



## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023-2025

A Petrobras Transporte S.A. – Transpetro, doravante denominada Companhia, representada neste ato pelo Gerente Executivo de Recursos Humanos Alexandre Jatczak Almeida, a Federação Nacional dos Petroleiros – FNP e Sindicatos representativos da categoria profissional dos trabalhadores na indústria da refinação e destilação do petróleo, dos trabalhadores na indústria de extração do petróleo, doravante denominados Entidades Sindicais, por seus representantes legais adiante assinados, os quais se acham devidamente autorizados pelas assembleias gerais de suas categorias, celebram o presente Acordo Coletivo de Trabalho que será regido pelas cláusulas seguintes:

### CAPÍTULO I – DOS SALÁRIOS

#### Cláusula 1ª - Tabela Salarial

A Companhia praticará os salários constantes da Tabela Salarial, anexo I, que vigorará até 31/08/2024.

**Parágrafo 1º** - As tabelas salariais serão reajustadas em 01/09/2024 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA, referente ao período de 01/09/2023 a 31/08/2024.

**Parágrafo 2º** - O reajuste concedido em 01/09/2024 não retroagirá a setembro de 2023, vigorando, portanto, de 01/09/2024 a 31/08/2025.

**Parágrafo 3º** - A Companhia garante a aplicação da tabela salarial vigente na data de admissão, para os empregados admitidos após a assinatura do ACT.

### CAPÍTULO II - DAS VANTAGENS

#### Cláusula 2ª - Adicional por Tempo de Serviço

A Companhia pagará o Adicional por Tempo de Serviço - ATS (Anuênio), aplicado sobre o salário básico, para todos os empregados, de acordo com a tabela (anexo II).

DS  
aJa

DS

DS

DS

DS

DS

DS

1

DS



**Parágrafo Único** - A Companhia e as Entidades Sindicais acordam que o pagamento do anuênio, referido no *caput*, a todos os empregados exclui a concessão de qualquer outra vantagem de mesma natureza.

### **Cláusula 3ª - Adicionais de Regime e Condições de Trabalho**

A Companhia manterá o pagamento dos adicionais de regime e condições de trabalho conforme estabelecido nos parágrafos seguintes.

**Parágrafo 1º - Adicional de Periculosidade:** A Companhia concederá o adicional de periculosidade dentro de suas características básicas e da legislação, observado o critério intramuros, previsto no padrão normativo.

I - Os empregados lotados em bases onde não é previsto o pagamento do adicional, somente o receberão de forma eventual e proporcional ao número de dias em que permanecerem nos locais previstos na legislação e no padrão normativo. O pagamento do adicional não será devido nos casos de visitas ou estadas eventuais com duração inferior a 1 (uma) jornada diária de trabalho de 8 (oito) horas.

**Parágrafo 2º - Adicional de Hora de Repouso e Alimentação (AHRA):** A Companhia manterá o valor do AHRA em 30% (trinta por cento) do salário básico efetivamente percebido no mês, acrescido do adicional de periculosidade, onde couber, já consideradas as diversas jornadas trabalhadas, perfazendo assim 39% (trinta e nove por cento) do salário básico, conforme padrão normativo, para aqueles empregados que trabalham em Turno Ininterrupto de Revezamento de 8 (oito) horas ou mais.

**Parágrafo 3º - Adicional Regional de Confinamento (ARC):** A Companhia manterá o percentual ARC em 10% (dez por cento), 15% (quinze por cento) e 30% (trinta por cento), assegurados os critérios de concessão do referido adicional, conforme padrão normativo.

I - A Companhia efetuará, conforme padrão normativo, o pagamento do Adicional Regional de Confinamento ao pessoal designado para executar trabalhos no campo (confinado), desde o primeiro dia de trabalho nessas condições, independentemente do número de dias confinados.

II - O referido pagamento não será devido nos casos de visitas ou estadas eventuais naquelas instalações e locais com duração inferior a 24 (vinte e quatro) horas.

**Parágrafo 4º - Adicional de Regime Especial de Campo (AREC):** A Companhia manterá o AREC no valor equivalente a 20% (vinte por cento) do respectivo Salário Básico acrescido

DS  
aJa

DS  
ACT TRANSPETRO 2023/2025  
C. G. S. P.

DS  
BGT

DS  
M. E. K.

DS  
J. A.

DS  
J. A.

DS  
RDPPA

DS  
ABDC



do Adicional de Periculosidade, quando for o caso, totalizando 26% (vinte e seis por cento) do salário básico, aos empregados engajados no Regime Especial de Campo – REC.

**Parágrafo 5º - Adicional de Operação dos Terminais dos Polidutos ORSUB, OPASC, OSBRA e VOLTA REDONDA:** A Companhia garante o pagamento de adicional no valor correspondente a 43,50% calculado sobre o Salário Básico, acrescido do Adicional de Periculosidade, onde couber, perfazendo assim 56,55% do Salário Básico, exclusivamente para os Técnicos vinculados diretamente à operação dos Terminais dos Polidutos ORSUB, OPASC, OSBRA, Guarulhos e Volta Redonda, visando compensar a permanência à disposição da Companhia, fora do local de trabalho, nos períodos de folga ou repouso, de acordo com escala pré-estabelecida, limitada a 15 (quinze) dias por período de 30 (trinta) dias.

I – Ocorrendo chamada para o trabalho no período acima discriminado, o operador receberá, além do adicional previsto nesta cláusula, a remuneração pelas horas extraordinárias efetivamente trabalhadas.

II – A Companhia poderá transferir o operador para outra área ou atividade não contemplada com o referido adicional, indenizando-o pela cessação de seu pagamento.

**Parágrafo 6º - Adicional de Dutos:** A Transpetro efetuará o pagamento de adicional de dutos a partir de 01/01/2024, exclusivamente aos Técnicos de Manutenção, de Faixa de Dutos e aos Profissionais de Nível Técnico com ênfase em Manutenção, em Faixa de Dutos e em Dutos e Terminais, que estejam mobilizados tão somente em atividades nas instalações de dutos terrestres e submersos (Estações intermediárias de bombeio, válvulas de bloqueio, faixa de dutos, scrappers etc.), inclusive no terminal de Japeri, e estejam devidamente designados para laborar em tais instalações, regularmente capacitados e com conhecimento técnico para a solução de ocorrências operacionais em todos os seus componentes e processos operacionais devendo atender, cumulativamente, a todos os requisitos abaixo elencados:

- a) realizar tarefas de manutenção, operação e inspeção das condições operacionais da instalação, contendo faixa de dutos com delimitação mínima de 50 Km sob responsabilidade das suas atribuições;
- b) desenvolver atividades habituais nas instalações de dutos e estações de bombeio, descritas no caput da cláusula, implicando na possibilidade de ter o horário de trabalho de entrada/saída flexível e/ou realizar suas refeições em horários variados;
- c) permanecer em sobreaviso parcial, podendo acarretar em trabalho noturno e/ou em finais de semana e feriados;

DS  
a.ja

DS  
ABDC



- d) conduzir veículos para o deslocamento de ida e volta para o local de atuação, no desempenho de suas atividades, quando habilitado e designado pela gerência, com carteira nacional de habilitação (CNH) pertinente.

I - O pagamento do adicional de dutos corresponderá ao percentual de 19,23% sobre o Salário Básico, acrescido do Adicional de Periculosidade, onde couber, podendo perfazer o total de 25% do Salário Básico.

II - A Companhia poderá transferir o empregado contemplado na presente cláusula para outra área ou atividade que não contemple a incidência do adicional de dutos, o que implicará na cessação de seu pagamento sem qualquer indenização.

III - Os empregados em sobreaviso parcial que venham a ser acionados para prestação de serviço nas instalações sujeitas ao adicional de dutos serão remunerados conforme os critérios da cláusula 4ª (Sobreaviso Parcial) e, em havendo necessidade de deslocamento, as horas trabalhadas serão remuneradas conforme a cláusula 7ª, § 2º (Serviço Extraordinário).

IV - O adicional de dutos não se confunde com o Adicional de Operação dos Terminais de Polidutos, previsto no Parágrafo 5º da presente Cláusula, e não será devido aos empregados por ele contemplados.

**Parágrafo 7º - Adicional de Operação da Mestra Nacional (CNCL):** A Companhia efetuará o pagamento do Adicional de Operação da Mestra Nacional exclusivamente aos Técnicos de Operação (T.O.), responsáveis pelas operações dos sistemas de Gasodutos, sistemas de Oleodutos, das Estações de Compressão (ECOMPs) e outros sistemas que vierem a ser incorporados ao CNCL (Centro Nacional de Controle e Logística).

I - Tal pagamento visa à compensação dos empregados pelo desgaste orgânico decorrente da permanente e elevada concentração exigida no desempenho continuado das atividades inerentes ao regime e características do trabalho executado pelo T.O. do CNCL conforme abaixo:

- a) responsabilidade pela operação de forma centralizada, remota e geograficamente distribuída dos sistemas abrangidos, conforme documentação técnica que estabelece hierarquia operacional ao CNCL, para interpretação, decisão e atuação nos eventos de rotina e anormalidades que envolvem as operações;
- b) controle e supervisão das variáveis operacionais, e de todos os equipamentos envolvidos nas Unidades Expedidoras, Receptoras e Intermediárias - inclusive no regime de repouso;

DS

DS  
 BGT

DS  
  
 ACT TRANSPETRO 2023/2025

DS

DS

DS

DS



- c) garantia da continuidade operacional e do controle supervisorio com possibilidade de deslocamento imprevisto para Unidades da Transpetro que suportem sistema de backup dos equipamentos de controle e supervisao;
- d) responsabilidade individual e não compartilhada do T.O. do CNCL - sem divisao de tarefas entre os T.O.'s de outros Consoles - para o controle, supervisao e atuacao remota dos sistemas complexos, nos sistemas designados de cada Console, durante todo o periodo de trabalho.

II - O Adicional de Operacao da Mestra Nacional sera pago sem prejuizo de eventuais outras parcelas e não entrara no computo para desconto da Remuneracao Minima por Nivel e Regime - RMNR.

III - O valor estabelecido para o Adicional de Operacao da Mestra Nacional sera reajustado em 4,61%, em 01/09/2023, e vigorara até 31/08/2024.

IV - O valor do Adicional de Operacao da Mestra Nacional sera reajustado em 01/09/2024 pela variacao acumulada em 12 (doze) meses do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA, referente ao periodo de 01/09/2023 a 31/08/2024.

V - O reajuste concedido em 01/09/2024 não retroagira a setembro de 2023, vigorando, portanto, de 01/09/2024 a 31/08/2025.

VI - Aplica-se ao adicional em questao o disposto na clausula 7ª (Serviço Extraordinário) do Acordo Coletivo de Trabalho quanto à sua incidencia sobre as horas extraordinárias.

VII - A Companhia podera transferir o empregado para outra área ou atividade não contemplada com o referido adicional, o que ira importar na cessacao de seu pagamento.

**Parágrafo 8º - Adicional de Trabalho Noturno (ATN):** A Companhia mantera o valor do ATN em 20% (vinte por cento) do salario basico efetivamente percebido no mes, acrescido do adicional de periculosidade, onde couber, totalizando 26% (vinte e seis por cento) do salario basico, conforme padrao normativo, aos empregados engajados no Regime de Turno Ininterrupto de Revezamento, em substituicao ao Adicional Noturno previsto na lei.

#### Cláusula 4ª - Sobreaviso Parcial

A Companhia garante o pagamento das horas de sobreaviso parcial, remuneradas com 1/3 (um terço) do valor da hora normal, considerando o Salário Básico acrescido do Adicional de Periculosidade, quando for o caso, ao empregado designado a permanecer

DS  
aJa

DS  
ACT TRANSPETRO 2023/2025

DS  
BGT

DS

DS

DS  
JA A

DS  
RDPPA

5

DS  
ABDC



à disposição da Companhia, fora do local de trabalho, nos períodos de folga ou repouso, aguardando chamada.

I - Na eventualidade da chamada para o trabalho efetivo, o período trabalhado será remunerado como hora extraordinária, não sendo cumulativa com aquelas tratadas no *caput*.

II - A permanência à disposição da Companhia, na forma do *caput*, fica limitada ao máximo de 144 (cento e quarenta e quatro) horas/mês, ou em 3 (três) finais de semana por mês, conforme o caso, independentemente da atividade exercida.

### Cláusula 5ª - Gratificação de Férias

A Companhia pagará a Gratificação de Férias a todos os seus empregados da seguinte forma: 1/3 (um terço) correspondente ao previsto no Art. 7º, XVII da Constituição, acrescido de 2/3 (dois terços) pagos na forma do Art. 144 da CLT, totalizando 3/3 (três terços) da remuneração mensal do empregado.

**Parágrafo 1º** - A Companhia e as Entidades Sindicais acordam que o pagamento da Gratificação de Férias, referida no *caput*, a todos os empregados exclui a concessão de qualquer outra vantagem de mesma natureza.

**Parágrafo 2º** - Não fará jus à indenização da Gratificação de Férias proporcional, o empregado dispensado a pedido com menos de 6 (seis) meses de Companhia.

### Cláusula 6ª - Adicional de Permanência no Estado do Amazonas

A Companhia manterá o pagamento do Adicional de Permanência no Estado do Amazonas, condicionado à permanência nas Unidades, e enquanto estiverem efetivamente lotados e trabalhando naquele Estado da Federação.

I - Farão jus ao referido adicional todos os empregados lotados no estado do Amazonas e que estejam efetivamente trabalhando nesse estado da Federação, a partir da data de vigência do ACT 2023-2025.

II - O empregado não fará mais jus ao referido adicional quando deixar de estar lotado e efetivamente trabalhando no estado do Amazonas.

**Parágrafo Único** - O Adicional de Permanência no Estado do Amazonas foi reajustado em 01/09/2023 em 5,66%, e será reajustado em 01/09/2024 pela variação acumulada

ACT TRANSPETRO 2023/2025

DS  
BGT

DS

DS  
Jh A

DS  
KOPPA

DS

DS  
FN

DS  
ABDC

DS  
AJA

6



em 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA, referente ao período de 01/09/2023 a 31/08/2024.

### Cláusula 7ª - Serviço Extraordinário

A Companhia restringirá a realização de serviço extraordinário aos casos de comprovada necessidade, obedecendo, seu pagamento, as disposições previstas nesta cláusula.

**Parágrafo 1º** - As horas extraordinárias realizadas, tanto em dias de trabalho quanto em dias de folga, serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento), para todos os regimes de trabalho.

**Parágrafo 2º** - A Companhia garante que, nos casos em que o empregado, encontrando-se nos períodos de descanso fora do local de trabalho, venha a ser convocado para a realização de serviço extraordinário para o qual não tenha sido previamente convocado, as horas suplementares trabalhadas nesse período serão remuneradas com o acréscimo previsto no parágrafo 1º, observando-se um número mínimo de 04 (quatro) horas suplementares, independentemente de o número de horas trabalhadas ser inferior a 04 (quatro), como recompensa ao esforço despendido naquele dia.

**Parágrafo 3º** - A Companhia e as Entidades Sindicais acordam que as permutas de turno por interesse dos empregados, devem ser solicitadas por escrito pelos mesmos, autorizadas pela gerência imediata e devidamente registradas no sistema de frequência, observando o intervalo mínimo interjornadas e não sendo objeto do pagamento de horas extras.

**Parágrafo 4º** - A Companhia incluirá no cálculo das horas extras dos empregados engajados em regimes especiais de trabalho os adicionais inerentes ao seu regime e efetivamente percebidos pelo empregado. O Adicional de Hora de Repouso e Alimentação será incluído onde couber.

**Parágrafo 5º** - Fica mantido no cálculo das horas extras do pessoal de regime administrativo, o Adicional de Periculosidade, o Adicional por Tempo de Serviço, o Complemento de RMNR, quando o empregado fizer jus aos referidos adicionais.

**Parágrafo 6º** - Aos empregados do regime administrativo abrangidos pelo sistema de horário flexível, as disposições contidas nos parágrafos 1º e 5º se aplicará conforme regras previstas na cláusula 47ª – Horário Flexível.

**Parágrafo 7º** - Nos casos de parada de manutenção e partidas de novas unidades, a Companhia considerará o Adicional Noturno (AN-CLT) no cálculo das horas extras

DS  
a JA

DS  
INTER  
BGT

ACT TRANSPETRO 2023/2025

DS  
DS  
DS

DS  
RDPPA

DS  
EH

DS  
7  
DS  
ABDC





referente aos trabalhos realizados, no horário entre 22 (vinte e duas) horas e 5 (cinco) horas no regime administrativo.

#### Cláusula 8ª - Banco de Horas

A Companhia praticará um banco de horas para os empregados abrangidos pelo sistema de horário fixo (Regime Administrativo e Regimes Especiais).

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

**Parágrafo 2º** - 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 3º** - Após a total compensação dos saldos negativos, as horas extraordinárias realizadas serão creditadas no banco de horas, conforme abaixo:

- a) As horas extraordinárias realizadas no dia serão tratadas da seguinte forma: metade será creditada no Banco de Horas e metade será paga como hora extra com acréscimo de 100% (cem por cento).
- b) A sistemática acima descrita será implantada a partir de 01/01/2024.

**Parágrafo 4º** - Serão adotados os seguintes limites para o banco de horas:

- a) O limite de horas positivas acumuladas será de 168 (cento e sessenta e oito) horas, até 31/12/2023. A partir de 01/01/2024, o limite será de 120 (cento e vinte) horas;
  - b) O limite de horas negativas acumuladas será de 84 (oitenta e quatro horas) 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 5º** - As regras do banco de horas não se aplicam ao efetivo trabalho durante o Sobreaviso Parcial, à Hora Extra Troca de Turno, à Hora Extra Interjornada, descritos

DS BGT ACT TRANSPETRO 2024/2025 DS RDPPA DS EN DS DS 8 DS a JA





nas cláusulas 4ª, 12ª e 13ª, respectivamente, e ao serviço extraordinário decorrente de Parada de Manutenção.

**Parágrafo 6º** - A Companhia passará a realizar, a partir de janeiro de 2024, retroativo à 01/09/2023, as quitações relacionadas ao Banco de Horas – pagamento do excedente mensal, quitação anual do Banco de Horas e quitação do Banco de Horas na rescisão contratual – com o acréscimo de 1/6 dos valores pagos, referente ao Repouso Semanal Remunerado (RSR).

### Cláusula 9ª – Saldo de Horas para Compensação

A Companhia se compromete a realizar o pagamento individual a cada empregado que faça jus ao saldo de Horas para Compensação (Saldo HC) da seguinte forma:

I - Apuração do Saldo de Horas para Compensação (Saldo HC) demonstrado no Relatório de Frequência em 31/08/2023: O eventual saldo positivo será calculado com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal. O Saldo HC será extinto em janeiro de 2024 definitivamente da frequência de cada empregado abrangido.

**Parágrafo 1º** - O saldo final positivo será limitado ao teto de 1 remuneração do empregado em 31/08/2023.

**Parágrafo 2º** - Estão encerrados quaisquer tratamentos com relação à frequência do período anterior a 31/08/2023 que possam impactar os saldos quitados, bem como, consequentemente, qualquer efeito reflexo que daí advinha.

**Parágrafo 3º** - As partes reconhecem que as propostas acima apresentadas não implicam no reconhecimento de ilegalidade alegadamente praticada pela Transpetro acerca do citado tema (Saldo de Horas para Compensação).

**Parágrafo 4º** - Após a apuração do saldo de frequência acima descrito, caso o saldo final seja positivo os valores serão pagos aos empregados em parcela única no dia 25/01/2024. Caso o valor apurado seja negativo, não haverá qualquer desconto ao empregado. Para os empregados com apuração de saldo negativo e abrangidos por essa medida, a Companhia entende que não há mais pendências relacionadas ao saldo de acúmulo de folga apurada no período.

**Parágrafo 5º** - O pagamento acima descrito não é cumulativo com pagamentos decorrentes de ações judiciais que versem sobre os objetos aqui tratados. Caso seja identificado pagamento decorrente de ações judiciais com o mesmo objeto dos itens relacionados acima, a Companhia descontará do empregado o valor pago à título de

DS  
AJA

DS  
ABDC

9

ACT TRANSPETRO 2023/2025

INTERNA BGT

DS  
[Signature]

DS  
JA

DS  
RDPPA

DS  
EH

DS  
[Signature]



pagamento dos saldos de frequência, ou adotar outra medida para evitar o pagamento em duplicidade.

#### **Cláusula 10ª - Viagem à Serviço**

A Companhia garante que serão reconhecidos, como serviço extraordinário, os períodos de viagem a serviço que coincidam com o dia de folga ou de repouso remunerado, até o limite da jornada normal do empregado.

**Parágrafo Único** - A Companhia restringirá a realização de viagem a serviço em dias úteis fora da jornada de trabalho normal do empregado aos casos de necessidade e, quando for o caso, reconhecerá as horas dispensadas na referida viagem, até o limite máximo de 4 (quatro) horas.

#### **Cláusula 11ª – Extra Turno Feriado**

A Companhia remunerará com acréscimo de 100% (cem por cento) as horas trabalhadas nos dias 1º de janeiro, segunda-feira de carnaval, terça-feira de carnaval e até ao meio dia da quarta-feira de cinzas, 21 de abril, 1º de maio, 7 de setembro, 15 de novembro e 25 de dezembro, aos empregados engajados nos regimes especiais de trabalho previstos no Acordo Coletivo de Trabalho, que efetivamente trabalharem nessas datas, observadas as demais condições vigentes no padrão normativo.

I - As horas normais trabalhadas nos dias de Extra Turno Feriado já estão quitadas pela remuneração mensal do empregado, de maneira que a vantagem de “Extra Turno Feriado” se refere ao acréscimo citado no item anterior.

#### **Cláusula 12ª - Hora Extra – Troca de Turno**

A Companhia, a partir de dezembro de 2023, efetuará o pagamento, exclusivamente por média do tempo dispendido nas trocas de turnos, aos empregados cujas atividades exigem a passagem obrigatória de serviço, de um turno a outro .

**Parágrafo 1º** - O pagamento da hora extra troca de turno será efetuado com acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento), acrescido dos reflexos cabíveis, considerando-se a média apurada de minutos diários em cada troca, conforme tabela (anexo VI), a qual é anuída pelas entidades sindicais representantes dos empregados .

I - Caso as Resoluções CGPAR 42 e 49 venham a ser revogadas ou alteradas, de forma que permita ajustes na remuneração de horas-extras adotada em ACT, a Companhia e as Entidades Sindicais, reunir-se-ão para reavaliar o valor do percentual estabelecido na

DS  
a.jl

DS  
BGT

ACT TRANSPETRO 2023/2025  
DS  
DS  
A

DS  
RDPPA

DS  
EN

DS  
DS  
DS  
ABDC



norma coletiva, acrescido dos reflexos cabíveis, considerando na análise o percentual historicamente praticado até 2019 para o pagamento da Hora Extra Troca de Turno, a partir da publicação da alteração ou revogação das Resoluções.

**Parágrafo 2º** - Excetuam-se deste pagamento os períodos de ausências motivadas por férias, cursos com duração acima de 30 (trinta) dias e licenças médicas superiores a 15 (quinze) dias, mantidas, no entanto, as incidências legais nas férias e no 13º salário, conforme já previsto no parágrafo 1º.

**Parágrafo 3º** - O pagamento de que trata o caput é devido nos casos previstos no artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e nos limites da lei.

**Parágrafo 4º** - O período que exceder o tempo médio acordado para a troca de turno somente será caracterizado como hora extra nos casos de necessidade de antecipação ou prorrogação da jornada, inclusive em eventuais dobras de turno.

#### **Cláusula 13ª – Intervalo Interjornadas**

A companhia se compromete a manter a observância do intervalo mínimo de 11 (onze) horas entre as jornadas de trabalho dos empregados.

**Parágrafo 1º** - Nas atividades realizadas em turnos ininterruptos de revezamento em confinamento, nas quais deve ser garantida a segurança da unidade e a continuidade operacional, a realização do serviço extraordinário, em situações imperiosas e excepcionais, pode afetar a concessão do intervalo mínimo de 11 horas entre as jornadas de trabalho. Neste caso, o início da próxima jornada de trabalho deve ser deslocado a fim de garantir o descanso do empregado.

**Parágrafo 2º** - Nas situações excepcionais, em função de necessidade imperiosa do serviço, quando não for possível deslocar o início da próxima jornada, o período efetivamente suprimido do intervalo mínimo de 11 horas será compensado mediante o pagamento de horas extras.

