



Federação Nacional dos Petroleiros

Fundada no dia 30 de maio de 2010 em Santos-SP

CNPJ nº 13.562.370/0001-64

Rio de Janeiro, 25 de julho de 2023

Carta FNP nº 078/2023

À

Petróleo Brasileiro S/A – PETROBRÁS

Sr. Felipe Freitas

Gerente Executivo de RH

C/C: Antonieta Maciel Gontijo Vieira

Gerente de Relação com Sistema, Governo e Entidades Externas

C/C: Celine Gomes de Lima Blotta

Coordenadora de Relações Sindicais

C/C: Tiago De Souza Moraes

Gerente de Relações Sindicais

Assunto: Retificação da Proposta de Negociação Coletiva 2023 da Federação Nacional dos Petroleiros - FNP

A Federação Nacional dos Petroleiros – FNP, nas atribuições que lhe concerne, vem retificar e encaminhar anexo, a proposta de negociação coletiva 2023/2024 encaminhada por e-mail em 20/07/2023, com alteração na cláusula II.12 do capítulo 2 e mudança da cláusula IX.1 do capítulo 9, para o capítulo 3, virando a cláusula III.15.

Saudações,

Adaedson Bezerra Costa/Eduardo Henrique Soares da Costa
Secretaria Geral– Federação Nacional dos Petroleiros

*RECONSTRUIR A PETROBRÁS
E RECUPERAR DIREITOS!*

XIV CONGRESSO DA FNP

6 a 9 de Julho de 2023
Rio de Janeiro



PROPOSTA DE ACT 2023/ 2024 APROVADA NO XIV CONGRESSO NACIONAL DA FEDERAÇÃO NACIONAL DOS PETROLEIROS





PROPOSTA DE PAUTAS PARA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DO ACORDO DE TRABALHO DE 2023/2024

Defesa e Reconstrução da Petrobrás

1 – Plano Estratégico:

- 1.1** - A sede da gestão da exploração dos projetos de SEAP 01 e 02 (águas profundas), deve ser em Aracaju no EDISER e Petrobrás deve priorizar para os cargos, os trabalhadores transferidos compulsoriamente de Alagoas e Sergipe.
- 1.2** - Incorporação de todas as subsidiárias e dos empregados ao sistema Petrobras com retomada das subsidiárias que foram vendidas e garantia de direito dos trabalhadores das subsidiárias à transferência, permutas em todo o sistema Petrobras.
- 1.3** Polo Urucu (AM) – Retirada do portfólio de desinvestimentos.
- 1.4** Retomada das obras da refinaria de Bacabeira (MA), Pecém (CE) paralisadas em 2015, para proporcionar a autossuficiência nacional em refino e impulsionar o desenvolvimento regional do Maranhão. O estado tem ainda localização estratégica e estrutura portuária adequada para atendimento a mercados consumidores externos.
- 1.5** Reestatização das FAFEN's SE/BA (atualmente arrendada à UNIGEL).
- 1.6** Priorizar o investimentos no Nordeste Brasileiro com a interrupção imediata das privatizações a exemplo da LUBNOR, reativar as plataformas dos campos maduros (mar do Ceará e RN) e avançar na margem equatorial priorizando, pois essas plataformas já servem como infraestrutura intermediária.
- 1.7** Reativar as usinas de Biodiesel.
- 1.8** Descentralização dos investimentos da Petrobrás e a constituição do fundo soberano do pré-sal para financiar a educação e a saúde.
- 1.9** Retomada da RLAM, Polo Guamaré, Refinaria Clara Camarão, Fafens Sergipe, Bahia e Paraná, SIX (PR).
- 1.10** Retorno da UP e do Cofip para o conjunto Pituba-BA e investimentos na exploração e produção nas bacias do nordeste tanto em terra, águas rasas e profundas.
- 1.11** Restituir o monopólio da extração, refino, transporte e distribuição estatal dos derivados do Petróleo e Gás.
- 1.12** Reestatização das usinas termelétricas de Manaus (AM), Usinas termelétricas Breitener



Jaraqui e Breitener Tambaqui em Manaus (AM).

1.13 Retomar os investimentos na Refinaria Premium I – Maranhão e Premium II - Ceará e das operações em Macapá. Estado do Amapá.

Recuperar Direitos e Valorização da Força de Trabalho

2. Gestão de RH:

2.1 A diferença entre o maior e a menor remuneração na companhia não poderá exceder 5 vezes, entende-se por remuneração tudo o que o empregado recebe a título de remuneração, somando as partes fixas e as partes variáveis.

2.2 Garantia de não haver trabalhador terceirizado com uma remuneração menor do que a remuneração do menor nível no Sistema Petrobrás.

2.3 A Companhia assume o compromisso de manter os acordos coletivos válidos durante todo o período de negociação até a aprovação de novo e não utilizará o Acordo Individual de Trabalho (AIT).

2.4 Priorizar na ocupação dos cargos frutos da reestatização da FAFEN-SE os trabalhadores transferidos compulsoriamente de Alagoas Sergipe.

2.5 A empresa deve desfazer a reestruturação da comunicação imposta como piloto do Plafort e que diminuiu em cerca de 50 postos de trabalho de próprios do setor, com muita violência psicológica e com a lógica de carta marcada, inclusive com perseguição a dirigente sindical.

2.6 Fim das perseguições aos dirigentes sindicais, membros de CIPAS e todos aqueles que lutam! Que a Petrobrás e suas subsidiárias anulem toda e qualquer punição aplicada por motivação política, assim reconhecida pelas entidades sindicais e/ou FNP.

2.7 Retorno imediato e facultativo (não obrigatório) de todos os empregados transferidos nos governos Bolsonaro.

2.8 Fim imediato do PPP e pagamento de PLR máxima todos o Sistema Petrobras.

2.9 Garantir entidades sindicais sejam os interlocutores junto a companhia para a negociação de uma PLR máxima e igualitária para todos do Sistema Petrobras, sem distinção de função, cargo ou nível.

2.10 Forma da PLR: $VTDR = PLR / PPI$, $VTFSP / VTDR$, sendo VTFSP-valor total de funcionários do Sistema Petrobras dividido VTDR-valor total disponível da remuneração.

2.11 Negociação do Acordo permanente de parada de Manutenção.



- 2.12** Retorno dos cargos da Petrobrás e subsidiárias das profissões que não exijam curso técnico.
- 2.13** Que seja impedida a contratação de empresas que praticam calotes aos trabalhadores e também que vetem os donos das empresas através dos seus CPFs.
- 2.14** A Petrobrás oferecer fretamento aos trabalhadores próprios, deverá disponibilizar vagas aos trabalhadores contratados.
- 2.15** Isonomia do adicional de periculosidade para os terceirizados com os petroleiros.
- 2.16** Nova gestão assuma suas dívidas com os PPSP's nas questões já judicializadas e apuradas, como na perícia atuarial na ação civil da décima oitava vara, mas também que promova um estudo via GT para que possamos apurar o tamanho do prejuízo causado pela Petrobrás nas contas da Petros, com o objetivo de colocar um fim nos equacionamentos.
- 2.17** Apuração de denúncias de assédio moral independentemente de serem realizada pela vítima ou por terceiro, pelo canal de ouvidoria ou não, realizada por equipe totalmente isenta da unidade, com o afastamento do assediador do assediado no período de apuração, nos mesmos moldes de apuração do assédio sexual.
- 2.18** Acompanhar e fiscalizar periodicamente as ferramentas disponibilizadas para denúncias (Ouvidoria e outros).no período de apuração, nos mesmos moldes de apuração do assédio sexual.

PAUTAS REVINDICAÇÕES DO ACT APROVADAS NOS CONGRESSOS

Capítulo I – Dos Salários

Cláusula 1 - Tabela Salarial - Modificativa

Texto: Reajuste salarial que reponha integralmente as perdas salariais desde 2019, baseando-se no maior índice de inflação do período (maior índice de inflação na data base + 30% do IPCA de 2019 + maior índice de inflação na data base de 2020), considerando atualização monetária do período.

Texto: Aumento real compatível com o aumento da lucratividade da Petrobras nos últimos anos

Texto: Abono de 1 RMNR por ano em que a empresa deixou de pagar a bonificação, extensivo aos que se aposentaram durante o período de apuração.

Texto: Para Pbio, será incluído a perda de 2022.



Capítulo II - Das Vantagens

II.1 - Cláusula 4ª - Adicionais de Regime e Condições de Trabalho – Inclusão

Texto: Inciso VIII – A empresa concederá hospedagem e diárias aos empregados engajados em regime especiais de trabalho que forem deslocados de sua escala para desempenhar trabalho na base administrativa, tal como planejamento de manutenção de base.

