor correspondente a 2/3 do salário-hora normal, para os empregados designados, mediante escala previamente acordada, para se manterem à disposição do empregador nos períodos de folga ou repouso, em regime de prontidão, em ambiente de trabalho localizado em área de confinamento ou de difícil acesso, que impossibilite seu retorno para casa após o término de sua jornada de trabalho ou escala.

Parágrafo único - O tempo efetivamente trabalhado durante o período de prontidão será remunerado como hora extraordinária.

II.25 - Cláusula Nova - Adicional de Apropriação Transpetro

⇒ A companhia garante o pagamento de adicional para o regime de trabalho específico da apropriação ou implementará o turno ininterrupto de revezamento para estes trabalhadores.

CAPÍTULO III – BENEFÍCIOS

III.1 - Cláusulas 30 e 31 – Auxílio Ensino e Programa Jovem Universitário

⇒ A Companhia se compromete a retomar o Programa Jovem Universitário, com reembolso de 80% do valor da mensalidade, bem como, benefício educacional superior extensivo aos empregados.

III.2 - Cláusula 36 – Beneficiários do plano AMS

⇒ A Companhia se compromete a inclusão de pai e mãe que percebam benefício INSS de até 3 salários mínimos ou registrado no cadastro único (recebe BPC).

III.3 - Cláusula 37 – Custeio do Plano AMS

⇒ A Companhia custeará 100% do plano AMS.

III.4 - Cláusula 38 – Cobertura do Plano AMS

⇒ A Companhia se compromete:

- A inclusão da metodologia ABA no Programa de Assistência Especial (PAE).

- Inclusão de medicamentos, suplementos e vitaminas de ingestão obrigatória no Benefício Farmácia para pacientes pós-bariátricos.
- Inclusão de cirurgia por robótica.
- Autorização dos materiais solicitados pelos médicos.
- Inclusão Casa de Repouso/Instituições de Longa Permanência para Idosos (ILPI):
- Cobertura integral pela AMS para ILPI para assistidos idosos que necessitem de cuidados contínuos, mediante indicação.

III.5 - Cláusula 40 – Da Margem Consignável

⇒ A Companhia a garantir o limite da margem consignável, para todos os beneficiários em 13%.

III.6 - Cláusula 54 - 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, que será realizado em turno fixo de 12 (doze) horas diárias de trabalho, sem que, em consequência, caiba o pagamento de qualquer hora extra referente a essas 12h, garantido, porém, o pagamento do adicional de periculosidade, quando couber.

Parágrafo 1º - Para os empregados engajados no Regime Especial de Apoio Aéreo será adotada a relação de trabalho e folga na proporção de 1x1,5 (um por um e meio)

Parágrafo 2º - Haverá o pagamento relativo à supressão do intervalo intrajornada para alimentação, nos termos da legislação vigente.

III.7 - Cláusula 59 – Abono para Acompanhamento de Filho

⇒ A Companhia garantirá 80 horas anuais para realização de consultas e exames médicos para filhos e dependentes.

III.8 - Cláusula 64 – Licenças

⇒ A Companhia se compromete a conceder a licença por morte (nojo) para o falecimento de sogro e sogra.

III.9 - Cláusula Nova – Gestão e Melhorias na AMS

⇒ A Companhia se compromete:

- Retornar à administração do Plano de Saúde para o RH/Compartilhado da Petrobras, com o fim da APS.
- Melhorar os tempos de autorização para procedimentos cirúrgicos e fisioterapia.
- Implementar o cartão eletrônico da AMS para informatizar o atendimento.
- Enviar o extrato financeiro mensal impresso para todos os beneficiários, especialmente os excluídos digitais.
- Capacitar os funcionários da AMS, com autonomia para deliberar autorizações de exames.
- Reintegrar os beneficiários excluídos devido a cobranças irregulares não previstas nos ACTs.
- Melhorar o atendimento com postos avançados e o retorno do atendimento presencial em todos os estados com unidades do Sistema Petrobras.
- Credenciamento de mais profissionais de saúde e odontológicos em todos os estados onde tem unidades da Petrobras e rever o credenciamento de profissionais, hospitais e clínicas.

III.10 - Cláusula Nova – Melhorias nos Programas PAE, PASA e APS

⇒ A Companhia se compromete:

- Aumentar o valor do auxílio cuidador ou garantir sua cobertura através de convênio com cooperativas de cuidador ou outras empresas que prestam o mesmo serviço.
- Inclusão de novos procedimentos no PAE.
- Melhorias no PASA – Programa de Avaliação da Saúde dos Aposentados.
- Aumentar a cesta de procedimentos do Programa, incluindo endoscopia e colonoscopia.
- Dar isonomia aos pais que estão no PAE com garantia de Teletrabalho 100%.

III.11 - Cláusula Nova – Sustentabilidade e Acompanhamento da AMS

⇒ A Companhia se compromete:

- A criar um grupo de trabalho, com participação das federações e suas assessorias, para viabilizar a criação e manutenção de um fundo atuarial, objetivando garantir a estabilidade no custeio de plano de saúde.

- A criar um grupo de trabalho, com a participação das CIPAs e Sindicatos, e envolver todos titulares e dependentes da AMS com deficiências e transtornos eletivos ao Programa de Assistência Especial (PAE), no prazo de 60 dias para diagnosticar lacunas na tabela de credenciados AMS que atendam a esse grupo e propor a ampliação no rol de cobertura do plano, incluindo a possibilidade de criar políticas cobertas pela modalidade grande risco.

III.12 - Cláusula Nova – PIDV e PAE

⇒ A Companhia implantará o programa PAE (Programa de Aposentadoria Especial) e PIDV (Programa de Incentivo à Demissão Voluntária), nos moldes do existente com foco nos aposentados e aposentáveis e negociado com o sindicato mediante reposição de efetivo.

III.13 - Cláusula Nova – Liberação para Cargos Públicos

⇒ A Companhia assegurará aos seus empregados(as) licenciados(as) para o exercício de cargos públicos eletivos ou de confiança, a manutenção de seus direitos contratuais e benefícios.

Parágrafo 1º - Manutenção do Vínculo e Cômputo de Tempo: Afastamento não alterará nem rescindir contrato. Período computado como tempo de efetivo serviço para todos os fins.

Parágrafo 2º - Manutenção de Benefícios (AMS/PETROS): Durante licença com ônus para órgão cessionário, manterá filiação à AMS e PETROS, responsabilizando-se pela parcela da patrocinadora.

Parágrafo 3º - Reintegração imediata à função de origem ou equivalente, na mesma unidade ou localidade de preferência (se vaga), sem prejuízo.

III.14 - Cláusula Nova – Custeio de Vacinas

⇒ A Petrobras arcará com os custos das vacinas não fornecidas pelo SUS para seus empregados e dependentes.

III.15 - Cláusula Nova – Vale Cultura

⇒ A Petrobras concederá vale cultura no valor mensal de R\$ 200,00.

III.16 - Cláusula Nova – Benefícios adicionais de saúde

⇒ A Companhia garantirá de pagamento de deslocamento para exames complementares do ASO.

III.17 - Cláusula Nova – Crachá de Aposentado

⇒ A Companhia garantirá a emissão do crachá de aposentado (a) para acessar bases.

III.18 - Cláusula Nova – Negociação de Empréstimos Petros

⇒ A Companhia se compromete a junto a Petros solicitar suspensão e negociação imediata em todos os processos jurídicos devido à inadimplência dos empréstimos pessoais da Petros.

III.19 - Cláusula Nova – Benefícios para Admitidos 1978/1979

⇒ A Companhia se compromete a buscar recuperar benefícios defasados de aposentados e pensionistas admitidos entre 23/01/1978 a 26/12/1979.

CAPÍTULO IV – SEGURANÇA NO EMPREGO

IV.1 - Cláusula 41 – Dispensa sem Justa Causa

⇒ A Companhia se compromete a não demitir sem justa causa os empregados da Petrobras e subsidiárias, durante a vigência do Acordo Coletivo.

