

TEMAS	 ACT 2022/2023	1ª PROPOSTA ACT 2023/2024 (14/09/2023)	2ª PROPOSTA ACT 2023/2025 (11/10/2023)	COMPARATIVO ENTRE A 2ª E 1ª PROPOSTA
Proposta Econômica	As Tabelas Salariais serão reajustadas em 01/09/2022 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA (8,73%), referente ao período de 01/09/2021 a 31/08/2022.	Reajuste Salarial (Sal. Base + RMNR): 4,61% (IPCA)	- As Tabelas Salariais serão reajustadas pelo IPCA em setembro de 2024.	Inclusão da garantia de reajuste das tabelas salariais em setembro de 2024 pelo IPCA.
		Reajuste Remuneração Mínima por Nível e Regime: 4,61% (IPCA acumulado entre setembro de 2022 e agosto de 2023) nas suas tabelas salariais vigentes, ainda a ser apurado, que vigorarão até 31/08/2024. O reajuste será retroativo a 1º de setembro de 2023.	Reajuste Remuneração Mínima por Nível e Regime: 5,66% (IPCA + Ganho Real 1%) . O reajuste será retroativo a 1º de setembro de 2023. - A Remuneração Mínima por Nível e Regime será reajustada pelo IPCA em setembro de 2024.	Acrescentado ganho real de 1% e inclusão da garantia de reajuste da Remuneração Mínima por Nível e Regime em setembro de 2024 pelo IPCA.
	- As tabelas do Auxílio-Creche/Acompanhante, do Auxílio Ensino (Assistência Pré-Escolar, Auxílio Ensino Fundamental, Auxílio Ensino Médio) e do Programa Jovem Universitário serão reajustadas em 01/01/2023 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA (8,73%) referente ao período de 01/09/2021 a 31/08/2022.	Reajuste B. Educacionais/Programa Jovem Universitário: 4,61% (índice geral do IPCA acumulado em 12 meses de set/22 a ago/23) em 01/01/2024.	Reajuste B. Educacionais/Programa Jovem Universitário: 5,66% (IPCA + Ganho Real 1%) em 01/01/2024. - Os Benefícios Educacionais serão reajustados pelo IPCA em setembro de 2024.	Acrescentado ganho real de 1% e inclusão da garantia de reajuste do Benefícios Educacionais em setembro de 2024 pelo IPCA.
	- O valor de R\$ 1.385,19 (hum mil trezentos e oitenta e cinco reais e dezenove centavos) referente ao Vale Refeição/Alimentação será reajustado em 01/09/2022 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA referente ao período de 01/09/2021 a 31/08/2022, que vigorará até 31/08/2023. - O valor de R\$ 212,01 (duzentos e doze reais e um centavo) referente ao acréscimo mensal no Vale Refeição/Alimentação concedido aos empregados com assistência alimentar na forma do caput será reajustado em 01/09/2022 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA referente ao período de 01/09/2021 a 31/08/2022, que vigorará até 31/08/2023.	Reajuste Vale Refeição/Vale Alimentação: 1,08% (item Alimentação e Bebidas do IPCA acumulado entre setembro de 2022 e agosto de 2023) . O reajuste será retroativo a 1º de setembro de 2023.	Reajuste Vale Refeição/Vale Alimentação: 5,78% (IPCA Alimentação Fora do Domicílio) . O reajuste será retroativo a 1º de setembro de 2023. - O Vale Refeição/Vale Alimentação será reajustado pelo IPCA Alimentação Fora do Domicílio em setembro de 2024.	Alteração do índice de reajuste: 1ª proposta = 1,08% - item Alimentação e Bebidas do IPCA 2ª proposta = 5,78% - IPCA Alimentação Fora do Domicílio. Inclusão da garantia de reajuste do Vale Refeição/Vale Alimentação em setembro de 2024 pelo IPCA Alimentação Fora do Domicílio.

TEMAS	 ACT 2022/2023	1ª PROPOSTA ACT 2023/2024 (14/09/2023)	2ª PROPOSTA ACT 2023/2025 (11/10/2023)	COMPARATIVO ENTRE A 2ª E 1ª PROPOSTA
CAPÍTULO II - DAS VANTAGENS				
Cláusula nova - Intervalo Interjornadas	-	- A companhia se compromete a manter a observância do intervalo mínimo de 11h entre as jornadas de trabalho dos empregados, quando não for possível, a gerência imediata do empregado deverá justificar; - Quando o intervalo mínimo não puder ser concedido em sua totalidade, o período suprimido será compensado pelo pagamento de horas extras sob a rubrica Hora Extra Interjornada, que difere do serviço extraordinário realizado; - A compensação será por meio de crédito no Banco de Horas ou pagamento de horas extras, conforme o caso; - O pagamento ocorrerá a partir de 01/01/2024 e será efetuado com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal do empregado.	Desistência de inclusão da cláusula.	Após a reavaliação da aplicação dessa nova cláusula, foi decidida a não inclusão. Somente seria incluída no ACT se na companhia tivesse situações excepcionais, nas atividades realizadas em Turno Ininterrupto de Revezamento com confinamento, quando não for possível deslocar o início da próxima jornada do empregado, o período efetivamente suprimido do intervalo mínimo de 11 horas será compensado mediante o pagamento de Hora Extra Interjornada.