II.2 - Cláusula 5ª – Sobreaviso parcial – Modificativa

Texto: Para trabalhadores da manutenção do Gaslub com definição de escala nos moldes das demais unidades do gás, exemplo: UTGA/UTGC ou Guamaré e Urucú.

II.3 - Cláusula 6ª – Gratificação de Férias - Modificativa

Texto: A companhia pagará a gratificação de férias integral.

II.4 - Cláusula 8ª– Gratificação de Campo Terrestre de Produção – Inclusão

Texto: Adicional de gratificação terrestre para o GASLUB, garantindo a isonomia de condições nos mesmos moldes da UTGCA e UTGC por se tratar de área remota, insegura e sem transporte coletivo.

Texto: Adicional de gratificação de campo terrestre para a TABG, garantindo a isonomia de condições nos mesmos moldes da UTGCA e UTGC, por se tratar de área remota e sem serviço de transporte público regular.

II.5 – Cláusula 9ª - Adicional de Permanência no Estado do Amazonas – Inclusão

Texto: A companhia pagará o adicional de permanência da Amazônia legal a todos os trabalhadores que estão ou vierem a ser lotados nos estados da Amazônia legal, unificando o valor pela faixa "a" tabela existente no acordo vigente.

II.6 - Cláusula 11ª - Banco de Horas – Inclusão/Modificação

Texto: A companhia praticará banco de horas somente para os empregados do regime administrativo.

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

Parágrafo 2 - Após a compensação dos saldos negativos, as horas extraordinárias realizadas serão creditadas no banco de horas prioritariamente para compensação, a qual será realizada continuamente.

Parágrafo 3 – Serão adotadas os seguintes limites para o banco de horas:



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

Parágrafo 4 - As regras do banco de horas não se aplicam à Hora Extra Interjornada.

Texto: Não haverá compensação forçada de horas.

II.7 - Cláusula 12ª - Viagem à Serviço – Inclusão

Texto: Custeio de no mínimo 30 dias de hospedagem e diárias, para os trabalhadores em curso de formação.

Texto: Reajuste das diárias de viagem pelo INPC acumulado dos últimos 9 anos

II.8 - Cláusula 13ª - Feriado Turno – Modificativa

Texto: A companhia remunerará com acréscimo de 100% as horas trabalhadas nos 01/01, segunda e terça de carnaval e até o meio dia de quarta-feira de cinzas, 21/04, 01/05, 07/09/15/11 e 25/12, aos empregados engajados nos regimes de trabalho previsto no acordo coletivo de trabalho, que efetivamente trabalhassem nessas datas, observadas as demais condições vigentes no padrão normativo interno da Petrobras.

II.9 - Cláusula 14ª - Hora Extra – Troca de Turno – Modificativa

Texto: Horas extras de troca de turno sejam pagas por médias.

II.10 - Cláusula 16ª - Alimentação – Inclusiva

Texto: A companhia se compromete a oferecer VA/VR para os operadores de CNCL que assim quiserem, assim como manter a refeição in natura no local para os operadores que desejarem e manter a copa do CNCL assim como os trabalhadores que nela atuam.

II.11 - Cláusula Nova - Adicional de Apropriação Transpetro - Inclusiva

Texto: A companhia garante o pagamento de adicional no valor correspondente a R\$ 2.578,72 (75º do adicional de mesa mestra vigente em 2023), com reajuste anual pelo índice aplicado aos salários, aos funcionários que trabalham na atividade de apropriação /sala de cálculo. Esse adicional visa compensar o desgaste orgânico decorrente de permanente e elevada contratação exigida na atividade de conferência e aprovação de variáveis operacionais e comerciais relativas a navios, oleodutos e terminais. Esta atividade é exercida em regime diferente do administrativo, de forma quase ininterrupta sem gozo pleno de feriados e períodos normais ao administrativo de repouso, para atendimento de prazos contratuais e evitar multas à Petrobras, à Transpetro e outros armazenadores, se pratica passagem de serviço e escala de sobreaviso parcial.



A companhia poderá transferir o trabalhador para outra área ou atividade não contemplada com o referido adicional, indenizando pela cessação de seu pagamento.

II.12 - Cláusula Nova – Isonomia - Inclusiva

Texto: A companhia concederá o dia do desembarque e auxílio deslocamento para todos os empregados engajados no regime offshore nas plataformas marítimas, na base de urucu e demais base offshore implantadas, conforme acordo regional da Bacia de Campos.

Texto: Isonomia no tratamento dos novos funcionários, com relação a remuneração variável.

Texto: Adicional de console, nos moldes da CNCL “adicional da mestra nacional” para outras unidades que possuam postos com as mesmas características.

Texto: Abono das horas de carnaval, natal, fim de ano, olimpíadas e copa do mundo.

II.13 - Cláusula Nova – Adicional de Tranferência – Inclusiva

Texto: APT e APTT em condições iguais ao praticado antes de 2019, com os valores de 2019 reajustado pela inflação do período. Esses adicionais devem ser garantidos para todo o sistema Petrobrás, incluindo toda a força de trabalho, assim como novos petroleiros em curso de formação, trabalhadores em regimes especiais e etc e será retroativo aos trabalhadores que foram transferidos no período.

II.14 - Cláusula Nova– Dia do Brigadista – Inclusiva

Texto: Concessão de 1 dia de folga por ano, abonado para todos os brigadistas.

Capitulo III – Dos Benefícios

III.1 - Cláusula 23ª - Auxílio-Creche/Acompanhante – Modificativa

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

Texto: Diária Hospitalar de Acompanhante “Companhia garantirá pagamento de diárias e taxas na rede hospitalar credenciada, alimentação e pernoite para acompanhantes de:

d) Parturiente.

III.2 - Cláusula 25ª e 26ª - Benefícios Educacionais e Programa Jovem Universitário – Inclusiva.

Texto: A companhia concederá programa jovem universitário, aos filhos(as), e enteados(as) de empregados(as).



Texto: Auxílio cultura; reembolso para custeio com aulas de artes, esportes, danças, música, idiomas etc. Credenciamento de escolas que promovam a cultura, esporte etc.

Texto: Reajuste do benefício do gympass individual e familiar com inclusão dos aposentados através do login e email da Petros.

Texto: Retorno da Cláusula 44 do acordo de 2015: A Companhia proporcionará aos empregados, convênios celebrados com instituições de ensino superior, que possibilitarão desconto de 50% nas mensalidades de cursos de nível superior.

III.3 - Cláusula 29ª - Programa de Assistência Especial (PAE) – Inclusiva/Modificativa.

Texto: Custeio integral de tratamentos para beneficiários inscritos no PAE.

Texto: Parágrafo 1 - A Companhia concederá um auxílio financeiro de um salário mínimo, mediante comprovação médica, ao empregado responsável legal por portadores de necessidades especiais e inscritos no sistema PAE, sem limite de idade.

Texto: Parágrafo 2 - No caso de pais de filhos de portadores de necessidade especiais e inscritos no Sistema PAE, serem ambos funcionários da empresa, somente um receberá o benefício.

Texto: Parágrafo 3- A Companhia concederá liberação sem limite de tempo ao responsável por filho com necessidades especiais.

Texto: Melhoria continua 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 que já tem sua vida impactada com tantas questões de saúde e inclusão.”

III.4 - Cláusula 30ª - Beneficiários do Programa de Assistência Multidisciplinar de Saúde - AMS – Inclusiva.

Texto: Permanência na AMS para empregados anistiados que ingressavam na companhia aposentados, sua garantia a AMS, após o efetivo desligamento da Petrobrás, desde que tenham o ATS igual ou maior a 5 anos. O prazo de 5 anos não será aplicado em caso de falecimento do empregado ou nos casos em que o INSS vier a conceder ao empregado a aposentadoria por invalidez. Para os aposentados que não atenderam o prazo de 5 anos, será oferecida a permanência a AMS pelo dobro do período de contribuição para o benefício.

III.5 - Cláusula 31ª - Custeio da AMS – Modificativa/Exclusiva.

Texto: O custeio 100% de todas as despesas com o Programa de AMS será feito através da Companhia.

Texto: Fim da correção da tabela pelo VCMH e reajustar pelo menor índice, sendo IPCA ou tabela de remuneração.

Texto: Exclusão - Parágrafo 5º — ~~A participação dos empregados, aposentados e pensionistas no custeio dos procedimentos classificados como de Grande Risco na AMS será efetuada com uma~~



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

Texto: Exclusão - parágrafo 6º.

