

ACORDO COLETIVO 2026

Pelo presente instrumento particular, de um lado:

Sindicato dos Trabalhadores nas empresas próprias e contratadas na indústria e no transporte de petróleo, gás, matérias-primas, derivados, petroquímica e afins, energias de biomassas e outras renováveis e combustíveis alternativos no Estado do Rio de Janeiro – SINDIPETRO RJ, inscrita no CNPJ sob o nº. 33.652.355/0001-14; neste ato, devidamente representado de acordo com seu Estatuto Social e doravante simplesmente denominado “**SINDICATO**”;

Do outro, a

Petrogal Brasil S.A., Petrogal Brasil Comercializadora Ltda. e Galp Energia Brasil S.A., sociedade limitada, ambas com sede na Avenida República do Chile, nº 330, 13º Andar – Torre Oeste, Centro, na Cidade de Rio de Janeiro/RJ, sendo a Petrogal Brasil S.A. inscrita no CNPJ sob o nº 03.571.723/0001-39, a Petrogal Brasil Comercializadora Ltda. inscrita no CNPJ sob o nº 07.231.971/0001-91 e a Galp Energia Brasil S.A. inscrita no CNPJ sob o nº 16.974.249/0001-38, neste ato representada na forma do seu Estatuto e doravante denominada “**EMPREGADORAS**”.

Têm entre si, justo e acordado, a celebração do presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, doravante denominado apenas de “**ACORDO**”, o qual se regerá pelas cláusulas e condições que seguem.

CAPÍTULO I – DA REPRESENTAÇÃO E ABRANGÊNCIA

Cláusula 1ª – Representação e abrangência

- 1.1 As **EMPREGADORAS** reconhecem o **SINDICATO** como legítimo representante dos seus empregados, comprometendo todos a zelar, cumprir e fazer com que se cumpram as cláusulas acordadas por meio da assinatura deste **ACORDO**.
- 1.2 O presente Acordo Coletivo de Trabalho será aplicável a todos os trabalhadores das empresas empregadoras, dentro da base territorial do **SINDICATO**, bem como, de eventuais empregados que trabalham sob a modalidade de teletrabalho, nos termos do artigo 75-B, § 56º da CLT.

CAPÍTULO II – DA DATA-BASE E VIGÊNCIA

Cláusula 2ª - Data-Base

- 2.1 As partes signatárias deste **ACORDO** concordam que a data base da categoria será

o dia 1º de janeiro, consubstanciando-se como data-base da categoria econômica formada pelos empregados das **EMPREGADORAS**.

- 2.2 As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026.

CAPÍTULO III – DOS SALÁRIOS

Cláusula 3ª - Piso Salarial e Plano de Cargos e Salários

- 3.1 As **EMPREGADORAS** adotarão, a partir de 1º de janeiro de 2026, o piso salarial mensal de R\$ 1.621,00 (um mil seiscentos e vinte e um reais).

- 3.1.1 Os empregados admitidos pelas **EMPREGADORAS** após 1º de janeiro 2026 terão seus salários fixados de acordo com a escala salarial da empresa, que esteja em vigor quando da data base (1º de janeiro de 2026), sendo-lhes assegurado, no entanto, o direito de não receber salário nunca inferior ao piso estabelecido no item 3.1.

Cláusula 4ª - Reajuste Salarial

- 4.1 As **EMPREGADORAS** concederão a todos os seus colaboradores, a partir de 1º de janeiro de 2026, a título de recomposição pelas perdas inflacionárias ocorridas no período compreendido entre 1º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025, reajuste salarial de 4,26% (quatro inteiros e vinte e seis centésimos por cento) para trabalhadores com faixa salarial até R\$ 23.999,99 (vinte e três mil, novecentos e noventa e nove reais e noventa e nove centavos) e reajuste salarial de R\$ 1.022,40 (um mil e vinte e dois reais e quarenta centavos) para colaboradores com faixa salarial igual ou acima de R\$ 24.000,00 (vinte e quatro mil reais), incidente sobre o salário base dos trabalhadores. Para os funcionários admitidos após 01 de janeiro de 2025, o reajuste será aplicado de forma proporcional, considerando o mês de admissão.
- 4.2 As **EMPREGADORAS** estão autorizadas, a título de faculdade, a compensar, individualmente, todos os reajustes salariais concedidos durante a vigência do presente acordo.