Cláusula 7. BANCO DE HORAS	- A Companhia praticará, um banco de horas para os empregados abrangidos pelo sistema de horário fixo (Regime Administrativo e Regimes Especiais).	- Inclusão no ACT do procedimento atualmente praticado para Banco de Horas: a) As duas primeiras horas extras realizadas no dia são creditadas em Banco de Horas; b) Das horas que ultrapassarem esse limite, metade será incluída no Banco de Horas e metade será paga como horas extras a 100%; c) A companhia realizará as quitações relacionadas ao Banco de Horas com o acréscimo de 1/6 dos valores pagos, referente ao Repouso Semanal Remunerado (RSR).	-	Mantido a 1ª proposta sem alteração.
Cláusula 10. HORA EXTRA TROCA DE TURNO	- A Companhia efetuará o pagamento do tempo efetivamente dispendido nas trocas de turnos aos empregados cujas atividades exigem a passagem obrigatória de serviço, de um turno a outro, quando esta ultrapassar o limite de 10 (dez) minutos diários, considerando o início (entrada) e o término (saída) da jornada. Parágrafo 1º - O pagamento de que trata o caput será efetuado como hora extra a 75% (setenta e cinco por cento), acrescidos dos reflexos cabíveis; Parágrafo 2º - O período que exceder o tempo efetivamente dispendido para troca de turno somente será caracterizado como hora extra nos casos de necessidade de antecipação, prorrogação da jornada ou dobra de turno.	- O tempo dispendido nas trocas de turnos será pago por média aos empregados cujas atividades exigem a passagem obrigatória de serviço de um turno a outro; - O pagamento será devido quando a passagem de serviço ultrapassar o limite de dez minutos diários, considerando o início (entrada) e o término (saída) da jornada; - A média seguirá tabela específica.	-	Mantido a 1ª proposta sem alteração.

TEMAS	 ACT 2022/2023	1ª PROPOSTA ACT 2023/2024 (14/09/2023)	2ª PROPOSTA ACT 2023/2025 (11/10/2023)	COMPARATIVO ENTRE A 2ª E 1ª PROPOSTA
CAPÍTULO III - DOS BENEFÍCIOS				
Cláusula 17. Auxílio-Creche/Acompanhante	-	-	- Reembolso da matrícula no auxílio-creche; - Reembolso semestral dos gastos com material escolar e uniforme de escola pública na modalidade creche; - O prazo para as comprovações dos gastos com material escolar e uniforme no 1º e no 2º semestre do ano serão junho e dezembro, respectivamente; - Escola particular com comprovação de isenção de mensalidades poderá ser tratada como ensino público; - Escola pública com cobrança de mensalidades poderá ser tratado como ensino particular; - Conforme tabelas definidas pela Companhia.	Inclusão de nova cláusula de Auxílio Creche/Acompanhante.
	Parágrafo 4º - A partir de 3 (três) até 36 (trinta e seis) meses de idade da criança, o Auxílio Acompanhante será concedido pela Companhia, sob a forma de reembolso parcial, de acordo com a tabela de Auxílio Acompanhante elaborada pela Companhia, para empregadas com filho(a) e/ou menor sob guarda, em processo de adoção e empregados solteiros, viúvos, separados judicialmente ou divorciados com a guarda de filho(a), em decorrência de sentença judicial e/ou menor sob guarda em processo de adoção.	O benefício educacional na modalidade Auxílio Acompanhante até 36 meses de idade da criança será concedido a todos os empregados, conforme normativo interno da companhia.	-	Mantido a 1ª proposta sem alteração.
Cláusula 18. Auxílio Ensino (Programa de Assistência Pré-escolar, Auxílio-ensino fundamental e Auxílio-ensino médio)	-	-	- Reembolso da matrícula no auxílio pré-escolar; - Reembolso semestral dos gastos com material escolar e uniforme de escola pública na modalidade pré-escolar; - O prazo para as comprovações dos gastos com material escolar e uniforme no 1º e no 2º semestre do ano serão junho e dezembro, respectivamente; - Escola particular com comprovação de isenção de mensalidades poderá ser tratada como ensino público; - Escola pública com cobrança de mensalidades poderá ser tratado como ensino particular; - Conforme tabelas definidas pela Companhia.	Inclusão de nova cláusula de Auxílio Ensino (Programa de Assistência Pré-escolar, Auxílio-ensino fundamental e Auxílio-ensino médio).

TEMAS	 ACT 2022/2023	1ª PROPOSTA ACT 2023/2024 (14/09/2023)	2ª PROPOSTA ACT 2023/2025 (11/10/2023)	COMPARATIVO ENTRE A 2ª E 1ª PROPOSTA
Cláusula nova - Auxílio Cuidador para Empregados com deficiência	-	- O Auxílio Cuidador será assegurado, a partir de 01/01/2024, aos empregados com deficiência que comprovem a utilização de serviços de cuidador, atendente pessoal ou acompanhante no trabalho, para auxílio das atividades da vida diária (AVD), em razão da sua deficiência; - O auxílio pecuniário para complemento ao pagamento de cuidador será de no valor máximo de 1 salário-mínimo nacional, reembolsado ao empregado mensalmente, mediante avaliação técnica e autorização prévia, conforme regulamentação normativa; - A responsabilidade pela seleção, contratação e pagamento das obrigações trabalhistas é exclusiva do empregado; - Nas situações em que o empregado com deficiência for elegível ao Auxílio-Cuidador do Idoso, do PAE ou do PAD, terá que optar pela utilização de um dos benefícios somente.	-	Mantido a 1ª proposta sem alteração.