~~Parágrafo 6º Para a contribuição do Grande Risco serão praticados os valores constantes na tabela anexa VII.~~

~~I. Para os Beneficiários sem Petros que se desligaram da Companhia a partir de 24 de maio 2006 o valor da contribuição do Grande Risco será conforme tabelas do anexo VIII.~~

~~II. Os valores relativos ao Grande Risco constantes nas tabelas (anexo VII e VIII) serão reajustados em 01/03/2023, pelo índice Variação de Custo Médico Hospitalar (VCMH), referente ao período de doze meses encerrados, apurado por instituto de referência do mercado de saúde, considerando o percentual acumulado no período de 12 (doze) meses.~~

~~III. A aplicação do referido índice, nos termos propostos, incide apenas sobre as mensalidades devidas pelos beneficiários, sem prejuízo da observância dos limites previstos nos incisos do caput desta cláusula. Ou seja, a aplicação do referido reajuste não pode ampliar os limites previstos de participação, devendo ser promovidos os ajustes necessários quanto aos valores devidos pelos beneficiários para observar o referido limite, mesmo com a aplicação do reajuste proposto.~~

Texto: Parágrafo - 16 - Apuração de resultados da AMS em conjunto com todo o sistema Petrobras (objetivo incluir a subsidiárias).

III.6 - Cláusula 32ª - Da autorização de procedimentos da AMS – Inclusiva.

Texto: Retorno do perito odontológico para evitar fraudes.

Texto: Retorno do posto avançado nas unidades.

III.7 - Cláusula 34ª - Da Margem Consignável — Modificativa.

Texto: Parágrafo 1: Margem consignável para 13% e garantir a negociação de dívidas com o plano e interrompendo todos os processos de cobranças judiciais.

III.8 - Cláusula 40ª - Benefício Farmácia – Inclusiva.

Texto: Custeio integral de medicamentos a base de Cannabis para beneficiários que necessitam desse tratamento.

Texto: Custeio integral de medicamentos para os beneficiários e seus dependentes com a possibilidade de envio delivery ou retirados em farmácias presencialmente a critério do empregado.

III.9 - Cláusula Nova – Parto Humanizado – Inclusiva.

Texto: Funcionamento efetivo do programa Parto Adequado da Petrobrás a fim de garantir às petroleiras a escolha do parto, livre de condutas inadequadas e violência obstétrica, independentemente de suas condições financeiras, protegendo a vida das mulheres e de seus filhos.”

III.10 - Cláusula Nova – Reparação – Inclusiva.



Texto: A companhia fará o pagamento de uma RMNR por ano em que a empresa deu reajustes abaixo da inflação.

III.11 - Cláusula Nova– Abono saúde – Inclusiva.

Texto: O empregado que comparecerem por motivos privados ou ocupacionais às consultas médicas, exames laboratoriais, sessões de fisioterapia, dentre outros procedimentos de saúde, durante o expediente, terá seu ponto abonado, sem desconto em seu controle de frequência, quando devidamente comprovado por atestado de comparecimento. Este abono se estenderá para acompanhamento de dependentes e parentes de primeiro grau.

III.12 - Cláusula Nova – Dignidade para os aposentados - Inclusiva.

Texto: A companhia garantirá a confecção do crachá do aposentado para entrada nas unidades.

III.13 - Cláusula Nova – Programa PASA – Inclusiva.

Texto: A companhia promoverá a melhoria do Programa PASA garantido a abrangência nacional de forma isonômica com o custeio integral pela empresa dos exames de rotina que garantam um checkup anual do aposentado. Será garantida a divulgação do programa.

Texto: Expansão do Programa de avaliação da saúde do aposentado (PASA), permitindo livre acesso à exames preventivos e de rotina de forma a não onerar ainda mais as pessoas que nessa fase da vida tem seus gastos de saúde aumentados consideravelmente.

III.14 - Cláusula Nova – Plano AMS - Inclusiva

Texto: A companhia garante a gestão por RH e o fim da APS.

Texto: A companhia realizará auditoria externa independente para apuração dos possíveis desvios no processo de criação da APS.

III.15 - Cláusula Nova – Petros - Inclusão.

Texto: Previdência Complementar – PETROS - Entendendo a importância da Previdência Complementar para a segurança e tranquilidade dos seus Empregados bem como para a produtividade do trabalho, a Companhia envidará esforços para que sejam feitos acordos nas Ações Judiciais já existentes, assumindo suas dívidas para com a PETROS e, conseqüentemente, reduzindo os PEDs pagos por Participantes e Assistidos. Tomará as medidas necessárias para que haja isonomia no tratamento da PETROS para todos os Participantes/Assistidos, de todas as empresas do Sistema Petrobrás e assume o compromisso de não propor migrações nos diversos Planos que patrocina junto à PETROS.

Capítulo IV – Da segurança no emprego

IV.1 - Cláusula 41ª - Dispensa sem Justa Causa - – Modificativa.



Texto: Inciso II – O Titular da unidade designará Comissão para analisar a proposta, a qual deverá se manifestar em um prazo mínimo de 48 (quarenta e oito) horas. Essa comissão será composta de três empregados, incluindo um representante designado pelo sindicato representativo.

Texto: Exclusão - Cláusula 41. Dispensa sem Justa Causa

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

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

IV.2 - Cláusula 42ª – Excedente de Pessoal - Inclusiva/Modificativa.

Texto: Parágrafo 4º - A companhia não promoverá dispensa sem justa causa na vigência desse acordo.

Texto: A Companhia assegura, nos casos em que haja excedente de pessoal decorrente de reestruturações e/ou redução de atividades, buscar realocar o pessoal, no mesmo regime de trabalho, sem prejuízo financeiro ou perda de benefícios, em outras unidades da Companhia, mais próxima possível do local de origem, promovendo treinamento e requalificação quando necessário.

IV.3 - Cláusula 43ª - Plano de Pessoal para Gestão Ativa de Portfólio – Exclusiva.

~~**Texto:** Plano de Pessoal para Gestão Ativa de Portfólio~~

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

~~**Texto:** Parágrafo único – Aos empregados impactados pela Gestão Ativa de Portfólio, será garantida a permanência na Companhia de todos aqueles que assim desejarem.~~

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

IV.4 - Cláusula 44ª - Garantias de Emprego – Inclusiva/Modificativa.

Texto: I - Gestante: A empregada gestante ou empregado/a cuja cônjuge é gestante, até 24 (vinte e quatro) meses.

Texto: II – Acidente de trabalho: Ao empregado acidentado no trabalho, por 1(um) ano, a partir



do retorno ao trabalho.

Texto: II– Portador de doença profissional ou doença do trabalho ao empregado portador de doença profissional ou doença do trabalho, contraída no exercício.

Texto: Garantia de emprego de todos os funcionários de locais e empresa que sejam desinvestidos, inclusive subsidiárias como PBIO e TBG, garantindo local de trabalho na Holding e acesso ao mobiliza em todo Sistema Petrobras.

Capítulo V – Do planejamento, recrutamento, seleção e movimentação de pessoal

V.1 - Cláusula 48ª - Homologação de Rescisão Contratual - – Modificativa.

Texto: Fim da homologação virtual, homologar no sindicato.

V.2 - Cláusula Nova – Efetivo – Inclusiva.

Texto: Recomposição do efetivo de todo o Sistema Petrobras com efetivo próprio de todas as funções e atribuições existentes nos Planos de Cargos e salários e convocar todo o cadastro de reservas dos concursos em andamento e Fim do O&M.

V.3 - Cláusula Nova– Plano de Cargos e Salários – Inclusiva.

Texto: Negociar com os sindicatos nossos Planos de Cargos e Salários (PCR e PCAC), garantindo uma sistemática de avanço de nível transparente e que não permita perseguições com garantia de avanço a cada 12 meses para no mínimo 50% de toda a força de trabalho. Avanço de nível e promoção automáticos por antiguidade para todos os planos (PCR e PCAC) e níveis a referência da concessão de nível seja o ano da avaliação e não o da concessão do último nível.

Capítulo VI – Das condições de Trabalho

VI.1 - Cláusula 52ª - Jornada de Trabalho - Turno Ininterrupto de Revezamento – Inclusiva.

Texto: A escala de trabalho para os geólogos submetidos ao regime especial de campo sobreaviso será de 14 dias consecutivos de trabalho embarcado, seguidos de 21 dias consecutivos de folga.

Texto: Paragrafo 1º - Caso, por necessidade da empresa, tenha que desembarcar o funcionário, ele deverá incluir os dias restantes do ciclo de 14 dias em uma unidade administrativa com custos de alimentação e estadias pela empresa. Esses dias terão a mesma relação trabalho X folga de 1x1,5;



Texto: Paragrafo 2º - Não será permitido banco de horas para os geólogos submetidos ao regime especial de campo-sobreaviso.

Texto: Paragrafo 3º - Em caso de convocação para trabalho administrativo fora da folga projetada. Para cada dia trabalhado em administrativo no Regime especial de campo sobreaviso o geólogo terá direito a 1,5 dias de folga, a serem usufruídas durante o período de 21 dias de folga.

Texto: Paragrafo 4º - Caso o geólogo seja convocado para trabalhar durante o período de folga projetada, deverá receber o pagamento de horas extras, em sua totalidade até o mês subsequente.