Cláusula 5ª – Pagamento do Salário e 13º Salário

- 5.1 As **EMPREGADORAS** comprometem-se a efetuar o pagamento dos salários de todos os seus empregados até o penúltimo dia útil do mês trabalhado.
- 5.2 As **EMPREGADORAS** anteciparão, aos trabalhadores e trabalhadoras que solicitarem em janeiro do ano correspondente, conforme a lei e por ocasião das

férias, adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º (décimo terceiro) salário, baseado na maior remuneração paga durante o período.

- 5.3 Fica ainda, facultado aos empregados, converter 1/3 (um terço) das férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes, sem qualquer objeção das **EMPREGADORAS**, nos moldes do art. 143 da CLT.

CAPÍTULO IV – DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Cláusula 6ª - Da Jornada de Trabalho e do Banco de Horas

- 6.1 Os empregados das **EMPREGADORAS** desenvolvem suas atividades em três ambientes diferentes, aplicando-se as seguintes condições de trabalho:

A - Empregados das áreas administrativas

Os empregados das áreas administrativas das **EMPREGADORAS** estarão sujeitos a uma jornada de trabalho de 08 (oito) horas diárias ou 40 (quarenta) horas semanais, com 01 (uma) hora de intervalo para alimentação e descanso e duas folgas semanais, observadas as práticas atuais de cada estabelecimento, podendo, em função do Local de Trabalho e tipologia de função, haver lugar com diferenciação de horários. Será considerada como extraordinária toda hora trabalhada além da 08ª (oitava) diária e da 40ª (quadragésima) semanal. As horas extraordinárias serão pagas de acordo com o que determina a legislação ou compensadas na forma do que permite este **ACORDO**.

Não farão jus ao recebimento de horas extras os empregados que exerçam cargos de confiança nas **EMPREGADORAS**, chamados **Gerente ou Diretor**, assim considerados, para efeitos deste **ACORDO**, não só aqueles que disponham de poderes para admitir ou demitir outros empregados, ou ainda, que tenham recebido procurações outorgando-lhes poderes de representação, mas também aqueles que, por força dos cargos que ocuparem, dispuserem de autonomia para conduzir as respectivas jornadas de trabalho da forma que melhor lhes convier.

B - Empregados das áreas operacionais que embarcam para trabalho *offshore*

Para os empregados das áreas operacionais das **EMPREGADORAS**, que embarcam para trabalho *offshore* aplicar-se-á o regime de sobreaviso da Lei 5.811/72, que estipula que os empregados que desenvolvam as atividades de exploração, perfuração, produção ou transporte de petróleo e/ou gás, bem como aqueles engajados em serviços de geologia de poço ou de apoio às atividades de exploração, perfuração, produção ou transporte de petróleo e/ou gás trabalhem uma jornada de 12 (doze) horas por dia, consecutivas ou não, quando embarcados com 01 (uma) hora para alimentação e repouso, além de 01 (um) dia de folga para

cada dia embarcado. Serão, para estes efeitos, consideradas como extraordinárias as horas trabalhadas além da 12ª (décima segunda).

Levando-se em consideração que o sistema de embarque praticado pelas **EMPREGADORAS** depende das necessidades dos seus clientes, as quais não são regulares nem periódicas, entende-se que os períodos de trabalho embarcado em operação (*offshore*) dos empregados das **EMPREGADORAS** nem sempre se darão com a regularidade estabelecida na Lei 5.811/72 de 14 dias trabalhados para 14 dias de descanso ou folga. Para lidar com esta característica do mercado em que as **EMPREGADORAS** atuam, se estabelece:

(i) O regime misto aplicar-se-á para aqueles trabalhadores que, estando no sistema de trabalho da Lei 5.811/72 e, em virtude da baixa demanda operacional, venham a permanecer menos de 14 dias por mês trabalhando embarcados ou em locação remota. Fica determinado que estes trabalhadores poderão, pelos restantes dos dias, serem alocados para prestar serviços nas bases das **EMPREGADORAS**, passando a trabalhar, conseqüentemente, sob o regime normal de trabalho previsto na Consolidação das Leis do Trabalho. Quando executando atividades administrativas ou operacionais na base, será considerada como extraordinária toda hora trabalhada além da 08ª (oitava) diária e da 40ª (quadragésima) semanal.