Parágrafo único - A Companhia não fará demissão por justa causa por questões de desempenho.

CAPÍTULO V – PLANEJAMENTO, RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL

V.1 - Cláusula 47 – Homologação de Rescisão Contratual

⇒ A Companhia fornecerá ao(à) empregado(a) e à Entidade Sindical, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis da data da homologação, todos os documentos relativos à rescisão contratual.

V.2 - Cláusula Nova – Proibição de Demissão Compulsória por Idade

⇒ A Companhia se compromete a não realizar demissões compulsórias por idade.

CAPÍTULO VI – DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

VI.1 - Cláusula 55 – Jornada de Trabalho - Regime Especial de Campo.

⇒ A Empresa proverá aos trabalhadores da base de Urucu os seguintes adicionais: sobreaviso, prontidão e confinamento em cumprimento ao artigo 244 da CLT e da súmula 428 do TST.

VI.2 - Cláusula Nova – Adicionais – Transpetro.

⇒ A Empresa se compromete a pagar adicional regional de confinamento em 10% (ARC10) para os trabalhadores lotados no TABG.

⇒ A Empresa pagará Adicional de Operação dos Terminais dos Polidutos ORSUB, OPASC, OSBRA, TEJAP, EDR-REVAP e VOLTA REDONDA.

⇒ A Empresa pagará Adicional Regional de Campo (AREC) para TABG, conforme Parágrafo 4º - cláusula 3ª do ACT.

⇒ A Empresa pagará Adicional de Periculosidade dentro de suas características básicas e da legislação, observado o critério intramuros, previsto no padrão norma, sem prejuízo de eventuais outras parcelas e não entrará no computo para desconto da Remuneração Mínima por Nível e Regime - RMNR.

⇒ A Empresa pagará Adicional de dutos nos TAs (Terminais Aquaviários) “extramuros” para todas as funções que fazem atividades externas, tais como, manutenção, SMS, inspeção, técnicos Creduto e faixa de dutos, nos moldes - Parágrafo 6º - Cláusula 3ª.

VI.3 - Cláusula 60 – Teletrabalho

⇒ A Companhia se compromete:

- Garantia de direito de teletrabalho e trabalho híbrido para todos trabalhadores em regime especial que forem deslocados ao administrativo temporariamente.
- Abonar os dias de greve (26/02, 26/03, 29/05 e 30/05 de 2025).
- Excluir a cláusula que prevê a possibilidade de cancelamento a qualquer momento pelo gestor de uma pessoa ou de um setor inteiro.
- A Inclusão do regime de teletrabalho integral no acordo coletivo de trabalho.
- Organizar as equipes considerando a vida pessoal dos empregados na proporção teletrabalho / presencial com otimização da ocupação dos prédios.
- A Garantia de flexibilização dos dias de teletrabalho por semana, podendo dispô-los da melhor forma dentro do mesmo mês.
- A Garantia de até 39 dias adicionais ao ano, considerando os interesses da companhia e a necessidade de organização da vida pessoal.
- Garantir o regime de teletrabalho com a contagem dos dias mensalmente, em escala negociada para todos os empregados que estejam em regime administrativo, em qualquer imóvel, sem distinção ou segregação.

- A Garantia de integração das equipes, as gerências setoriais, juntamente com suas equipes que terão como contrapartida a organização das escalas, de tal forma que estejam presentes nos imóveis o mínimo de 30% do efetivo, diariamente.

Parágrafo 1º - Para o cumprimento dessa contrapartida, deverão ser seguidas as premissas:

- Empregados que estejam no modelo de teletrabalho integral não poderão ser considerados no efetivo, para fins de composição do percentual mínimo de 30%;
- Empregados que estejam em períodos de férias, folgas, afastamentos, licenças ou afins não serão considerados no efetivo, para fins de composição do percentual mínimo de 30%;
- Empregados que não aderiram ao modelo híbrido e que, por consequência, estejam em rotina 100% presencial, serão considerados no efetivo das gerências, para fins de composição do percentual mínimo de 30%;
- Empregados que estejam em imóveis deslocados, viagens a serviço, treinamentos, cursos, docência, eventos corporativos ou externos (a título de PDRH, MAEX ou PDRHE), serão considerados no efetivo da gerência, para fins de composição do percentual mínimo de 30%;
- Os prestadores de serviços de apoio técnico em regime administrativo poderão compor o efetivo para fins de cumprimento dos 30%, desde que seus contratos prevejam o modelo híbrido de trabalho;
- Nos Casos em que a gerência setorial não disponha de efetivo suficiente para atender à equipe mínima de 30% presencial, sem que haja impacto na proporção 60/40 de trabalho híbrido, deverá ser considerado o efetivo da gerência imediatamente superior;
- Em períodos de grandes fluxos turísticos, eventos e feriados nas cidades, assim como em situações emergenciais, de calamidade pública ou força maior, poderá haver flexibilização ou suspensão do efetivo mínimo, de forma a preservar a saúde dos trabalhadores e a manutenção das atividades.

Parágrafo 2º - A Petrobras ampliará as condições de elegibilidade para o teletrabalho integral para contemplar os seguintes públicos específicos:

- Empregadas lactantes até 36 meses do lactente;
- Empregados ou empregadas cuja parceira seja lactante, até os 36 meses do lactente;
- Empregados ou empregadas com situação de saúde, incluindo a obesidade mórbida;

- Empregados (as) que sejam os principais responsáveis pelo cuidado de crianças até os 7 anos de idade;
- Empregados (as) que sejam os principais responsáveis pelo cuidado de idosos em situação grave ou incapacitante de saúde, quais sejam pais, sogros e avós;
- Todos os empregados a partir dos 60 anos.

Parágrafo 3º - Teletrabalho para trabalhadores (as) em Turno Ininterrupto de Revezamento.

- Em caso de trabalho desembarcado o trabalhador poderá optar em se apresentar fisicamente ou atuar em teletrabalho na mesma relação 1 x 1,5.

Parágrafo 4º - Será permitida a apuração de horas adicionais em dias de teletrabalho, a título de crédito para margem de balanço.

VI.4 – Clausula Nova - Teletrabalho - Outras Disposições.

Parágrafo 1º - A Companhia estenderá o teletrabalho ou trabalho híbrido para toda a força de trabalho do regime administrativo próprios e terceirizados,

Parágrafo 2º - Os trabalhadores terceirizados que desempenhem funções administrativas a empresa incluirá nas disposições contratuais esta necessidade.

Parágrafo 3º - A companhia concederá um dia de teletrabalho para cipistas para atividades burocráticas.

Parágrafo 4º - A companhia possibilitará teletrabalho aos trabalhadores elegíveis das áreas operacionais, sem necessidade de aprovação gerencial.

Parágrafo 5º - A companhia se compromete que o titular da unidade ou gestor imediato não poderá revogar o teletrabalho.

Parágrafo 6º - O empregado pode solicitar o retorno ao trabalho presencial a qualquer momento.

CAPÍTULO VII - SEGURANÇA INDUSTRIAL E SAÚDE OCUPACIONAL

VII.1 - Cláusula 71 – Saúde Mental

⇒ A Petrobras se compromete:

- A realizar identificação e acompanhamento dos riscos psicossociais nos ambientes de trabalho, buscando a promoção de um ambiente sadio para seus empregados.

- Que a equipe de saúde que irá realizar esse trabalho deverá ser preferencialmente composta por empregados próprios, e obrigatoriamente profissionais da área: psicólogos(as) e/ou psiquiatras e que estejam devidamente registrados em seus respectivos órgãos e conselhos de classe.
- Os atendimentos deverão ser realizados por esses profissionais de forma presencial.
- Elaborar um manual para os trabalhadores garantirem a saúde mental.
- Lista de médicos psiquiatras, psicólogos, nutricionistas, profissionais de educação físicas, academias de ginásticas que não tenha custos para o trabalhador.
- Garantir a gratuidade dos medicamentos, suplementos e exames receitados pelos profissionais para prevenção da saúde mental.