Texto: Paragrafo 5º - A empresa deverá comunicar o empregado com antecedência mínima de 7 dias, a necessidade de convocação para trabalho durante a folga projetada.

Texto: Paragrafo 6º - Em caso de não convocação para trabalho offshore após o termino das folgas projetadas, o empregado poderá se apresentar em uma unidade da empresa que seja mais próxima de sua residência, para cumprir sua escala até ser convocado para trabalhar offshore, para cada dia trabalhado será concedido 1, 5 dias de folga.

Texto: Paragrafo 7º - Caso não haja convocação para embarque ou para apresentação em unidade administrativa, o trabalhador permanecerá em sua residência e esses dias serão considerados neutros.

Texto: Paragrafo 8º - Será facultado ao funcionário se apresentar fisicamente ou atuar em teletrabalho, na mesma relação 1 x 1,5

Texto: Paragrafo 9º - para fins de mudanças de regime com perdas de benefícios serão consideradas os dias efetivamente trabalhados.

VI.2 - Cláusula 59ª - Jornada de Trabalho – Administrativo - Modificativa.

Texto: A companhia garante a jornada de 30 horas semanais, sem descontos percentuais nos vencimentos, sem redução salarial, sem redução de nenhum benefício tais como: vale alimentação, refeição, transporte, plano de saúde, HE etc.

VI.3 - Cláusula 63ª - Licença Maternidade – Inclusiva/Modificativa.

Texto: Garantia de teletrabalho de 5 dias para gestantes de risco e grávidas no último mês de gestação.

Texto: Nenhuma perda salarial e garantia de retorno para o operacional das mulheres grávidas afastadas de locais insalubres.

Texto: 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 tem um ano completo para essa compensação.

Texto: Garantir o direito à licença maternidade/paternidade, inclusive processo de adoções das pessoas LGBTQI, conforme o papel que exercerá no cuidado do filho(a)



Texto: Licença paternidade para 90 dias - para que o pai possa se inserir nos cuidados com a criança.

Texto: Parágrafo 1: A companhia reconhece o dobro para o período de licença paternidade, quando se tratar de situação prematura.

Texto: A Companhia garantirá licença maternidade e paternidade em casos de adoção, idênticas às licenças já instituídas no ACT. A companhia 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.

VI.4 - Cláusula Nova— Garantia de Descanso – Inclusiva.

Texto: Garantia de cumprimento de interstício em todos os regimes de trabalho.

VI.5 - Cláusula Nova - Regime de Teletrabalho – Inclusiva.

- I. A companhia garante regime de teletrabalho com 75% teletrabalho vs 25% presencial (igual à proporção de 3 semanas em teletrabalho vs 1 semana presencial), com possibilidade de contagem dos dias mensalmente, em escala negociada no momento da adesão.
- II. O Prazo será de 7 dias para avisar caso o empregado tenha que trabalhar em um dia originalmente previsto para teletrabalho por decisão da empresa.
- III. Que o trabalhador que exerça tarefas administrativas possa optar por entrar no teletrabalho sem a necessidade de aprovação gerencial.
- IV. Que o trabalhador opcionalmente possa realizar teletrabalho nos dias vedados para trabalho e com débito compulsório de horas (véspera do natal, véspera do ano novo e quarta-feira de cinzas).
- V. A empresa permitirá a inclusão do código de horas extraordinárias nos dias de teletrabalho.
- VI. Extensão das condições de teletrabalho para os trabalhadores terceirizados que desempenhem funções administrativas, com o compromisso da empresa de incluir nas disposições contratuais esta necessidade.

Política especial de teletrabalho para grupos específicos.

- I. Extensão do teletrabalho integral para pessoas com dependentes PCD, pessoas em situação grave de saúde e pessoas com dependentes em situação grave de saúde.
- II. Teletrabalho emergencial integral para empregados transferidos por desmobilização de unidades e estabelecimento de comissão paritária entre FNP e empresa com objetivo de chegar a uma solução comum que atenda a esses empregados e manutenção do teletrabalho emergencial integral até que a comissão chegue a um acordo.



- III. Teletrabalho integral para gestantes, durante todo o período de amamentação e pais durante o mesmo período.

SMS e cuidados com a saúde mental

- I. Restrição da utilização dos aplicativos corporativos instalados em dispositivos pessoais dos empregados à jornada de trabalho, ou seja, ao horário administrativo.
- II. Vedar a utilização de aplicativos não corporativos para troca de mensagens corporativas.
- III. Que a empresa se comprometa com o reconhecimento de acidentes e doenças decorrentes do trabalho em home office como acidentes de trabalho e com a identificação de riscos específicos ou majorados pelo teletrabalho.
- IV. Desenvolvimento de um programa de avaliação de risco do ambiente laboral do empregado, com possibilidade de identificação de desvios para tratamento pela equipe de SMS da empresa.
- V. Desenvolvimento de uma cartilha para pessoas entrando no teletrabalho, com orientações do que é um acidente de trabalho, como registrar, quais riscos à saúde podem ser decorrentes do teletrabalho, como identificar sinais iniciais de burnout e outras doenças pertinentes, entre outros.
- VI. Inclusão de avaliação psicológica no ASO e disponibilização de avaliação psicológica para os empregados que assim requisitarem, sendo remoto ou presencial.

Benefícios e auxílio no teletrabalho.

- I. Instituição de auxílio mensal de R\$ 300,00 (Trezentos Reais) e um auxílio único complementar aos R\$ 1000,00 (mil reais) já oferecidos para as pessoas em teletrabalho.
- II. Fornecimento de notebook, periféricos e impressoras nos casos aplicáveis, além de sua manutenção.

Teletrabalho e atuação sindical.

- I. Que o teletrabalho seja regrado por um acordo coletivo específico, assinado pela empresa e pelo sindicato.
- II. Que a empresa forneça ao sindicato um canal corporativo de comunicação entre as federações e sindicatos com os trabalhadores, tendo em vista que o contato presencial é suprimido no teletrabalho.
- III. Comissão paritária com o objetivo de debater termos referentes à saúde e organização no teletrabalho.
- IV. A companhia organizará uma capacitação anual para os gestores em relação às regras e gestão do teletrabalho, inclusive avaliação de desempenho, de modo a melhorar a adaptação da gestão para a realidade do teletrabalho e evitar discriminação em relação aos trabalhadores neste regime.



V. Desenvolverá uma cartilha informativa.

Teletrabalho Outras Disposições.

- I. Extensão do programa de teletrabalho ou trabalho híbrido para toda a força de trabalho do regime administrativo.
- II. Possibilitar um dia de teletrabalho para cipistas para atividades burocráticas.
- III. Teletrabalho permanente para necessidades especiais: PCDs (incluindo obesidade mórbida); doenças crônicas, lactantes, idosos etc.
- IV. Funcionários com mais de 60 anos que trabalham em turno nos escritórios da Companhia possam fazer suas escalas em home office.
- V. Teletrabalho para maior de 65 anos, com diabetes, pressão alta.
- VI. Que o regramento de teletrabalho contemple trabalhadores elegíveis do GASLUB.
- VII. Inclusão de Teletrabalho integral para empregados que sejam responsáveis por pessoas com deficiência para além dos inscritos no PAE com cônjuges, pais, sogros e avós.

Capítulo VII – Da segurança Industrial e Saúde Ocupacional

VII.1 - Cláusula 69ª - Exames Periódicos - – Inclusiva/Modificativa.

Texto: Parágrafo 5º: Realização de densitometria óssea nos exames periódicos, com idade superior a 40 anos.

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

VII.2 - Cláusula 72ª - Programa de Alimentação Saudável – Inclusiva.

Texto: A companhia se compromete em fornecer café da manhã saudável para toda força de trabalho própria e contratada.

Texto: A companhia deve garantir através de contrato que no mínimo 45% das compras dos restaurantes em suas unidades sejam agroecológicas, de origem da agricultura familiar através das entidades associativas e cooperativas preferencialmente locais visando menor impacto climático.

VII.3 - Cláusula 73ª - Funcionamento das CIPAs – Inclusiva/Modificativa.

Texto: Parágrafo 1º - A CIPA terá acesso, a todos os locais de trabalho e às informações e dados



estatísticos referentes à Segurança e Saúde do Trabalho e assédio sexual e outras violências no trabalho necessário ao bom exercício de suas atividades.

Texto: Parágrafo 2º - A CIPA indicará 1 (um) representante para acompanhar a análise dos acidentes e casos de assédio sexual e outras violências no trabalho ocorridos nas respectivas áreas de atuação, sem prejuízo das atribuições da NR-5.