Cláusula 24. Beneficiários do Programa de Assistência Multidisciplinar de Saúde - AMS	- Parágrafo 8º - Haverá perda da condição de beneficiário da AMS para os titulares e, consequentemente, para o seu grupo de dependentes, quando: IX. Nos casos específicos de cobrança via boleto bancário, ocorrer inadimplência de pagamento à AMS por 60 (sessenta) dias em um período de um ano, consecutivos ou não;	- Se nos casos específicos de cobrança via boleto bancário, ocorrer inadimplência de pagamento ao Plano AMS (Saúde Petrobras) por 60 dias em um período de um ano, consecutivos ou não, o benefício será suspenso; - Uma vez suspenso o benefício, nenhuma cobertura será disponibilizada, mesmo para os procedimentos de urgência e emergência. - Os beneficiários inadimplentes poderão retornar para o Plano AMS (Saúde Petrobras) em até 90 dias da data de suspensão, desde que quitado integralmente o débito; - Os beneficiários inadimplentes poderão retornar para o Plano AMS (Saúde Petrobras) em até 90 dias da data de suspensão, desde que quitado integralmente o débito.	- Se nos casos específicos de cobrança via boleto bancário, ocorrer inadimplência de pagamento ao Plano AMS (Saúde Petrobras) por 60 dias em um período de um ano, consecutivos ou não, o benefício será suspenso; - Uma vez suspenso o benefício, nenhuma cobertura será disponibilizada, mesmo para os procedimentos de urgência e emergência. - Os beneficiários inadimplentes poderão retornar para o Plano AMS (Saúde Petrobras) em até 300 dias da data de suspensão, desde que quitado integralmente o débito; - Os beneficiários inadimplentes poderão retornar para o Plano AMS (Saúde Petrobras) em até 90 dias da data de suspensão, desde que quitado integralmente o débito.	Alteração do tempo de retorno para o Plano AMS, quando ocorrer inadimplência, passando de 90 dias (1ª proposta) para 300 dias (2ª proposta);

TEMAS	 ACT 2022/2023	1ª PROPOSTA ACT 2023/2024 (14/09/2023)	2ª PROPOSTA ACT 2023/2025 (11/10/2023)	COMPARATIVO ENTRE A 2ª E 1ª PROPOSTA
Cláusula 25. CUSTEIO DA AMS	O custeio de todas as despesas com o Programa de AMS será feito através da participação financeira da Companhia e dos Beneficiários Titulares, na proporção de 60% (sessenta por cento) dos gastos cobertos pela Companhia e os 40% (quarenta por cento) restantes pelos Beneficiários Titulares.	- Manutenção da relação de custeio 60x40 (empresa x beneficiários) condicionado às seguintes alterações: - Reajuste das tabelas de Grande Risco em 01/01/2024 pelo índice de variação das despesas assistenciais do plano AMS (Saúde Petrobras), utilizado como premissa de cálculo do passivo atuarial da empresa (VCMH Petrobras); - O custeio dos beneficiários que não atendam aos critérios de elegibilidade (incluído judicialmente) definidos neste acordo será realizado da seguinte forma: a) enquadramento em tabela específica de custeio para o plano de saúde; b) coparticipação de 50% nos procedimentos classificados como Pequeno Risco; c) as contribuições de Grande Risco e coparticipação serão descontadas em folha salarial ou de proventos. Os valores não efetivados nessas condições serão encaminhados para cobrança por meio de boleto bancário. - Os dependentes do Plano 28 serão incluídos em tabela específica de custeio para o plano de saúde, com valores de contribuição que respeitarão segmentação por faixa etária. A coparticipação para o Pequeno Risco permanece em 50%;	- Manutenção da relação de custeio 60x40 (empresa x beneficiários) condicionado às seguintes alterações: - Reajuste das tabelas de Grande Risco em 01/01/2024 pelo índice IPCA Saúde e Cuidados Pessoais (IBGE): a. Reajuste em 01/01/2024 , considerando o acumulado de mar. 23 a dez. 23 (dado que o último reajuste foi em mar.23); b. Reajuste em 01/01/2025, considerando o acumulado de jan. 24 a dez. 24. - O custeio dos beneficiários que não atendam aos critérios de elegibilidade (incluído judicialmente) definidos neste acordo será realizado da seguinte forma: a) enquadramento em tabela específica de custeio para o plano de saúde; b) coparticipação de 50% nos procedimentos classificados como Pequeno Risco; c) as contribuições de Grande Risco e coparticipação serão descontadas em folha salarial ou de proventos. Os valores não efetivados nessas condições serão encaminhados para cobrança por meio de boleto bancário. - Os dependentes do Plano 28 serão incluídos em tabela específica de custeio para o plano de saúde, com valores de contribuição que respeitarão segmentação por faixa etária. A coparticipação para o Pequeno Risco permanece em 50%;	Alteração do índice de reajuste das tabelas de Grande Riscos: 1ª proposta)= VCMH Petrobras; 2ª proposta = índice IPCA Saúde e Cuidados Pessoais (IBGE)
Cláusula 25. CUSTEIO DA AMS	O custeio de todas as despesas com o Programa de AMS será feito através da participação financeira da Companhia e dos Beneficiários Titulares, na proporção de 60% (sessenta por cento) dos gastos cobertos pela Companhia e os 40% (quarenta por cento) restantes pelos Beneficiários Titulares.	- Quando houver desequilíbrio da relação de custeio anual, o déficit será equacionado em até 06 parcelas mensais (jul. a dez). Em caso de superávit, a devolução será realizada em 01 parcela; -Para a definição dos valores será considerado o percentual do déficit/superavit em relação ao total dos valores arrecadados pela Companhia e a distribuição respeitará a tabela de custeio em que o beneficiário é enquadrado; - O cálculo do equacionamento será realizado da seguinte forma: EQUACIONAMENTO = percentual do déficit ou superavit * valor da contribuição anual; PERCENTUAL DO DÉFICIT OU SUPERAVIT = valor do déficit ou superávit ÷ arrecadação total da carteira; VALOR DA CONTRIBUIÇÃO ANUAL = valor da contribuição mensal do Grande Risco x 13 parcelas. - Os valores referentes à participação no Pequeno Risco serão descontados em folha ou cobrados por meio de boleto bancário, respeitando-se o limite de 13% para aposentados e pensionistas e 30% empregados. Os descontos, dentro da margem, que não puderem ser realizados nessas condições serão cobrados por boleto bancário; - Os valores referentes ao Grande Risco, Benefício Farmácia e Equacionamento serão descontados em folha ou cobrados por meio de boleto bancário;	-	Mantido a 1ª proposta sem alteração.