VII.2 - Cláusula 77 – Funcionamento das CIPAS

⇒ A Companhia concederá 03 dias por ano para que os integrantes da CIPA participem de formações, seminários e congressos das Entidades Sindicais e demais instituições ligadas ao tema de segurança do trabalhador.

VII.3 - Cláusula 80 – Acesso ao Local de Trabalho e Participação nas Apurações dos Acidentes

⇒ A Companhia permitirá o acesso de dirigentes sindicais às áreas dos acidentes, e a participação de representante da entidade sindical empregado da Petrobras e representante da categoria em caso de acidente envolvendo empregados terceirizados e na apuração de todos, acidentes, incidentes, quase acidentes e incidentes graves.

⇒ A visita ao local preservado do acidente deverá ocorrer em até 48 horas do sinistro com a presença mínima do coordenador da comissão, do representante da CIPA e o representante do sindicato.

⇒ A Companhia se compromete a não aplicar nenhum tipo de regime disciplinar a empregados próprios e contratados vítimas de acidentes de trabalho.

VII.4 - Cláusula 81 – Condições de Segurança

⇒ A Petrobras deverá garantir que só serão utilizados na companhia EPIs, EPCs e demais equipamentos, "atentando-se aos equipamentos de proteção respiratória", que estiverem devidamente homologados e certificados pelos órgãos competentes.

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

VII.5 - Cláusula 83 – 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.

⇒ A equipe de resposta a emergência local deverá ser definida conforme as especificidades de cada Unidade de forma a possibilitar atendimento imediato às emergências médicas.

⇒ A Companhia fornecerá a cada brigadista roupa de combate ao incêndio e E.P.I's individuais, considerando as melhores condições ergonômicas para a atividade.

⇒ A Petrobras deverá garantir a higienização por empresa qualificada e a sua troca sempre que necessário.

VII.6 - Cláusula 85 – Política de Saúde

⇒ A Companhia se compromete a garantir na política de saúde:

⇒ Inclusão de exames de saúde mental nos exames periódicos ocupacionais.

⇒ Garantir equipe de saúde completa em todos os turnos e em paradas de manutenção.

⇒ A manter, em todos os turnos, nos serviços de rotina, uma equipe dedicada ao atendimento de emergências, composta por no mínimo: um médico, um enfermeiro, um técnico de enfermagem e um condutor de ambulância, disponível 24 horas por dia.

⇒ Atuar ativamente para compor essas equipes com empregados próprios da Petrobras, em conformidade com as demandas legais e os processos de saúde vigentes.

⇒ Nas paradas de manutenção a companhia se comprometerá em manter uma equipe extra com os mesmos profissionais e com dedicação exclusiva aos serviços eventuais.

VII.7 - Cláusula 87 – Prevenção de Doenças

⇒ A Companhia se comprometerá a apresentar um plano de modernização dos amostradores, bem como estabelecer um plano de manutenção preditiva de forma a garantir o bom funcionamento dos equipamentos, dando prioridade aos equipamentos identificados no PPEOB que terá como prioridade a melhoria contínua da saúde e segurança dos empregados envolvidos na atividade de amostragem, com a participação do GTB.

VII.8 - Cláusula 90 – Perfil Profissiográfico Previdenciário.

⇒ A Companhia garantirá e agilizará o fornecimento do PPP a todos os empregados(as), atuais e desligados(as), com fidedignidade das informações.

⇒ Elaboração e Conteúdo do PPP baseado em laudos atualizados (PGR, PCMSO, LTCAT), detalhando atividades, agentes nocivos, EPI/EPC, monitorização biológica. Entregue na rescisão ou quando solicitado.

⇒ Recolhimentos para Aposentadoria Especial Correto e tempestivo recolhimento da alíquota adicional do SAT/RAT e informação correta na GFIP/eSocial.

⇒ Realização de recolhimentos retroativos para assegurar aposentadoria especial, com custos assumidos pela companhia.

⇒ Comissão Nacional de Aposentadoria Especial: Atribuições ampliadas para auditar PPPs/LTCATs, deliberar sobre contestações, propor correções e orientar trabalhadores.

VII.9 - Cláusula 92 – Valorização de Segurança

A Companhia se compromete a conceder 02 (dois) dias de folga anualmente ao brigadista que tiver participação efetiva em no mínimo 90% (noventa por cento) do programa anual de treinamento de brigada.

Parágrafo único - A folga deverá ser usufruída nos 12 (doze) meses subsequentes da avaliação, sendo previamente comunicada à gerência imediata com no mínimo 72h de antecedência.

VII.11 - Cláusula Nova – Garantias de Segurança, Saúde e Meio Ambiente

⇒ A Companhia se compromete que:

- Todos os treinamentos de segurança (incluindo NRs) devem ser presenciais, em horário administrativo, com custos de deslocamento arcados pela empresa se fora de escala.

- O setor de SMS deve ser autônomo, respondendo diretamente à gerência geral da unidade.

- Garantia de respeito às normas de segurança em sobreaviso, com número mínimo de 2 pessoas.
- Garantia de, no mínimo, 2 profissionais de saúde simultaneamente a bordo de todas as unidades marítimas.
- Garantia de existência de heliponto em todas as unidades operacionais,
- Garantia de atendimento de resgate aeromédico também para unidades de terra.
- Deverá garantir uma comissão transparente com representante da CIPA e sindicato para readaptação de acidentes de trabalho.

VII.12 - Cláusula Nova – Ambiente de Trabalho

⇒ A Companhia deverá fornecer cabines individuais com isolamento acústico para melhorar as condições de trabalho durante reuniões no Teams.

CAPÍTULO VIII – PLR - RELAÇÕES SINDICAIS E EFETIVO

VIII.1 - Cláusula 93 – Participação nos Lucros e Resultados (PLR)

⇒ A Petrobras pagará a totalidade da PLR integrada a todos seus empregados de acordo com o negociado com os sindicatos.

Parágrafo 1º - Todos programas que haja bonificação ou gratificação à força de trabalho, devem ser negociados e avaliados pelos sindicatos.

Parágrafo 2º - O valor deve ser igualitário para todos os trabalhadores do sistema Petrobras, e subsidiárias.

VIII.2 - Cláusula 95 – Efetivo de Pessoal

⇒ A Petrobras se compromete:

- A fortalecer o fórum de discussão sobre efetivo, tornando-o deliberativo e transparente.
- Apresentação, análise e deliberação conjunta com sindicatos sobre parâmetros e estudos de efetivo
- Informações detalhadas e mensais aos sindicatos de relatório sobre movimentação e quadro de lotação.
- Os estudos de dimensionamento de efetivo devem ser realizados com a participação das entidades sindicais.

VIII.4 - Cláusula 98 – Liberações Sindicais.

⇒ A Petrobras concederá 30 (trinta) liberações por mês sem prejuízo da remuneração, podendo acumular o saldo não utilizado para o mês subsequente.

⇒ A Companhia garantirá liberação e acesso ao local trabalho de até 3 delegados sindicais de base em eleição organizada pelos sindicatos em unidades com menos de 500 trabalhadores e mais 3 a cada 500 trabalhadores por local de trabalho.

⇒ Após o final do período de liberação sindical, a Petrobras se compromete a garantir ao ex-dirigente, o seu retorno à função de origem ou equivalente negociada com o mesmo.