Texto: A companhia proporcionará aos membros da CIPA os meios necessários do desempenho de suas atribuições, garantindo tempo suficiente, qualificação nos temas, metodologias de apurações e investigação de acidentes e procedimentos de ouvidoria, proposto pela CIPA, dentro das instalações da Companhia durante sua jornada e escala de trabalho, para a realização das tarefas constantes do plano de trabalho, sem prejuízo da remuneração. Caso as atividades ocorram fora da jornada ou escala regular de trabalho, serão consideradas como horas trabalhadas.

VII.4 - Cláusula 76ª - Acesso ao Local de Trabalho e Participação nas Apurações dos Acidentes – Inclusiva/Modificativa/Exclusiva.

Texto: A Companhia garantirá ao representante da Entidade Sindical integrante das Comissões de Investigação e Análise o acesso a toda documentação relativa aos acidentes, quase acidentes e incidentes graves ocorridos em suas respectivas bases de representação.

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

Texto: A companhia garante o envio da cópia do relatório elaborado pela comissão de investigação e análise de acidentes a entidade sindical, ficando condicionada apenas a participação de seu representante.

Texto: Parágrafo 4º - A Companhia garantirá a investigação de qualquer acidente e incidentes de trabalho de trabalho pela CIPA e entidade sindical, conforme estabelecido na NR-5.

Texto: Paragrafo 6º - A Companhia compromete-se a não aplicar nenhum tipo de regime disciplinar aos empregados, vítimas de acidente de trabalho, decorrente das ações envolvidas no evento.

Texto: A companhia deverá indicar membros para a comissão de análise de acidentes e incidentes que garantam a imparcialidade com relação a gerencia da área investigada.

VII.5 - Cláusula 77ª - Condições de Segurança e Saúde Ocupacional – Inclusão.

Texto: Todos os afastamentos por doença tenham investigações, avaliar se trata de acidente equiparado e análise de nexos causal relacionado as atividades laborais.

Texto: Durante a elaboração de PGR (Programa de Gerenciamento de Risco) a companhia se compromete a classificar como risco de exposição aos cancerígenos definidos pela LINACH (lista nacional de agentes cancerígenos para humanos) da portaria interministerial Nº 9 de 2014.



Texto: Parágrafo 1º - A companhia garante que os treinamentos sejam presenciais os das NRs, brigada de incêndio, Cipa, que sejam feitos em horário de trabalho, não concomitante com as atividades habituais e fora do ambiente de trabalho, com todos os custos de estadia e deslocamento, o pagamento correto dos valores devidos considerando a supressão de folgas ou concessão de folgas complementares, considerando inclusive os trabalhadores em TIR, terra e embarcados.

Texto: Parágrafo 11º - A companhia se compromete a fornecer equipamentos de proteção individual (EPI) considerando toda estrutura feminina em suas especificações, incluindo diferentes sexos e gestantes e implementará as adequações as estruturas de banheiros, vestiários e camarotes sempre que indicado pela força de trabalho.

VII.6 - Cláusula 78ª - Segurança no Trabalho - Inspeções Oficiais – Exclusiva/Modificativa.

Texto: Parágrafo 2º – Salvo conveniência da Companhia, a participação da entidade sindical nas inspeções oficiais fica limitada a 3 representantes, podendo, dentre estes, ser médico ou engenheiro de segurança do trabalho da entidade sindical.

VII.7 - Cláusula 79ª - Combate a Incêndios e Primeiros Socorros – Inclusiva.

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

Texto: A companhia garantirá equipe de saúde para atendimento de emergência em todos os turnos com no mínimo 2 técnicos de enfermagem e 1 médico próprio, viabilizando desta forma um atendimento avançado se necessário.

Texto: A companhia garantirá equipe adicional de saúde para atendimentos de emergência no período de execução de parada de manutenção de qualquer porte e UTI móvel em todo período.

VII.8 - Cláusula 80ª - Monitoramento Ambiental e Biológico – Inclusiva/ Modificativa.

Texto: O monitoramento ambiental do risco ruído deverá obedecer a norma de higiene ocupacional nº 1 da Fundacentro e para o cálculo do nível de exposição normalizado (NEN), a companhia aplicará o fator de duplicidade Q=3

Texto: A companhia convidará as entidades sindicais para o acompanhamento no processo de medição dos agentes de riscos que as avaliações são qualitativas, também fica assegurada a participação dos representantes sindicais, manterá a disposição das entidades sindicais e dos empregados, todos os dados, relatórios e metodologia aplicada nestas avaliações ambientais.

Texto: As empresas do sistema Petrobras reconhece que não há limite seguro para a exposição ao benzeno, portanto seu reconhecimento deve ser feito por análise qualitativa.

Texto: A empresa deverá garantir a participação das CIPAs e sindicato na elaboração do PGE e acompanhamento do PCMSO.



Texto: Para levantamento dos riscos ocupacionais (APRHO) deverá participar da entrevista, empregados com a respectiva função relacionada ao risco.

Texto: Exames periódicos abrangentes e primeirização do atendimento aos trabalhadores com médicos, enfermeiros, assistentes sociais, psicólogos próprios que tenham autonomia de atuação;

Texto: Durante elaboração das planilhas de higiene ocupacional do PGR não seja classificado como risco irrelevante os Agentes Cancerígenos, considerando que não existe Limite máximo de exposição, nem Tempo mínimo de exposição;

VII.9 - Cláusula 81^a – Política de Saúde – Inclusiva.

Texto: A Companhia garante o regime de teletrabalho integral para as empregadas lactantes que assim solicitarem.

Texto: A empresa não manterá comunicação com vínculo laborativo nem tão pouco exigir aplicativos corporativos instalados em dispositivos pessoais dos empregados.

Texto: Inclusão da avaliação psicológica no ASO e disponibilização de avaliação psicológica para os empregados que requisitarem.

Texto: A companhia reconheceu os casos de obesidade mórbida como PCD através de avaliação médica multidisciplinar.

Texto: Segurança durante o aleitamento: "Disponibilização de ambientes adequados em todas as unidades para que as mulheres 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 no mínimo, assim como preconiza a Organização Mundial da Saúde."

Texto: Parágrafo único - Opção de teletrabalho integral para lactantes até 36 meses.

Capítulo VIII – Das relações sindicais

VIII.1 - Cláusula 88 - Participação nos Lucros e Resultados – PLR – Inclusiva.

Texto: As Entidades Sindicais serão os interlocutores junto à Companhia para fins de negociação da Participação nos Lucros e Resultados, conforme o prescrito na Lei nº 10.101/2000, de 19/12/2000, bem como, qualquer plano que haja bonificação/gratificação, deve ser negociada e avaliada pelos sindicatos e categoria.

Texto: PLR máxima e igual para todos.

VIII.2 - Cláusula 89^a - Comissões Permanentes – Inclusiva/Modificativa.



Texto: A Companhia e as Entidades sindicais manterão o funcionamento das seguintes Comissões Permanentes: Acompanhamento do Acordo Coletivo de Trabalho, Regimes de Trabalho, Terceirização, Segurança Meio Ambiente e Saúde (SMS), AMS – Assistência Multidisciplinar de Saúde, Diversidade e Opressões, que se reunirão a cada 2 (dois) meses.

Texto: Garantia de composição e eleição de comissões de base e/ou delegados sindicais para a atuação nos locais de trabalho, com regras definidas pelo sindicato e com aprovação em assembleias.

VIII.3 - Cláusula 94 - Liberações Sindicais – Modificativa.

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

- I. De no mínimo 4 (quatro) dirigente sindical sem prejuízo da remuneração;
- II. De mais 1 (um), ou mais 2 (dois), ou mais 3 (três), ou mais 4 (quatro) ou mais 5 (cinco) dirigentes sindicais, sem prejuízo da remuneração, quando à Entidade Sindical vincularem-se bases territoriais com mais de 800 (oitocentos), ou mais de 1600 (mil e seiscentos), ou mais de 2400 (dois mil e quatrocentos), ou mais de 3200 (três mil e duzentos), ou mais de 4.000 (quatro mil) empregados ativos, respectivamente, com base na lotação da Companhia em 01/09/2023;
- III. De até 28 (vinte oito) dias por ano para os diretores de base, passando a incluir os trabalhadores sem mandato sindical que reivindicarem a participação em atividades sindicais, sem prejuízo da remuneração;

Parágrafo 1º - A Companhia assegura a liberação de 11 (onze) dirigentes sindicais para a FUP e 11 (onze) para a FNP, totalizando 22 (vinte e duas) liberações, sem prejuízo da remuneração.

Parágrafo 7º - As liberações previstas nesta cláusula deverão ser comunicadas à Petrobras com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, no caso de empregados que laborem em regime de confinamento, e 24 (horas) horas, 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.

Texto: Exclusão - ~~Parágrafo 8º - As liberações de que trata a presente cláusula, exceto a descrita no inciso III, deverão abranger, no mínimo, todo o período da relação trabalho x folga (conforme anexo X) de forma que não sejam gerados nem créditos ou débitos de folgas retroativas.~~

VIII.3 - Cláusula Nova – Inclusão.