C - Empregados das áreas administrativas que embarcam eventualmente para trabalho offshore

Para os empregados das áreas administrativas, ou técnicos que trabalham nos escritórios das **EMPREGADORAS** que eventualmente embarcam em áreas *offshore*, consideradas remotas, será aplicado o regime de sobreaviso previsto na Lei 5.811/72, de forma flexibilizada, se estipulando que nas atividades de exploração, perfuração, produção ou transporte de petróleo e/ou gás, bem como aqueles engajados em serviços de geologia de poço ou de apoio às atividades de exploração, perfuração, produção ou transporte de petróleo e/ou gás, deverão cumprir jornada máxima de 08 (oito) horas por dia, consecutivas ou não, e gozarão de 01 (um) dia de folga para cada 03 (três) dias trabalhados, devendo o adicional de periculosidade ser pago a partir do 1º dia de embarque e, o adicional de sobreaviso somente a partir do 2º dia de embarque, sendo certo que na hipótese de o empregado ir e voltar para trabalhos eventuais em áreas de campo e operacionais, o adicional de sobreaviso não será devido. Essa flexibilização do regime da Lei 5.811/72 não será aplicável para esses empregados, quando envolvidos em operações especiais, entendendo-se como tal aquelas que demandarem o envolvimento direto e ininterrupto desses empregados nos trabalhos de operações de exploração, perfuração e produção de petróleo e/ou gás, quando então a Empregadora deverá obedecer à íntegra do respectivo regime de trabalho aplicável, conforme previsto na Lei 5.811/72.

- 6.2 As **EMPREGADORAS** adotam, com fundamento no artigo 59 e seguintes da CLT, um sistema de banco de horas, por meio do qual tanto as horas extras realizadas além da jornada diária de trabalho quanto aquelas fora de dias normais de trabalho poderão ser acumuladas, observado o controle diferenciado, para posterior

compensação ou pagamento, no limite máximo de 6 (seis) meses entre sua realização e a respectiva compensação ou pagamento.

- 6.2.1 O trabalhador poderá optar por destinar, de forma parcial (50% - cinquenta por cento) ou integral, suas horas extras prestadas em cada mês ao banco de horas para futura compensação ou pagamento. O prazo para utilização das horas alocadas no banco de horas continua sendo de 6 (seis) meses. Uma vez atingido o referido prazo, as horas extras remanescentes serão devidamente pagas ao trabalhador.
 - 6.2.2 O presente Banco de Horas terá sua vigência iniciada na efetiva data de assinatura do presente acordo, e vigorará até o prazo final de sua vigência.
 - 6.2.3 O saldo credor existente no banco de horas ao término do prazo de compensação, será automaticamente pago ao trabalhador, junto com o salário do mês seguinte ao vencimento.
 - 6.2.4 A critério da empresa, o saldo credor do trabalhador no banco de horas poderá ser pago antecipadamente.
 - 6.2.5 No caso do saldo de horas do trabalhador ser devedor ao final do período de apuração este será descontado na folha de pagamento subsequente ao vencimento.
 - 6.2.6 Na ocorrência de rescisão contratual, o saldo credor do banco de horas do trabalhador será pago no prazo legalmente estabelecido para quitação das verbas rescisórias. Em caso de saldo devedor à época da rescisão contratual a empresa poderá realizar o desconto nas verbas rescisórias.
- 6.3 As EMPREGADORAS poderão instituir regime de trabalho híbrido para os seus colaboradores, ocasião em que será oportunizado o trabalho presencial e o labor em Home office, nos termos do normativo interno elaborado pela empresa.
- 6.3.1. Os critérios de elegibilidade e diretrizes para eventual autorização da empresa para a realização do trabalho híbrido, estarão definidas em normativo interno da empresa, que poderá suspender o benefício, sem prévia autorização do empregado.