TEMAS	 ACT 2022/2023	1ª PROPOSTA ACT 2023/2024 (14/09/2023)	2ª PROPOSTA ACT 2023/2025 (11/10/2023)	COMPARATIVO ENTRE A 2ª E 1ª PROPOSTA
		- Os beneficiários participantes da Petros que tiverem sua renda diminuída em razão de migração, portabilidade ou resgate, total ou parcialmente de suas reservas, serão enquadrados na faixa salarial (faixa MSB) na qual ele estava no momento da movimentação dos valores.		
Item novo - AMS – SALDO DEVEDOR	-	- Os valores de saldo devedor formados até 31/12/2023 serão descontados em folha respeitando-se o limite mensal adicional de 10% calculado sobre a participação dos beneficiários titulares ou responsáveis financeiros; - Os valores de saldo devedor formados após 31/12/2023 respeitarão o limite mensal de desconto de 13% para aposentados e pensionistas e 30% para empregados; - Os valores de saldo devedor cujo desconto em contracheque ou folha de proventos não possa ser realizado, serão cobrados por meio de boleto bancário.	- Os valores de saldo devedor formados até 31/12/2023 serão descontados em folha respeitando-se o limite mensal adicional de 07% calculado sobre a participação dos beneficiários titulares ou responsáveis financeiros; - Os valores de saldo devedor formados após 31/12/2023 respeitarão o limite mensal de desconto de 13% para aposentados e pensionistas e 30% para empregados; - Os descontos dentro da margem não efetivados em contracheque serão cobrados por meio de boleto bancário.	Alteração do limite mensal adicional de desconto em folha de pagamento do saldo devedor: 1ª proposta = 10% 2ª proposta = 07%
Item novo - AMS - Cobertura do Plano - Carência	-	- Nas situações de reinclusão de beneficiários titulares empregados ou dependentes, o Plano AMS (Saúde Petrobras) aplicará períodos de carência nos limites admitidos no art. 12 da Lei 9656, exceto nos casos de retorno de licença sem vencimento ou de retorno de cessão.	-	Mantido a 1ª proposta sem alteração.
Cláusula 34. Benefício Farmácia	-	- Ampliação das formas de aquisição já previstas: Modalidade Compra Direta na Rede Credenciada: o medicamento é comprado diretamente nas farmácias e drogarias credenciadas e o beneficiário paga somente sua coparticipação no ato da compra.	-	Mantido a 1ª proposta sem alteração.