Texto: A companhia se compromete a firmar acordos nos processos judiciais em andamento para anular as punições aplicadas a dirigentes sindicais, membros de CIPA e todos aqueles que foram punidos por motivação política, reconhecidas pelas entidades sindicais e pela FNP.

Texto: As reuniões de ACT devem ser transmitidas em tempo real com disponibilização de ata para toda a categoria.



Texto: Liberdade irrestrita para acesso às unidades da Petrobras garantido para todos os dirigentes sindicais liberados.

Texto: Abono para horas de participação nas assembleias e atividades do sindicato.

Texto: A companhia se compromete a não recorrer das decisões judiciais que lhe foi desfavorável e a cumprir a sentença ou acórdão, independentemente do trânsito em julgado da respectiva ação.

Texto: Disponibilização de espaço em locais de alta circulação nas bases da Petrobras para entrega de material de divulgação e informativos do sindicato.

Texto: A Companhia garante espaço para a apresentação da entidade sindical aos novos funcionários e transferidos e em eventos da empresa (SIPAT, cursos, Nr5, Palestras, etc...).

Capítulo IX – Das outras disposições

IX.1 - Cláusula 99 – Diversidade – Inclusão.

Texto: Parágrafo 1º - A Companhia não praticará qualquer diferença salarial ou de progressão na carreira do empregado em consequência de sua cor, raça, gênero, orientação sexual, transgeneridade, deficiência, idade, origem territorial e quaisquer outras características físicas ou socioculturais.

Texto: Parágrafo 2º - A Companhia promoverá a constituição de Comitês de Diversidade e Inclusão nos níveis corporativo e locais que, em sinergia com a Gerência de Diversidade, Equidade e Inclusão, elaborarão e disseminarão materiais informativos, direcionados às empresas contratadas, às lideranças das equipes e ao conjunto da força de trabalho, para prevenção de práticas de discriminação, assédio moral e sexual e qualquer tipo de violência, inclusive simbólica.

Texto: Parágrafo 3º - Os comitês de diversidade deverão conter representantes de todos os grupos de afinidade escolhidos por eles próprios, bem como indicações das entidades sindicais.

Texto: Parágrafo 4º - Os comitês serão responsáveis por acompanhar a evolução na percepção de valorização e respeito da diversidade e intervir na execução de seus planos de ação, se julgar necessário.

Texto: Parágrafo 5º - A Companhia implementará 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, com métricas e planejamento acompanhados pela Comissão de Acessibilidade, que deverá ter representantes escolhidos pelos trabalhadores com deficiência e indicados pelos sindicatos, juntamente com a Gerência de Diversidade, Equidade e Inclusão.



Texto: Parágrafo 6º - A Companhia disponibilizará para toda a força de trabalho um canal de atendimento para alertas de falta de acessibilidade nas instalações e disporá de recursos para que esse tipo de demanda tenha tratamento de urgência com prazos iguais aos alertas de SMS de maior criticidade (cláusula inserida por sugestão do grupo de PCDs e pais de PCDs).

Texto: A companhia se compromete a inserir nos contratos básicos de prestação de serviços, cláusulas que comprometam a contratada a não praticar discriminação em seus processos seletivos e de progressão na carreira, considerar a diversidade na composição de seu quadro de funcionários, não proceder nenhuma demissão por motivos discriminatórios, incentivar a constituição de comitês de diversidade internos das empresas contratadas, participar das reuniões dos Comitês de Diversidade sempre que convidados e disseminar as ações de promoção da diversidade e combate a opressões promovidas pelos Comitês de Diversidade e Inclusão e criação mecanismo para verificação do cumprimento desta cláusula por parte dos Comitês de Diversidade e da fiscalização de contrato.

Texto: A Companhia garantirá a concessão de até uma licença maternidade e uma licença paternidade em casos de adoção, conforme indicação do casal, sem vinculação de gênero. Demais regramentos serão idênticas às licenças já instituídas no ACT.

Texto: Essas regras são igualmente válidas para famílias heteroparentais, homoparentais e monoparentais

Texto: Criação de um Grupo/Equipe Multidisciplinar com conhecimento sobre o Processo Transexualizador ou mesmo um profissional com conhecimentos amplos sobre o assunto, para orientações sobre profissionais especialistas em cada área de tratamento do processo de transição e/ou ainda a possibilidade de reembolso de terapias fora do convênio com especialistas.

Texto: Cobertura integral para cirurgias, dentro das demandas do Processo Transexualizador.

Texto: Cobertura e Reembolso para fonoaudiologia, endocrinologia, Psicologia, Psiquiatria, dentro do Processo Transexualizador.

Texto: Quando não houver na cidade de residência do assistido da AMS especialista ou tratamento necessário, não se aplicará a tabela de reembolso da modalidade livre escolha. O reembolso será do valor total da consulta ou procedimento, descontado o valor referente a coparticipação que seria referente a utilização da Rede Credenciada.

Texto: Para os casos de tratamento do processo transexualizador, quando houver profissionais de fonoaudiologia, endocrinologia, Psicologia, Psiquiatria na cidade de residência do assistido, mas que não atendam essa modalidade de tratamento, vale a regra de reembolso listada acima. Reajuste das tabelas de reembolso da modalidade livre-escolha congelados desde 2014, nos mesmos índices que foram feitos os reajustes na participação dos empregados.

Texto: Reembolso integral para medicamentos indicados pelo médico auxiliar no Processo Transexualizador.

Texto: Respeitar a Lei Nº 12.990 das cotas raciais no concurso da Petrobras. A Petrobrás não incluiu as pessoas Negras na lista de ampla concorrência, reduzindo o número de pessoas Negras na lista de convocados.



Texto: Levantamento e Divulgação de dados sobre a questão racial na companhia, tais como percentual de pessoas negras na companhia, percentual de pessoas Negras em cargos de gerência e consultoria, dados de saúde da população negra, etc. Sem esses dados não é possível identificarmos os males que atingem as pessoas negras na companhia.

Texto: Levantamento e divulgação das informações sobre o tempo de empresa x nível salarial, estratificado por sexo e Raça/cor. Esses dados estatísticos ajudarão a identificar como a metodologia de avanço de nível e promoção é influenciada pelo machismo e Racismo.

Texto: Participação dos sindicatos nos GTs e comitês de diversidade da empresa com foco na pauta racial. Solicitamos que a empresa divulgue para os sindicatos o calendário das reuniões de GTs e comitês de diversidade da empresa, possibilitando a participação dos sindicatos nessas reuniões.

Texto: 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.

Texto: As denúncias são 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.

Texto: 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.

Texto: 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.

Texto: 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.

Texto: 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.

Texto: Os sindicatos e CIPAs locais serão informados imediatamente de todos os casos de



denúncias e os devidos tratamentos, resguardando as informações sigilosas dos processos. As entidades receberão mensalmente um relatório consolidado.

Texto: 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.

Texto: 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.

Texto: 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.

Texto: 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.

Texto: 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.

Texto: Para estimular a entrada de mulheres nos concursos da Companhia, incluir ser mulher como critério de desempate da nota do concurso da Petrobras e subsidiárias.

Texto: A empresa oferecera à empregada em situação de violência doméstica e familiar, 20 dias de licença remunerada, sem reflexos em remuneração e benefícios, garantindo o sigilo da motivação do afastamento.

Texto: Parágrafo Único: Será possibilitado à vítima de violência, a faculdade de escolha da sua lotação, cabendo unicamente a vítima a decisão de transferência ou não.

Texto: Garantia de ampliação dos banheiros, vestiários e camarotes femininos. As instalações devem se adequar à presença feminina, para atender ao quantitativo de mulheres e distribuídos adequadamente nas diversas unidades.

IX.2 - Cláusula Nova – Anistia – Inclusiva.

Texto: A companhia constituirá comissão Paritária de Anistia – CPA, para tratar de assuntos decorrente a acompanhar a tramitação dos processos abrangidos pelas leis especiais de anistia,



relativos exclusivamente a ex empregados da Petrobrás ou de ex subsidiária.

Texto: A CPA será formada por representantes indicados pelo RH da Petrobrás, pelas federações e um trabalho de cada unidade desinvestida, que se reuniram mensalmente ou extraordinariamente sede da empresa, no Rio de Janeiro.

Texto: Parágrafo 1º - Todo acervo de documentos referentes a última comissão de anistia será transferido para presente comissão.

Texto: Parágrafo 2º - A companhia fornecera ao ministério pertinente todas as informações necessárias para os cálculos dos beneficiários dos anistiados políticos abrangidos pela lei 10559/2002, incluindo outras e novas leis de Anistia que venham ser editadas.