CAPÍTULO V – DAS VANTAGENS

Cláusula 7ª - Adicional de Periculosidade

- 7.1 As **EMPREGADORAS** pagarão aos seus empregados, quando e até que se fizerem presentes os requisitos necessários definidos em Lei, o adicional de periculosidade de que trata o artigo 196 da Consolidação das Leis do Trabalho. O pagamento deste adicional será realizado com base no salário base daqueles

empregados que executam, de acordo com a nossa legislação, ou para atividades comprovadamente perigosas, comprovadas através de laudo pericial, e não será cumulativo com o adicional de insalubridade que porventura seja devido.

Cláusula 8ª - Outros Adicionais

- 8.1 As **EMPREGADORAS** pagarão aos seus empregados abrangidos pela Lei 5.811, de 11 de outubro de 1972 considerados nos pontos B e C do Capítulo IV acima, o Adicional de Sobreaviso (ASA) no percentual de 20% (vinte por cento) calculado sobre o salário base, observado as regras do regime de trabalho dos Grupos “B” e “C” da Cláusula 6ª.
- 8.2 Sempre que, por iniciativa das **EMPREGADORAS**, for alterado o regime de trabalho do empregado, com redução ou supressão das vantagens inerentes aos regimes instituídos na Lei 5811/72, ser-lhe-á assegurado o direito à percepção de uma indenização.
 - 8.2.1. Parágrafo único. A indenização de que trata o presente artigo corresponderá a um só pagamento igual à média das vantagens previstas na lei mencionada, percebidas nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, para cada ano ou fração igual ou superior a 6 (seis) meses de permanência do regime de revezamento ou de sobreaviso.

CAPÍTULO VI – DOS BENEFÍCIOS

Cláusula 9ª - Bolsas Para Cursos de Formação Profissional

- 9.1 As **EMPREGADORAS**, a título de faculdade, concederão aos empregados com contrato de trabalho em vigor, bolsas integrais ou parciais para formação profissional, de forma discricionária e individualmente, podendo pactuar obrigação com o Empregado para permanência na empresa após o término do curso pelo período de até 2 (dois) anos, com estabelecimento de cláusula de devolução de valores destinados pela empresa a título dessa bolsa caso esse período não seja observado pelo empregado.
 - 9.1.1 As partes signatárias deste **ACORDO** desde já concordam que o benefício em referência não terá caráter salarial, não integrando, assim, a remuneração de qualquer dos empregados das **EMPREGADORAS**.
 - 9.1.2 As **EMPREGADORAS** proporcionarão ainda cursos internos ou externos de aperfeiçoamento profissional, durante ou após a jornada normal de trabalho, não sendo devidas horas extras nessas ocasiões.

Cláusula 10ª - Assistência Médica e Odontológica e Seguro de Vida

- 10.1 As **EMPREGADORAS** fornecerão, aos seus empregados e aos dependentes legais destes, planos de assistência médica e odontológica, custeados integralmente pelas **EMPREGADORAS**.
- 10.1.1 Para efeitos deste **ACORDO**, entendem-se como dependentes legais, o marido, a esposa ou o companheiro(a) do(a) empregado(a), além, ainda, dos filhos(as) deste(a) que não tenham completado 21 (vinte e um) anos ou que não haja sido emancipados ou ainda que não tenham completado 24 (vinte e quatro) anos e estejam regularmente matriculados no primeiro curso universitário de graduação. No que se refere ao companheiro(a), as **EMPREGADORAS** admitirão como prova de sua existência certidão comprobatória de união estável expedida por Cartório. Entretanto, a extensão do benefício em questão está limitada a um(a) companheiro(a) por empregada(o) e a(o) empregada(o) responderá, civil e criminalmente, pela veracidade das informações contidas nas certidões cartorárias.
- 10.1.2 As **EMPREGADORAS** se comprometem a manter, sem ônus para os Empregados, seguro de vida e de acidentes de trabalho, devendo fornecer aos Empregados cópia da Apólice do Seguro.
- 10.1.3 As partes signatárias deste **ACORDO** desde já concordam que os benefícios em referência não terão caráter salarial, não integrando, assim, a remuneração de qualquer dos empregados das **EMPREGADORAS**.