**Parágrafo 3º** - A gerência imediata do empregado deverá justificar as ocorrências relacionadas ao parágrafo anterior, conforme orientações que serão detalhadas em padrão normativo interno.

**Parágrafo 4º** - O pagamento de que trata esse item não se confunde com o serviço extraordinário realizado. A compensação devida ao empregado em razão da extrapolação de jornada será realizada por meio de crédito no Banco de Horas ou pagamento de horas extras, conforme a situação específica.

DS  
AJM

DS  
BGT  
INTERNA

ACT TRANSPETRO 2023/2025

DS  
[Signature]

DS  
[Signature]

DS  
RDPPA

DS  
EH

DS 11 DS  
[Signature] [Signature]



**Parágrafo 5º** - O pagamento de que trata esse item será efetuado como horas extras, com acréscimo de 100% sobre o valor da hora normal do empregado, sob a rubrica Hora Extra Interjornada.

**Parágrafo 6º** - O pagamento de que trata esta cláusula ocorrerá a partir de 01/01/2024.

**Parágrafo 7º** - A Companhia se compromete a apresentar aos sindicatos, quando solicitado, nas reuniões da Comissão de Frequência & Regimes de Trabalho & Teletrabalho, o acompanhamento desse item.

#### **Cláusula 14ª - Assistência Alimentar**

A Companhia concederá aos empregados lotados em imóveis ou unidades que não forneçam alimentação *in natura*, nas condições estabelecidas em padrão normativo, assistência alimentar exclusivamente por meio de Vale Refeição/Alimentação.

**Parágrafo 1º** - O valor de R\$ 1.593,18 (hum mil quinhentos e noventa e três reais e dezoito centavos) referente ao Vale Refeição/Alimentação será concedido aos empregados com assistência alimentar descrita na forma do caput.

**Parágrafo 2º** - O valor de R\$ 243,84 (duzentos e quarenta e três reais e oitenta e quatro centavos) referente ao acréscimo mensal no Vale Refeição/Alimentação será concedido aos empregados com assistência alimentar na forma do caput.

**Parágrafo 3º** - O valor de R\$ 900,00 (novecentos reais) será pago à título de Vale Ceia, mediante depósito no Vale Alimentação em dezembro de cada ano, para todos os empregados.

**Parágrafo 4º** - Será mantida a concessão do Vale Refeição/Alimentação ou do Vale Alimentação durante os períodos de licença maternidade/adoção, de concessão do Auxílio Doença ou do Benefício Afastamento ACT.

**Parágrafo 5º** - A Companhia manterá disponível a opção de conversão parcial ou total do Vale Refeição em Vale Alimentação, e vice-versa, com exceção do valor descrito no Parágrafo 3º.

**Parágrafo 6º** - Os valores citados nos parágrafos 1º, 2º e 3º, vigorarão até 31/08/2024 e serão reajustados em 01/09/2024 pela variação acumulada em 12 (doze) meses no subitem "Alimentação fora do domicílio" do Índice Geral do Índice Nacional de Preços

DS

AJA

DS

ABDC

12

DS

Fgo M W

DS

ACT TRANSPETRO 2023/2025

DS

[Handwritten Signature]

DS

JA

DS

RDPPA

DS

EH



ao Consumidor Amplo – IPCA, referente ao período de 01/09/2023 a 31/08/2024, que vigorará até 31/08/2025.

### **Cláusula 15ª - Manutenção de Vantagens por Afastamentos**

A Companhia garante, nos casos de períodos de afastamento de até 180 (cento e oitenta) dias, em decorrência de doença ou acidente, devidamente caracterizado pela unidade de saúde da Companhia ou da Previdência Social, que o empregado receberá o 13º Salário e as férias do período, além das vantagens que lhe são asseguradas.

### **Cláusula 16ª - Auxílio-Doença**

A Companhia assegura, a título de Complementação do Auxílio-Doença, a complementação da remuneração integral do empregado afastado, em decorrência de acidente de trabalho ou doença profissional, durante os 4 (quatro) primeiros anos de afastamento e durante os 3 (três) primeiros anos, para os demais casos de Auxílio-Doença.

**Parágrafo Único** - Cessará o pagamento da vantagem, antes de completados os prazos citados no *caput*, quando:

- I. sem motivo justificado, o empregado deixar de cumprir o tratamento previsto;
- II. houver, por parte do empregado, comprovada recusa em realizar o tratamento prescrito, garantido ao empregado o seu direito de livre escolha médica;
- III. houver comprovada recusa do empregado em participar do programa de reabilitação e/ou readaptação profissional;
- IV. o empregado exercer, durante o período de afastamento, qualquer atividade remunerada;
- V. o empregado, sem motivo justificado, deixar de comparecer à convocação da Unidade de Saúde da Companhia.

### **Cláusula 17ª - Remuneração Mínima por Nível e Regime – RMNR**

A Companhia praticará para todos os empregados a Remuneração Mínima por Nível e Regime – RMNR, levando em conta o conceito de remuneração regional, a partir do agrupamento de cidades onde a TRANSPETRO atua, considerando, ainda, o conceito de microrregião geográfica utilizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

DS  
AJA

DS  
ABDC



**Parágrafo 1º** - A RMNR consiste no estabelecimento de um valor mínimo, por nível e região, de forma a equalizar os valores a serem percebidos pelos empregados, visando o aperfeiçoamento da isonomia prevista na Constituição Federal.

**Parágrafo 2º** - Os valores relativos à já mencionada RMNR (anexo IV) foram reajustados, em 01/09/2023, em 5,66% (cinco vírgula sessenta e seis por cento), e vigorarão até 31/08/2024. Em 01/09/2024 os valores serão reajustados pelo Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA, acumulado no período de 01/09/2023 a 31/08/2024 com acréscimo de 1%. O reajuste concedido em 01/09/2024 não retroagirá a setembro de 2023, vigorando, portanto, de 01/09/2024 a 31/08/2025.

**Parágrafo 3º** - Será paga sob o título de “Complemento da RMNR” a diferença resultante entre a “Remuneração Mínima por Nível e Regime” de que trata o *caput* e: o Salário Básico (SB), a Vantagem Pessoal - Acordo Coletivo de Trabalho (VP-ACT) e a Vantagem Pessoal – Subsidiária (VP-SUB), sem prejuízo de eventuais outras parcelas pagas, podendo resultar em valor superior a RMNR.

**Parágrafo 4º** - O mesmo procedimento, definido no parágrafo antecedente, aplica-se aos empregados que laboram em regime e/ou condições especiais de trabalho em relação às vantagens devidas em decorrência destes.

#### **Cláusula 18ª - Valores Vigentes na Data do Efetivo Pagamento**

A Companhia adotará os valores vigentes na data do efetivo pagamento de parcelas referentes a serviço extraordinário, vantagens por engajamento eventual em outros regimes e indenizações normativas.

#### **Cláusula 19ª – Dia do Desembarque no Terminal de Coari**

A Transpetro concederá a título de Dia do Desembarque para os empregados engajados em caráter permanente nos Regimes Especiais de Trabalho abrangidos pela Lei 5.811/72 em Turno Ininterrupto de Revezamento, bem como no Regime Especial de Campo, em condição de confinamento, que estejam lotados e efetivamente trabalhando no Terminal de Coari.

**Parágrafo 1º** - A Companhia realizará, a partir de 01/12/2023, o lançamento de 0,5 (meio) dia de folga para cada dia de desembarque dos empregados engajados em caráter permanente nos Regimes Especiais de Trabalho nas instalações do Terminal de Coari, limitado a 10 (dez) ocorrências de desembarque por ano.

DS  
AJA

DS  
ABDC



**Parágrafo 2º** - A Companhia se compromete a não realizar alterações, especificamente ao que se refere ao Dia do Desembarque, sem consulta e aceite prévio das entidades sindicais, exceto em caso de urgência, de força maior, ou para atender à determinação de órgãos externos.

### **CAPÍTULO III - DOS BENEFÍCIOS**

#### **Cláusula 20ª - Auxílio-Creche**

A Companhia concederá o benefício educacional na modalidade de Auxílio-Creche conforme padrão interno e condições abaixo dispostas:

- Empregadas com filho (a) e/ou menor sob guarda, em processo de adoção;
- 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;
- Empregados com filho (a) e/ou menor sob guarda, em processo de adoção a partir da idade de 3 (três) meses.

**Parágrafo 1º** - Até os 6 (seis) meses de idade da criança, o reembolso das despesas comprovadas na utilização de creche, será integral, para empregadas e empregados solteiros, viúvos, separados judicialmente ou divorciados que atendam os critérios de elegibilidade definidos no *caput*.

**Parágrafo 2º** - A partir dos 7 (sete) meses até 36 (trinta e seis) meses de idade da criança, o reembolso das despesas comprovadas na utilização de creche, será parcial, de acordo com a tabela de valores médios regionais, elaborada pela Companhia, para empregadas e empregados solteiros, viúvos, separados judicialmente ou divorciados que atendam os critérios de elegibilidade definidos no *caput*.

**Parágrafo 3º** - A partir da idade de 3 (três) a 36 (trinta e seis) meses de idade da criança, a TRANSPETRO concederá, também, o reembolso parcial, das despesas comprovadas na utilização de creche, de acordo com a tabela de valores médios regionais, elaborada pela Companhia, para empregado com filho (a) e/ou menor sob guarda, em processo de adoção.

**Parágrafo 4º** - A Companhia também fará o reembolso da matrícula no auxílio-creche.

**Parágrafo 5º** - A Companhia também considerará o reembolso semestral para os gastos com material escolar e uniforme de escola pública, mediante comprovação dos gastos, referentes ao 1º (primeiro) e no 2º (segundo) semestre do ano, realizadas até junho e até dezembro, respectivamente.

DS  
AJA

DS  
ABDC

DS  
BGT

DS  
ACT TRANSPETRO 2023/2025  
JLA

DS  
RDPPA

DS  
EH

DS  
15  
For M w





**Parágrafo 6º** - Aos empregados, cujos filhos estudem em creche classificada como particular, mas que comprovem por meio da declaração escolar a isenção de mensalidades, incluindo a concessão de bolsa integral, poderão optar pelo tratamento como se o beneficiário estivesse cursando o ensino público.

**Parágrafo 7º** - Os empregados cujos filhos estudem em creche classificada como pública, mas com cobrança de mensalidades, poderão optar pelo tratamento como se o beneficiário estivesse cursando o ensino particular.

#### **Cláusula 21ª – Auxílio Acompanhante**

A Companhia concederá o benefício educacional na modalidade de Auxílio-Acompanhante até 36 (trinta e seis) meses de idade da criança para todos os empregados e empregadas, com filho(a) e/ou menor sob guarda, em processo de adoção, e conforme padrão interno e condição abaixo disposta:

**Parágrafo único** - 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.

#### **Cláusula 22ª - Auxílio Ensino (Programa de Assistência Pré-escolar, Auxílio-ensino fundamental e Auxílio-ensino médio)**

A Companhia concederá o Auxílio Ensino aos empregados que tenham:

- a) filhos (as) solteiros (as) e devidamente registrados na Companhia;
- b) menores sob guarda, em processo de adoção com até 18 (dezoito) anos, devidamente registrados na Companhia, desde que solteiros.
- c) enteados (as), a partir de janeiro de 2010, desde que solteiros (as) e inscritos (as) no Plano AMS.
- d) A Companhia manterá o reembolso do Auxílio Ensino para os filhos de empregados já inscritos em um dos benefícios, até a conclusão do último nível de ensino previsto no presente acordo, nas situações em que o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS vier a conceder ao empregado a aposentadoria por invalidez acidentária ou previdenciária, de acordo com o regramento interno.

**Parágrafo 1º** - O Programa de Assistência Pré-Escolar será concedido ao público referido no caput, a partir de 37 (trinta e sete) meses, até a idade limite de 5 anos e 11 meses (noventa por cento) das despesas comprovadas com pré-escola, limitado ao valor de

<sup>DS</sup>  
BGT  
<sup>DS</sup>  
JA A

<sup>DS</sup>  
RDPPA

<sup>DS</sup>  
EN

<sup>DS</sup>  
Fog M [assinatura]

<sup>DS</sup>  
[assinatura]



cobertura da tabela da Companhia, de acordo com o regramento da companhia, nas seguintes condições:

**a) Em Escola Particular:**

- Reembolso mensal de matrícula e mensalidades.

**b) Em Escola Pública:**

- Reembolso semestral, mediante comprovação dos gastos com material escolar e uniforme, referentes ao 1º (primeiro) e no 2º (segundo) semestre do ano, realizadas até junho e até dezembro, respectivamente.

**Parágrafo 2º** - O Auxílio Ensino Fundamental será concedido ao público referido no *caput*, até a idade limite de 15 anos e 11 meses (quinze anos e onze meses) cursando o ensino fundamental, na forma de reembolso de 75% (setenta e cinco por cento) das despesas escolares, limitado ao valor de cobertura da tabela da Companhia, nas seguintes condições:

**a) Em Escola Particular:**

- Reembolso mensal de matrícula e mensalidades.

**b) Em Escola Pública:**

- Reembolso semestral, mediante comprovação dos gastos com material escolar e uniforme, referentes ao 1º (primeiro) e no 2º (segundo) semestre do ano, realizadas até junho e até dezembro, respectivamente .

**Parágrafo 3º** - O Auxílio Ensino Médio será concedido ao público referido no *caput*, cursando o Ensino Médio, na forma de reembolso de 70% (setenta por cento) das despesas escolares, limitado ao valor de cobertura da tabela da Companhia, nas seguintes condições:

**a) Em Escola Particular:**

- Reembolso mensal de matrícula e mensalidades.

**b) Em Escola Pública:**

- Reembolso semestral, mediante comprovação dos gastos com material escolar e uniforme, referentes ao 1º (primeiro) e no 2º (segundo) semestre do ano, realizadas até junho e até dezembro, respectivamente .

**Parágrafo 4º** - Aos empregados cujos filhos estudem em escola classificada como particular, mas que comprovem por meio da declaração escolar a isenção de

DS  
AJA

DS  
ABDC

DS  
BGT  
ACT TRANSPETRO 2023/2025

DS DS  
[Handwritten signatures]

DS  
RDPPA

DS  
EH

DS  
[Handwritten signature]



mensalidades, incluindo a concessão de bolsa integral, poderão optar pelo tratamento como se o beneficiário estivesse cursando o ensino público.

**Parágrafo 5º** - Os empregados cujos filhos estudem em escola classificada como pública, mas com cobrança de mensalidades, poderão optar pelo tratamento como se o beneficiário estivesse cursando o ensino particular.

**Parágrafo 6º** - Aos empregados cujos filhos inscritos na Assistência Pré-Escolar e no Auxílio Ensino Fundamental venham a completar a idade limite definida nos respectivos Benefícios (5 (cinco) anos e 11 (onze) meses e 15 (quinze) anos e 11 (onze) meses respectivamente) no decorrer do ano letivo, a Companhia garante a continuidade do reembolso até o encerramento desse ano letivo.

### **Cláusula 23ª - Programa Jovem Universitário**

A Companhia manterá a concessão do Programa Jovem Universitário voltado ao incentivo do ensino universitário, aos filhos (as) e enteados (as) de empregados (as) que foram inscritos no referido Programa até 30/09/2019, e que atendam aos critérios estabelecidos na presente cláusula e em padrão normativo da Companhia.

**Parágrafo 1º** - O incentivo se dará na forma de reembolso de 60% (sessenta por cento) das despesas comprovadas com a universidade, limitado ao valor de cobertura da tabela existente na Companhia, nas seguintes condições.

- I. Em Universidade Particular: Reembolso mensal de matrícula e mensalidades.
- II. Em Universidade Pública: Reembolso semestral dos gastos com material (livros e apostilas).

**Parágrafo 2º** - Para manutenção da concessão do Programa Jovem Universitário são necessários os seguintes requisitos:

- I - Filhos (as) solteiros (as) e devidamente registrados no Programa até 24 (vinte e quatro) anos e que ainda não tenham formação em nível superior;
- II - Enteados (as) solteiros (as) que sejam inscritos no Programa Multidisciplinar de Saúde – AMS, devidamente registrados no Programa até 24 (vinte e quatro) anos e que ainda não tenham formação em nível superior.

**Parágrafo 3º** - O pagamento do benefício será descontinuado imediatamente no caso de alteração de curso de nível superior constante da inscrição imediatamente anterior a vigência do Acordo Coletivo de Trabalho 2019-2020 ou no caso de trancamento de período letivo.

DS  
AJA

DS  
BGT

ACT TRANSPETRO 2023/2025

DS

DS

DS  
RDPPA

DS  
EN

DS

DS  
ABDC



### **Cláusula 24ª - Benefícios Educacionais e Programa Jovem Universitário**

A Companhia reajustará as tabelas do Auxílio-Creche, do Auxílio Ensino (Assistência Pré-Escolar, Auxílio Ensino Fundamental, Auxílio Ensino Médio) e do Programa Jovem Universitário em 01/01/2024 em 8,39%, (oito virgula trinta e nove por cento), e que vigorarão até 31/12/2024 e, em 01/01/2025, pela variação acumulada em 12 (doze) meses no Subitem "Educação" do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA, referente ao período de 01/09/2023 a 31/08/2024.

### **Cláusula 25ª - Readaptação Funcional**

A Companhia manterá a atual política de readaptação para o empregado reabilitado pela instituição previdenciária, em cargo compatível com a redução de sua capacidade laborativa, ocorrida em razão de acidente ou doença, segundo parecer médico do órgão oficial, observadas, quanto à remuneração, as disposições da legislação.

### **Cláusula 26ª - Benefício Afastamento ACT para Empregado Aposentado pelo INSS e Afastado por Motivo de Doença**

A Companhia concederá o Benefício Afastamento ACT para o empregado aposentado /INSS, que esteja com o contrato de trabalho em vigor na Companhia e que venha a se afastar do trabalho por prazo superior a 15 (quinze) dias, em decorrência de acidente de trabalho ou doença profissional, durante os 4 (quatro) primeiros anos de afastamento, e durante os 3 (três) primeiros anos de afastamento para as demais doenças ou acidentes não relacionados ao trabalho, desde que o empregado não faça jus a benefício de auxílio doença concedido por plano de previdência patrocinado pela TRANSPETRO, enquanto a unidade de saúde da Companhia mantiver o afastamento.

**Parágrafo 1º** - O empregado admitido na Companhia, já aposentado pelo INSS, não fará jus ao Benefício Afastamento ACT.

**Parágrafo 2º** - O Benefício Afastamento ACT será de 70% (setenta por cento) da remuneração normal do empregado aposentado.

**Parágrafo 3º** - O pagamento do Benefício Afastamento ACT está condicionado à inexistência de incapacidade permanente para o trabalho, desde que atestada pela unidade de saúde da Companhia.

DS  
BGT

DS  
DS  
ACT TRANSPETRO 2023/2025

DS  
RDPPA

DS  
EN

DS  
DS  
DS  
19



**Parágrafo 4º** - Cessará o pagamento desse Benefício, antes de completados os prazos citados no *caput*, quando:

- a) sem motivo justificado, o empregado deixar de cumprir o tratamento previsto;
- b) houver, por parte do empregado, comprovada recusa em realizar o tratamento prescrito, garantindo ao empregado o seu direito de livre escolha médica;
- c) houver comprovada recusa do empregado em participar do programa de reabilitação e/ou readaptação profissional;
- d) o empregado exercer, durante o período de afastamento qualquer atividade remunerada;
- e) o empregado, sem motivo justificado, deixar de comparecer à convocação da unidade de saúde da Companhia.

**Cláusula 27ª - Auxílio Cuidador(a) – Empregado(a) com deficiência**

A Transpetro assegurará o Auxílio Cuidador(a) para empregado(a)s com deficiência cadastrado(a)s na Companhia, que comprovem a utilização de serviços de cuidador(a), atendente pessoal ou acompanhante no trabalho, para auxílio das atividades da vida diária (AVD), em razão da sua deficiência.

**Parágrafo 1º** - Para fazer jus ao Auxílio Cuidador os empregados deverão passar por uma avaliação técnica, conforme padrão interno.

**Parágrafo 2º** - O auxílio pecuniário para pagamento de cuidador(a), atendente pessoal ou acompanhante é no valor máximo de 1 (um) salário-mínimo nacional, reembolsado ao/à empregado (a) mensalmente.

**Parágrafo 3º** - A responsabilidade pela seleção, contratação e pagamento das obrigações trabalhistas é exclusiva do(a) empregado (a).

**Parágrafo 4º** - Nas situações em que o(a) empregado(a) com deficiência, for elegível ao auxílio-cuidador do PAE ou Auxílio-cuidador do PAD ou ainda ao Auxílio-Cuidador do Idoso, não terá direito a receber o benefício da Transpetro em concomitância ao recebimento dos auxílios previstos na cobertura do plano de saúde, tendo que optar pela utilização de um dos benefícios.

**Parágrafo 5º** - As solicitações terão início a partir de 01/01/2024.

DS  
a.ja

DS  
INTER  
BGT

ACT TRANSPETRO 2023/2025

DS  
C. S. S. S.

DS  
Jh A

DS  
RDPPA

DS  
EN

DS  
20  
F. M. W. BDC



### Cláusula 28ª - AMS

A Companhia concederá, em âmbito nacional, o Programa de Assistência Multidisciplinar de Saúde – AMS, o qual seguirá condicionado ao atendimento dos reajustes, requisitos e procedimentos do Programa definidos no Acordo Coletivo da Petrobras com as Entidades Sindicais, no Manual de Operação da AMS e instruções complementares emitidas pela Petrobras, para os empregados; aposentados; pensionistas e seus respectivos dependentes que atendam aos critérios de elegibilidade para a AMS.

**Parágrafo 1º** - Para que seja garantido o direito à AMS após aposentadoria, o empregado deverá contar com no mínimo de 10 (dez) anos de vinculação ao programa de Assistência Multidisciplinar de Saúde – AMS.

**Parágrafo 2º** - Para o cálculo dos 10 (dez) anos tratados no parágrafo anterior será considerada a soma dos períodos de AMS e do plano Amil fornecidos pela Companhia.

**Parágrafo 3º** - A carência de 10 (dez) anos de que trata o parágrafo 1º deixa de ser exigível nas situações de falecimento do empregado ou nos casos em que o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS vier a conceder ao empregado a aposentadoria por invalidez.

### Cláusula 29ª - Programa de Assistência Especial (PAE)

A Companhia garante a oferta do Programa de Assistência Especial (PAE) pelo Plano AMS para empregados e seus respectivos dependentes filhos, enteados, menor sob guarda em processo de adoção e dependente sob curatela (inscrito até 31/10/1997), desde que atendam aos critérios de elegibilidade do Programa.

**Parágrafo único** - A participação dos beneficiários no custeio do Programa de Assistencial Especial – PAE será efetuada conforme tabela divulgada pela Petrobras, gestora da AMS.

### Cláusula 30ª - Auxílio Cuidador

A Companhia assegurará a cobertura do Auxílio Cuidador pelo plano AMS nas seguintes modalidades:

DS  
A.J.A.

DS  
BGT  
INTEGRA

ACT TRANSPETRO 2023/2025

DS  
[Signature]

DS  
[Signature]

DS  
RDPPA

DS  
EH

DS  
21  
[Signature]

DS  
ABDC



I - Auxílio Cuidador PAE: para beneficiários inscritos no PAE, com reembolso no valor máximo de 1 (um) salário-mínimo nacional, necessitando de análise técnica e autorização prévia, conforme previsão normativa.

II - Auxílio Cuidador da Pessoa Idosa: para beneficiários do plano AMS com mais de 60 (sessenta) anos e com capacidade funcional comprometida, com reembolso no valor máximo de 1 (um) salário-mínimo nacional, necessitando de análise técnica e autorização prévia, conforme padrão interno.

#### **Cláusula 31ª - Benefício Farmácia**

A Companhia garante a oferta do Programa de Benefício Farmácia pelo plano AMS, de acordo com as regras definidas no Regulamento AMS.

### **CAPÍTULO IV - DA SEGURANÇA NO EMPREGO**

#### **Cláusula 32ª - Dispensa sem Justa Causa**

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

- a) encaminhamento à gerência mediata, da proposta de dispensa do empregado;
- b) 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;
- c) o empregado será comunicado da instauração do procedimento, facultando-se ao mesmo pronunciar-se junto à Comissão;
- d) a Comissão, decidindo por maioria, deverá apresentar o seu parecer, recomendando formalmente:
  - 1) A efetivação da dispensa; ou
  - 2) A reconsideração da proposta de dispensa.