Texto: Parágrafo 3º - A companhia se compromete a encaminhar ao ministério pertinente até 60 dias, a partir de cada evento concessivo, a carta declaratória de remuneração, contendo as informações das parcelas remuneratória que o anistiado político receberia como se ativa estivesse, conforme disposto na lei 10559/2002, incluindo outras e novas leis de Anistia que venham ser editadas.

Texto: Parágrafo 4º - A companhia se compromete fazer gestões junto aos órgãos competentes, em conjunto com os integrantes da CPA, para acelerar a tramitação de todos os requerimentos relativos as leis especiais de anistia.

Texto: Parágrafo 5º - A companhia promovera requerimento com acesso externo, durante 24 horas, a partir da assinatura deste ACT, devendo anistiar, reintegrar, ajustar indenizações das correções da carreira em 30 dias da propositura do requerimento.

Texto: Parágrafo 6º - A companhia recebera o requerimento dos trabalhadores anistiados e anistiará todos empregados, que atendam ao artigo 37 da constituição federal que foram demitidos, que integram programa de incentivo coercitivo e transferidos das unidades que passaram por desinvestimento desde 2016, tais como, BR distribuidoras, Liquigás distribuidoras, Lubnor, todos devendo ser tratados na forma desta cláusula de anistia, e reintegrados ao sistema Petrobrás, das unidades mais próximas de sua moradia, com as devidas correções do plano de carreiras, Petros, AMS, e quaisquer cláusulas que fazem parte deste ACT, promovendo as indenizações referente toda e qualquer perda do empregado, tendo como data base no mínimo a data que antecede o desinvestimento.

Texto: Parágrafo 7º - A companhia promovera a inclusão dos empregados anistiados, inclusive anistiados aposentados na MAS, Petros e todos os demais direitos celebrados neste ACT.

Texto: Parágrafo 8º - A companhia garantirá o cumprimento das leis de anistia e das anistias acordadas nesta cláusula, promovendo transparência e total acesso pela CPA e ao empregado interessado.

IX.3 - Cláusula Nova - Minuta de Contratação de Empresas Terceirizadas – Inclusiva.

DO PLANO DE SAÚDE



- I. Garantir a seus empregados ligados diretamente à prestação dos serviços objeto deste contrato, assistência médico-hospitalar- odontológica, fornecendo plano ou seguro - referencia de assistência à saúde coletivo-empresarial, conforme artigo 10 e 16 VII "c" da Lei nº 96566/98 e artigo 2º da Resolução CONSU nº10, de três de novembro de 1998, cobrindo internação hospitalar, ambulatorial, consultas e exames clínicos, e extensivos ao cônjuge ou companheiro e filhos e enteados até 21 anos de idade, devendo ainda cobrir os procedimentos relacionados a acidentes de trabalho e suas consequências, doenças profissionais e demais procedimentos à saúde ocupacional.
- II. A CONTRATADA fornecerá Plano Privado de assistência médico- hospitalar-odontológica no exterior aos empregados que sejam contratados no Brasil e venham a prestar serviços no exterior.
- III. A CONTRATADA deverá garantir aos empregados no Brasil, Plano Privado de assistência médico-hospitalar- odontológica que atenda a microrregiões e regiões metropolitanas, bem como, a maior cobertura de abrangência da prestação dos serviços próximo ao local de trabalho.
- IV. A CONTRATADA deverá apresentar à fiscalização, sempre que solicitada, a comprovação da manutenção do Plano de Saúde para com os seus empregados sob pena de descumprimento contratual.
- V. A CONTRATADA deverá garantir aos empregados no exterior, Plano Privado de assistência médico-hospitalar-odontológica com maior cobertura de abrangência da prestação dos serviços próximo ao local de trabalho.
- VI. A CONTRATADA deverá apresentar à fiscalização, sempre que solicitada, a comprovação da manutenção do Plano de Saúde para com os seus empregados sob pena de descumprimento contratual.

DO FUNDO GARANTIDOR DE REMUNERAÇÃO.

- I. A PETROBRAS/TRANSPETRO/ deverá exigir da contratada na assinatura do contrato que efetue depósito antecipatório equivalente a uma folha de pagamento para prover o fundo garantidor de remuneração.
- II. O fundo garantidor de remuneração deverá ser suficiente para solver uma remuneração de cada empregado do contrato em casos de não cumprimento das obrigações trabalhistas.
- III. O fundo garantidor de remuneração não se aplica para solver débitos ou passivos trabalhistas, tributos entre outros.
- IV. Não havendo quitações das obrigações trabalhistas por parte da CONTRATADA, deverá ser estabelecida a comissão tripartite composta por representantes da PETROBRAS/TRANSPETRO, CONTRATADA e SINDICATO para direcionar o melhor uso das medições retidas e multas aplicadas no contrato para prover tais obrigações.
- V. Segue a redação atual da clausula 5.11.3 que solicitamos a inclusão da proposta em epígrafe: "Na hipótese do item anterior, não havendo quitação das obrigações por parte da



CONTRATADA no prazo de quinze dias, a PETROBRAS/TRANSPETRO poderá (DEVERÀ) efetuar o pagamento das obrigações diretamente aos empregados da CONTRATADA”.

DA OBRIGATORIEDADE DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO.

- I. Apresentar em até 60 (sessenta) dias da data da assinatura do contrato, documento contendo regras coletivas laborais, notadamente Acordo Coletivo de Trabalho, celebrado com sindicato dos trabalhadores ou sindicato da categoria econômica da base territorial dos respectivos sindicatos da prestação dos serviços. A não apresentação do Acordo Coletivo de Trabalho no prazo estipulado estará sujeitas as penalidades contratuais cabíveis.
- II. Caso a CONTRATADA firme Acordo Coletivo de Trabalho com sindicato dos trabalhadores ou sindicato da categoria econômica da base territorial dos respectivos sindicatos que não seja do local da prestação dos serviços, não será permitido cláusulas coletivas rebaixadas com a realidade regional, respeitando a isonomia dos direitos trabalhistas da região.
- III. É vedado o uso de Convenção Coletiva de Trabalho devido á especificidade da atividade empregada no setor da indústria de petróleo, petroquímica ou exploração e extração de petróleo.
- IV. A CONTRATADA deverá informar qualquer prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial do Acordo Coletivo de trabalho em ate 5 (cinco) dias a fiscalização administrativa de contrato, sob pena de aplicação das penalidades cabíveis.

DA ISONÔMIA ALIMENTAR.

- I. A CONTRATADA deverá garantir o uso de todos os empregados aos refeitórios das unidades operacionais e garantir o acesso de todos os empregados.
- II. Nos locais em que não há refeitório por parte da PETROBRAS/TRANSPETRO, a CONTRATADA deverá fornecer vale refeição (VR) que suporte os valores das refeições no local da prestação dos serviços.
- III. A CONTRATADA deverá reajustar anualmente o valor do vale refeição (VR) com a realidade local da prestação do serviço.
- IV. Ainda que seja fornecido vale refeição (VR) ou o uso do refeitório nas unidades operacionais a CONTRATADA deverá fornecer o vale alimentação (VA) para subsistência familiar, com base na referência da tabela do DIEESE

DO PISO SALARIAL DAS PROFISSÕES.

- I. A MINUTA DE CONTRATO deverá apresentar os valores de referência do piso salarial para profissões, cargos e ocupações, com base nas resoluções ou diretrizes do Conselho de Classe (superior ou técnico).
- II. Nas regiões que existam sindicatos representativos e com tabela salarial regional pré-estabelecida esta deverá ser usada.



- III. Não sendo possível o uso do Conselho de Classe, ou tabelas salarial regionais, deverá ser negociado com o sindicato representativo através de uma tabela salarial que respeita pratica de mercado da região.
- IV. É vedado a CONTRATADA adotar classificação de cargos distintos das estipuladas em contrato ou, firmar Acordo Individual o coletivo de Trabalho com novas nomenclaturas de funções, ocupações ou cargos e salários diferentes aos firmados em contratos, salvo se os valores forem superiores aos estipulados em contrato e que a Petrobrás exija das contratadas em contrato, o reconhecimento das profissões as quais cada trabalhador tem certificação e diplomação e não contratar como função rebaixada sem o reconhecimento da profissão de formação. Levando em conta os níveis de acordo com as especializações.
- V. A CONTRATADA deverá manter os valores dos salários e benefícios ajustados ao ano letivo do inicio das atividades laborais respeitando a data base do sindicato.
- VI. A contratada não poderá praticar salários que sejam inferiores ao menor nível salarial da Petrobrás.