VIII.5 - Cláusula 108 - Comissão Tripartite

⇒ A Companhia envidara esforços para criação de uma comissão tripartite (Petrobras, Federações e SEST) objetivando a mudança do critério de lucro líquido para o fluxo de caixa livre, tal qual a mudança do critério para pagamento de dividendos para os acionistas

VIII.6 - Cláusula Nova – Concursos e Efetivo

⇒ A Companhia se compromete:

- A realizar novos concursos públicos com regularidade até zerar os efetivos das bases, bem como, aumentar o efetivo em todos os cargos das áreas operacionais e administrativas.
- Priorizar a "primeirização" de todos os cargos.
- Novas contratações deverão ser priorizadas para mobilidade dos trabalhadores que necessitam de transferência e sob gestão compartilhada do RH e sindicato.
- Concurso público para admissão de empregados com ênfase em segurança corporativa (ISC).

CAPÍTULO IX – OUTRAS DISPOSIÇÕES

IX.1 - Cláusula 94 – Comissões Permanentes

Parágrafo novo - A companhia e as entidades sindicais, realizarão reuniões específicas para tratar a respeito de todas as violações cometidas durante o período da ditadura empresarial/militar, inclusive com objetivo de discutir as reparações necessárias e resgatar a memória dos trabalhadores e vitimados do regime.

IX.2 - Cláusula 104 – Fiscalização de Contratos.

⇒ A Companhia afirma o compromisso de que a atividade de fiscalização de contrato será realizada apenas por empregados próprios, visando maior ênfase aos aspectos trabalhistas, sociais, econômico/financeiros, técnicos e de segurança, meio ambiente e saúde.

IX.3 - Cláusula 110 – Combate à Violência no Trabalho

⇒ A Companhia realizará em cada unidade administrativa e operacional, um fórum bimestral com representantes sindicais e de cipistas para discutir questões envolvendo denúncias de assédios, visando trazer melhorias nos seguintes temas: reversão, acolhimento, tratamento das denúncias, eficácia nos terceirizados.

Parágrafo 1º - Garantia 1 treinamento anual e presencial, assegurando o engajamento efetivo e a sensibilização de toda a força de trabalho.

Parágrafo 5º - A Companhia, em comum acordo com as Entidades Sindicais, manterá um fórum corporativo semestral para discutir questões envolvendo violência sexual, visando principalmente o acompanhamento dos seguintes temas: Prevenção; Acolhimento; Tratamento da denúncia.

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

Parágrafo 8º - O assediador dever passar por reforço em letramento de combate às violências no trabalho e de gênero, logo após apuração de sua culpabilidade.

IX.4 - Cláusula Nova – Ultratividade do Acordo

⇒ A Companhia se compromete a não implementar mudanças no acordo coletivo enquanto não houver aprovação em assembleias pela categoria.

IX.5 - Cláusula Nova – Anistia e Processos contra Dirigentes

⇒ A Companhia se compromete a anistiar todos os seus empregados, que foram punidos injustamente de modo a reparar, todos os danos sofridos retroativamente, inclusive retirando a RFR em negociações com as entidades sindicais, retirada dos processos civis movidos pela Petrobras contra dirigentes sindicais que realizaram ações populares contra a venda de ativos.

IX.6 - Cláusula Nova – Regras para Terceirizados

⇒ A empresa garante:

- Os empregados terceirizados a mesma escala de trabalho dos empregados próprios, administrativos e operacionais.
- Obrigatoriamente 5 grupos no turno, com 168 horas mensais de trabalho com relação de 1 para 1 e meio e escala 14x21 nas plataformas e demais confinamentos, após assinatura do acordo ser imediatamente aditivado nos contratos.
- Fim da escala 6x1, igualar as escalas dos terceirizados à escala do efetivo próprio e jornada semanal de 30 horas sem redução de salários.
- Estabelecer um piso salarial por categoria e por região para empregados terceirizados e garantir que constem nos contratos de trabalho.
- O piso salarial não deverá ser inferior ao piso de referência do DIEESE.
- Deverá ser pago aos terceirizados os mesmos auxílios pagos aos empregados próprios, Adicional de Permanência na Amazônia, confinamento, periculosidade, prontidão, sobreaviso e demais benefícios onde couber com isonomia dos direitos garantidos por este ACT.
- A isonomia alimentar garantindo ao empregado terceirizado a mesma qualidade de alimentação que os empregados próprios, inclusive com isonomia de valores em caso de VA/VR.
- Criação do fundo garantidor para a segurança dos pagamentos de empregados terceirizados em caso de inadimplência da empresa prestadora de serviço.

CAPITULO X - PAUTAS - ENCONTRO NACIONAL DE MULHERES PETROLEIRAS FUP e FNP

X.1 – Assédio Moral e Sexual

- ⇒ Melhorias no procedimento de tratamento de denúncia de assédio sexual e moral, dando assistência à vítima, resguardando-a da continuação da violência, com apuração justa, célere e a punição devida.
- ⇒ Garantia de estabilidade e medidas protetivas às mulheres denunciantes de assédio.
- ⇒ Realização de ações de comunicação para divulgação dos canais de denúncia de assédio sexual e moral, bem como treinamento para a CIPAS com a participação do sindicato, a fim de garantir adequação à nova lei 14.457.

- ⇒ Que as comissões de apuração de assédio sexual ou assédio moral tenham maioria feminina.
- ⇒ Garantia da participação dos sindicatos na apuração das denúncias de assédio
- ⇒ Garantia do acompanhamento dos casos de assédio moral e sexual pela CIPA.
- ⇒ A Companhia adotará medidas de prevenção ao assédio moral e sexual e a violência no ambiente de trabalho, como a realização de treinamentos obrigatórios e campanhas de conscientização permanentes, envolvendo toda a força de trabalho. Será coibida e devidamente punida qualquer conduta que resulte em situações constrangedoras, humilhantes ou discriminatórias, de superior hierárquico ou de qualquer outro empregado no ambiente de trabalho.
- ⇒ As denúncias serão realizadas pelo Canal de Denúncia, em ambiente web externo à Petrobras ou por telefone 0800.
- ⇒ As denúncias serão classificadas como violências sexuais (assédio, importunação sexual e estupro) ou violências no trabalho (assédio moral, discriminação e retaliação).
- ⇒ A Companhia capacitará todos os envolvidos nos tratamentos das denúncias.
- ⇒ A Companhia disponibilizará 24h, sete dias por semana, um Canal de Acolhimento para suporte psicológico para qualquer membro da força de trabalho relatar situações de violência no trabalho, incluindo constrangimento e violência sexual no ambiente de trabalho.
- ⇒ O acolhimento contará com um atendimento especializado e multidisciplinar, com opção de presencial e/ou virtual que acompanhará todas as etapas do processo, visando a escuta, orientações e a restauração do ambiente de trabalho.
- ⇒ A vítima/denunciante poderá indicar um acompanhante (designado formalmente pela vítima/denunciante, de forma facultativa e quando não houver indicação voluntária de representante legal), para auxiliá-la no acompanhamento de sua denúncia junto à Ouvidoria, na entrevista de apuração ou quando receber solicitação da equipe de apuração para comparecer ou prestar informação ou documento, garantida a autonomia de sua vontade.
- ⇒ Será apresentado à vítima a possibilidade de ser acompanhada por um membro das entidades sindicais.
- ⇒ A companhia assegura ao denunciante/vítima transparência em todas as etapas do tratamento da denúncia com uma devolutiva humanizada.