#### **Cláusula 33ª - Excedente de Pessoal**

A Companhia assegura, nos casos em que haja excedente de pessoal decorrente de reestruturações e/ou redução de atividades, buscar realocar o pessoal em outras unidades da Companhia, promovendo treinamento e requalificação quando necessário.

**Parágrafo 1º** - A Companhia comunicará as Entidades Sindicais, com antecedência, as ações de mobilização de empregados de sua base para outras regiões.

DS BGT ACT TRANSPETRO 2023/2025 DS DS RDPPA DS EN DS DS DS DS





I - A Companhia se compromete a analisar as demandas que venham a ser apresentadas pelas Entidades Sindicais em decorrência da comunicação acima.

**Parágrafo 2º** - A Companhia disponibilizará uma política de incentivos específica quando da mobilização dos empregados de uma região para outra, nos casos decorrentes de reestruturações e/ou redução de atividades.

**Parágrafo 3º** - A Companhia não promoverá despedida coletiva ou plúrima (seja esta motivada ou imotivada), nem rotatividade de pessoal (turnover), sem prévia discussão com as Entidades Sindicais.

I - Excetuam-se do previsto no parágrafo acima os planos de demissão voluntária ou incentivada, bem como os processos de movimentação interna dos empregados.

**Parágrafo 4º** - A Companhia não promoverá transferência coletiva de empregados em função de projetos de desinvestimentos, hibernações, desmobilizações prediais, descomissionamentos ou processos de redução de atividades sem prévia apresentação para as entidades sindicais do plano de mobilidade, contendo o levantamento das vagas e postos de trabalho e as condições da transferência.

**Parágrafo 5º** - Será garantida a permanência na Companhia de todos empregados, que assim desejarem, lotados em gerências e imóveis abrangidos por Projeto da Gestão Ativa de Portfólio da Companhia (desinvestimentos, hibernações, desmobilizações prediais, descomissionamentos ou processos de redução de atividades).

I - O disposto acima não se aplica aos casos de dispensa com justa causa.

#### **Cláusula 34ª - Garantias de Emprego**

A Companhia garante emprego e salário aos empregados nas seguintes condições:

- a)** Gestante: à empregada gestante, até 7 (sete) meses após o parto, nos termos do estabelecido na letra b, inciso II, do artigo 10 das Disposições Transitórias da Constituição Federal;
- b)** Acidente de trabalho: ao empregado acidentado no trabalho, por 1 (um) ano, a partir da cessação do Auxílio-Doença acidentário. Esta garantia não vigorará nos casos de rescisão de contrato por justa causa;
- c)** Portador de doença profissional: ao empregado portador de doença profissional, contraída no exercício do atual emprego serão observadas as mesmas condições e garantias relativas aos empregados acidentados no trabalho.

ACT TRANSPETRO <sup>DS</sup>  <sup>DS</sup>  <sup>DS</sup>  <sup>DS</sup>  <sup>DS</sup>  <sup>DS</sup>  <sup>BS</sup> 



### **Cláusula 35ª - Implantação de Novas Tecnologias**

A implantação de novas tecnologias de trabalho terá como objetivo o aumento da produtividade, da qualidade dos trabalhos, da competitividade, da segurança e saúde dos empregados.

**Parágrafo 1º** - A Companhia assegura, a todos os empregados, que na implantação de novas tecnologias, quando necessário, serão mantidos programas de treinamento voltados para os novos métodos e para o exercício das novas funções.

**Parágrafo 2º** - A implantação de novas tecnologias que traga alterações substanciais será precedida de uma apresentação à Entidades Sindicais e as CIPAs, cujas bases forem abrangidas, dos objetivos, avanços e ganhos sociais que tais melhorias acarretarão.

### **Cláusula 36ª - Realocação de Pessoal**

A Companhia assegura que, no seu esforço de modernização e dentro de sua política de inovações tecnológicas, promoverá, quando necessário, a realocação dos empregados envolvidos, proporcionando, ainda, treinamento nas novas funções, respeitadas as condições específicas, tabelas salariais e regimes de trabalho dessas novas funções.

## **CAPÍTULO V - DO PLANEJAMENTO, RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL**

### **Cláusula 37ª - Provimento de Funções de Direção**

Os contratos para provimento de funções de Direção, Chefia e Assessoramento, de funções não integrantes do Plano de Cargos e os Técnicos Estrangeiros não se vincularão ao quadro permanente da Companhia, devendo o contrato extinguir-se ao final do mandato, da missão, do prazo estipulado, ou do mandato do Dirigente a que esteja vinculado.

### **Cláusula 38ª - Homologação de Rescisão Contratual**

Acordam a Companhia e as Entidades Sindicais que as homologações das rescisões dos contratos de trabalho dos empregados deverão ser realizadas conforme procedimento dos sindicatos representativos da categoria profissional, desde que no local exista representação da entidade de classe e que não haja recusa da referida entidade por qualquer motivo.

DS  
AJA

DS  
ABDC



**Cláusula 39ª - Preservação Familiar**

A Companhia, em situações de transferência, buscará compatibilizar, quando houver interesse das partes, as necessidades da empresa com aquelas dos empregados, buscando priorizar a mobilidade dos trabalhadores/as com família constituída com o objetivo de preservar a unidade familiar.

**CAPÍTULO VI - DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO**

**Cláusula 40ª - Faltas Acordadas**

A Companhia e as Entidades Sindicais acordam que será permitido faltar até 5 (cinco) vezes ao ano, acarretando essas faltas descontos nos salários dos empregados que delas se utilizarem.

**Parágrafo Único** - Será indispensável o entendimento prévio do empregado com a gerência imediata, salvo situações excepcionais que deverão ser submetidas ao gerente no dia subsequente à falta. Nesse caso, a respectiva falta não gerará nenhum outro efeito, senão o desconto no salário.

**Cláusula 41ª – Empregada Vítima de Violência Doméstica e Familiar**

A Transpetro concederá afastamento de 10 (dez) dias corridos para empregadas 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, conforme padrão normativo interno.

**Cláusula 42ª – Jornadas de Trabalho**

A Companhia continuará praticando as jornadas de trabalho específicas a cada regime, conforme descrito em tabela (anexo V).

**Parágrafo 1º** - A Companhia manterá em 210 (duzentos e dez), 200 (duzentos), 180 (cento e oitenta), 150 (cento e cinquenta) e 168 (cento e sessenta e oito) o Total de Horas Mensais (THM) para pagamento e desconto de ocorrências de frequência, respectivamente, para as cargas semanais de 42 (quarenta e duas) horas, 40 (quarenta) horas, 36 (trinta e seis) horas, 30 (trinta) horas e 33 (trinta e três) horas e 36 (trinta e seis) minutos em média.

DS  
a ja

DS  
BGT

DS  
ACT TRANSPETRO 2023/1025

DS  
RDPPA

DS  
EH

DS  
25 w ABC



**Parágrafo 2º** - A Companhia manterá os critérios e procedimentos referentes a descontos de faltas sem motivo justificado e quanto ao número de horas descontadas em função de cada tipo de regime e jornada adotados, bem como os respectivos descontos concomitantes dos números proporcionais de horas referentes ao repouso semanal remunerado.

**Cláusula 43ª – Jornada de Trabalho - Turno Ininterrupto de Revezamento**

Em atendimento ao inciso XIV do artigo 7º da Constituição Federal, a carga semanal do pessoal engajado no esquema de turno ininterrupto de revezamento é de cinco grupos de turnos, com jornada de 8 (oito) horas diárias, perfazendo 33 (trinta e três) horas e 36 (trinta e seis) minutos em média, 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.

**Parágrafo 1º** - A tabela de turno de 8 (oito) horas que será implantada na gerência/Unidade deverá ser escolhida dentre as tabelas já validadas pela companhia e definida em votações realizadas pelos empregados, cuja escolha foi respaldada pela Entidade Sindical, traduzindo, portanto, os anseios da categoria, além de estar consoante a legislação aplicável, sobretudo no que tange à compensação de jornada, decorrente das escalas de turno, conforme a relação trabalho x folga prevista na legislação pertinente e por acordo coletivo. A tabela aprovada pelos empregados deverá ser implantada pela Companhia em até 30 dias, após a comunicação via ofício pelo sindicato.

**Cláusula 44ª - Jornada de Trabalho - Turno Ininterrupto de Revezamento - 12 horas em Unidades de Terra**

A Companhia poderá implantar, onde julgar necessário, para os empregados lotados nas unidades de terra, o turno ininterrupto de revezamento com jornada de 12 (doze) horas, de acordo com critérios pré-estabelecido, mantendo a relação trabalho x folga de 1 x 1,5 (um por um e meio), com composição de 5 (cinco) grupos, 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.

**Parágrafo 1º** - A tabela de turno de 12 (doze) horas que será implantada na gerência/Unidade deverá ser escolhida dentre as tabelas já validadas pela companhia e definida em votações realizadas pelos empregados, cuja escolha foi respaldada pela Entidade Sindical, traduzindo, portanto, os anseios da categoria, além de estar

DS  
AJA

DS  
BGT  
INTERIA

ACT TRANSPETRO 2023/2025

DS  
[Signature]

DS  
RDPPA

DS  
EH

DS  
26  
ABDC  
[Signature]



consoante a legislação aplicável, sobretudo no que tange à compensação de jornada, decorrente das escalas de turno, conforme a relação trabalho x folga prevista na legislação pertinente e por acordo coletivo. A tabela aprovada pelos empregados deverá ser implantada pela Companhia em até 30 dias, após a comunicação via ofício pelo sindicato.

**I** - A concessão das folgas que estão previstas na tabela de turno, a qual contém a escala de trabalho do turno ininterrupto de revezamento, quita a obrigação relativa ao repouso semanal remunerado de que tratam a Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949 e os repouso previstos no artigo 67 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na legislação pertinente.

**II** - As folgas e as jornadas de trabalho regulares serão distribuídas nas escalas de turno de que trata parágrafo 1º de forma que o número de jornadas de trabalho e de folga respeitem a proporção de 1x1,5 (uma jornada de trabalho x 1,5 dia de folga), sem que as folgas precisem ser concedidas imediatamente após 1 (uma) jornada de trabalho.

**III** - A ocorrência de 06 (seis) jornadas regulares consecutivas de trabalho decorrentes dos arranjos das escalas de trabalho, ora acordadas, respeitam a regra relativa ao repouso semanal remunerado de que tratam a Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, e os repouso previstos no artigo 67 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na legislação pertinente, bem como as folgas previstas em ACT, e não gerarão o pagamento de horas extraordinárias ou fruição de folgas não previstas nas referidas escalas de trabalho, ainda que a sexta jornada de trabalho se encerre no sétimo dia consecutivo de trabalho, em razão do arranjo das jornadas e folgas estabelecidas entre as partes, atendendo aos interesses dos empregados.

**IV** - As ocorrências de mais de 1 (uma) jornada regular consecutiva de trabalho decorrentes dos arranjos das escalas de trabalho acordados, não gerarão o pagamento de horas extraordinárias ou fruição de folgas não previstas nas referidas escalas de trabalho.

**V** - A Companhia se compromete a avaliar os contratos de fornecimento de alimentação, visando a implementação de duas refeições principais e um lanche por turno de trabalho, considerando os padrões nutricionais da Companhia, exceto onde for concedido o Vale Refeição/Alimentação.

DS  
a ja

DS  
BGT  
INTERNA

ACT TRANSPETRO 2023/2025

DS  
[Signature]

DS  
[Signature]

DS  
RDPPA

DS  
EN

DS  
[Signature]

27

DS

[Signature]



**VI** - A carga de trabalho mensal será de 144 (cento e quarenta e quatro) horas e Total de Horas Mensais (THM) de 168 (cento e sessenta e oito) horas, já contemplando o repouso semanal remunerado, ambos apurados por média.

**VII** – A carga semanal de trabalho é de 33,6 (trinta e três vírgula seis) horas, em média, sem que, em consequência da distribuição das jornadas de trabalho e as respectivas folgas pactuadas no presente instrumento, caiba pagamento de qualquer hora extra.

**VIII** - A legislação pertinente e o presente instrumento coletivo, ao estipular a quantidade de jornadas de trabalho e folgas (1x1,5), estabelecem apenas a proporção entre jornadas de trabalho e folgas. Os referidos diplomas legais e normativos não impõem obrigatoriedade de que as folgas sejam imediatamente consecutivas a cada jornada de trabalho. A distribuição das jornadas de trabalho e folgas prevista nas tabelas anexas atendem, para todos os efeitos, aos termos da legislação pertinente, ao presente Acordo Coletivo e aos interesses dos empregados.

**Parágrafo 2º** - Caso haja decisão, em processo judicial ou procedimento administrativo de órgãos de inspeção e fiscalização das relações de trabalho, reputando inválido ou ilegal a presente Cláusula, ou impeça, ainda que indiretamente, a adoção do regime especial de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento de 12 horas, a Companhia ficará desobrigada de observar a Tabela de Turno e o regime de trabalho aqui pactuados, podendo adotar as medidas necessárias para atendimento ao teor das decisões.

**Parágrafo 3º** - Os Acordos Coletivos de Trabalho regionais referentes ao TIR de 12 (doze) horas terão sua vigência encerrada a partir da assinatura do ACT 2023-2025, sendo que as Unidades que adotam o TIR de 12 (doze) horas passarão a ser regidos pelo presente instrumento coletivo de trabalho, valendo as tabelas já pactuadas nos acordos regionais que terão a sua vigência encerrada. Caso haja interesse na alteração da tabela atualmente praticada, o sindicato deverá informar a Companhia por ofício juntamente com a ata de assembleia.

#### **Cláusula 45ª - Jornada de Trabalho – Regime Especial de Campo**

A Companhia concederá aos empregados engajados no Regime Especial de Campo – REC, a relação de dias de trabalho para dias de folga de 1x1,5 (um por um e meio), jornada diária de 12 (doze) horas, com intervalo para repouso e alimentação e a carga semanal de 33 (trinta e três) horas e 36 (trinta e seis) minutos em média.

DS  
AJM

DS  
BGT  
INTERNA

DS  
ACT TRANSPETRO 2023/2025  
FR 54

DS  
RDPPA

DS  
EH

DS  
FR 28  
ABDC  
DS



**Parágrafo 1º** - O regime de que trata o *caput* será aplicado aos empregados engajados em atividades operacionais ou administrativas, não enquadradas como trabalho em Turno Ininterrupto de Revezamento ou Sobreaviso, exercidas em locais confinados em áreas terrestres.

**Parágrafo 2º** - O período de trabalho diário será de 10 (dez) horas, sendo as 2 (duas) horas que complementam a jornada consideradas pré-pagas.

**Parágrafo 3º** - Mensalmente, as horas excedentes à jornada serão apuradas, compensadas com as 2 (duas) horas pré-pagas, e o saldo, se positivo, pago como serviço extraordinário.

**Parágrafo 4º** - A Companhia e as Entidades Sindicais acordam que a alteração da jornada diária para 12 (doze) horas, incluindo as horas pré-pagas citadas no parágrafo anterior, ficam compensadas com o acréscimo da relação trabalho-folga de 1x1 (um por um) para 1x1,5 (um por um e meio).

#### **Cláusula 46ª - Trabalho Eventual em Regimes Especiais**

A Companhia garante que o trabalho eventual, realizado nos regimes de Turno Ininterrupto de Revezamento ou Especial de Campo, será pago considerando as vantagens específicas e seus reflexos e concedidas as folgas inerentes, proporcional ao número de dias nestes regimes.

**Parágrafo Único** - Considera-se eventual o trabalho realizado nos regimes citados no *caput*, cuja média anual seja inferior a 10 (dez) dias/mês.

#### **Cláusula 47ª - Horário Flexível**

A Companhia continuará praticando o sistema de horário flexível, conforme instruções normativas, para os empregados do regime administrativo, de acordo com as características operacionais locais de cada unidade, admitindo-se a prorrogação e a compensação de horas.

**Parágrafo Único** - Para os empregados abrangidos pelo sistema de horário flexível será dado o seguinte tratamento:

I - O limite total de horas para compensação será de até 112 (cento e doze) horas;

II - No fechamento da frequência mensal, as horas positivas que ultrapassarem o limite de 112 (cento e doze) horas, serão pagas como horas extras;

DS  
AJA

DS  
BGT  
INTERNA

DS  
ACT TRANSPETRO 2023/2025  
DS  
JKA

DS  
RDPPA

DS  
EH

DS  
DS  
ABDC





III - O excedente negativo de 32 (trinta e duas) horas de Margem de Balanço, até o limite máximo de 112 (cento e doze) horas definido no inciso I desta cláusula, será objeto de compensação no prazo de 90 (noventa) dias, contados da ocorrência de cada hora excedente negativa entre 32 (trinta e duas) horas e 112 (cento e doze) horas. Ao final desse prazo, as horas não compensadas serão enviadas para desconto;

IV - No fechamento da frequência mensal, as horas negativas que porventura ultrapassarem o limite de 112 (cento e doze) horas para compensação, serão enviadas para desconto.

#### **Clausula 48ª - Jornada de Trabalho – Administrativo**

A Companhia garante a jornada de 40 (quarenta) horas semanais para os empregados sujeitos ao horário administrativo, não sendo permitida qualquer tolerância de horário em suas Unidades, mantidas, apenas, as tolerâncias normativas.

**Parágrafo 1º** - 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 será suspensa em 01/10/2023 e retomada em janeiro de 2024, com prazo final de compensação em 31/12/2024.

**Parágrafo 2º** - 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.

I. 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, não gerando quaisquer vantagens para os empregados engajados em regime especial, incluindo-se também o pagamento de horas extras e seus consectários.

**Parágrafo 3º** - O total de horas a ser compensado será debitado de forma parcelada considerando os prazos previstos nos parágrafos acima.

**Parágrafo 4º** - Nas unidades com horário fixo, a forma de compensação será de 15 (quinze) minutos diários por antecipação do horário, até que seja compensada a totalidade das horas.

I. A forma de compensação poderá ser diferente da disposta no parágrafo acima, desde que respeitado o prazo previsto no inciso I do parágrafo 2º e

DS BGT ACT TRANSPETRO 2023/2025  
 DS [Signature]  
 DS [Signature]  
 DS RDPPA  
 DS EH  
 DS [Signature]  
 DS [Signature]  
 DS [Signature] 30



negociada com a Entidade Sindical antes do início do prazo para compensação.

**Parágrafo 5º** - São vedadas as formas de compensação que:

- I. Impliquem em redução do horário de almoço;
- II. Compreendam período diário inferior ou igual a 10 (dez) minutos; ou
- III. Compreendam período diário superior a 2 (duas) horas.

**Parágrafo 6º** - A Companhia garante aos empregados engajados no Regime Administrativo e não abrangidos pelo horário flexível, a possibilidade de prorrogação da jornada diária, no limite de 2 (duas) horas, para compensação, mediante celebração de termo de compromisso entre as partes com a entidade representativa dos empregados, conforme a necessidade das unidades envolvidas.

**Cláusula 49ª – Abono para Acompanhamento de Filho**

A Companhia concederá abono para os empregados engajados em regime administrativo por até 4 dias por ano civil para acompanhamento de filhos de até 16 anos de idade em consultas e exames de saúde.

**Parágrafo 1º** - O empregado engajado em regime administrativo que tenha mais de 4 filhos fará jus ao abono na quantidade de dias correspondente à quantidade de filhos, em conformidade com a Lei 13.257/2016, aplicando-se o limite de idade de 16 anos.

**Parágrafo 2º** - O abono previsto no caput é específico para os empregados engajados em regime administrativo e considera as características das atividades desenvolvidas neste regime, em que as folgas ocorrem somente nos finais de semana.

**Parágrafo 3º** - O abono poderá ser solicitado pelos empregados de regime administrativo a partir de 01/01/2024.

**Parágrafo 4º** - Aos empregados engajados em regimes especiais, a Companhia assegura a concessão do abono para acompanhamento de filho previsto na Lei 13.257/2016.

**Cláusula 50ª – Teletrabalho**

A Companhia continuará praticando o teletrabalho, conforme instruções normativas internas, para os empregados em regime administrativo.

DS  
AJA

DS  
ABDC

31

DS  
Foga M W

ACT TRANSPETRO 2023/2025

INTERNA

DS  
BGT

DS  
[Signature]

DS  
JA

DS  
RDPPA

DS  
EH



**Parágrafo Único** - A Companhia se compromete a continuar estudando novos modelos de teletrabalho, buscando compatibilizar os interesses dos empregados e as necessidades da Companhia.

**Cláusula 51ª - Opção de Redução de Jornada de Trabalho com redução proporcional da remuneração**

A Companhia manterá a possibilidade de redução de jornada de trabalho, por opção do empregado, para os empregados do regime administrativo e sem função gratificada, mediante redução proporcional da remuneração (anexo V).

**Parágrafo Único** - A Companhia manterá para os empregados do regime administrativo vinculados ao horário flexível e sem função gratificada a opção de redução de jornada de trabalho de 8 (oito) para 6 (seis) horas mediante redução proporcional de 25% (vinte e cinco por cento) da remuneração.

**Cláusula 52ª - Abono Empregada Lactante**

A Companhia se compromete a abonar até 2 (duas) horas diárias de empregadas lactantes, por até 1 (um) ano contado a partir do nascimento da criança amamentada, não prorrogável, mediante avaliação da equipe de saúde da Companhia.

I - As empregadas cujas jornadas de trabalho diárias já sejam reduzidas para 6 (seis) horas por força de lei ou de Acordo Coletivo de Trabalho (ex: médico, dentista, assistente social) não farão jus ao abono previsto no *caput*.

**Cláusula 53ª - Abono Empregado com Deficiência que Exija Acompanhamento Médico.**

A Companhia se compromete a abonar até 2 (duas) horas diárias de empregado com deficiência (especificadas pelo Decreto nº 3.298/99 e pelo Decreto nº 5.296/04, pela Súmula 377 do STJ e/ou pela Lei 12.764/2012) que exija acompanhamento médico, e desde que atendidos os requisitos previstos neste parágrafo e regulamentados em padrão normativo.

I - Para fazer jus ao benefício previsto, o empregado deverá ser avaliado por uma comissão multidisciplinar de saúde da Companhia, a qual terá plenos poderes para definir tanto a necessidade de abono para o empregado quanto os seus parâmetros, em decisão não passível de reconsideração;

II - A avaliação pela comissão citada no inciso acima somente será realizada se for a pedido do próprio empregado;

DS  
aJA

DS  
BGT  
INTERNA

DS  
ACT TRANSPETRO 2023/2025  
DS  
A

DS  
RDPPA

DS  
EH

DS  
DS  
DS



III - O abono é devido enquanto durar a condição prevista, devendo o empregado ser avaliado periodicamente pela comissão multidisciplinar de saúde da Companhia, na forma regulamentada em padrão normativo;

IV - Os empregados cujas jornadas de trabalho já sejam reduzidas para 6 (seis) horas por força de lei ou de Acordo Coletivo de Trabalho (ex: médico, dentista, assistente social) não farão jus ao abono previsto no *caput*.

#### Cláusula 54ª – Licença Maternidade – Mãe Não Gestante

A Companhia garante a concessão da licença maternidade por 120 (cento e vinte) dias às mães não gestantes.

I - Considera-se mãe não gestante a empregada mulher cujo benefício de licença maternidade não está amparado pela Previdência Social e consta como mãe na certidão de nascimento ou no termo de guarda para fins de adoção.

II - A Companhia assumirá integralmente a licença maternidade, e sua prorrogação, para a mãe não gestante.

**Parágrafo 1º** - A forma de lançamento da licença maternidade para a mãe não gestante será detalhada em padrão normativo interno.

**Parágrafo 2º** - As solicitações terão início a partir da assinatura do Termo de Compromisso pelas entidades sindicais.

**Parágrafo 3º** - As mães não gestantes que, no momento da assinatura do Termo de Compromisso pelas entidades sindicais, estiverem dentro do prazo de 180 (cento e oitenta) 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.

**Parágrafo 4º** - A Licença Maternidade e/ou sua prorrogação serão usufruídas a partir da solicitação da empregada, não sendo aplicada de forma retroativa.

#### Cláusula 55ª - 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.

DS  
AJA

**Parágrafo 1º** - A prorrogação prevista no *caput* será garantida, desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto, e concedida imediatamente após a

DS  
BGT

DS  
ACT TRANSPETRO 2023/2025

DS  
H.A

DS  
RDPPA

DS  
EN

DS  
33  
DS  
ABDC



fuição da licença maternidade de que trata o inciso XVIII do *caput* do art. 7º da Constituição Federal.