CAPÍTULO VI - DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO				
Cláusula 46. Jornada de Trabalho – Turno Ininterrupto de Revezamento – TIR 12h para empregados que atuam em imóveis administrativos e/ou não industriais	A Companhia poderá implantar, onde julgar necessário, para os empregados que atuam em imóveis administrativos e/ou não industriais, em ambientes não confinados, o turno ininterrupto de revezamento com jornada de 12 horas, de acordo com critérios preestabelecidos, mediante negociação e concordância do respectivo sindicato local sem que, em consequência, caiba pagamento de qualquer hora extra, garantido, porém o pagamento dos adicionais de trabalho noturno, hora de repouso e alimentação e periculosidade, quando couber.	- O TIR 12h poderá ser implantado para empregados lotados nas unidades de terra na relação trabalho x folga de 1 x 1,5 e composição de 5 grupos, de acordo com critérios pré-estabelecidos e onde necessário; A tabela de TIR 12h a ser implantada deverá ser escolhida dentre as tabelas validadas pela companhia e aprovada pelos empregados em assembleia promovida pelo sindicato local. '- Estão preservados os termos e as datas de vigências dos acordos coletivos de trabalho regionais em vigor no ato da assinatura do ACT 2023. '- A partir do encerramento desses acordos, a prática do TIR 12h passa a ser regida pelo ACT 2023. As entidades sindicais deverão informar à companhia qual a tabela a aprovada em assembleia a ser praticada, com antecedência mínima de 45 dias do encerramento do acordo. '- A cláusula abrange imóveis industriais e imóveis administrativos ou não industriais.	Exclusão da cláusula.	Cláusula excluída, pois a companhia não pratica Turno Ininterrupto de Revezamento – TIR 12h

TEMAS	 ACT 2022/2023	1ª PROPOSTA ACT 2023/2024 (14/09/2023)	2ª PROPOSTA ACT 2023/2025 (11/10/2023)	COMPARATIVO ENTRE A 2ª E 1ª PROPOSTA
Cláusula 49. Jornada de Trabalho – Administrativo	Parágrafo 2º - A compensação das horas pendentes referentes aos dias 24 e 31 de dezembro de 2019 e Quarta-Feira de Cinzas de 2020, das horas referentes aos dias 24 e 31 de dezembro de 2020 e Quarta-Feira de Cinzas de 2021, bem como das horas referentes aos dias 24 e 31 de dezembro de 2021, da Quarta-Feira de Cinzas de 2022 e da Quarta-Feira de Cinzas de 2023 deverá ser realizada até 31/12/2023.	- O segundo expediente da Quarta-Feira de Cinzas de 2024 será de funcionamento normal para empregados engajados em regime administrativo, podendo ser realizado teletrabalho quando aplicável; - Os empregados poderão negociar com o superior imediato a liberação do segundo expediente da Quarta-Feira de Cinzas, mediante compensação; - O desconto referente a esta compensação será realizado por meio de débito na margem de balanço ou no banco de horas conforme o caso.	- A Companhia concederá abono na frequência dos empregados engajados em regime administrativo nos dias 24 e 31 de dezembro de 2024 e no segundo expediente das Quartas-Feiras de Cinzas de 2024 e 2025.; - Tal prática não deverá gerar pagamento de vantagens extras para os empregados engajados em regime especial; - Não aplicável aos empregados de regimes especiais. - Suspendeu em 01/10/2023 a compensação das horas pendentes referentes aos dias 24 e 31 de dezembro de 2019 e Quarta-Feira de Cinzas de 2020, das horas referentes aos dias 24 e 31 de dezembro de 2020 e Quarta-Feira de Cinzas de 2021, bem como das horas referentes aos dias 24 e 31 de dezembro de 2021, da Quarta-Feira de Cinzas de 2022 e da Quarta-Feira de Cinzas de 2023, sendo retomada em janeiro de 2024, com prazo final de compensação em 31/12/2024.	Exclusão do texto do ACT anterior e da 1ª proposta com a inclusão de nova redação, que vai conceder abono feriado nos casos mencionados na 2ª proposta. Suspensão de compensação das horas pendentes previstas na 2ª proposta, sendo retomada em janeiro de 2024, com prazo final de compensação em 31/12/2024.
Cláusula nova - Abono para acompanhante de filho	-	-	- A Companhia concederá abono para os empregados engajados em regime administrativo por até 4 dias por ano civil para acompanhamento de filho de até 16 anos de idade em consultas, exames ou internação; - Abono mediante apresentação de atestado médico com nome e idade do filho cadastrado na Companhia; - O abono poderá ser solicitado pelos empregados de regime administrativo a partir de 01/01/2024; - As partes concordam que o abono tratado acima é específico para os empregados engajados em regime administrativo e considera as características das atividades desenvolvidas neste regime, cujas folgas ocorrem somente nos finais de semana.	Inclusão de nova cláusula de abono para acompanhante de filho.
Cláusula nova - Empregada em Situação de Violência Doméstica	-	-	- Concessão de um abono de 10 dias para empregadas que sejam vítimas de violência doméstica e familiar; - Para obter este abono, a empregada deverá apresentar cópia do registro da ocorrência policial que comprove a causa prevista; - Aplicável a todos os regimes de trabalho; - Registro garantindo o sigilo para a empregada.	Inclusão de nova cláusula de Empregada em Situação de Violência Doméstica.
Cláusula nova - Licença Maternidade – Mãe não-Gestante	-	- Concessão de licença maternidade por 120 dias às mães não gestantes; - A forma de lançamento da licença maternidade para a mãe não gestante será detalhada em padrão normativo interno; - As solicitações poderão ser feitas a partir da vigência do presente acordo; - As mães não-gestantes que estiverem dentro do prazo de 120 dias após o nascimento da criança, no momento da assinatura do ACT 2023, e fizerem a solicitação será concedida a licença pelo número de dias restantes até completar 120 dias da data do nascimento.	-	Mantido a 1ª proposta sem alteração.

TEMAS	 ACT 2022/2023	1ª PROPOSTA ACT 2023/2024 (14/09/2023)	2ª PROPOSTA ACT 2023/2025 (11/10/2023)	COMPARATIVO ENTRE A 2ª E 1ª PROPOSTA
Cláusula nova - Licença Maternidade - Prorrogação	-	- As solicitações de prorrogação por 60 dias poderão ser feitas a partir da vigência do presente acordo; - As mães não gestantes que, no momento da assinatura do ACT 2023, estiverem dentro do prazo de 180 dias após o nascimento da criança poderão usufruir a Licença Maternidade - Mãe não gestante, e respectiva prorrogação, equivalente aos dias restantes, desde que solicitado pela empregada. A Licença Maternidade e/ou sua prorrogação serão usufruídas a partir da solicitação da empregada, não sendo aplicada de forma retroativa; - A partir da assinatura do Acordo, a prorrogação da licença maternidade também se aplicará à mãe não-gestante; - Em alternativa à prorrogação da licença maternidade por 60 dias, a empregada poderá optar pela prorrogação por 120 dias com redução da jornada diária de trabalho em 50%, sem redução da remuneração.	-	Mantido a 1ª proposta sem alteração.