Cláusula 11ª - Garantia de Emprego ao Acidentado

- 11.1 As **EMPREGADORAS** asseguram ao empregado acidentado no trabalho que tenha entrado em gozo do benefício do auxílio-doença acidentário (espécie B-91) concedido pelo Instituto Nacional de Seguridade Social, garantia de emprego e de salário pelo período de 12 (doze) meses. A contagem deste período iniciar-se-á a partir do dia imediato ao término do benefício referido.

Cláusula 12ª – Garantia de Emprego do Portador de Doença Profissional

- 12.1 As **EMPREGADORAS**, da mesma forma, asseguram a garantia de emprego mencionada na cláusula anterior ao Empregado portador de alguma doença profissional que tenha entrado em gozo do benefício do auxílio-doença acidentário (espécie B-91) concedido pelo Instituto Nacional de Seguridade Social. A contagem do período da garantia de emprego iniciar-se-á a partir do dia imediato ao término da concessão do benefício do auxílio-doença referido.
- 12.2 As **EMPREGADORAS** se comprometem com o complemento do auxílio-doença pago pelo INSS, decorrente de doenças profissionais ou acidentes de trabalho, de

forma que o complemento, somado ao valor percebido à título de benefício previdenciário, atinja o valor correspondente a 100% (cem por cento) do salário base, durante o período de 01 (um) ano.

Cláusula 13ª - Do Adicional de Transferência e do Adicional por Tempo de Serviço

13.1 Fica assegurado às **EMPREGADORAS** o direito de transferir seus empregados de forma definitiva ou provisória, mediante concordância expressa e por escrito dos empregados, assim como com o pagamento das despesas relativas à transferência.

13.1.1 As **EMPREGADORAS** ficam autorizadas, por intermédio do presente **ACORDO**, a suprimir o adicional de transferência estipulado, quando o trabalhador retornar ao seu local de trabalho de origem, sem o pagamento de qualquer indenização.

13.1.2 As **EMPREGADORAS** ficam autorizadas, ainda, a converter, com a concordância do empregado, a transferência provisória em definitiva, podendo suprimir nesses casos o pagamento do adicional de transferência sem qualquer indenização, observando o disposto no artigo 470 da CLT.

Cláusula 14ª – Tickets Refeição e Alimentação

14.1 As **EMPREGADORAS** concederão aos seus empregados ticket refeição, para cada um dos 22 (vinte e dois) dias úteis no mês de trabalho, devendo ser concedido também nas férias.

14.1.1 As partes acordam que esses benefícios não terão caráter salarial, não integrando, assim, a remuneração dos empregados das **EMPREGADORAS**.

Cláusula 15ª – Auxílio Creche e Educação

15.1 As **EMPREGADORAS** concederão aos seus empregados o benefício de auxílio creche e educação, **por dependente**, no valor líquido máximo de R\$ 1.085,77 (um mil e oitenta e cinco reais e setenta e sete centavos), que será fornecido mensalmente em dinheiro e disponibilizado na folha de pagamento. O valor de tal benefício para o ano de 2026, como apresentado acima, representa um reajuste de R\$ 98,71 (noventa e oito reais e setenta e um centavos) se comparado ao ano anterior 2025. O reajuste no valor do benefício será concedido retroativamente a partir de janeiro de 2026.

15.2 Caso o valor da mensalidade da creche ou escola seja menor do que R\$ 1.085,77 (um mil e oitenta e cinco reais e setenta e sete centavos), **por dependente**, a empresa deve disponibilizar o menor valor.

15.3 O benefício será concedido a todos os empregados, independentemente do gênero, que tenham matriculado seus dependentes legais em creches ou escolas.

À título de esclarecimento, entende-se por dependente legal os filhos que tenham idade até 17 anos, 11 meses e 29 dias.

- 15.4 Caso o **EMPREGADO** transfira o dependente para outra creche ou escola, deverá realizar a comunicação imediata à EMPREGADORA, que vai promover o ajuste no valor do benefício, caso necessário.
- 15.5 De igual sorte, caso o **EMPREGADO** rescinda o contrato mantido com a creche ou escola, também deverá comunicar à **EMPREGADORA** para que o benefício seja suspenso.
- 15.6 As partes acordam que o benefício não terá caráter salarial, não integrando, assim, a remuneração dos empregados das **EMPREGADORAS**.
- 15.7 As partes acordam que, no caso de ambos os responsáveis legais trabalharem na EMPREGADORA, o benefício não é cumulativo para o mesmo beneficiário (dependente legal).