**Parágrafo 2º** - Durante o período de prorrogação da licença-maternidade, a empregada terá direito à sua remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário maternidade pago pelo regime geral de previdência social.

**Parágrafo 3º** - A empregada não poderá exercer qualquer outra atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar.

**Parágrafo 4º** - A prorrogação da licença maternidade se aplica à mãe adotiva, independentemente da idade da criança, conforme previsto na Lei 13.257/2016.

**Parágrafo 5º** - A partir da assinatura do Acordo, a prorrogação da licença maternidade também se aplicará à mãe não gestante.

**Cláusula 56ª - Extensão da Licença Maternidade – Parto de Prematuro**

A Companhia garante a extensão da licença maternidade às empregadas que tiverem parto prematuro em que o bebê, após o parto, necessitar de internação hospitalar em razão da prematuridade.

**Parágrafo 1º** - A extensão prevista no *caput* será concedida ao final da licença maternidade, com ou sem prorrogação, por período igual ao tempo de internação do prematuro quando menor que 60 (sessenta) dias ou pelo período máximo de 60 (sessenta) dias quando a internação do prematuro superar esse período.

**Parágrafo 2º** - Para ter direito a concessão da extensão prevista nesta cláusula, a empregada deve apresentar documento expedido pela respectiva instituição hospitalar, que comprove a internação do prematuro.

**Parágrafo 3º** - A presente cláusula se aplica nas licenças maternidades que estiverem em curso no ato da assinatura do acordo e para as concedidas após a data de celebração do mesmo.

**Parágrafo 4º** - O óbito do prematuro, em qualquer momento, cessa os efeitos da extensão prevista nesta cláusula.

DS  
AJA

DS  
ABDC

DS  
34  
Foga M W

DS  
INTER  
BGT

ACT TRANSPETRO 2023/2025

DS  
[Signature]

DS  
JA A

DS  
RDPPA

DS  
EN



### Cláusula 57ª - Licença Paternidade

A Companhia concederá licença paternidade de 10 (dez) dias consecutivos aos empregados, contados a partir do nascimento do filho, ou aos que adotarem menores, a partir da decisão judicial deferindo a adoção proferida pelo órgão competente, que proferiu a adoção ou a guarda para fins de adoção, na forma da lei de adoção.

**Parágrafo 1º** - A licença paternidade poderá ter duração de 20 (vinte) dias consecutivos, desde que o empregado a requeira, por escrito, no prazo de 2 (dois) dias úteis (segunda a sexta, excluídos os feriados) após o parto ou da decisão judicial que proferiu a adoção ou a guarda para fins de adoção, bem como comprove sua participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

a) O período de 20 (dias) de que trata o parágrafo, será composto pelos 5 (cinco) dias previstos no §1º do art. 10º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e pelos 15 (quinze) dias previstos no inciso II do artigo 1º da Lei 11.770 de 09 de setembro de 2008, alterada pela Lei 13.257/2016, condicionados à vigência do incentivo fiscal;

**Parágrafo 2º** - A licença paternidade poderá ser ampliada para 30 dias, desde que o empregado comprove sua participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

I - Os primeiros 20 dias de licença paternidade serão concedidos de acordo com os termos já previstos no parágrafo 1º e a Companhia assumirá integralmente a ampliação da licença paternidade entre o 21º (vigésimo primeiro) dia e o 30º (trigésimo) dia.

II - As solicitações de ampliação da licença paternidade poderão ter início a partir da assinatura do termo de compromisso pelas entidades sindicais, e os procedimentos serão descritos em padrão normativo interno.

**Parágrafo 3º** - Caso as condições descritas nos parágrafos 1 e 2 não sejam atendidas, o empregado fará jus à licença descrita no *caput*.

**Parágrafo 4º** - As licenças descritas acima não são cumulativas com a licença de 10 (dez) dias prevista no *caput*.

**Parágrafo 5º** - Os pais que, no momento da assinatura do ACT 2023-2025, estiverem dentro da vigência da licença paternidade ou da prorrogação da licença paternidade poderão solicitar a ampliação da licença paternidade para 30 (trinta) dias, conforme parágrafo 1º. Caso o empregado já tenha férias programadas, o período de fruição de férias não deve ser alterado e os dias restantes da licença paternidade devem ser

DS  
aJa

DS  
BGT  
INTERNA

ACT TRANSPETRO 2023/2025  
DS  
Jh A

DS  
RDPPA

DS  
EN

DS 35 DS  
Foz M w ABDC



lançados imediatamente após o término das férias, salvo interesse do empregado, respeitadas as condições previstas em padrão de execução interno da Companhia.

#### **Cláusula 58ª -Licença Adoção**

A Companhia concederá licença adoção às empregadas e empregados que adotarem menores, na forma estabelecida na legislação específica para adoção.

**Parágrafo Único** – A adoção conjunta garante a concessão de licença maternidade-adoção a apenas um dos adotantes, conforme cadastro no INSS.

a) Em caso de morte do cônjuge/companheiro titular da licença maternidade-adoção, é assegurado ao outro cônjuge/companheiro, empregado da Companhia, o gozo de licença por todo o período da licença maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito o cônjuge/companheiro titular.

#### **Cláusula 59ª - Exame Pré-Natal**

A Companhia concederá às suas empregadas as dispensas necessárias, para que se submetam ao exame pré-natal, a critério do órgão de saúde da Companhia.

#### **Cláusula 60ª - Empregado Estudante**

A Companhia, em seus procedimentos internos de gestão, buscará contemplar o empregado que necessite de liberação para realizar prova escolar dentro da sua jornada de trabalho.

### **CAPÍTULO VII - DA SEGURANÇA INDUSTRIAL E SAÚDE OCUPACIONAL**

#### **Cláusula 61ª – Saúde Mental**

A Companhia compromete-se a manter alinhamento com o Movimento Mente em Foco, iniciativa do Pacto Global da ONU, tratando a saúde mental de seus empregados de forma preventiva e humanizada.

#### **Cláusula 62ª - Exames Ocupacionais**

A Companhia isentará os empregados de participação no custeio dos exames de natureza ocupacional por ela solicitados, inclusive os exames para caracterização de nexo causal de doenças ocupacionais e do trabalho.

DS  
AJA

DS  
BGT  
INTERNA

DS  
ACT TRANSPETRO 2023/2025  
DS  
JA A

DS  
RDPPA

DS  
EH

DS  
36  
ABDC





**Parágrafo 1º** - A Companhia garantirá a realização dos exames clínicos periódicos, de acordo com o perfil dos empregados (sexo/idade/cargo/função/local de trabalho e riscos ocupacionais), conforme estabelecido na N-2691. A Companhia se compromete a informar às Entidades Sindicais os critérios que nortearam a revisão dos exames.

**Parágrafo 2º** - A Companhia especificará, na emissão do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) previsto na NR-07, os riscos ocupacionais presentes no ambiente de trabalho de acordo com o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR - NR-01).

**Parágrafo 3º** - A Companhia garantirá o direito a todos os empregados, após a conclusão dos exames ocupacionais, de registrarem suas considerações em formulário reservado e específico, e se compromete a encaminhá-las às áreas as quais estão relacionadas.

**Parágrafo 4º** - A Companhia priorizará nos Exames Periódicos Ocupacionais os Exames Preventivos Ginecológicos e Urológicos conforme Norma Petrobras N-2691.

**Parágrafo 5º** - A Companhia garante a realização dos Exames Periódicos de acordo com o perfil dos empregados, priorizando o Exame Médico Clínico, sem prejuízo da realização de Exames Complementares ou de Pareceres Especializados.

**Parágrafo 6º** - A Companhia manterá e custeará a Avaliação Nutricional Periódica dos seus empregados, garantindo posterior acompanhamento com nutricionista, desde que recomendado por solicitação médica, com custeio e participação definidos pela AMS.

**Parágrafo 7º** - A Companhia assegura que cada empregado será informado e orientado, pela área de Saúde Ocupacional de sua Unidade, do resultado da avaliação do seu estado de saúde e dos exames complementares a que for submetido, sendo-lhe fornecida cópia sempre que requisitada pelo próprio. Mediante autorização expressa do empregado, a área de Saúde Ocupacional de sua Unidade fornecerá ao médico por este indicado os resultados dos laudos, pareceres e exames com o fornecimento de cópias e informações sobre a saúde, relacionados com suas atividades ocupacionais.

**Parágrafo 8º** - A Companhia realizará o exame médico demissional em todos os empregados, respeitados os prazos e validades previstos na NR-07 e os exames odontológicos de acordo com a Norma N2692. Caso configurada doença ocupacional adquirida na Companhia, as despesas com tratamento indicado ocorrerão por conta da mesma.

DS BGT DS DS RDPPA DS EN DS DS DS  
ACT TRANSPETRO 2023/2025



### Cláusula 63ª – Exames de Saúde do Empregado

A Companhia garantirá a realização dos exames de saúde do empregado clínicos periódicos, de acordo com o perfil dos empregados (sexo/idade/cargo/função/local de trabalho e riscos ocupacionais), conforme estabelecido na N-2691.

**Parágrafo 1º** - A Companhia se compromete a informar as Entidades Sindicais os critérios que nortearam a revisão dos exames.

**Parágrafo 2º** - A Companhia priorizará nos Exames de Promoção de Saúde, os Exames Preventivos Ginecológicos e Urológicos, conforme Norma Petrobras N-2691.

**Parágrafo 3º** - A Companhia disponibilizará e custeará a Avaliação Nutricional Periódica dos seus empregados.

**Parágrafo 4º** - A Companhia disponibilizará anualmente a todos os empregados exames odontológicos periódicos, constando de avaliação clínica odontológica e orientações para saúde bucal conforme estabelecido na N-2692.

**Parágrafo 5º** - A Companhia compromete-se a manter o cuidado continuado da saúde dos seus empregados, a partir das avaliações de saúde periódicas realizadas.

**Parágrafo 6º** - A Companhia se compromete a abordar os aspectos de saúde mental nos exames de saúde do trabalhador.

### Cláusula 64ª - Acesso aos Locais de Trabalho

A Companhia, mediante prévio entendimento, assegurará o acesso aos locais de trabalho, de 2 (dois) profissionais, de saúde ou de segurança, do trabalho indicados pelo Sindicato local, para acompanhamento das condições de salubridade e segurança.

**Parágrafo Único** - O relatório anual do Programa de Gerenciamento de Riscos e do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) das Unidades serão apresentados aos representantes das Entidades Sindicais nas Comissões de SMS das Unidades.

### Cláusula 65ª - Comissões de SMS de Empregados Próprios e de Empresas Contratadas e CIPAs

A Companhia manterá a comissão em sua Sede, com as Entidades Sindicais, com o objetivo de discutir as questões de SMS de empregados próprios e empregados de empresas contratadas, bem como relativas ao funcionamento das CIPAs.

DS  
AJA

DS  
INTERSIA

ACT TRANSPETRO 2023/2025

DS  
[Assinatura]

DS  
[Assinatura]

DS  
RDPPA

DS  
EN

DS  
38  
[Assinatura]

DS  
[Assinatura]



**Parágrafo 1º** - A Comissão se reunirá a cada 2 (dois) meses.

**Parágrafo 2º** - A Companhia apresentará e discutirá nestes fóruns as informações e análises dos dados estatísticos referentes a acidentes e doenças de trabalho, bem como a análise das causas dos acidentes graves, quando solicitado.

**Parágrafo 3º** - A Companhia e as Entidades Sindicais formarão comissões por Unidade, que serão conduzidas por representações locais, compostas nos mesmos moldes da Comissão de SMS da Sede.

**Parágrafo 4º** - Sempre que solicitada, a Companhia apresentará a essa comissão os dados estatísticos referentes aos desvios e incidentes ocorridos em suas atividades e instalações, bem como informará as ações preventivas e corretivas adotadas para o tratamento efetivo das anomalias.

**Parágrafo 5º** - A Companhia apresentará anualmente nas CIPAs e nas Comissões Locais de SMS os documentos básicos e os relatórios das avaliações ambientais e ocupacionais.

**Parágrafo 6º** - A Companhia, através de suas Unidades, divulgará o calendário anual de reuniões das Comissões Locais de SMS.

#### **Cláusula 66ª - Programa de Alimentação Saudável**

A Companhia manterá o Programa de Alimentação Saudável em suas Unidades e implantá-lo-á onde ainda não houver, fornecendo uma alimentação adequada às necessidades biológicas e culturais dos empregados, dando ênfase aos alimentos regionais.

**Parágrafo 1º** - A Companhia se compromete a discutir o Programa de Alimentação Saudável nas Comissões Locais de SMS.

**Parágrafo 2º** - A Companhia disponibilizará, nos restaurantes das Unidades em que o serviço de alimentação é oferecido pela Companhia, mais de uma opção no cardápio para alimentação dos empregados.

**Parágrafo 3º** - A Companhia supervisionará o Programa de Alimentação com o apoio de profissionais da área de saúde e/ou nutrição, nos locais onde a Transpetro é responsável pelo fornecimento da alimentação.

DS  
a ja

DS  
BGT

DS  
ACT TRANSPETRO 2023/2025

DS  
RDPPA

DS  
EN

DS  
39  
DS



**Parágrafo 4º** - A Companhia discutirá este tema no âmbito das comissões de SMS estabelecidas nas Unidades.

**Parágrafo 5º** - A Companhia desenvolverá ações de Promoção da Alimentação Saudável de acordo com o perfil de saúde dos empregados.

**Parágrafo 6º** - A Companhia assegurará a mesma alimentação para todos os usuários dos restaurantes das Unidades em que esse serviço é oferecido pela Companhia.

**Parágrafo 7º** - A Companhia estimulará os empregados a adotarem estilo de vida ativo e saudável que incluam atividades físicas, inclusive em suas instalações.

### **Cláusula 67ª - Funcionamento das CIPAS**

A Companhia garante a comunicação das eleições da CIPA, as respectivas Entidades Sindicais, com antecedência de 90 (noventa) dias, fornecendo aos mesmos, a distribuição dos Setores correspondentes a cada representante dos empregados a ser eleito.

**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 necessários ao bom exercício de suas atividades.

**Parágrafo 2º** - A CIPA indicará 1 (um) representante para acompanhar a análise dos acidentes ocorridos nas respectivas áreas de atuação, sem prejuízo das atribuições da NR-5.

**Parágrafo 3º** - A Companhia assegurará a participação do presidente e do vice-presidente da CIPA nos comitês de gestão de SMS das Unidades.

**Parágrafo 4º** - A Companhia, por meio das suas Unidades, promoverá reunião anual local convidando os representantes das CIPAs da Unidade e das empresas contratadas que nela atuam. Em âmbito nacional, a Companhia promoverá uma reunião anual dos Presidentes e Vices de suas CIPAs.

**Parágrafo 5º** - A Companhia proporcionará aos membros titulares da CIPA os meios necessários ao desempenho de suas atribuições, garantindo tempo suficiente, 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.

DS  
BGT  
INTERNA

ACT TRANSPETRO 2023/2025  
DS  
[Signature]

DS  
RDPPA

DS  
EN

DS  
40  
[Signature]

DS  
[Signature]



**Parágrafo 6º** - A Companhia viabilizará os meios de transporte e alimentação necessários para os cipistas participarem das reuniões ordinárias, extraordinárias, visitas, auditorias e realizarem atividades do plano de trabalho da CIPA. O transporte em questão será fornecido considerando a base local de trabalho do cipista.

**Parágrafo 7º** - A Companhia garantirá que os cipistas exercerão atividades de prevenção de acidentes atuando nas Paradas Programadas de Manutenção, mediante negociação de agenda com as gerências locais.

**Parágrafo 8º** - A CIPA deverá ser comunicada após a ocorrência de todos os acidentes e incidentes ocorridos na unidade de atuação conforme estabelecido na NR-5 (Ministério do Trabalho).

**Parágrafo 9º** - O número base para a definição de todos os membros eleitos da CIPA é o referido pela NR-5, considerando os trabalhadores lotados no respectivo local, quando da eleição.

**Parágrafo 10º** - A Companhia assegura a participação às reuniões da CIPA de um Dirigente Sindical indicado pela respectiva entidade sindical, fornecendo-se, ao mesmo, cópia de suas atas.

#### **Cláusula 68ª - Comunicação de Acidente de Trabalho**

A Companhia assegura o encaminhamento à Entidade Sindical, por via eletrônica e no prazo de 24 (vinte e quatro) horas de sua emissão, da cópia da Comunicação do Acidente de Trabalho (CAT) de seus empregados. No caso da CAT dos contratados, será encaminhada no prazo de 1 (um) dia útil após o recebimento deste documento pela fiscalização.

**Parágrafo Único** - A Companhia fornecerá, quando for o caso e mediante solicitação expressa do empregado, cópia da CAT.

#### **Cláusula 69ª - Realização de Palestras sobre Riscos nos Locais de Trabalho**

A Companhia manterá, em articulação com as CIPAs, as Entidades Sindicais e as empresas contratadas, a realização de palestras, cursos, seminários, ao menos duas vezes ao ano, sobre as características tóxicas de suas matérias primas e produtos, e os demais riscos presentes nos locais de trabalho e os meios necessários à prevenção ou limitação de seus efeitos nocivos, bem como sobre a promoção da saúde dos trabalhadores.



### **Cláusula 70ª - Acesso ao Local de Trabalho e Participação nas Apurações dos Acidentes**

A Companhia permitirá o acesso de dirigentes sindicais às áreas dos acidentes, e participação de representante da Entidade Sindical empregado da Transpetro na apuração de acidentes e incidentes.

**Parágrafo 1º** - Sempre que houver participação de representante sindical na Comissão de Investigação e Análise, a gerência que a constituiu deverá, desde que solicitado, encaminhar uma cópia do Relatório a respectiva Entidade Sindical, condicionada à assinatura do documento por este representante. Tais informações devem ser tratadas como confidenciais.

**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.

**Parágrafo 3º** - A primeira reunião de apuração de acidentes deverá ser marcada com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, salvo determinação legal ou combinação prévia com os representantes do sindicato e da CIPA. Visitas ao local da ocorrência por membros da comissão poderão ser realizadas antes deste prazo.

**Parágrafo 4º** - A Companhia assegura as Entidades Sindicais a manutenção das características do local do acidente classes 04 e 05, de forma a preservar os elementos úteis à sua apuração.

**Parágrafo 5º** - A Companhia garantirá a investigação de qualquer acidente de trabalho pela CIPA, conforme estabelecido na NR-5.

**Parágrafo 6º** - A Companhia, no caso de acidentes com vazamento de produtos, comporá comissão de investigação das causas com a participação da Entidade Sindical e da CIPA.

### **Cláusula 71ª - Condições de Segurança e Saúde Ocupacional**

A Companhia manterá seus esforços de permanente melhoria das condições de segurança, meio ambiente e saúde ocupacional, consoante o que estabelecem as suas políticas e diretrizes para estas áreas. A Companhia envidará esforços para firmar parcerias com instituições de referência buscando melhorias nas condições de Segurança e Saúde Ocupacional.

DS  
AJA

DS  
ABDC

42

DS  
F. M. W.

ACT TRANSPETRO 2023/2025

DS  
INTERNA  
BGT

DS  
[Handwritten Signature]

DS  
JA

DS  
RDPPA

DS  
EN



**Parágrafo 1º** - A Companhia realizará programas de treinamento com vistas a promover a capacitação dos empregados e assegurar sua participação nos programas de segurança, meio ambiente e saúde ocupacional, conforme previsto na NR-1.

**Parágrafo 2º** - A Companhia se compromete a informar a seus trabalhadores, por via eletrônica e individualmente, os riscos ambientais do seu Grupo Homogêneo de Exposição (GHE) contido no Programa de Gerenciamento de Riscos (PHO) da Unidade e a atualizar o GHE de acordo com a movimentação dos empregados.

**Parágrafo 3º** - A Companhia garante manter disponível em meio eletrônico, para os seus empregados e CIPA, as fichas técnicas dos produtos químicos existentes no ambiente de trabalho.

**Parágrafo 4º** - A Companhia realizará avaliação e gerenciamento dos riscos ergonômicos, com atuações específicas no ambiente de trabalho, garantindo a implantação de práticas preventivas às doenças.

**Parágrafo 5º** - A Companhia incluirá nos contratos de prestação de serviço, que a contratada se obrigará a realização de exames periódicos e exames específicos dos seus respectivos empregados, em consonância com as Normas Reguladoras do Ministério do Trabalho.

**Parágrafo 6º** - A Companhia implementará em seus anexos contratuais de SMS, melhorias nos procedimentos dos exames ocupacionais e nas ações de saúde das empresas contratadas, com foco no cuidado à saúde e bem-estar das pessoas.

**Parágrafo 7º** - A Companhia fornecerá informações as Entidades Sindicais sobre os programas de gerenciamento da saúde e dados epidemiológicos bem como dará continuidade aos mesmos tais como promoção da atividade física, orientação nutricional, programas de prevenção às drogas e ginástica laboral, utilizando-se de dados epidemiológicos dos exames médicos ocupacionais, estudos ergonômicos e levantamentos de causas do absenteísmo.

**Parágrafo 8º** - A Companhia realizará a lavagem, higienização e disposição de uniformes de seus empregados, nos segmentos operacionais. Quando fornecidas pela Companhia, serão também garantidas lavagem, higienização e disposição de toalhas.

**Parágrafo 9º** - A Companhia compromete-se a não vincular concessão de vantagens à redução de acidentes, bem como a não incluir meta de acidentes no GD dos empregados, tampouco em quaisquer outros programas remuneratórios.

DS  
AJM

DS  
BGT  
INTERNA

ACT TRANSPETRO 2023/025

DS  
[Signature]

DS  
RDPPA

DS  
EN

DS  
43  
[Signature]

DS  
ABDC





**Parágrafo 10º** - A Companhia assegurará que os novos projetos sejam precedidos de estudos de engenharia de segurança e saúde ocupacional.

**Parágrafo 11º** - A Companhia se compromete a considerar a estrutura feminina, na especificação dos Equipamentos de Proteção individual (EPI), incluindo os uniformes para os diferentes sexos e gestantes, dentre outras adequações apontadas nos programas de equidade de gênero.

**Parágrafo 12º** - A Companhia realizará, em suas Unidades Operacionais, reuniões anuais específicas entre os Serviços Especializados de Segurança e Medicina do Trabalho, próprios e contratados, visando uniformidade de ações e troca de experiências, com a participação de membros das CIPAs e Comissão de SMS local. Caso sejam necessárias, reuniões extraordinárias poderão ser solicitadas pelas partes.

#### **Cláusula 72ª - Segurança no Trabalho - Inspeções Oficiais**

A Companhia, nos termos e limites estabelecidos na legislação, permitirá que representantes dos empregados da mesma base territorial acompanhem a fiscalização, pelos órgãos competentes, dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde do trabalhador.

**Parágrafo 1º** - A Companhia, desde que previamente informada, comunicará com antecedência, as Entidades Sindicais e CIPA a data, horário e local da fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde do trabalhador pelos órgãos competentes.

- I. Havendo a comunicação a Entidade Sindical da base correspondente ao local de inspeção, a ausência do representante da entidade sindical não implica em descumprimento do objetivo da cláusula.

**Parágrafo 2º** - Salvo conveniência da Companhia, a participação da entidade sindical fica limitada a 1 (um) representante.

#### **Cláusula 73ª - Combate a Incêndios e Primeiros Socorros**

A Companhia manterá, em suas Unidades de Operações, materiais e equipamentos necessários à prestação de primeiros socorros, de acordo com as características de cada local e pessoal treinado para esse fim. A equipe de resposta a emergência local deverá ser definida conforme as especificidades de cada Unidade de forma a possibilitar atendimento imediato às emergências médicas.

ACT TRANSPETRO 2023/2025



**Parágrafo 1º** - Sempre que necessário será proporcionado transporte de vítimas de acidente ou mal súbito no local de trabalho, para hospitais, em veículos de transporte apropriado a cada situação, devendo existir um plano de emergência pré-estabelecido e adequadamente divulgado.

**Parágrafo 2º** - A Companhia se compromete a dar treinamento em primeiros socorros aos empregados que atuem como socorristas, sem pertencerem à área da saúde.

**Parágrafo 3º** - A Companhia garantirá o atendimento, em unidade especializada, nos casos de trabalhadores próprios e contratados considerados grandes queimados.