- ⇒ No caso em que o denunciante não seja a vítima, a companhia fará contato direto com a vítima visando informar os serviços de apoio e proteção, física e psicológica.
- ⇒ A comissão de apuração das denúncias será especializada em tratamento de assédios, multidisciplinar, diversa, qualificada, resguardando, sempre que possível o caráter identitário entre o denunciante e ao menos um integrante da comissão.
- ⇒ No caso de violência sexista será composta em sua maioria por mulheres.
- ⇒ Será garantido a vítima a indicação de uma pessoa de sua confiança, podendo ser um representante do sindicato representativo, para acompanhar formalmente todo o processo de apuração.
- ⇒ Será facultado ao denunciante a indicação de um representante do sindicato para compor a comissão de apuração.
- ⇒ Os sindicatos e cipas locais serão informados, quando solicitado, dados estatísticos das denúncias e os devidos tratamentos, resguardando as informações sigilosas dos processos. Os dados estatísticos deverão conter informações de gênero, raça, gerência, empresa, tipo de violência, absenteísmo, idade e cargo.
- ⇒ A conclusão da apuração de denúncias de violências no trabalho ocorrerá em até 90 dias
- ⇒ A conclusão da apuração de denúncias de violências sexuais ocorrerá em até 60 dias e haverá mecanismo de proteção à vítima, inclusive medidas cautelares, a partir da formalização da denúncia.
- ⇒ Confirmados os fatos, o assediador deverá ser punido conforme medidas disciplinares, e quando aplicável, demitido. Nos casos em que a medida disciplinar aplicável não implicar em demissão, sendo o assediador ocupante de cargo de liderança, ocorrerá a perda do cargo e a impossibilidade de ocupar cargos de liderança por um período de 5 anos.
- ⇒ Nas ações judiciais que versem sobre assédio moral, assédio sexual ou outras formas de violência no trabalho, sendo a Petrobras condenada a reparar civilmente vítimas de seus prepostos (as), empregados (as), gestores (as), a Companhia irá ingressar com ação de regresso contra o empregado que praticou o ato de violência ou assédio, após o trânsito em julgado da sentença cível.
- ⇒ A pessoa assediada terá estabilidade a partir da denúncia e durante o período que perdurar a investigação. Uma vez constatado o fato, a vítima terá sua estabilidade prorrogada por 01 (um) ano.

⇒ Será possibilitado à vítima de violência, a faculdade de escolha da sua lotação, cabendo unicamente a vítima a decisão de transferência ou não. A Petrobras NÃO bloqueará, de maneira nenhuma, o PRESTSERV da vítima, mesmo após término de contrato de trabalho da mesma.

⇒ A partir do momento em que houver evidências apuradas pela comissão, da veracidade do fato denunciado, será emitida a CAT e, independentemente da concessão de benefício previdenciário.

⇒ A Companhia se compromete a reembolsar as despesas com médicos e/ou psicólogos, além do tratamento medicamentoso, condicionados apenas a apresentação da comprovação dos gastos.

⇒ A suspensão do reembolso somente se dará mediante a alta médica e a suspensão do uso da medicação prescrita pelo médico acompanhante.

⇒ A Companhia se compromete a reembolsar os custos jurídicos da vítima, condicionados apenas a apresentação da comprovação dos gastos.

CAPÍTULO XI – DOS BENEFÍCIOS

XI.1 - Cláusula 41

⇒ A Companhia concederá o Auxílio-creche/Acompanhante, até 36 (trinta e seis) meses de idade da criança a todos os empregados.

XI.2 - Cláusula 64

⇒ A Companhia garantirá, quando da negociação de diárias e taxas na rede hospitalar credenciada, alimentação e pernoite para acompanhantes de parturiente.

XI.3 - Cláusula 72

⇒ A Companhia concederá um auxílio financeiro de um salário mínimo, mediante comprovação médica, ao empregado responsável legal por pessoas com deficiência e inscritos no sistema PAE, sem limite de idade.

Parágrafo 1 - No caso de pais de filhos de pessoas com deficiência e inscritos no Sistema PAE, serem ambos funcionários da empresa, somente um receberá o benefício.

Parágrafo 2 - A Companhia concederá liberação sem limite de tempo ao responsável por pessoas com deficiência.

Cláusula 79

⇒ Programa de Avaliação da Saúde dos Aposentados (PASA) - O exame de densitometria óssea será incluído nos exames periódicos.

Clausula Nova - A companhia garantirá a expansão do Programa de avaliação da saúde do aposentado (PASA), permitindo livre acesso à exames preventivos e de rotina.

Cláusula Nova - A companhia garantirá a melhoria do Programa de Assistência Especial (PAE) com relação aos procedimentos de reembolso, no acompanhamento de dependentes e na celeridade da liberação dos tratamentos, trazendo essa assistência às famílias.

⇒ Desburocratização do acesso ao benefício, com relação a apresentação de documentos e entrevistas, reduzindo o tempo efetivo entre abertura de protocolo até o efetivo início do tratamento.

⇒ Disponibilização de prestadores de serviços, com garantia de continuidade do tratamento sem a necessidade de renovação de processos em casos de deficiência permanente.

⇒ Disponibilizar rede credenciada de prestadores, de serviços especializada, conforme os tratamentos solicitados pelo beneficiário, e comprovados por laudo médico, com realização de pagamento direto para o prestador de serviços.

⇒ Realizar o acompanhamento e alteração de terapias, realizando o aumento, diminuição, troca, ou inclusão a qualquer tempo, conforme a indicação do prestador de serviços e validação do médico acompanhante responsável.

⇒ Garantia de busca continua por rede credenciada do PAE, por parte da APS, sendo que nas grandes cidades e em localidades onde existem bases do sistema Petrobras existam pelo menos um especialista credenciado para atendimento ao PAE.

⇒ Atualizar o procedimento para inclusão de tratamentos como ABA, Denver, entre outros.

XI.4 - Cláusula Nova - A companhia garantira o funcionamento efetivo do programa Parto Adequado da Petrobras a fim de garantir às petroleiras a escolha de uma forma de parto livre de condutas inadequadas e violência obstétrica, independentemente de suas condições financeiras.

XI.5 - Cláusula Nova - A Companhia garantirá a humanização no tratamento de seus empregados e dos seus familiares no momento do luto por perda gestacional, por óbito fetal e por óbito neonatal, mediante:

⇒ Desenvolvimento de mecanismos técnicos e estratégias organizacionais de qualificação da força de trabalho para gestão e atenção à saúde e à assistência social no âmbito da Política Nacional de Humanização do Luto Materno e Parental:

⇒ Instituição de campanhas de comunicação e divulgação institucional, com foco na orientação sobre o luto pela perda gestacional, pelo óbito fetal e pelo óbito neonatal;

⇒ O Plano AMS estabelecerá estratégias e metas para a efetividade da Política Nacional de Humanização do Luto Materno e Parental e adotará as seguintes iniciativas em casos de perda gestacional, de óbito fetal e de óbito neonatal:

⇒ Cumprir os protocolos estabelecidos pelas autoridades sanitárias, de forma a assegurar respostas rápidas, eficientes, padronizadas, transparentes, acessíveis e humanizadas no atendimento;

⇒ Assegurar os exames e as avaliações necessários para investigação sobre o motivo do óbito, bem como o acompanhamento específico em uma próxima gestação.

⇒ Disponibilizar acompanhamento psiquiátrico, psicológico e de assistente social para a mãe, pai e outros familiares diretamente envolvidos, quando solicitado ou constatada a sua necessidade.

XI.6 - Cláusula Nova - A Petrobras garantirá a cobertura de vacinas não cobertas pelo SUS na modalidade Benefício Farmácia ou reembolso para todos os beneficiários da AMS.

XI.7 - Cláusula Nova - A empresa se compromete a garantir às empregadas, por meio do plano de saúde, a cobertura integral dos tratamentos de reposição hormonal indicados para mulheres em fase de climatério e/ou menopausa, conforme prescrição médica.

Parágrafo 1º - A cobertura mencionada incluirá consultas com médicos especialistas, exames necessários ao diagnóstico e acompanhamento, bem como a medicação hormonal prescrita, incluindo, quando indicado por profissional habilitado, o uso de implantes hormonais.

CAPITULO XII – CONDIÇÕES DE TRABALHO

XII.1 - Cláusula 66

⇒ A Companhia garante a extensão da licença maternidade às empregadas que tiverem parto prematuro em que o bebê, após o parto, necessitar de internação hospitalar em razão da prematuridade, bem como nos casos em que, após o parto, o recém-nascido receba alta hospitalar e a empregada permaneça internada por necessidade médica comprovada.