Cláusula 16ª – Folga Adicional Remunerada

- 16.1 As Empresas poderão instituir o benefício de folga adicional (*day off*), a ser gozado uma única vez ao ano, não cumulativo em caso de não gozo, mediante requerimento do funcionário e concordância expressa e formal da empresa. Caso o empregado não apresente o requerimento do benefício, nada será devido ao funcionário, que não terá direito a qualquer outro tipo de contraprestação.
- 16.2 O benefício em questão não surtirá qualquer efeito junto ao banco de horas adotado pelas empresas.
- 16.3 O benefício só terá validade durante o período de vigência da presente norma coletiva.

Cláusula 17ª – Empresa Cidadã

- 17.1 As licenças-maternidade e paternidade poderão ter a duração estendida, em 60 (sessenta) e 15 (quinze) dias, respectivamente, sendo a prorrogação condicionada à plena vigência do incentivo fiscal, em favor do empregador, de que tratam os artigos 5º e 7º da Lei nº 11.770/2008 (Empresa Cidadã).
- 17.2 O benefício só será concedido se respeitados os prazos e condições previstos na Lei 11.770/2008.

CAPÍTULO VII – DA SEGURANÇA INDUSTRIAL E SAÚDE OCUPACIONAL

Cláusula 18ª - os Exames Médicos

- 18.1 De acordo com o previsto no subitem 7.4.3.5.2 da Portaria SSST de 08 de maio de 1996 (alteração da NR7), o exame médico demissional será, obrigatoriamente, realizado até a data de homologação da demissão, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 150 (cento e cinquenta) dias.

Cláusula 19ª - Direito às Normas de Segurança e Medicina do Trabalho

- 19.1 Por meio da assinatura deste **ACORDO**, as partes assegurarão aos empregados das **EMPREGADORAS** o direito de prestarem serviços dentro das normas de segurança e medicina do trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

19.1.1 Não será submetido à punição o empregado que se recusar a trabalhar em situações que atentem contra as normas de segurança e medicina do trabalho, desde que comprovada pela CIPA, quando formalmente constituída, e/ou pelo engenheiro ou técnico de segurança das **EMPREGADORAS**, nos termos do item 9.6.3 da Norma Regulamentadora 09 do Ministério do Trabalho.

19.1.2 De igual forma, é dever do empregado comparecer e cumprir o plano de consultas e exames médicos obrigatórios no âmbito do cumprimento do Plano de Controle Médico de Saúde Ocupacional.

Cláusula 20ª - a CIPA

- 20.1 As **EMPREGADORAS** facilitarão a ação preventiva e corretiva da CIPA visando à eliminação e/ou controle dos riscos no ambiente de trabalho.

Cláusula 21ª - Acesso de Médicos na Empresa

- 21.1 As **EMPREGADORAS**, mediante prévio e expresso entendimento, assegurarão o acesso aos locais de trabalho, de um médico do trabalho, para acompanhar as condições de salubridade e segurança.

Cláusula 22ª - Material de Primeiros Socorros

- 22.1 As **EMPREGADORAS** manterão, durante as operações, material necessário à

prestação de serviços de primeiros socorros, bem como pessoal treinado para eventual atendimento emergencial.

Cláusula 23ª - Encaminhamento da CAT

- 23.1 As **EMPREGADORAS** assegurarão o encaminhamento ao **SINDICATO**, no prazo de 05 (cinco) dias úteis contados da data da sua emissão, cópias das comunicações de acidentes de trabalho (CAT) emitidas em virtude de eventual acidente ou doença do trabalho.

CAPÍTULO VIII – DAS RELAÇÕES COM OS SINDICATOS

Cláusula 24 - Das Homologações Judiciais

- 24.1 As homologações das rescisões dos contratos de trabalho dos empregados das **EMPREGADORAS** deverão ser realizadas na própria empresa ou, em caso de impasse, perante a Delegacia Regional do Trabalho.