Cláusula 52. Licença Maternidade - Prorrogação	A Companhia garante a prorrogação por 60 (sessenta) dias da duração da licença maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal, totalizando 180 (cento e oitenta) dias. Parágrafo 1º até 4º.	-	Exclusão da cláusula.	Cláusula excluída, pois a concessão da prorrogação está prevista na legislação.
Cláusula 54. Licença Paternidade	A Companhia concederá licença paternidade de 10 (dez) dias..... Parágrafo 1º - A licença paternidade poderá ter duração de 20 (vinte) dias consecutivos,	-	- A pedido do empregado, a licença paternidade poderá ser de até 30 dias; - Obrigatória participação em atividade orientativa sobre paternidade responsável; - Os procedimentos para a solicitação da licença paternidade ampliada serão descritos em padrão interno; - Antecipação da Licença Paternidade mediante assinatura de Termo de Compromisso específico.	Modificação da cláusula de licença paternidade, de 20 dias para 30 dias.
CAPÍTULO VII - DA SEGURANÇA INDUSTRIAL E SAÚDE OCUPACIONAL				
Cláusula 66. Condições de Segurança e Saúde Ocupacional	-	-	- A TGB oferecerá em seus exames periódicos anuais, a Mamografia para empregadas acima de 45 anos, exame de sangue PSA e consulta com urologista para empregados acima de 45 anos.	Inclusão de novos exames na cláusula de Condições de Segurança e Saúde Ocupacional.
Cláusula nova - Educação Ambiental	-	-	- A TGB, por meio de sua área de SMS em parceria com o RH, viabilizará a capacitação em educação ambiental de 100% dos empregados (técnicos e supervisores que prestam serviço nas Estações de Compressão de Gás Natural e na Faixa de Servidão), em atendimento à condicionante 2.1, item H da Licença de Operação 081/2000 - renovada em 2014 junto ao IBAMA/DF.	Inclusão de nova cláusula de Educação Ambiental.
Cláusula nova - Saúde Mental	-	- A Companhia compromete-se a manter-se alinhada à iniciativa do Pacto Global da ONU - Movimento Mente em Foco e a tratar a saúde mental de seus empregados de forma preventiva e humanizada.	-	Mantido a 1ª proposta sem alteração.

TEMAS	 ACT 2022/2023	1ª PROPOSTA ACT 2023/2024 (14/09/2023)	2ª PROPOSTA ACT 2023/2025 (11/10/2023)	COMPARATIVO ENTRE A 2ª E 1ª PROPOSTA
Cláusula nova - Política de Saúde	-	- As ações relacionadas ao retorno às atividades de trabalho de empregados afastados por doença ou acidente de trabalho serão apresentadas anualmente às Entidades Sindicais; - As ações relacionadas ao retorno às atividades de trabalho de empregados afastados por doença ou acidente de trabalho serão apresentadas anualmente às Entidades Sindicais; - Os empregados que atuam nas equipes de resposta a emergência serão, quando necessário, avaliados e acompanhados por uma equipe multidisciplinar de saúde; - Serão disponibilizados ambientes adequados em todas as unidades para que lactantes possam fazer a coleta e armazenamento do leite materno enquanto estiverem no trabalho, inclusive à noite e nos finais de semana.	-	Mantido a 1ª proposta sem alteração.
Cláusula nova - Folga Brigadista	-	- Será concedido 01 dia de folga anualmente ao brigadista de combate a incêndio que tiver participação efetiva em no mínimo 90% do programa anual de treinamento de brigada; - A folga deverá ser usufruída nos 12 meses subsequentes da nomeação, sendo previamente acordada com a gerência imediata, não sendo cumulativa.	-	Mantido a 1ª proposta sem alteração.
Cláusula 72. Prevenção de Doenças	-	- Avaliação dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho nas instalações, buscando a melhoria da saúde e do bem-estar dos empregados; - Atendimento especializado em saúde, por meio de canais específicos, às pessoas e aos ambientes afetados pela violência no trabalho; - Manutenção do cuidado continuado da saúde dos empregados, a partir das avaliações de saúde periódicas realizadas.	-	Mantido a 1ª proposta sem alteração.