Parágrafo 1º - A extensão prevista no caput será concedida ao final da licença maternidade, com ou sem prorrogação, por período igual ao tempo de internação do recém-nascido prematuro quando inferior a 60 (sessenta) dias, ou pelo período máximo de 60 (sessenta) dias quando a internação superar esse prazo. No caso de internação da empregada após a alta do bebê, será igualmente garantida a extensão pelo período correspondente, respeitado o mesmo limite de 60 (sessenta) dias.

Parágrafo 2º - Para ter direito à concessão da extensão prevista nesta cláusula, a empregada deve apresentar documento expedido pela respectiva instituição hospitalar, que comprove a internação do recém-nascido e/ou da própria empregada.

XII.2 - Cláusula 102

⇒ A Companhia permitirá teletrabalho de 5 dias para gestantes de risco e pessoas grávidas no último mês de gestação.

Parágrafo único - A Companhia garante que não haverá nenhuma perda salarial ou penalização na avaliação de desempenho e garantia de retorno para o local e regime original de trabalho das pessoas gestantes afastadas de locais insalubres.

XII.3 - Cláusula 103

⇒ A Companhia garantirá licença maternidade e paternidade em casos de adoção, idênticas às licenças já instituídas no acordo.

Parágrafo único - A empresa utilizará os mesmos procedimentos para mães adotivas e não adotivas no que diz respeito ao convênio do INSS, evitando assim, perda salarial das mães por adoção.

Cláusula Nova - A Companhia abonará as horas de ausência do empregado que comparecer a consulta médica e odontológica durante o expediente de trabalho, mediante a apresentação de atestado de comparecimento à consulta.

Parágrafo único - A Companhia abonará também as horas do tempo de trajeto para a realização das situações previstas no caput.

XII.4 - Clausula Nova - A Companhia garantirá as dispensas necessárias, sem prejuízo de salário, aos seus empregados em processo de transição de gênero para realização de consultas e exames.

XII.5 Cláusula Nova - A Companhia concederá licença para acompanhamento de filhos menores a consultas e procedimentos médicos e odontológicos, bem como para acompanhamento de pais idosos, a fim de permitir a plena assistência à saúde da família de seus trabalhadores.

XII.6 - Cláusula Nova - A Companhia garante a disponibilização de ambientes adequados em todas as unidades para que pessoas que amamentam possam fazer a coleta e armazenamento do leite materno, enquanto estiver no trabalho (inclusive à noite e finais de semana), para garantia da amamentação até os 2 anos ou mais.

⇒ A Companhia garante à pessoa gestante ou que esteja amamentando que o labor seja exercido em áreas fora de risco relacionado à gravidez ou ao aleitamento, sem prejuízo dos seus adicionais e/ou condições de trabalho a partir do nascimento da criança e enquanto durar o período de amamentação.

⇒ A Companhia permitirá a opção de teletrabalho integral para lactantes até 36 meses de idade.

⇒ A Companhia se compromete a abonar até 3 (três) horas diárias de pessoas lactantes, por até 18 (dezoito) meses contados a partir do nascimento da criança amamentada, mediante avaliação da equipe de saúde da Companhia.

⇒ As trabalhadoras lactantes cujas jornadas de trabalho diárias já sejam reduzidas para 6 (seis) horas por força de lei ou de Acordo Coletivo de Trabalho, serão abonadas em até 1 (uma) hora diária.

XII.7 - Cláusula Nova - Adequação da compensação de horas, como Natal e Ano Novo, para as mulheres que saíram de licença-maternidade, garantindo a equidade em relação aos demais trabalhadores que têm um ano completo para essa compensação. Essa demanda deve ser estendida a toda força de trabalho que tenha afastamento por motivos de licença médica.

XII.8 - Cláusula Nova - Garantir o direito à licença maternidade e paternidade, inclusive processo de adoções das pessoas LGBTQIAPN+, conforme o papel que exercerá no cuidado do filho(a).

XII.9 - Cláusula Nova - Licença paternidade para 90 dias - para que o pai possa se inserir nos cuidados com a criança.

Parágrafo 1º - A Companhia assegura aos empregados pais de recém-nascido prematuro o direito à extensão da licença-maternidade, nos mesmos moldes e condições estabelecidos na Cláusula 66 deste Acordo, que trata da extensão da licença-maternidade em caso de parto prematuro com necessidade de internação hospitalar do recém-nascido.

XII.10 - Cláusula Nova - A Companhia garantirá 4 semanas de afastamento, sem prejuízo aos vencimentos, às empregadas e empregados, genitores gestantes, ou não, que sofreram aborto.

XII.11- Cláusula Nova - A Companhia compromete-se a assegurar condições adequadas de segurança, dignidade e privacidade às trabalhadoras alocadas em embarcações, plataformas ou unidades marítimas de petróleo, garantindo, no mínimo:

Parágrafo 1º - A disponibilização de instalações sanitárias, camarotes, áreas de convivência e lazer, assim como Equipamentos de Proteção Individual (EPI's) exclusivos para mulheres, sendo vedada a proibição ou restrição de uso dos mesmos pelas trabalhadoras embarcadas;

Parágrafo 2º - A inclusão de protocolos específicos de segurança e saúde voltados à proteção das mulheres, com atenção a situações de vulnerabilidade e risco de assédio ou qualquer forma de discriminação, a serem definidos em conjunto com a participação da Comissão das Trabalhadoras, CIPA e do sindicato.

Parágrafo 3º - A manutenção de canais sigilosos e acessíveis para denúncias de assédio, discriminação ou qualquer forma de violência de gênero, com garantia de apuração célere e proteção contra retaliações;

Parágrafo 4º - A realização de ações formativas e preventivas sobre equidade de gênero, combate ao assédio e convivência ética, como parte dos treinamentos obrigatórios de integração e reciclagem;

Parágrafo 5º - A ausência de instalações adequadas ou não atendimento dos protocolos específicos para promoção da equidade de gênero poderá ser objeto de denúncia à CIPA, Comissão das Trabalhadoras ou sindicato, cabendo à Companhia responder formalmente no prazo máximo de 48 horas.

XII.12 - Cláusula Nova - A companhia concederá licença remunerada de até 3 (três) dias consecutivos/mês para pessoas que comprovarem sintomas graves associados ao fluxo menstrual.

CAPÍTULO XIII - SEGURANÇA INDUSTRIAL E SAÚDE OCUPACIONAL

XIII.1 - Cláusula 107

Parágrafo 5º - Realização de densitometria óssea e mamografia nos exames periódicos, com idade superior a 40 anos.

Parágrafo 6º - A Companhia custeará todos os exames complementares aos exames periódicos solicitados pelo médico.

XIII.2 - Cláusula 120

Parágrafo 9º - A Companhia adequará, os Equipamentos de Proteção Individual (EPI'S) para a estrutura feminina, da mesma forma em relação à padronização dos uniformes considerando os diferentes gêneros e as gestantes.

⇒ Ampliação dos banheiros, vestiários e camarotes femininos em todas as instalações da Companhia, inclusive nas embarcações, unidades terrestres, sondas, faixas de dutos. As instalações, mesmo que provisórias, devem se adequar à presença feminina, para atender ao quantitativo de mulheres, cis ou trans, e distribuídos adequadamente nas diversas unidades.

CAPÍTULO XIV – OUTRAS DISPOSIÇÕES

XIV.1 - Cláusula Nova - A Companhia Incluirá as federações nas subcomissões de diversidade.

XIV.2 - Cláusula Nova - Para estimular a entrada de mulheres nos concursos da Companhia, incluir "ser mulher, cis ou trans" como critério de desempate da nota do concurso da Petrobras e subsidiárias. Em caso de empate entre duas mulheres, o critério de desempate será o de mãe atípica.

XIV.3 - Cláusula Nova - Direitos da empregada em situação de violência doméstica.