**Parágrafo 4º** - A Companhia priorizará a composição da primeira equipe de combate a incêndios de suas Organizações de Controle de Emergências, com pessoal da área de Segurança Industrial. Quando o profissional não for da área de Segurança Industrial, a Companhia fornecerá o treinamento adequado. Os treinamentos necessários para capacitação e reciclagem deverão ser realizados, prioritariamente, durante a jornada diária de trabalho.

**Parágrafo 5º** - A Companhia se compromete em envidar esforços junto a Petrobras para formalizar acordo de serviço para utilização de helicóptero, conforme cláusula de mesmo tema, do ACT da Petrobras com as Entidades Sindicais.

#### **Cláusula 74ª - Monitoramento Ambiental e Biológico**

A Companhia realizará avaliação dos agentes ambientais sob responsabilidade da equipe técnica de Higiene Ocupacional da Transpetro. Preferencialmente e quando aplicável, o monitoramento biológico será realizado de forma simultânea.

**Parágrafo 1º** - A Companhia garantirá o monitoramento ambiental nas atividades de rotina e nas atividades críticas (abertura de equipamentos, purgas, drenagens) pela equipe técnica de Higiene Ocupacional.

**Parágrafo 2º** - A Companhia convidará as Entidades Sindicais para o acompanhamento no processo de medição dos agentes de riscos físicos e químicos e de avaliação qualitativa dos agentes biológicos dos ambientes de trabalho, de acordo com a legislação de segurança e saúde do trabalho. Manterá a disposição dos empregados, os dados destas avaliações relativas à sua área de trabalho.

**Parágrafo 3º** - A Companhia incluirá no conteúdo do PDC (Plano de Desenvolvimento dos Cursos de Formação) dos profissionais de saúde, disciplina(s) específica(s) para conhecimento das atividades da Companhia, visando melhor capacitação para a realização de exames ocupacionais.

DS  
a ja

DS  
INTERNA BGT

ACT TRANSPETRO 2023/2025s

DS  
[Signature]

DS  
[Signature]

DS  
RDPPA

DS  
EN

DS 45  
[Signature]

DS  
[Signature]



### Cláusula 75ª - Política de Saúde

A Companhia efetuará melhorias contínuas à atual Política de Saúde, prosseguindo na priorização das ações preventivas de saúde, aperfeiçoando as ações corretivas e buscando ciclos de melhoria na assistência aos empregados.

**Parágrafo 1º** - A Companhia apresentará anualmente às Entidades Sindicais as ações relacionadas ao retorno às atividades no trabalho para os empregados afastados por doença ou acidente de trabalho.

**Parágrafo 2º** - A Companhia garante à trabalhadora grávida ou que esteja amamentando que o trabalho seja exercido em áreas fora de risco relacionado à gravidez ou ao aleitamento, sem prejuízo dos seus adicionais e/ou condições de trabalho por até 1 (um) ano contado a partir do nascimento da criança amamentada.

**Parágrafo 3º** - A Companhia se compromete a estruturar Programa de Saúde Mental com foco em ações individuais, coletivas e no ambiente de trabalho como ação de saúde integral para a melhoria das condições de saúde dos empregados, em atendimento aos requisitos legais. O programa deverá ser discutido nas Comissões de SMS nacional e local.

**Parágrafo 4º** - A Companhia realizará melhorias contínuas no Programa Corporativo de Ergonomia, com ênfase na Ergonomia de Concepção e Correção, a fim de preservar a saúde dos empregados.

**Parágrafo 5º** - A Companhia atuará no sentido de compor as equipes de saúde da Transpetro preferencialmente com empregados próprios, em consonância com as demandas legais e os processos de saúde.

**Parágrafo 6º** - A Companhia garantirá a avaliação e o acompanhamento dos empregados que atuarem nas equipes de resposta às emergências, feitos por uma equipe multidisciplinar da área de saúde.

**Parágrafo 7º** - A Companhia disponibilizará ambientes adequados em todas as unidades para que as mulheres possam fazer a coleta e armazenamento do leite materno, enquanto estiverem no trabalho, inclusive à noite e nos finais de semana.

### Cláusula 76ª - Direito de Recusa

Quando o empregado, no exercício de suas atividades, fundamentado em seu treinamento e experiência, após tomar as medidas corretivas, tiver justificativa razoável

ACT TRANSPETRO 2023/2025



para crer que a vida e/ou integridade física sua e/ou de seus colegas de trabalho e/ou as instalações e/ou meio ambiente se encontre em risco grave e iminente, poderá suspender a realização dessas atividades, comunicando imediatamente tal fato ao seu superior hierárquico, que após avaliar a situação e constatando a existência da condição de risco grave e iminente manterá a suspensão das atividades, até que venha a ser normalizada a referida situação.

**Parágrafo Único** - A Companhia garante que o Direito de Recusa, nos termos acima, não implicará em sanção disciplinar.

#### **Cláusula 77ª - Prevenção de Doenças**

A Companhia continuará publicando, em seus veículos de comunicação, matérias sobre educação para a saúde e prevenção de doenças, visando à preservação da saúde dos empregados e aposentados.

**Parágrafo 1º** - A Companhia informará as Entidades Sindicais, quando solicitada, o número de casos de doenças infectocontagiosas (transmissíveis, tropicais) de notificação compulsória aos órgãos públicos de saúde, quando ocorrerem em regiões declaradamente endêmicas. As doenças tropicais, se adquiridas em função do trabalho realizado em áreas endêmicas, mediante evidências de nexo causal, serão consideradas como acidente ou doença do trabalho.

**Parágrafo 2º** - A Companhia adaptará seus métodos e práticas, de modo a não se utilizar de areia seca ou úmida nos seus processos de jateamento, em consonância com os preceitos normativos constantes na Portaria 99 de 19/10/2004 da Secretaria de Inspeção do Trabalho/Ministério do Trabalho.

**Parágrafo 3º** - A Companhia custeará para os empregados as vacinas indicadas pelo Programa de Imunização Ocupacional e articulará com autoridades de saúde as Campanhas Públicas de Vacinação.

**Parágrafo 4º** - A Companhia arcará com as despesas vinculadas à recuperação dos trabalhadores portadores de doenças profissionais e suas sequelas.

**Parágrafo 5º** - A Companhia viabilizará, em cada Área de Negócio, equipe técnica em Higiene Ocupacional.

**Parágrafo 6º** - A Companhia compromete-se a avaliar os fatores psicossociais relacionados ao trabalho em suas instalações, buscando a melhoria da saúde e do bem-estar dos empregados.

DS  
a ja

DS  
BGT  
INTERNA

ACT TRANSPETRO 2023/2025  
DS  
DS  
DS

DS  
RDPPA

DS  
EH

DS  
47  
DS  
ABDC



**Parágrafo 7º** - A Companhia compromete-se a realizar atendimento especializado em saúde, por meio de canais específicos, às pessoas e aos ambientes afetados pela violência no trabalho.

**Parágrafo 8º** - A Companhia compromete-se a manter o cuidado continuado da saúde dos seus trabalhadores, a partir das avaliações de saúde periódicas realizadas.

**Cláusula 78ª - Acordo do Benzeno**

A Companhia se compromete a cumprir a Nota Técnica COREG/DSST 07/2002 integrando os terminais, no campo de aplicação do Acordo de Benzeno e do Anexo 13-A da NR-15.

**Cláusula 79ª - Campanha Nacional de Segurança**

A Companhia realizará campanha enfatizando a importância e a obrigatoriedade do registro de acidentes e incidentes, bem como da prevenção dos mesmos.

**Parágrafo Único** - A Companhia disponibilizará, através de sistema informatizado específico, ações apontadas nos relatórios dos acidentes e incidentes potenciais, no prazo de uma semana após a conclusão dos mesmos, definindo os responsáveis pelos prazos e qualidade das divulgações.

**Cláusula 80ª - Perfil Profissiográfico Previdenciário**

A Companhia garantirá e agilizará o fornecimento do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) ao empregado, conforme a Legislação específica em vigor.

**Parágrafo 1º** - A Companhia recolherá alíquota adicional do Seguro de Acidente de Trabalho (SAT), conforme previsto na Legislação Previdenciária, e informar na Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (GFIP) o código correspondente, conforme o caso.

**Parágrafo 2º** - A Companhia manterá na vigência do Acordo Coletivo de Trabalho 2023-2025, a Comissão Nacional composta por representantes técnicos da Companhia e das Entidades Sindicais, com o objetivo de discutir, especificamente, os temas referentes à aposentadoria especial conforme legislações de saúde, trabalhista e previdenciária em vigor.

ACT TRANSPETRO 2023/2025



### **Cláusula 81ª - Renovação de Frota e Fiscalização**

A Companhia se compromete a continuar praticando a melhoria contínua na renovação da frota de embarcações marítimas e veículos automotores, mantendo as Entidades Sindicais informadas através das Comissões de SMS.

### **Cláusula 82ª – 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.

## **CAPÍTULO VIII - DAS RELAÇÕES SINDICAIS**

### **Cláusula 83ª - Participação nos Lucros e Resultados - PLR**

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.

**Parágrafo Único** - A Companhia e as entidades sindicais se comprometem a se reunir imediatamente após a assinatura do ACT 2023-2025 para negociar e fechar um acordo para metas e pagamento de PLR para 2023.

### **Cláusula 84ª -Comissões Permanentes**

A Transpetro participará com a Petrobras e as Entidades sindicais das seguintes Comissões Permanentes Corporativas: Acompanhamento do Acordo Coletivo de Trabalho, Segurança Meio Ambiente e Saúde (SMS), AMS – Assistência Multidisciplinar de Saúde, Frequência & Regimes de Trabalho & Teletrabalho; e Diversidade & Combate à Violência no Trabalho que se reunirão a cada 3 (três) meses.

**Parágrafo Único** - A Companhia garantirá a realização de reuniões periódicas entre a gerência de Recursos Humanos e as respectivas entidades sindicais, em datas previamente negociadas, com o objetivo de tratar de questões locais, de interesse comum.

ACT TRANSPETRO 2023-2025

DS BGT DS DS DS RDPPA DS EN DS DS DS 49



**Cláusula 85ª - Movimentação de Pessoal - Informações**

A Companhia informará trimestralmente às Entidades Sindicais, quando for solicitado, a movimentação de pessoal ocorrida em sua base territorial.

**Cláusula 86ª - Participação em Fóruns Petrobras**

A Companhia participará, onde couber e se convidada for, dos Fóruns, Comissões e Conferências realizadas pela Petrobras com as Entidades Sindicais.

**Cláusula 87ª - 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 no prazo de 40 (quarenta) dias após o recebimento, pela Transpetro, 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.

**Parágrafo 1º** - Caberá a cada sindicato a definição da forma e dos meios para o empregado realizar a sua manifestação, respeitando o prazo para desacordo, informando essa decisão para os empregados pelos seus meios de comunicação.

**I** - Caberá a cada sindicato repassar para a Companhia, por meio de planilha de Excel contendo nome, matrícula e chave, a relação dos empregados que manifestaram a sua oposição.

**II** - Caberá a cada sindicato repassar para a Companhia, por meio de planilha de Excel contendo nome, matrícula e chave, a relação dos empregados que manifestaram a sua oposição.

**III** - A Companhia só iniciará o processo de desconto das contribuições sindicais, após o decurso do prazo para oposição e do recebimento da formalização acima.

**IV** - O empregado que por motivo alheio a sua vontade não conseguir manifestar sua oposição ao desconto no prazo previsto no caput desta cláusula poderá solicitar a devolução do valor descontado junto ao sindicato.

**Parágrafo 2º** - Sendo a Companhia mera fonte retentora da Contribuição, caberá aos Sindicatos a responsabilidade de qualquer pagamento por força de decisão judicial decorrente de ações ajuizadas por empregados contra o referido desconto.

**Parágrafo 3º** - A Companhia se compromete a fazer apenas dois comunicados aos empregados, no início e no fim do processo, visando informar sobre a Contribuição

DS  
a.jl

DS  
BGT  
INTERNA

ACT TRANSPETRO 2023/2025  
[Signature]

DS  
RDPPA

DS  
EN

DS 50  
[Signature] [Signature]





Assistencial e os prazos para oposição, se isentando de promover campanha com esse fim.

**Parágrafo 4º** - Como forma de padronizar e agilizar a operacionalização dos descontos das contribuições, as partes acordam que a base de referência de remuneração usada por Companhia e Sindicatos será "RMNR + ATS + HETT (quando houver)", excetuando férias e décimo-terceiro.

#### **Cláusula 88ª - Mensalidade Sindical**

A Companhia se compromete a descontar dos salários dos empregados sindicalizados a mensalidade sindical, na forma estabelecida nos Estatutos ou pelas Assembleias Gerais dos sindicatos acordantes.

**Parágrafo único** - Sendo a Companhia somente fonte retentora da mensalidade ou contribuição, caberá aos sindicatos a responsabilidade de qualquer pagamento por decisão judicial decorrente de ações ajuizadas por empregados contra o referido desconto.

#### **Cláusula 89ª - Liberações Sindicais**

**Parágrafo 1º** - A Companhia garante para as federações as seguintes liberações de empregados eleitos como dirigentes sindicais:

a) De 3 (três) dirigentes sindicais para a FUP e 2 (dois) para a FNP, totalizando 5 (cinco) liberações sem prejuízo da remuneração. As partes acordam que a liberação se dará a partir da data de sua indicação.

**Parágrafo 2º** - A Companhia garante para os sindicatos as seguintes liberações de empregados eleitos como dirigentes sindicais:

a) De 1 (um) dirigente sindical sem prejuízo da remuneração (com ônus para a Transpetro) quando à Entidade Sindical se vincularem bases territoriais com mais de 150 (cento e cinquenta) empregados ativos, respectivamente, com base na lotação da Companhia em 31/08/2023. As partes acordam que a liberação se dará a partir da data de sua indicação;

b) De até 3 (três) dirigentes sindicais, nas condições do art. 543 da CLT, com ônus total para a Entidade Sindical.

DS  
AJA

DS  
INTER  
BGT

ACT TRANSPETRO 2023/2025

DS  
DS  
DS

DS  
RDPPA

DS  
EH

DS  
51  
DS  
ABDC



**Parágrafo 3º** - Além das liberações acima tratadas e havendo solicitação da Entidade Sindical para a liberação de outro(s) empregado(s) para participar(em) de atividades sindicais, será concedido pela Transpetro o seguinte quantitativo de dias de liberação por entidade sindical/mês:

a) De até 3 dias por mês sem prejuízo da remuneração quando a Entidade Sindical se vincular a bases territoriais com até 70 (setenta) empregados ativos, ou de até 8 dias por mês sem prejuízo da remuneração quando a Entidade Sindical se vincularem bases territoriais de 71 (setenta e um) até 170 (cento e setenta) empregados ativos, ou de até 14 dias por mês sem prejuízo da remuneração quando a Entidade Sindical se vincular a bases territoriais com mais de 170 (cento e setenta) empregados ativos.

I - As entidades sindicais podem acumular o saldo de dias de liberação não utilizado em um mês para o mês subsequente.

II - A quantidade de dias de liberação acima estipulados será concedida à cada Entidade Sindical, que definirá qual(uais) empregado(s) a utilizarão no mês, não podendo ultrapassar o número de dias de liberação estipulado acima ou o eventual saldo acumulado do mês anterior.

**Parágrafo 4º** - Os custos com as liberações sem ônus para a Transpetro (alínea b do Parágrafo 2º) deverão ser totalmente suportados pela Entidade Sindical, inclusive com os encargos trabalhistas, previdenciários e tributário. A Companhia efetuará o pagamento dos salários e o recolhimento dos encargos respectivos, cabendo a cada Entidade Sindical ressarcir todos os custos.

**Parágrafo 5º** - A Companhia estenderá os benefícios da Assistência Multidisciplinar de Saúde (AMS) aos dirigentes sindicais liberados com ônus da Entidade Sindical (alínea b do Parágrafo 2º), para cumprimento de mandato sindical, nos termos do disposto no parágrafo 1º, do artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, e nos limites da Lei.

**Parágrafo 6º** - A parcela relativa à participação no custeio da AMS dos dirigentes sindicais citados no Parágrafo 5º e dos beneficiários a eles vinculados, será ressarcida mensalmente pelas Entidades Sindicais a que estiverem filiados, mediante dedução nos seus respectivos créditos junto à Companhia.

**Parágrafo 7º** - O ressarcimento dos salários e encargos de que trata o parágrafo 4º será feito mensalmente, mediante dedução dos créditos das Entidades Sindicais junto à Companhia. O não ressarcimento, pelo sindicato, qualquer que seja a razão, ensejará a suspensão imediata do compromisso ora estabelecido.

DS  
AJA

DS  
ABDC

DS  
BGT  
INTERNA

ACT TRANSPETRO 2023/0025

DS  
[Signature]

DS  
RDPPA

DS  
EH

DS  
52  
[Signature]



**Parágrafo 8º** - Os períodos de liberação constantes na presente cláusula serão considerados para efeito de contagem do tempo de serviço, para fins de ATS e de período aquisitivo de férias, assim como, quando retornar para o regime de trabalho originário encerrada a liberação, o empregado acompanhará a escala de trabalho normal, sem crédito relativo a folgas retroativas.

**Parágrafo 9º** - As liberações previstas nesta cláusula deverão ser comunicadas à Transpetro com antecedência mínima de 4 (quatro) dias corridos, no caso de empregados que laborem em condições de confinamento, e 2 (dois) dias úteis para os demais empregados, por meio de ofício à Gerência de Relações Trabalhistas e Sindicais com cópia para o gestor imediato contendo o nome e matrícula dos dirigentes sindicais que serão liberados.

I - Excetuam-se do prazo previsto no parágrafo acima, os casos de liberação decorrentes de solicitação da Companhia para atividade que requeira a presença de representante sindical.

**Parágrafo 10º** - Acordam a Companhia e as Entidades Sindicais que as liberações pactuadas na presente cláusula não descaracterizam a suspensão ou a interrupção do contrato de trabalho dos empregados que delas fizerem uso. Encerrada a liberação, o empregado deverá acompanhar a escala de trabalho normal, sem crédito relativo a folgas retroativas.

#### **Cláusula 90ª – Dirigentes Sindicais – Treinamentos Obrigatórios**

A companhia custeará os cursos e treinamentos obrigatórios necessários a atuação nas instalações abrangidas pela representação do sindicato para os empregados da Transpetro eleitos como dirigentes sindicais.

**Parágrafo único** - Por sua vez, os empregados da Transpetro eleitos como dirigentes sindicais, inclusive os liberados, se comprometem a estar em dia com os treinamentos obrigatórios solicitados pela companhia.

#### **CAPÍTULO IX - DAS OUTRAS DISPOSIÇÕES**

##### **Cláusula 91ª – Comissão de Representação de Empregados**

A Companhia não implantará comissões de representação de empregados, conforme possibilidade prevista no artigo 611A da CLT, considerando as alterações advindas da Lei 13.467/17, de 13/07/2017.

DS  
AJA

DS  
BGT  
INTERNA

ACT TRANSPETRO 2023/2025  
DS  
Jh A

DS  
RDPPA

DS  
EN

DS 53  
DS  
ABD



### Cláusula 92ª – Motoristas

A Companhia garante que seus motoristas profissionais ou condutores autorizados, não serão obrigados a ressarcir os danos causados, em qualquer tipo de viatura que dirigirem, ficando, apenas, sujeitos, como todos os empregados, aos padrões normativos de Relações no Trabalho.

- I. A dispensa de ressarcimento dos danos causados não ocorrerá quando for constatada condutas dolosas, envolvendo dolo direto ou eventual.

### Cláusula 93ª - Ponto Eletrônico

A Companhia e as Entidades Sindicais, em consonância com a Portaria/MTP nº 671, de 08 de novembro de 2021, acordam que os sistemas de ponto eletrônico utilizados para o registro e controle das marcações das jornadas de trabalho são considerados e aceitos como instrumentos válidos e legais para a aferição da frequência dos empregados da Companhia.

**Parágrafo Único** – As entidades sindicais poderão apresentar à Companhia, no âmbito da Comissão de Acompanhamento do Acordo Coletivo de Trabalho, sugestões de melhoria e aprimoramento do sistema.

### Cláusula 94ª – 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:

- a) Para os empregados em teletrabalho.

**Parágrafo único** - O regramento sobre o registro de ponto por exceção e respectivo tratamento de frequência constarão em padrão normativo interno.

### Cláusula 95ª – Fiscalização de Contratos de Prestação de Serviços

A Companhia reafirma o compromisso de que a atividade de fiscalização de contrato será realizada apenas por empregados próprios, visando a dar maior ênfase aos aspectos trabalhistas, sociais, econômico/financeiros, técnicos e de segurança meio ambiente e saúde, sendo admitido o apoio de empresas contratadas exclusivamente

DS  
BGT

DS  
AJA

DS

DS

DS  
RDPPA

DS  
EN

DS  
54

ACT TRANSPETRO 2023/2025



para as atividades administrativas de verificação do correto recolhimento das contribuições previdenciárias, de FGTS e do cumprimento das obrigações trabalhistas.

#### **Cláusula 96ª - Fórum sobre Prestação de Serviços de Terceiros na Petrobras**

Durante a vigência do ACT 2023-2025 a Transpetro participará junto à Petrobras do fórum corporativo anual para apresentar informações atinentes ao modelo de contratação de serviços no Sistema Petrobras.

#### **Cláusula 97ª – Comissão sobre Plano de Cargos**

A Transpetro participará com a Petrobras e as Entidades Sindicais da comissão a ser formada após a assinatura do ACT 2023-2025, com o objetivo de avaliar os planos de cargos existentes e suas interfaces.

**Parágrafo Único** - Visando o bom andamento e efetividade durante o período de trabalho da comissão, e, em prol da solução negociada, as partes concordam em suspender o Dissídio Coletivo nº 000301-02.2023.5.00.0000, bem como os demais processos envolvendo o objeto de negociação dessa comissão.

#### **Cláusula 98ª - Diversidade**

A Companhia valorizará a diversidade humana e cultural nas relações com os/as empregados/as, garantindo o respeito às diferenças e a não discriminação.

A Companhia manterá 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.

**Parágrafo 1º** - A Companhia não praticará qualquer diferença salarial ou de progressão na carreira do/a empregado/a 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.

**Parágrafo 2º** - 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.

DS  
BGT

DS  
AJA

DS

DS

ACT TRANSPETRO 2023/2025

DS  
RDPPA

DS  
EN

DS  
ABDC



**Parágrafo 3º** - 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/as no tema e a análise de melhorias para a inclusão dos empregados com deficiência nas equipes de trabalho e na Companhia.

**Parágrafo 4º** - A Companhia realizará o monitoramento de dados e pesquisas de percepção com empregados/as 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.

#### **Cláusula 99ª – Combate à Violência no Trabalho**

A Companhia e as Entidades Sindicais declaram repúdio a qualquer ato de discriminação, assédio moral ou violência sexual.

**Parágrafo 1º** - 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).

**Parágrafo 2º** - 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.

**Parágrafo 3º** - 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.

**Parágrafo 4º** - A Companhia assegura manter denunciante/vítima informado sobre todas as etapas do tratamento da denúncia e devolutiva humanizada.

**Parágrafo 5º** - A Transpetro participará, junto à Petrobrás e em comum acordo com as Entidades Sindicais, de fórum corporativo anual para discutir questões envolvendo violência sexual, visando principalmente o acompanhamento dos seguintes temas:

- a) Prevenção
- b) Acolhimento
- c) Tratamento da denúncia

DS  
BGT

DS  
AJA

DS

DS

DS  
RDPPA

DS  
EN

DS  
ABDC

ACT TRANSPETRO 2023/2025



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

**Parágrafo 7º** - Nos casos de Violências Sexuais, a vítima poderá indicar um acompanhante (designado formalmente pela vítima/denunciante, de forma facultativa e quando não houver indicação voluntária de representante legal), para auxiliá-la no acompanhamento de sua denúncia junto à Ouvidoria, na entrevista de apuração ou quando receber solicitação da equipe de apuração para comparecer ou prestar informação ou documento, garantida a autonomia de sua vontade.

**Parágrafo 8º** - Nos casos de Violências Sexuais, a Companhia informará à pessoa formalmente indicada pelo denunciante/vítima como acompanhante, por e-mail indicado no relato ou nas comunicações mantidas no Canal de Denúncia, as principais etapas e desdobramentos ao longo do tratamento da denúncia. Para tanto será necessário que este acompanhante assine previamente um Termo de Confidencialidade, a ser encaminhado ao denunciante/vítima mediante solicitação de indicação do acompanhante junto à Ouvidoria-Geral.