CAPÍTULO VIII - DAS RELAÇÕES SINDICAIS				
Cláusula 80. Contribuição Assistencial	A Companhia descontará em folha normal de pagamento, observado o seu cronograma operacional, as importâncias aprovadas nas Assembleias Gerais, como Contribuição Assistencial aos sindicatos, nos termos do disposto nos incisos IV do artigo 8º do Capítulo II da Constituição Federal, desde que não haja oposição do empregado feita por meio de sistema da Companhia no prazo de 65 (sessenta e cinco) dias após o recebimento, pela TBG, da comunicação do sindicato contendo o edital de convocação e a respectiva ata de assembleia. Ao final do período, a Companhia enviará relatório ao sindicato com as informações sobre a arrecadação. Parágrafos 1º e 2º.	-	- Desde que não haja oposição do empregado, a Contribuição Assistencial será descontada 40 dias após o recebimento do edital de convocação e ata da assembleia; - Serão feitos dois comunicados aos empregados sobre os prazos para oposição, no início e no fim do processo; - Ao final do período, a Companhia enviará relatório ao sindicato com as informações sobre a arrecadação; - O empregado que não conseguir manifestar sua oposição no prazo previsto poderá solicitar a devolução do valor junto ao sindicato; - Caberá aos sindicatos o pagamento por força de decisão judicial decorrente de ações ajuizadas por empregados contra o referido desconto; - A base de referência de remuneração usada será "RMNR + ATS + HETT (quando aplicável)", excetuando férias e décimo-terceiro.	Modificação da cláusula de Contribuição Assistencial, com ênfase na redução do prazo de desconto do empregado, de 65 dias (1ª proposta) para 40 dias (2ª proposta) e padronização da base de referência de remuneração que será utilizada para o cálculo do desconto.

TEMAS	 ACT 2022/2023	1ª PROPOSTA ACT 2023/2024 (14/09/2023)	2ª PROPOSTA ACT 2023/2025 (11/10/2023)	COMPARATIVO ENTRE A 2ª E 1ª PROPOSTA
Cláusula 77. Comissões Permanente	-	- A Companhia e as Entidades sindicais manterão o funcionamento das seguintes Comissões Permanentes: Acompanhamento do Acordo Coletivo de Trabalho, Segurança Meio Ambiente e Saúde (SMS), AMS – Assistência Multidisciplinar de Saúde, Frequência & Regimes de Trabalho e Diversidade & Combate à Violência no Trabalho que se reunirão a cada 3 meses.	-	Mantido a 1ª proposta sem alteração.
Cláusula 82. Liberações Sindicais	Parágrafo 6º - As liberações previstas nesta cláusula deverão ser comunicadas à TBG com antecedência mínima de 4 (quatro) dias corridos, no caso de empregados que laborem em regime de confinamento, e 2 (dois) dias corridos para os demais regimes, por meio de ofício contendo o nome e lotação dos dirigentes sindicais que serão liberados, a fim de que as atividades da Companhia não restem prejudicadas.	- As liberações deverão ser comunicadas à TBG por meio de ofício à Gerência de Recursos Humanos com cópia ao gestor imediato contendo o nome e matrícula dos dirigentes sindicais que serão liberados, respeitando a antecedência mínima: de 4 dias corridos no caso de empregados que laborem em condições de confinamento; e de 2 dias úteis para os demais empregados.	-	Mantido a 1ª proposta sem alteração.
Cláusula nova - Dirigentes Sindicais – Treinamentos obrigatórios	-	- Será disponibilizado aos empregados eleitos como dirigentes sindicais os cursos e treinamentos obrigatórios, inclusive aqueles para atuação nas instalações abrangidas pela representação do sindicato; - Os empregados eleitos como dirigentes sindicais, inclusive os liberados, se comprometem a estar em dia com os treinamentos obrigatórios solicitados pela companhia; - A Companhia, por meio da Universidade Corporativa da Petrobras, ofertará treinamentos e cursos, visando: a) a atualização técnica dos empregados; b) o desenvolvimento de novas habilidades; c) a integração de empregados; d) o fortalecimento da identidade TBG.	-	Mantido a 1ª proposta sem alteração.
CAPÍTULO IX - DAS OUTRAS DISPOSIÇÕES				
Cláusula 87. Diversidade	-	-	- A Companhia implantará a Política de Diversidade, Equidade e Inclusão, de modo a desdobrar seus fundamentos e princípios na alta gestão, nas unidades administrativas e operacionais conforme processos e áreas correlatas de atuação; - A Companhia valorizará a diversidade humana e cultural nas relações com seus empregados, garantindo o respeito às diferenças e a não discriminação.	Inclusão de nova cláusula de Diversidade.
	Parágrafo 1º - A Companhia não praticará qualquer diferença salarial ou de progressão na carreira do empregado em consequência de sua cor, raça, gênero ou orientação sexual.	Parágrafo 1º - A Companhia não praticará qualquer diferença salarial ou de progressão na carreira de seus empregados em consequência de cultura, raça, cor de pele, origem étnica, origem ou classe social, idade, religião, gênero, orientação sexual, estética pessoal, condição física, sensorial, intelectual, mental ou psíquica, estado civil, opinião, convicção política, local de origem, identidade de gênero ou qualquer outro fator de diferenciação individual.	-	Mantido a 1ª proposta sem alteração.

TEMAS	 ACT 2022/2023	1ª PROPOSTA ACT 2023/2024 (14/09/2023)	2ª PROPOSTA ACT 2023/2025 (11/10/2023)	COMPARATIVO ENTRE A 2ª E 1ª PROPOSTA
	-	A Companhia realizará o monitoramento de dados e pesquisas de percepção com empregados para, a partir desses insumos, implementar ações que acelerem a promoção da diversidade, equidade e inclusão, definindo, entre as ações, metas objetivas para aumentar a representatividade de grupos subrepresentados no efeito e em posições de liderança.	-	Mantido a 1ª proposta sem alteração.