⇒ A Petrobras assegurará às empregadas vítimas de violência doméstica e familiar os seguintes direitos e benefícios, visando garantir sua proteção, segurança e bem-estar:

⇒ Afastamento de 30 (trinta) dias corridos;

⇒ Concessão de um salário-base como ajuda de custo para mudança de domicílio, quando esta for necessária para garantir a segurança da empregada e de seus dependentes;

⇒ Disponibilização de plano de emergência individual, que contemple medidas de proteção e orientações específicas para a situação da trabalhadora;

⇒ Direito à realocação de posto ou local de trabalho, quando solicitado pela empregada, visando preservar sua integridade física e emocional;

⇒ Oferta de apoio econômico emergencial e articulação com redes de proteção social e serviços públicos especializados para enfrentamento da violência;

⇒ Garantia de confidencialidade e respeito à privacidade da empregada em todas as ações adotadas pela empresa.

⇒ A empregada deverá apresentar, para fins de concessão dos benefícios previstos nesta cláusula, documentos que comprovem a situação de violência doméstica e familiar, como registro de ocorrência policial, conforme os padrões normativos internos da Petrobras.

XIV.4 - Cláusula Nova - Proteção e apoio a empregadas e empregados LGBTQIAPN+

⇒ Nos casos em que a pessoa LGBTQIAPN+ sofrer violência, ameaça ou qualquer forma de LGBTQIAPN+fobia, mesmo que fora do ambiente de trabalho e que tal situação impacte sua saúde física, mental ou sua segurança, a empresa compromete-se a:

- Garantir acolhimento e escuta especializada, com respeito à confidencialidade e às decisões da pessoa envolvida;
- Oferecer, mediante solicitação, flexibilização da jornada, alteração de turno, mudança de local de trabalho ou regime de teletrabalho, se aplicável, como forma de proteção;
- Conceder licença remunerada de até 20 dias para que a pessoa possa buscar apoio psicológico, jurídico e/ou realizar procedimentos necessários junto às autoridades competentes;

XIV.5 - Cláusula Nova - Das inovações tecnológicas e da transição energética justa

⇒ A implantação de novas tecnologias de trabalho, assim como as mudanças advindas da transição energética justa para uma economia de baixo carbono, terá como objetivo o aumento da eficiência, da qualidade dos trabalhos, da competitividade, da segurança e saúde dos empregados e será orientada pelo respeito aos direitos humanos.

Parágrafo único - A implantação de novas tecnologias e as mudanças advindas da transição energética, seja com descontinuidade ou não da área de atuação, que tragam alterações substanciais serão negociadas com as Federações, os Sindicatos e as CIPAS, cujas bases forem abrangidas pelos (dos) objetivos, avanços e ganhos sociais que tais mudanças acarretarão.

XIV.6 - Cláusula Nova - Retenção e Realocação de Pessoal - Da Transição Energética Justa e Novas Tecnologias

⇒ A Companhia assegura que, no seu esforço de modernização e dentro de sua política de busca de inovações tecnológicas, principalmente em relação à transição energética justa, promoverá a retenção e realocação dos empregados envolvidos, proporcionando, ainda, treinamento nas novas funções, respeitadas as condições específicas, tabelas salariais e regimes de trabalho dessas novas funções.

XIV.7 - Cláusula Nova - Programas de Treinamento - Da Transição Energética Justa e Novas Tecnologias

⇒ A Companhia assegura, a todos os empregados, que na implantação de novas tecnologias e no processo de transição energética justa serão mantidos programas de treinamento voltados para os novos métodos e para o exercício das novas funções.

⇒ Novas tecnologias ter algum benefício para o trabalhador como remuneração ou redução de jornada sem redução de salário.

⇒ Igualdade de oportunidades aos cursos de transição ou novas tecnologias com formatos que viabilizem a participação das mulheres - negociação com o sindicato sobre o formato dos cursos.

⇒ Dados estatísticos com recorte de gênero para poder mapear as necessidades - indicadores de como vai evoluindo a participação de mulheres.

⇒ Cursos de formação e atualização de mão de obra para a transição com participação de mulheres.

XIV.8 - Cláusula Nova – A companhia se compromete a prestar assistência aos trabalhadores, próprios e prestadores de serviço, atingidos por tragédias climáticas

XIV.9 - Cláusula Nova - Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens

⇒ A empresa compromete-se a assegurar a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens que exerçam trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função, vedando qualquer forma de discriminação salarial por motivo de gênero.

⇒ Os critérios para composição salarial, progressão de carreira, promoções e benefícios serão transparentes, objetivos e previamente divulgados a todas e todos os trabalhadores, garantindo o pleno acesso às informações necessárias para a fiscalização da igualdade.

⇒ A empresa deverá elaborar e disponibilizar, semestralmente, relatório de transparência salarial e de critérios remuneratórios, contendo dados organizados por cargo e sexo, com indicação das médias salariais, adicionais, bonificações, gratificações, e demais parcelas que compõem a remuneração.

⇒ Será instituído, em conjunto com o sindicato, um mecanismo de monitoramento e fiscalização da igualdade salarial, que poderá contar com a criação de um grupo de trabalho paritário para análise e solução de eventuais distorções salariais.

⇒ Caso sejam identificadas diferenças salariais injustificadas entre trabalhadores e trabalhadoras que exerçam trabalho de igual valor ou na mesma função, a empresa deverá apresentar plano de ação para correção das disparidades, com metas e prazos, bem como mecanismos de acompanhamento e avaliação da efetividade das medidas adotadas.

XIV.10 - Cláusula Nova- Direito Humanos, Prestadores de serviços

⇒ A empresa compromete-se a adotar critérios de direitos humanos em seus contratos com fornecedores e prestadores de serviço, responsabilizando-os por violações quando houver omissão ou conivência através do estabelecimento de penalidades.

CAPITULO XV - PAUTAS – PLATAFORMAS DOS SINDICATOS DA FUP E FNP

(Ofício já enviado à gestão da Petrobras)

XV.1 - Saúde e Segurança – Sem prejuízo de avanços eventualmente obtidos na comissão geral de SMS, entendemos ser necessária uma comissão específica de SMS para os trabalhadores embarcados, dadas as suas conhecidas especificidades. Temos enfrentado sucateamento de unidades e ainda não testemunhamos uma mudança real na política de saúde e segurança. A recente explosão na plataforma PCH-1, como sabido, não é um caso isolado. É apenas sintoma de uma realidade disseminada pela maioria das plataformas em operação nas nossas bases.

XV.2 - Desvio de Função - Arrasta-se um problema crônico de Desvio de Função em relação ao chamado “Operador Pintor”. Como é de conhecimento da empresa, profissionais de outras áreas estão sendo utilizados para a realização de pinturas nas unidades, sem qualificação e treinamento adequados para esta função adicional. Manipulam tintas, solventes e EPI’s sem a devida expertise e sem previsão do PGR dos riscos envolvidos. Temos buscado o entendimento para superar este problema, mas, diante da falta de diálogo e de solução efetiva, nossos sindicatos deverão ingressar com ações judiciais.

XV.3 – Hotel no Embarque e Desembarque - Reivindicamos a garantia de hotel para o pré- embarque e o pós-embarque, pois o trabalhador muitas vezes não tem onde ficar. Hoje é o sindicato que garante o hotel. Tal realidade não é compatível com uma empresa do porte da Petrobras.

XV.4 – Logística de Deslocamento - Reivindicamos a cobertura pela empresa de toda a logística para os trabalhadores que moram fora da região do embarque, o que já acontece em outras empresas que prestam serviços à Petrobras. Isso substituiria o auxílio deslocamento.

XV.5 – Hora Extra de Deslocamento - Reivindicamos o pagamento de horas extras relativas ao tempo de deslocamento dos trabalhadores que precisam se locomover até bases de embarque distantes, como no caso de Macaé-Farol, Rio-Maricá e Santos-Rio.