**Parágrafo 9º** - A equipe de apuração de denúncia de violências sexuais deverá ser multidisciplinar, diversa e qualificada.

#### **Cláusula 100ª – Capacitação em ASG**

A Companhia se compromete a estudar a promoção de Programas e Iniciativas Corporativas com foco na educação ambiental, ofertando treinamentos e cursos, visando a capacitação de seus empregados nas temáticas de sustentabilidade ambiental e transição energética justa.

#### **Cláusula 101ª – Feiras de Produtos Agroecológicos**

A Companhia, visando a promoção da alimentação saudável, se compromete a estudar espaços em suas unidades e prédios administrativos para a realização de feiras, nas quais os empregados poderão comprar produtos orgânicos e agroecológicos, com foco na agricultura familiar.

**Parágrafo 1º** - No prazo de 30 dias após a assinatura do ACT, a Companhia e as entidades sindicais irão se reunir para avaliar os seguintes pontos:

DS  
BGT

DS  
AJA

DS

DS

ACT TRANSPETRO 2023/2025

DS  
RDPPA

DS  
EN

DS  
ABDC





- I - Locais e periodicidade de realização das feiras;
- II - Infraestrutura para transporte de produtos e instalação das feiras;
- III - Entidades que farão parte do projeto.

**Parágrafo 2º** - As áreas de SMS e de Responsabilidade Social da Companhia ficarão responsáveis por apoiar as unidades nas instalações das referidas feiras.

#### **Cláusula 102ª – Treinamentos**

A Companhia, por meio de sua Academia Transpetro, ofertará treinamentos e cursos, visando a atualização técnica dos empregados, o desenvolvimento de novas habilidades, a integração de empregados e o fortalecimento da identidade Transpetro.

#### **X - DA VIGÊNCIA**

#### **Cláusula 103ª – Abono ACT 2023/2025**

A Companhia pagará, de uma só vez, um abono a todos os empregados que estiveram em efetivo exercício em 31/08/2023, nos termos do §2º do art. 457 da CLT, em função do encerramento das negociações coletivas e da celebração de um novo instrumento coletivo para os próximos 2 (dois) anos, ACT 2023-2025.

I - Excepcionalmente, serão contemplados no referido pagamento os empregados admitidos na Companhia entre os dias 01/09/2023 e 30/11/2023, e que estejam em efetivo exercício em 30/11/2023.

**Parágrafo 1º** - Para fins de cálculo do abono a ser concedido, serão considerados o nível salarial do empregado e sua remuneração ou o piso de R\$ 13.000 (treze mil reais), o que for maior.

I - Para os fins dispostos acima, a remuneração é entendida como a soma da Remuneração Mínima por Nível e Regime (RMNR) com o Adicional por Tempo de Serviço (ATS), ou como a Remuneração da Função Gratificada.

**Parágrafo 2º** - Não serão considerados naquela data, 30/11/2023, como em efetivo exercício os períodos de afastamento por doença não ocupacional acima de 3 (três) anos, por acidente de trabalho ou doença ocupacional acima de 4 (quatro) anos e os referentes à licença sem vencimentos, exceto nos casos previstos no parágrafo 2º do artigo 543 da CLT e nos limites da Lei.

DS  
BGT

DS  
AJA

DS

DS

DS  
ACT TRANSPETRO 2023/2025

DS  
EN

DS  
ABDC

DS  
58 M W



**Parágrafo 3º** - As importâncias pagas à título de abono não integram a remuneração do empregado, não se incorporando ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário nos termos do §2º do art. 457 da CLT.

**Cláusula 104ª – Valorização da Mesa de Negociação**

A Transpetro e as Entidades Sindicais reconhecem que a negociação coletiva se trata do meio preferencial para a resolução de questões atinentes às relações de trabalho, visando a busca de acordos que atendam aos interesses das partes envolvidas, privilegiando a mesa de negociação, em respeito aos princípios da negociação coletiva de trabalho, da transparência, da boa-fé negocial, da valorização dos instrumentos coletivos de trabalho e da autonomia privada coletiva.

**Cláusula 105ª – 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.

**Cláusula 106ª – Revisão, Denúncia, Revogação**

O procedimento de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial do presente, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, salvo acordo entre as partes.

**Parágrafo Único** - A Companhia efetuará o depósito deste acordo no Ministério da Economia, em conformidade com os prazos estabelecidos no artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e IN nº 16 de 15/10/2013 do Ministério do Trabalho, comprometendo-se, as Entidades Sindicais, a entregar à Companhia os documentos necessários para a efetivação do referido depósito.

**Cláusula 107ª - 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.

DS  
BGT

DS  
AJA

DS

DS

ACT TRANSPETRO 2023/2025

DS  
RDPPA

DS  
EN

DS  
ABDC



**Parágrafo Único** - As partes declaram que o presente Acordo Coletivo de Trabalho contém as cláusulas normativas aplicáveis à relação laboral entre a Transpetro e seus empregados e que substituem, a partir da sua data de vigência, toda e qualquer previsão anteriormente existente, exceto se constarem expressamente do presente Instrumento.

**Clausula 108ª - Preservação dos acordos coletivos de trabalho regionais**

As partes acordam que serão preservados os acordos coletivos de trabalho regionais em vigor no ato da assinatura do presente Acordo, salvo disposição expressa em contrário.

**Parágrafo Único** – O presente Instrumento não altera as datas de vigência dispostas nos acordos coletivos de trabalho regionais, salvo disposição expressa em contrário.

Rio de Janeiro, 6/12/2023

DocuSigned by:  
*Alexandre Jatczak Almeida*  
798EF687E5B54C3...

P/PETROBRAS TRANSPORTE S. A. - TRANSPETRO  
CNPJ: 02.709.449/0001-59

Nome: Alexandre Jatczak Almeida  
(letra de forma)  
CPF: 15919893885

DocuSigned by:  
*Adaedson Bezerra da Costa*  
EBC01E820E1E19C

P/FEDERAÇÃO NACIONAL DOS PETROLEIROS  
CNPJ: 13.562.370/0001-64

Nome: Adaedson Bezerra da Costa  
(letra de forma)  
CPF: 1276909888



DocuSigned by:  
Eduardo Henrique S. da Costa  
15157705B1A049A...

DocuSigned by:  
Igor Mendes Ursine Krettl  
DD646047D19D421...

P/SIND. DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIA DE PETROLEO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

CNPJ: 33.652.355/0001-14 / Código Sindical: 004.279.08146-7

Eduardo Henrique S. da Costa IGOR MENDES URSINE KRETTLI

Nome: \_\_\_\_\_

(letra de forma)

01257054767

079.488.366-40

CPF: \_\_\_\_\_.

DocuSigned by:  
Bruno Gomes Terribas  
56A5942F4F2343D...

P/SIND. DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIA DE PETRÓLEO DOS ESTADOS DO PARÁ, AMAZONAS, MARANHÃO E AMAPÁ

CNPJ: 04.975.702/0001-41 / Código Sindical: 004.279.06537-2

Bruno Gomes Terribas

Nome: \_\_\_\_\_

(letra de forma)

33667737823

CPF: \_\_\_\_\_.

DocuSigned by:  
JOSE LUCIANO ALVES  
1E37206A87A64A0...

P/SIND. DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIA DE EXTRAÇÃO DO PETRÓLEO NO ESTADO DE ALAGOAS E SERGIPE

CNPJ: 12.318.549/0001-08 / Código Sindical: 004.279.12530-8

JOSE LUCIANO ALVES


Nome: \_\_\_\_\_

(letra de forma)

02363007417

CPF: \_\_\_\_\_.



DocuSigned by:  
  
352106DE27484A4...

P/SIND. DOS PETROLEIROS DO LITORAL PAULISTA  
CNPJ: 58.194.416/0001-78 / Código Sindical: 004.279.88729-1

FABIO JOSE RODRIGUES DE MELLO

Nome: \_\_\_\_\_

(letra de forma)

169.593.548-97

CPF: \_\_\_\_\_

DocuSigned by:  
  
AA751B3313C14CD...

P/SIND. DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIA DA DESTILAÇÃO E REFINAÇÃO DO  
PETRÓLEO DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS  
CNPJ: 50.451.327/0001-58 / Código Sindical: 004.279.01589-8

Nome: RAFAEL DE PAULA PRADO ALVARELLI \_\_\_\_\_

(letra de forma)

34033804838

CPF: \_\_\_\_\_



## ANEXO I – Tabela Salarial

## TABELA SALARIAL - EMPREGADOS QUADRO DE TERRA

VIGÊNCIA: 01/09/2023

## NÍVEL MEDIO

NÍVEL	SALÁRIO BÁSICO	
	A	B
320	2.463,30	2.509,69
321	2.557,16	2.605,33
322	2.654,34	2.704,29
323	2.755,22	2.807,05
324	2.859,94	2.913,77
325	2.968,58	3.024,41
326	3.081,36	3.139,42
327	3.198,48	3.258,69
328	3.320,05	3.382,52
329	3.446,23	3.511,03
330	3.577,13	3.644,45
331	3.713,07	3.782,99
332	3.854,16	3.926,70
333	4.000,65	4.075,91
334	4.152,65	4.230,83
335	4.310,47	4.391,58
336	4.474,24	4.558,47
337	4.644,24	4.731,69
338	4.820,75	4.911,51
339	5.003,98	5.098,14
340	5.194,09	5.291,86
341	5.391,48	5.492,99
342	5.596,33	5.701,73
343	5.809,05	5.918,36
344	6.029,75	6.143,26
345	6.258,88	6.376,73
346	6.496,73	6.619,00
347	6.743,63	6.870,53
348	6.999,84	7.131,62
349	7.265,84	7.402,62
350	7.541,95	7.683,93
351	7.828,56	7.975,92
352	8.126,06	8.279,00
353	8.434,83	8.593,60
354	8.755,35	8.920,17
355	9.088,04	9.259,15
356	9.433,42	9.610,97
357	9.791,89	9.976,16
358	10.163,99	10.355,28
359	10.550,24	10.748,77
360	10.951,15	11.157,26
361	11.367,25	11.581,23
362	11.799,22	12.021,30

## NÍVEL SUPERIOR

NÍVEL	SALÁRIO BÁSICO	
	A	B
260	7.890,81	8.039,34
261	8.190,65	8.344,80
262	8.501,85	8.661,92
263	8.824,98	8.991,07
264	9.160,33	9.332,73
265	9.508,39	9.687,38
266	9.869,75	10.055,53
267	10.244,78	10.437,59
268	10.634,09	10.834,23
269	11.038,21	11.245,88
270	11.457,63	11.673,30
271	11.892,99	12.116,89
272	12.344,92	12.577,30
273	12.814,06	13.055,25
274	13.301,04	13.551,30
275	13.806,46	14.066,27
276	14.331,07	14.600,76
277	14.875,67	15.155,62
278	15.440,97	15.731,50
279	16.027,73	16.329,31
280	16.636,80	16.949,85
281	17.268,98	17.593,96
282	17.925,21	18.262,50
283	18.606,36	18.956,51
284	19.313,39	19.676,87
285	20.047,28	20.424,56
286	20.809,06	21.200,70

DS

AJA

DS

BGT

DS

ACT TRANSPETRO 2023/2025

DS

H.A.

DS

RDPPA

DS

EN

DS

For M. w. 63

DS

ABDC



## ANEXO II – Adicional por Tempo de Serviço

Nº DE ANOS COMPLETOS	PERCENTUAIS
1	1
2	2
3	3
4	4,6
5	6,2
6	8
7	9,3
8	10,6
9	12
10	13,3
11	14,6
12	16
13	17,3
14	18,6
15	20
16	21,6
17	23,2
18	25
19	26,6
20	28,2
21	30
22	31,6
23	33,2
24	35
25	36,6
26	38,2
27	40
28	41,6
29	43,2
30	45
31	45
32	45
33	45
34	45
35 ou mais	45

DS  
AJA

DS  
BGT

DS  
ACT TRANSPETRO 2023/2025

DS  
RDPPA

DS  
EN

DS  
For M... 64  
DS  
150





## ANEXO III – Remuneração Mínima por Nível e Regime

### REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME (RMNR)

#### NÍVEL SUPERIOR REGIME ADMINISTRATIVO

VIGÊNCIA: 01/09/2023

NÍVEL	RMNR ÁREA 1		RMNR ÁREA 2		RMNR ÁREA 3	
	A	B	A	B	A	B
260	13.664,76	13.921,89	13.562,75	13.817,99	13.460,77	13.714,12
261	14.184,02	14.450,92	14.078,21	14.343,14	13.972,25	14.235,28
262	14.723,01	15.000,09	14.613,13	14.888,16	14.503,26	14.776,20
263	15.282,48	15.570,10	15.168,47	15.453,91	15.054,35	15.337,68
264	15.863,23	16.161,76	15.744,86	16.041,11	15.626,44	15.920,50
265	16.465,96	16.775,90	16.343,12	16.650,73	16.220,27	16.525,53
266	17.091,70	17.413,42	16.964,15	17.283,43	16.836,63	17.153,51
267	17.741,20	18.075,11	17.608,82	17.940,22	17.476,44	17.805,33
268	18.415,37	18.761,91	18.277,89	18.621,97	18.140,50	18.481,92
269	19.115,16	19.474,89	18.972,52	19.329,54	18.829,86	19.184,23
270	19.841,51	20.214,97	19.693,43	20.064,10	19.545,41	19.913,23
271	20.595,52	20.983,16	20.441,83	20.826,55	20.288,08	20.669,96
272	21.378,16	21.780,49	21.218,61	21.617,94	21.059,07	21.455,40
273	22.190,50	22.608,14	22.024,88	22.439,43	21.859,32	22.270,73
274	23.033,78	23.467,24	22.861,89	23.292,10	22.689,99	23.116,99
275	23.909,03	24.359,00	23.730,61	24.177,17	23.552,18	23.995,46
276	24.817,57	25.284,64	24.632,40	25.095,92	24.447,18	24.907,20
277	25.760,63	26.245,50	25.568,38	26.049,65	25.376,19	25.853,76
278	26.739,59	27.242,78	26.540,02	27.039,50	26.340,46	26.836,18
279	27.755,65	28.277,97	27.548,52	28.066,96	27.341,42	27.855,95
280	28.810,38	29.352,59	28.595,36	29.133,56	28.380,36	28.914,50
281	29.905,18	30.467,99	29.682,01	30.240,61	29.458,80	30.013,25
282	31.041,52	31.625,76	30.809,90	31.389,73	30.578,24	31.153,68
283	32.221,10	32.827,53	31.980,69	32.582,55	31.740,23	32.337,56
284	33.445,50	34.075,00	33.195,96	33.820,68	32.946,36	33.566,42
285	34.716,45	35.369,86	34.457,36	35.105,87	34.198,27	34.841,91
286	36.035,71	36.713,92	35.766,83	36.439,94	35.497,87	36.165,94

DS  
AJA

DS  
BGT

DS  
ACT TRANSPETRO 2023/2025

DS  
RDPPA

DS  
EH

DS  
65  
ABDC


**REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME (RMNR)**
**NÍVEL SUPERIOR**
**REGIME ESPECIAL DE CAMPO - CONFINAMENTO - 10%**
**VIGÊNCIA: 01/09/2023**

NÍVEL	RMNR ÁREA 1		RMNR ÁREA 2		RMNR ÁREA 3	
	A	B	A	B	A	B
260	15.943,97	16.244,05	15.850,16	16.148,48	15.756,38	16.052,93
261	16.549,82	16.861,32	16.452,50	16.762,15	16.355,13	16.662,92
262	17.178,72	17.502,05	17.077,67	17.399,12	16.976,65	17.296,15
263	17.831,55	18.167,15	17.726,65	18.060,26	17.621,74	17.953,38
264	18.509,14	18.857,46	18.400,25	18.746,52	18.291,40	18.635,60
265	19.212,45	19.574,00	19.099,44	19.458,91	18.986,43	19.343,77
266	19.942,54	20.317,88	19.825,23	20.198,36	19.707,95	20.078,82
267	20.700,35	21.089,93	20.578,58	20.965,87	20.456,81	20.841,83
268	21.486,95	21.891,36	21.360,60	21.762,59	21.234,15	21.633,84
269	22.303,52	22.723,27	22.172,30	22.589,53	22.041,10	22.455,88
270	23.151,00	23.586,71	23.014,82	23.448,02	22.878,61	23.309,21
271	24.030,77	24.483,01	23.889,38	24.339,05	23.748,03	24.194,99
272	24.943,94	25.413,37	24.797,19	25.263,87	24.650,47	25.114,44
273	25.891,77	26.379,09	25.739,45	26.223,90	25.587,18	26.068,73
274	26.875,70	27.381,45	26.717,61	27.220,43	26.559,52	27.059,37
275	27.896,97	28.421,99	27.732,88	28.254,83	27.568,75	28.087,62
276	28.957,07	29.501,98	28.786,75	29.328,46	28.616,36	29.154,89
277	30.057,37	30.623,09	29.880,55	30.442,98	29.703,76	30.262,81
278	31.199,56	31.786,79	31.016,06	31.599,80	30.832,55	31.412,77
279	32.385,18	32.994,62	32.194,68	32.800,55	32.004,19	32.606,48
280	33.615,78	34.248,46	33.418,12	34.046,98	33.220,33	33.845,56
281	34.893,17	35.549,95	34.687,90	35.340,84	34.482,67	35.131,70
282	36.219,15	36.900,76	36.006,10	36.683,67	35.793,02	36.466,62
283	37.595,46	38.303,03	37.374,36	38.077,67	37.153,16	37.852,41
284	39.024,12	39.758,57	38.794,57	39.524,70	38.564,97	39.290,80
285	40.507,00	41.269,39	40.268,74	41.026,58	40.030,46	40.783,87
286	42.046,28	42.837,64	41.798,95	42.585,62	41.551,65	42.333,65

 DS  
*AJA*

 DS  
 BGT

 DS  
*[Signature]*  
 ACT TRANSPETRO 2023/2025

 DS  
 RDPPA

 DS  
 EN

 DS  
*[Signature]*  
 66  
 DS  
 ABC


**REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME (RMNR)**
**NÍVEL SUPERIOR**
**REGIME ESPECIAL DE CAMPO - CONFINAMENTO - 15%**
**VIGÊNCIA: 01/09/2023**

NÍVEL	RMNR ÁREA 1		RMNR ÁREA 2		RMNR ÁREA 3	
	A	B	A	B	A	B
260	17.845,75	18.181,63	17.743,76	18.077,72	17.641,75	17.973,84
261	18.523,86	18.872,52	18.418,07	18.764,67	18.312,20	18.656,84
262	19.227,80	19.589,69	19.117,90	19.477,78	19.008,02	19.365,83
263	19.958,50	20.334,09	19.844,43	20.217,88	19.730,43	20.101,68
264	20.716,90	21.106,78	20.598,49	20.986,13	20.480,16	20.865,59
265	21.504,09	21.908,83	21.381,23	21.783,64	21.258,34	21.658,41
266	22.321,26	22.741,39	22.193,75	22.611,45	22.066,21	22.481,48
267	23.169,47	23.605,55	23.037,09	23.470,62	22.904,67	23.335,77
268	24.049,89	24.502,59	23.912,50	24.362,54	23.775,03	24.222,53
269	24.963,85	25.433,66	24.821,18	25.288,31	24.678,54	25.142,96
270	25.912,44	26.400,13	25.764,37	26.249,27	25.616,27	26.098,43
271	26.897,13	27.403,32	26.743,43	27.246,76	26.589,72	27.090,15
272	27.919,21	28.444,70	27.759,68	28.282,14	27.600,10	28.119,56
273	28.980,13	29.525,57	28.814,55	29.356,86	28.648,93	29.188,17
274	30.081,42	30.647,48	29.909,51	30.472,41	29.737,64	30.297,27
275	31.224,50	31.812,12	31.046,09	31.630,39	30.867,66	31.448,54
276	32.411,06	33.020,95	32.225,85	32.832,27	32.040,64	32.643,61
277	33.642,60	34.275,84	33.450,39	34.079,95	33.258,12	33.884,06
278	34.921,05	35.578,24	34.721,51	35.374,95	34.521,97	35.171,65
279	36.248,08	36.930,23	36.040,94	36.719,17	35.833,80	36.508,16
280	37.625,53	38.333,57	37.410,48	38.114,55	37.195,51	37.895,48
281	39.055,23	39.790,27	38.832,09	39.562,94	38.608,90	39.335,56
282	40.539,35	41.302,28	40.307,66	41.066,27	40.076,09	40.830,30
283	42.079,83	42.871,76	41.839,41	42.626,84	41.598,93	42.381,81
284	43.678,83	44.500,92	43.429,23	44.246,60	43.179,70	43.992,33
285	45.338,64	46.191,93	45.079,61	45.927,98	44.820,50	45.664,04
286	47.061,57	47.947,31	46.792,62	47.673,31	46.523,67	47.399,32

DS

a ja

DS

ACT TRANSPETRO 2023/2025

INTERNA

BGT

DS

RDPPA

DS

EN

DS

67

DS

Foga M ABDL


**REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME (RMNR)**
**NÍVEL SUPERIOR**
**REGIME ESPECIAL DE CAMPO - CONFINAMENTO - 30%**
**VIGÊNCIA: 01/09/2023**

NÍVEL	RMNR ÁREA 1		RMNR ÁREA 2		RMNR ÁREA 3	
	A	B	A	B	A	B
260	19.375,41	19.740,07	19.273,41	19.636,20	19.171,43	19.532,29
261	20.111,67	20.490,16	20.005,80	20.382,26	19.899,96	20.274,50
262	20.875,90	21.268,80	20.765,97	21.156,89	20.656,16	21.044,96
263	21.669,23	22.077,01	21.555,16	21.960,82	21.441,09	21.844,62
264	22.492,64	22.915,93	22.374,29	22.795,31	22.255,86	22.674,69
265	23.347,29	23.786,73	23.224,45	23.661,53	23.101,58	23.536,37
266	24.234,52	24.690,63	24.106,96	24.560,69	23.979,41	24.430,71
267	25.155,43	25.628,87	25.023,00	25.493,99	24.890,61	25.359,10
268	26.111,31	26.602,80	25.973,87	26.462,81	25.836,44	26.322,76
269	27.103,61	27.613,68	26.960,96	27.468,34	26.818,30	27.322,98
270	28.133,46	28.662,98	27.985,39	28.512,15	27.837,36	28.361,30
271	29.202,62	29.752,18	29.048,91	29.595,61	28.895,17	29.439,01
272	30.312,30	30.882,82	30.152,75	30.720,22	29.993,21	30.557,70
273	31.464,15	32.056,30	31.298,51	31.887,60	31.132,93	31.718,89
274	32.659,85	33.274,49	32.487,94	33.099,32	32.316,07	32.924,24
275	33.900,91	34.538,90	33.722,49	34.357,13	33.544,05	34.175,29
276	35.189,11	35.851,33	35.003,92	35.662,65	34.818,68	35.473,98
277	36.526,25	37.213,78	36.334,02	37.017,90	36.141,78	36.822,03
278	37.914,31	38.627,82	37.714,75	38.424,54	37.515,21	38.221,24
279	39.355,04	40.095,71	39.147,93	39.884,63	38.940,80	39.673,61
280	40.850,54	41.619,33	40.635,55	41.400,28	40.420,57	41.181,27
281	42.402,87	43.200,88	42.179,67	42.973,48	41.956,48	42.746,13
282	44.014,12	44.842,47	43.782,50	44.606,47	43.550,80	44.370,44
283	45.686,67	46.546,54	45.446,22	46.301,53	45.205,75	46.056,55
284	47.422,74	48.315,29	47.173,17	48.061,03	46.923,61	47.806,72
285	49.224,86	50.151,24	48.965,76	49.887,28	48.706,66	49.623,35
286	51.095,37	52.057,07	50.826,46	51.783,05	50.557,57	51.509,07

DS

AJA

DS

BGT

DS

ACT TRANSPETRO 2023/2025

DS

H.A.