Cláusula nova - Combate à Violência no Trabalho	-	- A Companhia valorizará a diversidade humana e cultural nas relações com seus empregados, garantindo o respeito às diferenças e a não discriminação; - A Companhia não praticará qualquer diferença salarial ou de progressão na carreira de seus empregados em consequência de cultura, raça, cor de pele, origem étnica, origem ou classe social, idade, religião, gênero, orientação sexual, estética pessoal, condição física, sensorial, intelectual, mental ou psíquica, estado civil, opinião, convicção política, local de origem, identidade de gênero ou qualquer outro fator de diferenciação individual; - A Companhia elaborará e disseminará materiais informativos, direcionados à força de trabalho, para prevenção de práticas de discriminação e de práticas de assédio moral e sexual; - A Companhia manterá o Programa de Abordagem à Deficiência na Gestão de Pessoas visando à consolidação e disseminação do conteúdo específico sobre deficiência, a sensibilização da gestão e de empregados no tema e a análise de melhorias para a inclusão dos empregados com deficiência nas equipes de trabalho e na Companhia. - A Companhia realizará o monitoramento de dados e pesquisas de percepção com empregados para, a partir desses insumos, implementar ações que acelerem a promoção da diversidade, equidade e inclusão, definindo, entre as ações, metas objetivas para aumentar a representatividade de grupos subrepresentados no efeito e em posições de liderança; - A Companhia e as Entidades Sindicais declaram repúdio a qualquer ato de discriminação, assédio moral ou violência sexual; - A Companhia adotará medidas de prevenção às violências no ambiente de trabalho, como a realização de treinamentos obrigatórios e campanhas de conscientização permanentes, envolvendo toda a força de trabalho (empregados próprios e prestadores de serviços); - A Companhia manterá um Canal de Denúncia acessível a toda força de trabalho para recebimento e tratamento de denúncias relacionadas à discriminação, ao assédio moral e à violência sexual.	-	Mantido a 1ª proposta sem alteração.

TEMAS	 ACT 2022/2023	1ª PROPOSTA ACT 2023/2024 (14/09/2023)	2ª PROPOSTA ACT 2023/2025 (11/10/2023)	COMPARATIVO ENTRE A 2ª E 1ª PROPOSTA
		- A Companhia manterá um Canal de Acolhimento acessível a toda força de trabalho com objetivo de fornecer suporte psicossocial durante todo o processo e desdobramentos relacionados às situações de violência no trabalho, possibilitando a adoção de medidas que ajudem a promover um ambiente de trabalho saudável e sustentável; - A Companhia assegura manter denunciante/vítima informado sobre todas as etapas do tratamento da denúncia e devolutiva humanizada; - A Companhia, em comum acordo com as Entidades Sindicais, manterá um fórum corporativo anual para discutir questões envolvendo violência sexual, visando principalmente os temas: Prevenção, Acolhimento e Tratamento da denúncia; - Em ações judiciais sobre violência sexual, 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.		
Cláusula nova - Controle de Ponto por Exceção	-	- A Companhia e as Entidades Sindicais, em consonância com o Art. 74, parágrafo 4º, da CLT, acordam a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho nas seguintes situações: Para os empregados em teletrabalho.	-	Mantido a 1ª proposta sem alteração.
X - DA VIGÊNCIA				
Vigência	O presente Instrumento vigorará a partir de 1º de setembro de 2022 até 31 de agosto de 2023, exceto quanto às cláusulas que contiverem disposição expressa em contrário.	Manutenção da data-base: - As condições a serem pactuadas no Acordo Coletivo de Trabalho 2023-2024 vigorarão a partir de 01/09/2023, exceto quanto às cláusulas que contiverem disposição expressa em contrário. Vigência: - As cláusulas pactuadas no Acordo Coletivo de Trabalho 2023-2024 terão vigência até 31 de agosto de 2024, exceto quanto às cláusulas que contiverem disposição expressa em contrário.	Manutenção da data-base: - As condições a serem pactuadas no Acordo Coletivo de Trabalho 2023-2025 vigorarão a partir de 01/09/2023, exceto quanto às cláusulas que contiverem disposição expressa em contrário. Vigência: - As cláusulas pactuadas no Acordo Coletivo de Trabalho 2023-2025 terão vigência até 31 de agosto de 2025, exceto quanto às cláusulas que contiverem disposição expressa em contrário. Reajuste das Cláusulas Econômicas: - As Tabelas Salariais, Remuneração Mínima por Nível e Regime e Benefícios Educacionais serão reajustadas pelo IPCA em setembro de 2024; - O Vale Refeição/Vale Alimentação serão reajustados pelo IPCA Alimentação Fora do Domicílio em setembro de 2024.	Vigência das cláusulas pactuadas no Acordo Coletivo de Trabalho alterada de 1 ano para 2 anos, exceto quanto às cláusulas que contiverem disposição expressa em contrário. Inclusão da previsão de reajuste em setembro de 2024 para as Tabelas Salariais, Remuneração Mínima por Nível, Regime e Benefícios Educacionais e Vale Refeição/Vale Alimentação.

OBSERVAÇÃO:

As demais cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho de 2022/2023 que não foram mencionadas na 1ª e 2ª propostas serão mantidas ou sofrerão ajustes no sentido de adequação de terminologias.