- 24.1.1 Para as homologações das rescisões contratuais, além dos documentos discriminados na Instrução Normativa MTPS/SNT n° 02 de 1992, serão necessários, ainda, os seguintes documentos:

- (i) Cópia do exame médico demissional de que trata a NR-7 do Mtb;
- (ii) atestado de saúde ocupacional e;
- (iii) documentação do Plano do Perfil Profissiográfico do empregado demitido.

Cláusula 25ª - Relação dos Sindicalizados

- 25.1 As **EMPREGADORAS** encaminharão para o **SINDICATO**, mensalmente, a relação dos trabalhadores sindicalizados, bem como valores descontados, repassando para entidade até o dia 15 (quinze) do mês subsequente.

CAPÍTULO IX – DAS CONDIÇÕES FINAIS

Cláusula 26ª - Revisão ou Repactuação

- 26.1. As partes concordam que, no período de 30 (trinta) dias anteriores ao término do presente Acordo, deverão ser iniciadas as negociações visando a sua revisão ou discussão de um novo acordo. Fica desde já estabelecido, no entanto, que o silêncio

das partes não pode ser tomado como sinal de que este **ACORDO** deverá ser renovado automaticamente.

Cláusula 27ª - Revisão, Renúncia ou Revogação do Acordo

- 27.1 A revisão, renúncia ou revogação, parcial ou total do presente **ACORDO** deverá observar a regra do artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Cláusula 28ª - Constituição do Sindicato

- 28.1 Quando da constituição de sindicato da categoria econômica representativa do segmento da exploração e produção de petróleo e gás, caso haja a celebração de Convenção Coletiva com o SINDICATO, este deverá analisar, juntamente com a EMPREGADORA, o interesse mútuo em revogar integralmente o presente ACORDO, aderindo as Partes, então, aos termos daquela Convenção.

Cláusula 29ª - Depósito na DRT

- 29.1 Conforme disposto no artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho, uma via deste **ACORDO** deverá ser depositada na Delegacia Regional do Trabalho localizada na área de atuação do **SINDICATO**, além do Ministério do Trabalho e Emprego, para fins de registro e arquivo, assegurando os seus efeitos jurídicos.

Cláusula 30ª - Competência da Justiça do Trabalho

- 30.1 A Justiça do Trabalho será competente para dirimir e julgar toda e qualquer controvérsia resultante do cumprimento deste **ACORDO**, inclusive quanto a sua aplicação.

Rio de Janeiro, 27 de março de 2026.

Signed by:



A7D7CEAA6300452...

Paula Raquel Pinto Pereira da Silva - CPF 065.615.657-03
Diretora Presidente - Petrogal Brasil S.A.

DocuSigned by:



96B1FBA4A7FF4EE...

Mauro Coutinho Fernandes - CPF 470.467.407-04
Diretor de Operações - Petrogal Brasil S.A.

Signed by:



A7D7CEAA6300452...

Paula Raquel Pinto Pereira da Silva - CPF 065.615.657-03

Diretora Presidente - Petrogal Brasil Comercializadora LTDA.

DocuSigned by:

Mauro Coutinho

06B4FBA4A7FF4EE...

Mauro Coutinho Fernandes - CPF 470.467.407-04

Diretor de Operações - Petrogal Brasil Comercializadora LTDA.

Signed by:

PR

A7D7CEAA6308452...

Paula Raquel Pinto Pereira da Silva - CPF 065.615.657-03

Diretora Presidente - Galp Energia Brasil S.A.

Assinado por:

Frederico Pereira

506A6DFF8333473...

Frederico Patricio dos Santos Pereira - CPF 080.846.057-98

Diretor Financeiro - Galp Energia Brasil S.A.

Assinado por:

Brayer Grudka Lira

1CDBEC50BCA6477...

Brayer Grudka Lira - CPF 034.578.434-06

Direção Colegiada – SINDIPETRO RJ

Assinado por:

Claiton Coffy

DF59CA030E19446...

Claiton Coffy - CPF 307.989.140-68

Direção Colegiada – SINDIPETRO RJ