DA GARANTIA E DA ESTABILIDADE DO EMPREGO

- I. A CONTRATADA devesse garantir estabilidade mínima de 60 dias após o término de movimento paredista sob pena da perda do valor total do fator de bonificação pelo prazo de 60 (sessenta) dias, salvos os motivos que ensejam a justa causa.
- II. A contratada deverá garantir estabilidade mínima de 60 dias após retorno de licença médica inferior a 15 dias decorrido de acidente de trabalho garantindo a readaptação do contratado, sob pena do valor total do fator bonificação pelo prazo de 60 (sessenta) dias, salvos os motivos que ensejam a justa causa.
- III. O contrato que não haja fator de bonificação será aplicado multa contratual por descumprimento de clausula contratual.

DO TRABALHO DE TURNO EM TERRA OU EM REGIME DE EMBARQUE / HORÁRIO ADMINISTRATIVO.

- I. Para as atividades que correspondam a trabalhos de turno, a CONTRATADA deverá adotar as mesmas tabelas de referencia e praticar os mesmos adicionais relativos ao regime dos empregados da Petrobrás.
- II. A CONTRATADA que presta serviços embarcado deverá aplicar a escala de turno igual aos empregados PETROBRAS/TRANSPETRO, respeitando a razão trabalho/folga (1 dia x 1 e meio).
- III. Os serviços de vigilância terceirizados deverão respeitar as mesmas diretrizes de turno dos empregados PETROBRAS/TRANSPETRO.
- IV. É vedado a CONTRATADA formalizar horário de prestação de serviços diferente a escala de trabalho dos empregados PETROBRAS/TRANSPETRO.



- V. Os não cumprimentos da isonomia de escala de trabalho serão aplicadas as sanções administrativas pertinentes em contrato.
- VI. A fiscalização administrativa de contrato notificará para apresentação da nova escala de trabalho isonômica em 5 (cinco) dias com prazo Máximo de 30 (trinta) dias para ajustar todo o efetivo de empregados.

DO TELETRABALHO.

- I. Fica autorizado a CONTRATADA promover a implantação do teletrabalho para o quadro administrativo dos seus empregados.
- II. Fica predeterminada a prioridade ao teletrabalho as mães solo.
- III. A CONTRATADA fornecerá todos os acessórios para o teletrabalho, tais como: computador, mouse, fones etc.
- IV. A CONTRATADA pagará o auxílio teletrabalho para custear as despesas com internet e energia elétrica devidamente acordada no acordo coletivo de trabalho ACT do sindicato representativo.

DA APRESENTAÇÃO DO PERFIL PROFISSIONAL PREVIDENCIÁRIO (PPP).

- I. Fica acrescentando na clausula 5.13.6 a obrigatoriedade da comprovação de entrega de Perfil Profissiográfico Previdenciário a todos os funcionários que estão em exercício, bem como, aos dispensados para a conclusão do encerramento do contrato:
- II. Para a assinatura do Termo de Recebimento Definitivo (TRD) a CONTRATADA deverá apresentar, em até 60 dias corridos contados do encerramento do contrato, os documentos mencionados nas alíneas "a" e "b" do item 5.13 referentes ao último mês de medição, bem como, comprovante de entrega Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) devidamente assinado pelos empregados que constando no relatório atualizado da alínea "c" inclusive a comprovação que forneceu aos empregados demitidos ao longo do curso do contrato.
- III. O não atendimento do parágrafo anterior ficara impedido de assinar ao Termo de Recebimento Definitivo (TRD).

DO TRANSPORTE DOS EMPREGADOS.

- I. A CONTRATADA deverá disponibilizar transporte externo e interno as instalações da PETROBRAS/TRANSPETRO devendo manter num raio mínimo de até 50 km do local da prestação dos serviços.
- II. A CONTRATADA deverá incluir transporte externa e interno quanto à realização de serviços em prorrogação da jornada de trabalho, em programações de serviços adicionais ou em horário deslocado.
- III. É vedado o uso de transporte coletivo público para transporte de empregados em regiões de difícil acesso ou com linhas de transporte reduzidas.



- IV. O uso de transporte coletivo público será permitido em perímetros urbanos com grande oferta de linhas de transporte.
- V. Os veículos para o transporte dos empregados deverá ter idade máxima de 10 (dez) anos para os veículos de grandes portes, e no máximo de 4 (quatro) anos para os de pequeno porte.
- VI. O veículo de transporte deverá ser higienizado com periodicidade.
- VII. O veículo de transporte de empregados deverá ser climatizado.
- VIII. Os veículos movidos a diesel deverão ser apresentados laudo de opacidade aprovada.
- IX. Os veículos para transporte interno, a CONTRATADA deverá prever 1 (um) veículo para cada 10 (dez) empregados.
- X. Para todos motoristas de transporte interno e externo, contratados ou subcontratados, deverá ter treinamento de direção defensiva e ASO compatível com a função.

DO COMITÊ DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO SOCIAL.

- I. A CONTRATADA deverá criar em 60 dias o Comitê de Diversidade e Inclusão Social, devendo as representantes do comitê ser empregadas da CONTRATADA e eleitas pelos empregados para o exercício do mandato por 1 (um) ano.
- II. A não criação do comitê de Diversidade e Inclusão Social será aplicada as penalidades previstas em contrato.
- III. O Comitê de Diversidade e Inclusão Social será integrado com a comissão da mulher da PETROBRAS/TRANSPETRO.
- IV. O Comitê de Diversidade e Inclusão Social tem por objetivo a inclusão de pessoas com deficiência, mulheres, pessoas negras, pessoas LGBTQIA+ e pessoas na terceira idade devendo tratar assuntos que se refere à inclusão e diversidades sendo reportadas as respectivas denúncias de assédio moral e sexual a Comissão da Mulher PETROBRAS/TRANSPETRO e fiscalização administrativa de contrato.

DA ESTABILIDADE Á LACTANTE E PÓS- PARTO.

- I. A CONTRATADA deverá garantir a estabilidade ao emprego a lactante ou pós-parto quando do retorno ao trabalho pelo prazo de 12 meses subseqüentes, devendo a estabilidade ser monitorado pelo comitê de diversidade e inclusão social e reportado a fiscalização de contrato e a comissão da mulher PETROBRAS/TRANSPETRO.
- II. O não atendimento a clausula de instabilidade a lactante ou pós-parto, implicará desconto total do fator de bonificação pelo período de 12 meses após a dispensa da empregada.



- III. O contrato que não prevê fator de bonificação será aplicado multa contratual por descumprimento do contrato.
- IV. Fica desobrigado a CONTRATADA, da responsabilidade a instabilidade a lactante ou pós-parto os motivos que ensejaram a justa causa ou por próprio desejo da empregada, devendo ser comunicada ao comitê de diversidade e inclusão social a fiscalização administrativa de contrato e a comissão da mulher PETROBRAS/TRANSPETRO.

DO AFASTAMENTO IMEDIATO POR CONDUTA INCOMPATÍVEL.

- I. O afastamento imediato de qualquer empregado só poderá ser feito por denúncia formalizada de assédio moral e sexual, respeitando o contraditório, evitando assim, o abuso de poder por parte da PETROBRAS/TRANSPETRO. Vejamos a cláusula 5.10:
- II. Providenciar, sem ônus para a PETROBRAS/TRANSPETRO, o afastamento imediato de qualquer empregado seu, cuja conduta no local da prestação dos serviços seja, a critério da PETROBRAS/TRANSPETRO, incompatível com o ambiente de trabalho, sempre que houver denúncia de assédio moral ou sexual a Ouvidoria, ou forem reportados para o comitê de diversidade e inclusão social, comissão da mulher Petrobrás / Transpetro, comitê de assédio da Cipa, ou a fiscalização administrativa de contrato, respeitando a ampla defesa e o contraditório.

DO PRIMEIRO EMPREGO E PROGRAMA DE PROMOÇÃO NA CARREIRA.

- I. A CONTRATADA apresentará a PETROBRAS/TRANSPETRO nos 30 dias iniciais do contrato programa de primeiro emprego ou processo seletivo para Treinee.
- II. A CONTRATADA elaborará e apresentará a PETROBRAS/TRANSPETRO nos 60 dias iniciais ao contrato, para a aprovação do programa de promoção na carreira para todas as funções que ocupam no contrato.
- III. O não atendimento dos itens anteriores será descontado o fator de bonificação até a instalação dos programas.
- IV. Não havendo fator de bonificação no contrato aplica-se multa por descumprimento contratual.
- V. FATOR DE BONIFICAÇÃO: Fator numérico que agrega percentual de bonificação ao valor original do item avaliado. É obtido através de resultados positivos nas avaliações da CONTRATADA realizadas através dos Índices de Avaliação;
- VI. FATOR DE DESCONTO: Fator numérico que agrega percentual de desconto ao valor original do item avaliado. É obtido através de resultados negativos nas avaliações da CONTRATADA realizadas através dos Índices de Avaliação.



Capítulo X – Da vigência

X.1 - Cláusula 101– Da Vigência – Modificativa.

Texto: O Acordo Coletivo de Trabalho 2023 terá vigência de 1 ano, ficando garantido o critério de ultratividade.