DS

RDPPA

DS

EN

DS

For M. w. 68

DS

ABDC


**REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME (RMNR)**
**NÍVEL SUPERIOR  
REGIME DE TURNO 8H**
**VIGÊNCIA: 01/09/2023**

NÍVEL	RMNR ÁREA 1		RMNR ÁREA 2		RMNR ÁREA 3	
	A	B	A	B	A	B
260	20.293,14	20.675,15	20.191,16	20.571,25	20.089,20	20.467,32
261	21.064,30	21.460,77	20.958,46	21.352,91	20.852,62	21.245,09
262	21.864,73	22.276,24	21.754,86	22.164,36	21.644,98	22.052,39
263	22.695,62	23.122,77	22.581,61	23.006,58	22.467,55	22.890,40
264	23.558,07	24.001,40	23.439,68	23.880,77	23.321,34	23.760,20
265	24.453,28	24.913,49	24.330,38	24.788,30	24.207,44	24.663,09
266	25.382,46	25.860,22	25.254,92	25.730,28	25.127,41	25.600,26
267	26.347,01	26.842,85	26.214,59	26.707,96	26.082,20	26.573,07
268	27.348,20	27.862,93	27.210,77	27.722,90	27.073,33	27.582,89
269	28.387,44	28.921,71	28.244,81	28.776,33	28.102,17	28.630,99
270	29.466,13	30.020,73	29.318,09	29.869,85	29.170,01	29.719,05
271	30.585,87	31.161,52	30.432,17	31.004,99	30.278,50	30.848,31
272	31.748,18	32.345,66	31.588,60	32.183,07	31.429,08	32.020,56
273	32.954,55	33.574,78	32.788,94	33.406,06	32.623,32	33.237,39
274	34.206,90	34.850,65	34.035,01	34.675,49	33.863,09	34.500,35
275	35.506,73	36.174,92	35.328,33	35.993,23	35.149,88	35.811,38
276	36.855,98	37.549,55	36.670,77	37.360,87	36.485,55	37.172,17
277	38.256,49	38.976,49	38.064,26	38.780,66	37.871,98	38.584,77
278	39.710,24	40.457,54	39.510,67	40.254,27	39.311,16	40.050,99
279	41.219,23	41.994,92	41.012,13	41.783,91	40.804,94	41.572,88
280	42.785,58	43.590,75	42.570,57	43.371,74	42.355,54	43.152,69
281	44.411,41	45.247,24	44.188,20	45.019,82	43.965,06	44.792,48
282	46.099,01	46.966,59	45.867,44	46.730,58	45.635,75	46.494,56
283	47.850,78	48.751,34	47.610,33	48.506,34	47.369,90	48.261,37
284	49.669,08	50.603,92	49.419,50	50.349,63	49.169,95	50.095,35
285	51.556,50	52.526,83	51.297,44	52.262,87	51.038,39	51.998,90
286	53.515,74	54.522,92	53.246,77	54.248,94	52.977,86	53.974,91

DS

AJA

DS

BGT

DS

ACT TRANSPETRO 2023/2025

DS

H.A.

DS

RDPPA

DS

EH

DS

For M... 69

DS

ABDC


**REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME (RMNR)**
**NÍVEL SUPERIOR**
**REGIME DE TURNO 12H CONFINAMENTO 10%**
**VIGÊNCIA: 01/09/2023**

NÍVEL	RMNR ÁREA 1		RMNR ÁREA 2		RMNR ÁREA 3	
	A	B	A	B	A	B
260	21.312,93	21.714,05	21.210,95	21.610,15	21.108,97	21.506,27
261	22.122,82	22.539,17	22.016,99	22.431,31	21.911,15	22.323,54
262	22.963,49	23.395,68	22.853,63	23.283,74	22.743,71	23.171,85
263	23.836,16	24.284,73	23.722,06	24.168,55	23.608,04	24.052,34
264	24.741,92	25.207,51	24.623,53	25.086,89	24.505,16	24.966,25
265	25.682,06	26.165,41	25.559,18	26.040,25	25.436,26	25.915,00
266	26.657,98	27.159,74	26.530,45	27.029,76	26.402,90	26.899,81
267	27.670,96	28.191,73	27.538,55	28.056,85	27.406,22	27.921,94
268	28.722,43	29.263,08	28.584,98	29.123,07	28.447,61	28.982,99
269	29.814,00	30.375,04	29.671,38	30.229,67	29.528,72	30.084,37
270	30.946,87	31.529,31	30.798,79	31.378,45	30.650,71	31.227,60
271	32.122,85	32.727,46	31.969,19	32.570,86	31.815,45	32.414,28
272	33.343,51	33.971,03	33.183,96	33.808,50	33.024,43	33.646,00
273	34.610,54	35.261,98	34.444,94	35.093,24	34.279,34	34.924,55
274	35.925,81	36.601,90	35.753,97	36.426,78	35.582,01	36.251,64
275	37.290,97	37.992,80	37.112,55	37.811,03	36.934,11	37.629,18
276	38.708,02	39.436,44	38.522,84	39.247,77	38.337,62	39.059,08
277	40.178,89	40.935,09	39.986,63	40.739,25	39.794,41	40.543,36
278	41.705,76	42.490,65	41.506,21	42.287,33	41.306,66	42.084,00
279	43.290,55	44.105,22	43.083,40	43.894,21	42.876,33	43.683,17
280	44.935,59	45.781,28	44.720,56	45.562,23	44.505,56	45.343,18
281	46.643,08	47.520,98	46.419,92	47.293,61	46.196,75	47.066,23
282	48.415,58	49.326,74	48.183,90	49.090,69	47.952,25	48.854,69
283	50.255,33	51.201,19	50.014,89	50.956,19	49.774,45	50.711,21
284	52.165,05	53.146,83	51.915,44	52.892,57	51.665,85	52.638,20
285	54.147,36	55.166,35	53.888,23	54.902,40	53.629,13	54.638,47
286	56.204,92	57.262,71	55.936,03	56.988,71	55.667,09	56.714,73

 DS  
*AJA*

 DS  
 BGT

 DS  
 ACT TRANSPETRO 2023/2025

 DS  
 RDPPA

 DS  
 EN

 DS  
 For M... 70  
 DS  
 ABC


**REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME (RMNR)**
**NÍVEL SUPERIOR**
**REGIME DE TURNO 12H CONFINAMENTO 15%**
**VIGÊNCIA: 01/09/2023**

NÍVEL	RMNR ÁREA 1		RMNR ÁREA 2		RMNR ÁREA 3	
	A	B	A	B	A	B
260	21.822,82	22.233,53	21.720,81	22.129,64	21.618,87	22.025,75
261	22.652,06	23.078,37	22.546,22	22.970,55	22.440,35	22.862,71
262	23.512,79	23.955,40	23.402,96	23.843,44	23.293,06	23.731,50
263	24.406,37	24.865,65	24.292,32	24.749,52	24.178,23	24.633,31
264	25.333,78	25.810,59	25.215,44	25.689,97	25.097,00	25.569,34
265	26.296,40	26.791,35	26.173,58	26.666,17	26.050,69	26.540,96
266	27.295,73	27.809,49	27.168,18	27.679,53	27.040,62	27.549,58
267	28.332,95	28.866,17	28.200,54	28.731,30	28.068,19	28.596,39
268	29.409,54	29.963,14	29.272,18	29.823,14	29.134,74	29.683,10
269	30.527,19	31.101,68	30.384,59	30.956,39	30.241,92	30.811,03
270	31.687,21	32.283,59	31.539,17	32.132,72	31.391,03	31.981,85
271	32.891,33	33.510,35	32.737,64	33.353,80	32.584,00	33.197,18
272	34.141,20	34.783,74	33.981,66	34.621,20	33.822,16	34.458,68
273	35.438,61	36.105,53	35.272,93	35.936,83	35.107,33	35.768,13
274	36.785,28	37.477,58	36.613,39	37.302,45	36.441,45	37.127,30
275	38.183,11	38.901,73	38.004,69	38.719,91	37.826,26	38.538,12
276	39.634,08	40.379,91	39.448,84	40.191,26	39.263,64	40.002,55
277	41.140,11	41.914,46	40.947,85	41.718,59	40.755,66	41.522,70
278	42.703,49	43.507,12	42.503,91	43.303,82	42.304,37	43.100,52
279	44.326,22	45.160,40	44.119,09	44.949,38	43.911,93	44.738,34
280	46.010,60	46.876,52	45.795,63	46.657,47	45.580,59	46.438,43
281	47.758,98	48.657,85	47.535,81	48.430,49	47.312,67	48.203,14
282	49.573,83	50.506,80	49.342,18	50.270,77	49.110,54	50.034,72
283	51.457,61	52.426,07	51.217,16	52.181,10	50.976,72	51.936,10
284	53.413,00	54.418,30	53.163,40	54.163,97	52.913,82	53.909,71
285	55.442,71	56.486,13	55.183,65	56.222,15	54.924,58	55.958,25
286	57.549,57	58.632,70	57.280,63	58.358,71	57.011,65	58.084,68

DS

AJA

DS

BGT

DS

ACT TRANSPETRO 2023/2025

DS

H.A.

DS

RDPPA

DS

EH

DS

For M. L. 71

DS

ABDC




**REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME (RMNR)**
**NÍVEL SUPERIOR**
**REGIME DE TURNO 12 CONFINAMENTO 30%**
**VIGÊNCIA: 01/09/2023**

NÍVEL	RMNR ÁREA 1		RMNR ÁREA 2		RMNR ÁREA 3	
	A	B	A	B	A	B
260	23.352,42	23.791,93	23.250,46	23.688,03	23.148,42	23.584,17
261	24.239,83	24.696,02	24.133,97	24.588,19	24.028,13	24.480,33
262	25.160,93	25.634,50	25.051,02	25.522,59	24.941,18	25.410,66
263	26.117,11	26.608,60	26.003,04	26.492,40	25.888,95	26.376,21
264	27.109,55	27.619,68	26.991,15	27.499,10	26.872,76	27.378,50
265	28.139,61	28.669,26	28.016,81	28.544,11	27.893,89	28.418,86
266	29.208,99	29.758,71	29.081,44	29.628,78	28.953,85	29.498,81
267	30.318,96	30.889,51	30.186,51	30.754,63	30.054,14	30.619,72
268	31.471,02	32.063,32	31.333,59	31.923,35	31.196,15	31.783,36
269	32.666,97	33.281,71	32.524,32	33.136,40	32.381,67	32.991,07
270	33.908,27	34.546,44	33.760,22	34.395,59	33.612,10	34.244,77
271	35.196,83	35.859,23	35.043,13	35.702,67	34.889,41	35.546,05
272	36.534,28	37.221,89	36.374,75	37.059,32	36.215,21	36.896,78
273	37.922,53	38.636,32	37.756,98	38.467,55	37.591,34	38.298,88
274	39.363,69	40.104,48	39.191,78	39.929,36	39.019,91	39.754,24
275	40.859,53	41.628,47	40.681,07	41.446,66	40.502,67	41.264,88
276	42.412,15	43.210,35	42.226,93	43.021,59	42.041,74	42.832,92
277	44.023,78	44.852,36	43.831,53	44.656,47	43.639,27	44.460,63
278	45.696,72	46.556,68	45.497,14	46.353,42	45.297,61	46.150,11
279	47.433,17	48.325,84	47.226,10	48.114,81	47.018,95	47.903,76
280	49.235,62	50.162,29	49.020,66	49.943,24	48.805,61	49.724,15
281	51.106,56	52.068,40	50.883,40	51.841,05	50.660,23	51.613,71
282	53.048,66	54.047,01	52.817,00	53.810,99	52.585,32	53.574,95
283	55.064,47	56.100,80	54.824,04	55.855,82	54.583,55	55.610,80
284	57.156,91	58.232,66	56.907,29	57.978,36	56.657,72	57.724,05
285	59.328,87	60.445,46	59.069,77	60.181,48	58.810,70	59.917,58
286	61.583,39	62.742,41	61.314,47	62.468,44	61.045,55	62.194,48

DS

AJA

DS

BGT

DS

ACT TRANSPETRO 2023/2025

DS

H.A.

DS

RDPPA

DS

EH

DS

For M... 72

DS

ABDC


**REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME (RMNR)**
**NÍVEL MÉDIO  
REGIME ADMINISTRATIVO**
**VIGÊNCIA: 01/09/2023**

NÍVEL	RMNR ÁREA 1		RMNR ÁREA 2		RMNR ÁREA 3	
	A	B	A	B	A	B
320	4.265,81	4.346,14	4.233,98	4.313,70	4.202,17	4.281,28
321	4.428,35	4.511,76	4.395,29	4.478,03	4.362,18	4.444,32
322	4.596,62	4.683,14	4.562,30	4.648,19	4.528,04	4.613,27
323	4.771,31	4.861,07	4.735,65	4.824,83	4.700,09	4.788,52
324	4.952,61	5.045,79	4.915,62	5.008,17	4.878,69	4.970,51
325	5.140,79	5.237,58	5.102,42	5.198,49	5.064,06	5.159,36
326	5.336,12	5.436,59	5.296,34	5.396,04	5.256,52	5.355,44
327	5.538,90	5.643,15	5.497,55	5.601,06	5.456,24	5.558,93
328	5.749,37	5.857,62	5.706,49	5.813,86	5.663,61	5.770,19
329	5.967,91	6.080,19	5.923,35	6.034,87	5.878,82	5.989,41
330	6.194,65	6.311,25	6.148,38	6.264,14	6.102,20	6.217,02
331	6.430,03	6.551,13	6.382,09	6.502,20	6.334,12	6.453,32
332	6.674,38	6.800,06	6.624,57	6.749,32	6.574,82	6.698,56
333	6.928,02	7.058,38	6.876,30	7.005,73	6.824,59	6.953,04
334	7.191,30	7.326,62	7.137,60	7.271,99	7.083,99	7.217,25
335	7.464,56	7.605,07	7.408,85	7.548,28	7.353,10	7.491,54
336	7.748,21	7.894,04	7.690,40	7.835,13	7.632,58	7.776,28
337	8.042,63	8.194,01	7.982,61	8.132,86	7.922,58	8.071,74
338	8.348,28	8.505,38	8.285,92	8.441,89	8.223,66	8.378,44
339	8.665,50	8.828,62	8.600,80	8.762,74	8.536,21	8.696,85
340	8.994,77	9.164,07	8.927,66	9.095,68	8.860,56	9.027,26
341	9.336,62	9.512,35	9.266,94	9.441,33	9.197,27	9.370,32
342	9.691,37	9.873,80	9.619,04	9.800,07	9.546,72	9.726,37
343	10.059,66	10.249,05	9.984,57	10.172,50	9.909,53	10.096,02
344	10.441,88	10.638,44	10.364,00	10.559,05	10.286,10	10.479,64
345	10.838,70	11.042,77	10.757,80	10.960,30	10.676,97	10.877,89
346	11.250,60	11.462,38	11.166,63	11.376,79	11.082,69	11.291,28
347	11.678,10	11.897,92	11.590,97	11.809,13	11.503,81	11.720,31
348	12.121,88	12.350,06	12.031,40	12.257,86	11.940,92	12.165,71
349	12.582,50	12.819,35	12.488,63	12.723,69	12.394,71	12.628,02
350	13.060,62	13.306,42	12.963,18	13.207,21	12.865,68	13.107,92
351	13.556,96	13.812,10	13.455,76	13.709,07	13.354,63	13.605,98
352	14.072,14	14.337,01	13.967,08	14.230,02	13.862,13	14.122,98
353	14.606,85	14.881,76	14.497,83	14.770,69	14.388,81	14.659,63
354	15.161,89	15.447,30	15.048,75	15.332,02	14.935,63	15.216,76
355	15.738,04	16.034,34	15.620,61	15.914,64	15.503,15	15.794,98
356	16.336,09	16.642,51	16.214,16	16.519,33	16.092,24	16.395,18
357	16.956,90	17.276,12	16.830,33	17.147,16	16.703,81	17.018,19
358	17.601,23	17.932,53	17.469,86	17.798,69	17.338,53	17.664,89
359	18.270,09	18.613,96	18.133,74	18.475,06	17.997,36	18.336,16
360	18.964,33	19.321,29	18.822,83	19.177,12	18.681,27	19.032,97
361	19.684,97	20.055,53	19.538,11	19.905,88	19.391,18	19.756,17
362	20.433,07	20.817,66	20.280,52	20.662,28	20.128,10	20.506,96

DS

AJA

DS

ABDC

73

DS ACT TRANSPETRO 2023/2025

DS BGT

DS

DS Jh A

DS RDPPA

DS EN

DS

DS


**REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME (RMNR)**
**NÍVEL MÉDIO**
**REGIME ADMINISTRATIVO - POLIDUTOS**
**VIGÊNCIA: 01/09/2023**

NÍVEL	RMNR ÁREA 1		RMNR ÁREA 2		RMNR ÁREA 3	
	A	B	A	B	A	B
320	6.066,00	6.180,23	6.034,17	6.147,81	6.002,32	6.115,37
321	6.297,12	6.415,70	6.264,11	6.382,01	6.231,03	6.348,33
322	6.536,44	6.659,54	6.502,15	6.624,57	6.467,88	6.589,63
323	6.784,84	6.912,51	6.749,26	6.876,24	6.713,64	6.840,00
324	7.042,68	7.175,24	7.005,73	7.137,60	6.968,73	7.099,95
325	7.310,26	7.447,86	7.271,91	7.408,77	7.233,55	7.369,67
326	7.588,00	7.730,96	7.548,19	7.690,36	7.508,38	7.649,82
327	7.876,46	8.024,63	7.835,09	7.982,53	7.793,75	7.940,40
328	8.175,72	8.329,63	8.132,80	8.285,90	8.089,90	8.242,21
329	8.486,52	8.646,10	8.441,96	8.600,72	8.397,43	8.555,36
330	8.808,84	8.974,57	8.762,63	8.927,49	8.716,37	8.880,38
331	9.143,59	9.315,77	9.095,62	9.266,87	9.047,63	9.218,01
332	9.491,05	9.669,75	9.441,29	9.619,03	9.391,46	9.568,26
333	9.851,75	10.037,14	9.800,03	9.984,45	9.748,38	9.931,78
334	10.226,09	10.418,58	10.172,41	10.363,94	10.118,75	10.309,21
335	10.614,69	10.814,54	10.558,95	10.757,75	10.503,25	10.701,01
336	11.018,08	11.225,42	10.960,27	11.166,51	10.902,43	11.107,58
337	11.436,72	11.652,04	11.376,71	11.590,88	11.316,67	11.529,70
338	11.871,33	12.094,82	11.809,06	12.031,36	11.746,75	11.967,85
339	12.322,49	12.554,47	12.257,83	12.488,56	12.193,14	12.422,67
340	12.790,71	13.031,44	12.723,61	12.963,05	12.656,45	12.894,66
341	13.276,78	13.526,71	13.207,06	13.455,74	13.137,39	13.384,73
342	13.781,25	14.040,66	13.708,96	13.966,99	13.636,65	13.893,33
343	14.304,99	14.574,23	14.229,90	14.497,74	14.154,86	14.421,27
344	14.848,51	15.128,04	14.770,55	15.048,66	14.692,67	14.969,25
345	15.412,86	15.702,98	15.331,96	15.620,59	15.251,12	15.538,19
346	15.998,52	16.299,63	15.914,57	16.214,09	15.830,60	16.128,52
347	16.606,44	16.918,99	16.519,29	16.830,19	16.432,13	16.741,41
348	17.237,41	17.561,96	17.146,97	17.469,79	17.056,49	17.377,61
349	17.892,47	18.229,28	17.798,56	18.133,57	17.704,70	18.037,92
350	18.572,39	18.922,05	18.474,95	18.822,71	18.377,46	18.723,45
351	19.278,21	19.641,03	19.177,05	19.537,97	19.075,90	19.434,90
352	20.010,79	20.387,41	19.905,79	20.280,41	19.800,79	20.173,43
353	20.771,15	21.162,06	20.662,13	21.051,00	20.553,17	20.939,96
354	21.560,49	21.966,27	21.447,35	21.851,02	21.334,19	21.735,70
355	22.379,73	22.801,03	22.262,29	22.681,38	22.144,86	22.561,73
356	23.230,14	23.667,46	23.108,26	23.543,26	22.986,33	23.419,04
357	24.112,93	24.566,78	23.986,39	24.437,85	23.859,85	24.308,95
358	25.029,29	25.500,41	24.897,90	25.366,58	24.766,57	25.232,76
359	25.980,36	26.469,36	25.844,00	26.330,44	25.707,67	26.191,52
360	26.967,64	27.475,19	26.826,07	27.331,02	26.684,57	27.186,84
361	27.992,33	28.519,28	27.845,43	28.369,58	27.698,52	28.219,91
362	29.056,10	29.603,05	28.903,60	29.447,66	28.751,13	29.292,32

DS

AJA

DS

ABDC

DS

BGT

DS

ACT TRANSPETRO 2023/2025

DS

HA

DS

RDPPA

DS

EH

DS

For M... 74


**REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME (RMNR)**
**NÍVEL MÉDIO**
**REGIME ESPECIAL DE CAMPO CONFINAMENTO - 10%**
**VIGÊNCIA: 01/09/2023**

NÍVEL	RMNR ÁREA 1		RMNR ÁREA 2		RMNR ÁREA 3	
	A	B	A	B	A	B
320	4.977,33	5.071,00	4.948,06	5.041,21	4.918,80	5.011,35
321	5.166,95	5.264,25	5.136,57	5.233,28	5.106,15	5.202,33
322	5.363,30	5.464,30	5.331,80	5.432,13	5.300,25	5.400,02
323	5.567,12	5.671,89	5.534,32	5.638,55	5.501,58	5.605,16
324	5.778,69	5.887,45	5.744,68	5.852,83	5.710,70	5.818,20
325	5.998,27	6.111,10	5.962,99	6.075,20	5.927,66	6.039,24
326	6.226,20	6.343,38	6.189,54	6.306,10	6.152,93	6.268,75
327	6.462,77	6.584,42	6.424,76	6.545,68	6.386,76	6.506,90
328	6.708,36	6.834,65	6.668,91	6.794,41	6.629,46	6.754,24
329	6.963,30	7.094,34	6.922,35	7.052,63	6.881,40	7.010,89
330	7.227,84	7.363,89	7.185,30	7.320,59	7.142,86	7.277,29
331	7.502,57	7.643,78	7.458,44	7.598,82	7.414,32	7.553,87
332	7.787,65	7.934,25	7.741,85	7.887,56	7.696,05	7.840,92
333	8.083,60	8.235,73	8.036,03	8.187,24	7.988,50	8.138,81
334	8.390,76	8.548,69	8.341,41	8.498,42	8.292,05	8.448,11
335	8.709,61	8.873,55	8.658,38	8.821,39	8.607,13	8.769,17
336	9.040,55	9.210,73	8.987,39	9.156,57	8.934,23	9.102,38
337	9.384,13	9.560,78	9.328,90	9.504,54	9.273,70	9.448,27
338	9.740,74	9.924,05	9.683,41	9.865,74	9.626,11	9.807,30
339	10.110,88	10.301,21	10.051,40	10.240,61	9.991,93	10.180,03
340	10.495,10	10.692,64	10.433,33	10.629,71	10.371,60	10.566,79
341	10.893,89	11.098,93	10.829,82	11.033,62	10.765,74	10.968,37
342	11.307,83	11.520,65	11.241,33	11.452,90	11.174,81	11.385,16
343	11.737,61	11.958,50	11.668,52	11.888,16	11.599,48	11.817,82
344	12.183,55	12.412,88	12.111,89	12.339,89	12.040,21	12.266,87
345	12.646,60	12.884,62	12.572,17	12.808,81	12.497,76	12.733,03
346	13.127,18	13.374,24	13.049,92	13.295,57	12.972,70	13.216,92
347	13.625,98	13.882,46	13.545,82	13.800,75	13.465,64	13.719,12
348	14.143,71	14.409,93	14.060,52	14.325,16	13.977,38	14.240,43
349	14.681,21	14.957,57	14.594,85	14.869,55	14.508,47	14.781,59
350	15.239,06	15.525,91	15.149,47	15.434,63	15.059,81	15.343,28
351	15.818,17	16.115,95	15.725,13	16.021,11	15.632,08	15.926,32
352	16.419,29	16.728,37	16.322,71	16.629,93	16.226,15	16.531,53
353	17.043,17	17.363,95	16.942,94	17.261,89	16.842,67	17.159,66
354	17.690,84	18.023,86	17.586,79	17.917,80	17.482,68	17.811,77
355	18.363,13	18.708,77	18.255,08	18.598,71	18.147,07	18.488,66
356	19.060,86	19.419,67	18.948,76	19.305,45	18.836,66	19.191,15
357	19.785,23	20.157,62	19.668,83	20.039,06	19.552,49	19.920,49
358	20.537,06	20.923,60	20.416,24	20.800,54	20.295,42	20.677,44
359	21.317,43	21.718,70	21.192,06	21.590,94	21.066,64	21.463,20
360	22.127,51	22.543,99	21.997,33	22.411,43	21.867,18	22.278,80
361	22.968,36	23.400,65	22.833,24	23.263,08	22.698,12	23.125,42
362	23.841,16	24.289,92	23.700,96	24.147,06	23.560,72	24.004,17