XV.6 – Fiscalização de Hotelaria - Reivindicamos a garantia de uma fiscalização primeirizada (própria da Petrobras) sobre as condições de hotelaria, que hoje é terceirizada. Para tanto, que sejam tomadas todas as medidas necessárias, como concurso para a área de enfermagem para atuação embarcado. Apesar dos inúmeros movimentos e denúncias, ainda é de baixa qualidade, por exemplo, a alimentação servida a bordo.

XV.7 – Vale Alimentação - A empresa concederá de vale-alimentação aos trabalhadores em regime de embarque, proporcional a 50% do valor pago aos trabalhadores administrativos.

XV.8 - Sobreaviso – A empresa se compromete a garantir que os trabalhadores embarcados em sobreaviso recebam sua hora extra interjornada, sem que seja prejudicada a sua remuneração e onde houver alta frequência de HE para pessoal sobreaviso, deve ser implantado o turno.

XV.9 – Garantia de Salários - A empresa se compromete a garantir que as remunerações dos contratos novos não prejudiquem os trabalhadores e seus direitos. Jamais deve haver redução dos salários e/ou dos direitos nas trocas de contratos.

XV.10 – Teletrabalho - Reivindicamos a Inclusão do pessoal de regimes especiais que estejam temporariamente no regime administrativo no acordo sobre teletrabalho.

XV.11 – Dia do Desembarque - Demandamos que o lançamento do dia do desembarque passe de -0,5 (menos meio) para 0 (zero), visto que o dia inteiro é perdido no deslocamento do trabalho para casa e que com os seguidos atrasos muitas vezes os trabalhadores só conseguem desembarcar muitas horas depois do horário previsto, literalmente eliminando o primeiro dia do que seria sua folga.

CAPITULO XVI - DAS DISPOSIÇÕES SOBRE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD)

TELETRABALHO E JORNADA DE TRABALHO

XVI.1 - Cláusula 1 – Garantia do Teletrabalho Integral para PcDs e Rede de Apoio

⇒ A Empresa garantirá o direito ao regime de Teletrabalho Integral (TTI) a todos(as) os(as) empregados(as) com deficiência, pais, mães ou responsáveis legais de dependentes PcDs, bem como àqueles(as) com condições de saúde graves, sem prejuízo de remuneração ou demais direitos trabalhistas.

Parágrafo único – A concessão se dará mediante laudo médico e análise técnica da área de saúde ocupacional, sendo vedadas exigências adicionais não previstas neste Acordo.

XVI.2 - Cláusula 2 – Eliminação de Exigências Restritivas

⇒ Ficam dispensadas a exigência de tempo mínimo de 12 (doze) meses após o início na primeira lotação após o curso de formação em regime presencial para PcDs que entraram na companhia a partir de 9 de janeiro de 2025 e a autorização da chefia imediata para solicitação do TTI por parte de PcDs ou responsáveis legais, visando garantir o direito à acessibilidade e ao trabalho digno.

XVI.3 - Cláusula 3 – Redução de Jornada para Responsáveis por PcDs

⇒ Será assegurada a possibilidade de redução da jornada de trabalho em até 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo salarial, aos(às) empregados(as) responsáveis legais por dependentes com deficiência, mediante requerimento formal e comprovação da condição.

SAÚDE, BENEFÍCIOS E REDE DE APOIO

XVI.4 - Cláusula 4 – Revisão do Auxílio Cuidador

⇒ A Empresa se compromete a revisar e flexibilizar os critérios de elegibilidade ao Auxílio Cuidador, no âmbito do Plano de Assistência Especial (PAE), para contemplar diferentes realidades familiares.

XVI.5 - Cláusula 5 – Tratamentos e Medicamentos Reconhecidos

⇒ O PAE incluirá a cobertura de tratamentos intensivos e de referência terapêutica, como a Terapia ABA (Análise do Comportamento Aplicada), desde que indicados por profissional habilitado e mediante laudo médico.

Parágrafo 1º – O Benefício Farmácia deverá incluir o canabidiol (CBD) em seu rol de medicamentos cobertos, mediante prescrição e laudo médico especializado, respeitadas as normas da ANVISA.

Parágrafo 2º – Na ausência de fornecimento regular, a EMPRESA garantirá o reembolso integral do CBD adquirido pelo empregado(a), mediante apresentação de nota fiscal e documentação médica comprobatória.

XVI.6 - Cláusula 6 – Atualização e Desburocratização de Tabelas do PAE

⇒ A Empresa procederá à atualização anual da tabela de reembolso de órteses, próteses e dispositivos assistivos, bem como da tabela de livre escolha do PAE, utilizando como base o índice de inflação médica e os valores praticados no mercado.

Parágrafo único – Serão simplificados os processos de solicitação, reembolso e acesso aos benefícios, com prazos máximos definidos e mecanismos de transparência.

XVI.7 - Cláusula 7 – Ampliação da Rede de Credenciados

⇒ A Empresa ampliará a rede credenciada do PAE, priorizando profissionais e serviços especializados em deficiência e reabilitação, garantindo cobertura em todas as regiões do país.

XVI.8 - Cláusula 8 – Coerência entre Programas Institucionais

⇒ A Empresa harmonizará os critérios de elegibilidade entre os programas PAE e TTI, assegurando que a neurodivergência e outras condições reconhecidas em um programa sejam igualmente reconhecidas em todos os demais instrumentos corporativos.

CONDIÇÕES DE TRABALHO OPERACIONAL

XVI.9 - Cláusula 9 – Normas para Trabalho Embarcado de PcDs

⇒ A Empresa regulamentará, com participação de representação sindical e técnica, os critérios específicos de segurança, acessibilidade e adequação funcional para trabalhadores PcDs em regime embarcado, respeitando suas condições individuais e assegurando igualdade de oportunidades.

Parágrafo único – A empresa se empenhará da mesma forma no conjunto das demais áreas operacionais, com o objetivo de aumentar as condições para que PCDs trabalhem com segurança, acessibilidade e adequação funcional nessas áreas.

PROMOÇÃO DE CARREIRA E AÇÕES AFIRMATIVAS

XVI.10 - Cláusula 10 – Ações Afirmativas para Lideranças PcDs

⇒ A Empresa implementará ações afirmativas voltadas à promoção de empregados(as) com deficiência a cargos de liderança e gestão, assegurando paridade de oportunidades, nos moldes das políticas já existentes para mulheres e pessoas negras.

XVI.11 - Cláusula 11 – Programa de Mentoria Inclusiva

⇒ Será instituído um Programa de Mentoria voltado ao desenvolvimento profissional de pessoas com deficiência, com foco em formação de lideranças, desenvolvimento de competências e apoio à progressão de carreira.

XVI.12 - Cláusula 12 – Correção da Defasagem na Progressão Funcional

⇒ A Empresa realizará diagnóstico técnico para identificar eventuais defasagens na progressão de carreira de empregados(as) PcDs, com a adoção de medidas corretivas e compensatórias, inclusive retroativas, quando necessário.

XVI.13 - Cláusula 13 – Adequação do Plano de Carreira

⇒ A empresa adotará um plano de carreira compatível com a possibilidade concreta das PCDs poderem efetivamente se aposentar mais cedo, como a legislação permite, sendo viável chegarem ao topo da carreira (ir até o último nível).

XVI.14 - Cláusula 14 – Adequação na Petros

⇒ A empresa garantirá que, mesmo se aposentando mais cedo, as PCDs recebam a complementação de aposentadoria, pela Petros, de forma completa.

GESTÃO E ACOMPANHAMENTO

XBI.15 - Cláusula 15 – Comissão Permanente de Inclusão e Acessibilidade

☐ Será criada uma Comissão Paritária Permanente de Inclusão e Acessibilidade, composta por representantes da EMPRESA e do SINDICATO, com a finalidade de acompanhar a implementação deste Acordo, monitorar indicadores, propor melhorias e garantir a escuta ativa dos(as) empregados(as) PcDs.