DS

A JA

DS

ABDC

DS

BGT

DS

ACT TRANSPETRO 2023/2025

DS

H A

DS

RDPPA

DS

EH

DS

For M... 75


**REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME (RMNR)**
**NÍVEL MÉDIO**
**REGIME ESPECIAL DE CAMPO CONFINAMENTO - 15%**
**VIGÊNCIA: 01/09/2023**

NÍVEL	RMNR ÁREA 1		RMNR ÁREA 2		RMNR ÁREA 3	
	A	B	A	B	A	B
320	5.571,06	5.675,92	5.539,17	5.643,45	5.507,36	5.611,06
321	5.783,26	5.892,16	5.750,24	5.858,49	5.717,16	5.824,77
322	6.003,08	6.116,04	5.968,74	6.081,11	5.934,48	6.046,19
323	6.231,12	6.348,44	6.195,54	6.312,15	6.159,95	6.275,84
324	6.467,96	6.589,67	6.431,01	6.552,01	6.394,04	6.514,38
325	6.713,75	6.840,07	6.675,37	6.801,01	6.637,00	6.761,89
326	6.968,87	7.100,02	6.929,07	7.059,44	6.889,20	7.018,91
327	7.233,61	7.369,84	7.192,34	7.327,63	7.150,97	7.285,55
328	7.508,53	7.649,83	7.465,66	7.606,16	7.422,73	7.562,47
329	7.793,90	7.940,57	7.749,33	7.895,17	7.704,82	7.849,88
330	8.090,03	8.242,27	8.043,75	8.195,16	7.997,57	8.148,09
331	8.397,47	8.555,52	8.349,43	8.506,64	8.301,49	8.457,73
332	8.716,58	8.880,61	8.666,72	8.829,92	8.616,92	8.779,17
333	9.047,78	9.218,06	8.996,11	9.165,36	8.944,37	9.112,71
334	9.391,58	9.568,38	9.337,97	9.513,68	9.284,30	9.459,03
335	9.748,43	9.931,97	9.692,77	9.875,21	9.637,06	9.818,48
336	10.118,92	10.309,39	10.061,12	10.250,45	10.003,30	10.191,55
337	10.503,45	10.701,14	10.443,43	10.640,03	10.383,40	10.578,85
338	10.902,60	11.107,78	10.840,27	11.044,31	10.778,02	10.980,86
339	11.316,90	11.529,95	11.252,22	11.464,06	11.187,57	11.398,18
340	11.746,87	11.968,06	11.679,72	11.899,66	11.612,70	11.831,25
341	12.193,34	12.422,83	12.123,65	12.351,84	12.054,00	12.280,84
342	12.656,62	12.894,84	12.584,32	12.821,15	12.511,95	12.747,48
343	13.137,64	13.384,90	13.062,53	13.308,44	12.987,52	13.231,93
344	13.636,81	13.893,47	13.558,85	13.814,10	13.480,98	13.734,79
345	14.155,05	14.421,47	14.074,12	14.339,10	13.993,30	14.256,69
346	14.692,93	14.969,52	14.608,97	14.883,95	14.525,03	14.798,44
347	15.251,24	15.538,33	15.164,14	15.449,52	15.076,96	15.360,73
348	15.830,81	16.128,80	15.740,34	16.036,59	15.649,85	15.944,44
349	16.432,36	16.741,67	16.338,47	16.646,00	16.244,60	16.550,36
350	17.056,81	17.377,86	16.959,34	17.278,57	16.861,88	17.179,25
351	17.704,97	18.038,22	17.603,81	17.935,14	17.502,62	17.832,06
352	18.377,76	18.723,65	18.272,72	18.616,74	18.167,72	18.509,71
353	19.076,12	19.435,12	18.967,06	19.324,08	18.858,09	19.212,99
354	19.801,00	20.173,74	19.687,82	20.058,44	19.574,73	19.943,11
355	20.553,43	20.940,28	20.435,99	20.820,65	20.318,52	20.700,97
356	21.334,44	21.736,01	21.212,51	21.611,84	21.090,61	21.487,64
357	22.145,17	22.562,02	22.018,64	22.433,12	21.892,11	22.304,18
358	22.986,71	23.419,35	22.855,35	23.285,53	22.723,98	23.151,68
359	23.860,20	24.309,33	23.723,87	24.170,38	23.587,51	24.031,48
360	24.766,89	25.233,04	24.625,34	25.088,86	24.483,80	24.944,71
361	25.708,00	26.191,95	25.561,12	26.042,29	25.414,18	25.892,64
362	26.684,92	27.187,25	26.532,42	27.031,93	26.379,95	26.876,49

DS

a ja

DS  
BGTDS  
ACT TRANSPETRO 2023/2025DS  
RDPPADS  
EHDS  
76


**REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME (RMNR)**
**NÍVEL MÉDIO**
**REGIME ESPECIAL DE CAMPO CONFINAMENTO - 30%**
**VIGÊNCIA: 01/09/2023**

NÍVEL	RMNR ÁREA 1		RMNR ÁREA 2		RMNR ÁREA 3	
	A	B	A	B	A	B
320	6.048,55	6.162,42	6.016,69	6.129,99	5.984,86	6.097,59
321	6.278,99	6.397,18	6.245,89	6.363,54	6.212,86	6.329,83
322	6.517,57	6.640,29	6.483,29	6.605,36	6.449,02	6.570,42
323	6.765,25	6.892,55	6.729,63	6.856,30	6.694,03	6.820,01
324	7.022,32	7.154,52	6.985,39	7.116,83	6.948,44	7.079,17
325	7.289,18	7.426,33	7.250,83	7.387,25	7.212,44	7.348,15
326	7.566,16	7.708,60	7.526,31	7.668,01	7.486,51	7.627,41
327	7.853,69	8.001,48	7.812,30	7.959,38	7.771,02	7.917,26
328	8.152,07	8.305,55	8.109,21	8.261,84	8.066,26	8.218,13
329	8.461,98	8.621,20	8.417,37	8.575,78	8.372,85	8.530,42
330	8.783,44	8.948,76	8.737,26	8.901,66	8.690,96	8.854,55
331	9.117,25	9.288,86	9.069,27	9.239,97	9.021,26	9.191,08
332	9.463,68	9.641,86	9.413,84	9.591,13	9.364,13	9.540,35
333	9.823,32	10.008,23	9.771,60	9.955,53	9.719,90	9.902,83
334	10.196,62	10.388,55	10.142,94	10.333,85	10.089,27	10.279,15
335	10.584,08	10.783,35	10.528,35	10.726,55	10.472,62	10.669,75
336	10.986,27	11.193,08	10.928,45	11.134,13	10.870,61	11.075,23
337	11.403,71	11.618,41	11.343,71	11.557,22	11.283,70	11.496,07
338	11.837,09	12.059,90	11.774,77	11.996,47	11.712,51	11.932,97
339	12.286,91	12.518,21	12.222,25	12.452,31	12.157,60	12.386,46
340	12.753,82	12.993,80	12.686,65	12.925,44	12.619,58	12.857,03
341	13.238,44	13.487,65	13.168,81	13.416,60	13.099,14	13.345,62
342	13.741,48	14.000,11	13.669,15	13.926,42	13.596,86	13.852,79
343	14.263,69	14.532,21	14.188,64	14.455,71	14.113,51	14.379,22
344	14.805,71	15.084,34	14.727,76	15.004,98	14.649,82	14.925,59
345	15.368,32	15.657,61	15.287,48	15.575,19	15.206,57	15.492,78
346	15.952,32	16.252,61	15.868,39	16.167,09	15.784,41	16.081,55
347	16.558,53	16.870,16	16.471,40	16.781,38	16.384,24	16.692,63
348	17.187,74	17.511,26	17.097,26	17.419,07	17.006,78	17.326,92
349	17.840,88	18.176,68	17.746,94	18.080,99	17.653,09	17.985,38
350	18.518,84	18.867,40	18.421,37	18.768,09	18.323,85	18.668,81
351	19.222,53	19.584,33	19.121,35	19.481,29	19.020,18	19.378,23
352	19.953,01	20.328,57	19.847,96	20.221,60	19.742,97	20.114,57
353	20.711,17	21.100,96	20.602,18	20.989,94	20.493,16	20.878,85
354	21.498,23	21.902,86	21.385,06	21.787,62	21.271,90	21.672,38
355	22.315,16	22.735,21	22.197,70	22.615,55	22.080,29	22.495,86
356	23.163,13	23.599,11	23.041,21	23.474,87	22.919,24	23.350,69
357	24.043,33	24.495,92	23.916,79	24.366,97	23.790,27	24.238,07
358	24.956,98	25.426,69	24.825,62	25.292,90	24.694,28	25.159,07
359	25.905,35	26.392,95	25.769,01	26.254,04	25.632,67	26.115,14
360	26.889,72	27.395,85	26.748,24	27.251,70	26.606,68	27.107,50
361	27.911,53	28.436,99	27.764,68	28.287,30	27.617,73	28.137,65
362	28.972,26	29.517,56	28.819,71	29.362,18	28.667,24	29.206,84

DS

a ja

DS  
BGTDS  
ACT TRANSPETRO 2023/2025DS  
RDPPADS  
EHDS  
For M  
77




**REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME (RMNR)**
**NÍVEL MÉDIO  
REGIME DE TURNO 8H**
**VIGÊNCIA: 01/09/2023**

NÍVEL	RMNR ÁREA 1		RMNR ÁREA 2		RMNR ÁREA 3	
	A	B	A	B	A	B
320	6.335,06	6.454,32	6.303,22	6.421,91	6.271,40	6.389,46
321	6.576,45	6.700,18	6.543,38	6.666,56	6.510,33	6.632,89
322	6.826,35	6.954,82	6.792,03	6.919,88	6.757,68	6.884,96
323	7.085,67	7.219,09	7.050,09	7.182,81	7.014,46	7.146,46
324	7.354,99	7.493,41	7.318,03	7.455,72	7.281,07	7.418,10
325	7.634,47	7.778,14	7.596,12	7.739,02	7.557,70	7.699,94
326	7.924,56	8.073,68	7.884,75	8.033,19	7.844,91	7.992,60
327	8.225,70	8.380,50	8.184,33	8.338,45	8.142,99	8.296,24
328	8.538,31	8.698,96	8.495,35	8.655,27	8.452,46	8.611,56
329	8.862,78	9.029,57	8.818,27	8.984,23	8.773,69	8.938,81
330	9.199,50	9.372,65	9.153,26	9.325,53	9.107,07	9.278,45
331	9.549,08	9.728,81	9.501,14	9.679,97	9.453,09	9.631,01
332	9.911,99	10.098,54	9.862,19	10.047,80	9.812,39	9.997,07
333	10.288,61	10.482,25	10.236,91	10.429,58	10.185,19	10.376,92
334	10.679,61	10.880,59	10.625,94	10.825,92	10.572,29	10.771,22
335	11.085,37	11.294,07	11.029,69	11.237,34	10.973,95	11.180,56
336	11.506,69	11.723,26	11.448,87	11.664,34	11.391,05	11.605,41
337	11.943,92	12.168,78	11.883,89	12.107,58	11.823,90	12.046,42
338	12.397,77	12.631,18	12.335,52	12.567,70	12.273,18	12.504,21
339	12.868,95	13.111,19	12.804,24	13.045,34	12.739,56	12.979,42
340	13.357,93	13.609,36	13.290,79	13.540,94	13.223,62	13.472,56
341	13.865,55	14.126,48	13.795,91	14.055,59	13.726,14	13.984,53
342	14.392,39	14.663,24	14.320,07	14.589,58	14.247,74	14.515,92
343	14.939,35	15.220,56	14.864,30	15.144,06	14.789,20	15.067,59
344	15.507,01	15.798,91	15.429,09	15.719,52	15.351,14	15.640,13
345	16.096,35	16.399,27	16.015,40	16.316,85	15.934,53	16.234,50
346	16.707,96	17.022,47	16.623,99	16.936,90	16.540,03	16.851,40
347	17.342,86	17.669,27	17.255,70	17.580,51	17.168,53	17.491,74
348	18.001,90	18.340,71	17.911,40	18.248,53	17.820,96	18.156,42
349	18.686,01	19.037,68	18.592,06	18.941,97	18.498,18	18.846,36
350	19.396,03	19.761,11	19.298,53	19.661,80	19.201,10	19.562,51
351	20.133,07	20.512,02	20.031,91	20.408,95	19.930,73	20.305,86
352	20.898,16	21.291,51	20.793,13	21.184,52	20.688,11	21.077,50
353	21.692,25	22.100,51	21.583,24	21.989,46	21.474,25	21.878,40
354	22.516,54	22.940,40	22.403,40	22.825,13	22.290,28	22.709,85
355	23.372,14	23.812,12	23.254,74	23.692,46	23.137,26	23.572,81
356	24.260,29	24.716,96	24.138,39	24.592,73	24.016,50	24.468,56
357	25.182,22	25.656,22	25.055,71	25.527,29	24.929,17	25.398,41
358	26.139,12	26.631,16	26.007,81	26.497,32	25.876,47	26.363,49
359	27.132,46	27.643,15	26.996,11	27.504,23	26.859,72	27.365,34
360	28.163,45	28.693,61	28.021,94	28.549,40	27.880,40	28.405,19
361	29.233,69	29.783,98	29.086,76	29.634,32	28.939,88	29.484,66
362	30.344,58	30.915,77	30.192,13	30.760,40	30.039,60	30.605,05

DS

A JA

DS

BGT

DS

ACT TRANSPETRO 2023/2025

DS

H A

DS

RDPPA

DS

EH

DS

For M... 78

DS

ABDC




**REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME (RMNR)**
**NÍVEL MÉDIO  
REGIME DE TURNO 12H CONFINAMENTO 10%**
**VIGÊNCIA: 01/09/2023**

NÍVEL	RMNR ÁREA 1		RMNR ÁREA 2		RMNR ÁREA 3	
	A	B	A	B	A	B
320	6.653,41	6.778,67	6.621,55	6.746,22	6.589,72	6.713,78
321	6.906,88	7.036,91	6.873,83	7.003,25	6.840,79	6.969,58
322	7.169,36	7.304,34	7.135,08	7.269,38	7.100,82	7.234,42
323	7.441,79	7.581,86	7.406,15	7.545,58	7.370,51	7.509,27
324	7.724,53	7.869,98	7.687,62	7.832,29	7.650,64	7.794,64
325	8.018,06	8.169,00	7.979,75	8.129,91	7.941,37	8.090,83
326	8.322,77	8.479,46	8.282,97	8.438,87	8.243,16	8.398,34
327	8.639,06	8.801,60	8.597,68	8.759,49	8.556,38	8.717,39
328	8.967,33	9.136,12	8.924,42	9.092,39	8.881,52	9.048,71
329	9.308,15	9.483,29	9.263,59	9.437,94	9.219,06	9.392,54
330	9.661,80	9.843,60	9.615,56	9.796,52	9.569,30	9.749,45
331	10.028,95	10.217,71	9.980,99	10.168,83	9.932,99	10.119,96
332	10.410,10	10.606,06	10.360,26	10.555,34	10.310,49	10.504,57
333	10.805,66	11.008,96	10.753,94	10.956,34	10.702,23	10.903,67
334	11.216,25	11.427,37	11.162,65	11.372,68	11.108,91	11.318,02
335	11.642,41	11.861,63	11.586,76	11.804,90	11.531,04	11.748,12
336	12.084,88	12.312,35	12.027,10	12.253,46	11.969,23	12.194,55
337	12.544,12	12.780,24	12.484,09	12.719,09	12.424,08	12.657,91
338	13.020,81	13.265,89	12.958,52	13.202,41	12.896,20	13.138,94
339	13.515,63	13.770,03	13.450,96	13.704,12	13.386,27	13.638,28
340	14.029,19	14.293,19	13.962,07	14.224,81	13.894,92	14.156,49
341	14.562,30	14.836,42	14.492,64	14.765,38	14.422,98	14.694,41
342	15.115,60	15.400,14	15.043,31	15.326,38	14.970,95	15.252,73
343	15.690,10	15.985,42	15.615,01	15.908,93	15.539,93	15.832,42
344	16.286,26	16.592,78	16.208,32	16.513,41	16.130,38	16.434,08
345	16.905,17	17.223,36	16.824,26	17.140,99	16.743,41	17.058,55
346	17.547,56	17.877,92	17.463,61	17.792,33	17.379,64	17.706,78
347	18.214,33	18.557,18	18.127,21	18.468,39	18.040,05	18.379,62
348	18.906,52	19.262,37	18.816,05	19.170,18	18.725,56	19.078,05
349	19.624,96	19.994,36	19.531,05	19.898,67	19.437,15	19.803,02
350	20.370,69	20.754,14	20.273,26	20.654,81	20.175,78	20.555,52
351	21.144,78	21.542,75	21.043,65	21.439,71	20.942,45	21.336,63
352	21.948,31	22.361,44	21.843,29	22.254,45	21.738,27	22.147,48
353	22.782,27	23.211,08	22.673,32	23.100,08	22.564,24	22.988,96
354	23.648,04	24.093,22	23.534,94	23.977,94	23.421,73	23.862,60
355	24.546,67	25.008,70	24.429,23	24.889,08	24.311,77	24.769,39
356	25.479,41	25.959,02	25.357,51	25.834,82	25.235,60	25.710,60
357	26.447,67	26.945,51	26.321,12	26.816,58	26.194,59	26.687,63
358	27.452,70	27.969,43	27.321,35	27.835,57	27.190,01	27.701,74
359	28.495,87	29.032,24	28.359,55	28.893,36	28.223,20	28.754,42
360	29.578,72	30.135,49	29.437,20	29.991,31	29.295,68	29.847,12
361	30.702,73	31.280,67	30.555,79	31.130,97	30.408,90	30.981,32
362	31.869,45	32.469,29	31.716,96	32.313,94	31.564,52	32.158,62

DS

AJA

DS

ABDC  
79

DS

BGT

DS

ACT TRANSPETRO 2023/2025

DS

H.A.

DS

RDPPA

DS

EH

DS

For M...  
79


**REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME (RMNR)**
**NÍVEL MÉDIO**
**REGIME DE TURNO 12H CONFINAMENTO 15%**
**VIGÊNCIA: 01/09/2023**

NÍVEL	RMNR ÁREA 1		RMNR ÁREA 2		RMNR ÁREA 3	
	A	B	A	B	A	B
320	6.812,54	6.940,82	6.780,70	6.908,39	6.748,90	6.875,95
321	7.072,14	7.205,25	7.039,03	7.171,60	7.006,04	7.137,92
322	7.340,91	7.479,09	7.306,58	7.444,12	7.272,29	7.409,16
323	7.619,81	7.763,21	7.584,22	7.726,96	7.548,58	7.690,68
324	7.909,37	8.058,31	7.872,43	8.020,62	7.835,47	7.982,94
325	8.209,92	8.364,40	8.171,59	8.325,35	8.133,19	8.286,26
326	8.521,88	8.682,31	8.482,09	8.641,72	8.442,21	8.601,16
327	8.845,76	9.012,20	8.804,38	8.970,09	8.763,06	8.927,97
328	9.181,85	9.354,66	9.138,96	9.310,98	9.096,04	9.267,29
329	9.530,79	9.710,20	9.486,30	9.664,83	9.441,74	9.619,46
330	9.892,94	10.079,13	9.846,71	10.031,98	9.800,49	9.984,92
331	10.268,93	10.462,18	10.220,91	10.413,31	10.172,91	10.364,40
332	10.659,11	10.859,76	10.609,34	10.809,02	10.559,52	10.758,31
333	11.064,13	11.272,37	11.012,41	11.219,70	10.960,77	11.167,04
334	11.484,63	11.700,77	11.430,94	11.646,07	11.377,25	11.591,38
335	11.920,99	12.145,38	11.865,23	12.088,62	11.809,54	12.031,88
336	12.374,04	12.606,90	12.316,17	12.548,05	12.258,39	12.489,12
337	12.844,22	13.085,96	12.784,16	13.024,89	12.724,20	12.963,72
338	13.332,31	13.583,25	13.270,02	13.519,76	13.207,70	13.456,33
339	13.838,98	14.099,42	13.774,28	14.033,57	13.709,60	13.967,68
340	14.364,84	14.635,17	14.297,69	14.566,76	14.230,57	14.498,39
341	14.910,71	15.191,31	14.841,04	15.120,32	14.771,35	15.049,37
342	15.477,27	15.768,55	15.404,92	15.694,87	15.332,59	15.621,18
343	16.065,41	16.367,84	15.990,36	16.291,40	15.915,29	16.214,83
344	16.675,88	16.989,74	16.597,94	16.910,42	16.520,03	16.831,00
345	17.309,60	17.635,40	17.228,69	17.553,01	17.147,84	17.470,59
346	17.967,36	18.305,57	17.883,38	18.220,02	17.799,48	18.134,47
347	18.650,12	19.001,12	18.562,95	18.912,34	18.475,82	18.823,60
348	19.358,77	19.723,20	19.268,31	19.631,02	19.177,88	19.538,85
349	20.094,45	20.472,68	20.000,57	20.377,02	19.906,64	20.281,34
350	20.858,01	21.250,66	20.760,54	21.151,33	20.663,12	21.052,07
351	21.650,66	22.058,16	21.549,49	21.955,07	21.448,31	21.852,04
352	22.473,37	22.896,38	22.368,34	22.789,43	22.263,37	22.682,43
353	23.327,32	23.766,40	23.218,34	23.655,29	23.109,33	23.544,27
354	24.213,74	24.669,60	24.100,63	24.554,27	23.987,50	24.438,99
355	25.133,93	25.607,04	25.016,48	25.487,38	24.899,01	25.367,70
356	26.089,00	26.580,06	25.967,06	26.455,84	25.845,14	26.331,58
357	27.080,38	27.590,12	26.953,84	27.461,22	26.827,31	27.332,32
358	28.109,46	28.638,52	27.978,08	28.504,66	27.846,75	28.370,86
359	29.177,60	29.726,80	29.041,26	29.587,92	28.904,91	29.448,97
360	30.286,34	30.856,44	30.144,80	30.712,26	30.003,32	30.568,03
361	31.437,23	32.029,03	31.290,32	31.879,37	31.143,42	31.729,68
362	32.631,84	33.246,11	32.479,39	33.090,78	32.326,90	32.935,42

DS

A JA

DS

ABDC

80

DS

BGT

DS

ACT TRANSPETRO 2023/2025

DS

H A

DS

RDPPA

DS

EH

DS

For M...


**REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME (RMNR)**
**NÍVEL MÉDIO**
**REGIME DE TURNO 12H CONFINAMENTO 30%**
**VIGÊNCIA: 01/09/2023**

NÍVEL	RMNR ÁREA 1		RMNR ÁREA 2		RMNR ÁREA 3	
	A	B	A	B	A	B
320	7.290,06	7.427,34	7.258,22	7.394,92	7.226,43	7.362,47
321	7.567,82	7.710,28	7.534,77	7.676,66	7.501,70	7.642,99
322	7.855,44	8.003,28	7.821,16	7.968,38	7.786,86	7.933,41
323	8.153,91	8.307,34	8.118,26	8.271,11	8.082,68	8.234,86
324	8.463,81	8.623,06	8.426,84	8.585,40	8.389,87	8.547,79
325	8.785,38	8.950,72	8.747,04	8.911,61	8.708,65	8.872,54
326	9.119,18	9.290,86	9.079,37	9.250,33	9.039,58	9.209,73
327	9.465,71	9.643,87	9.424,40	9.601,81	9.383,08	9.559,68
328	9.825,44	10.010,37	9.782,55	9.966,68	9.739,66	9.922,97
329	10.198,91	10.390,82	10.154,34	10.345,39	10.109,77	10.300,07
330	10.586,37	10.785,58	10.540,16	10.738,48	10.493,93	10.691,43
331	10.988,69	11.195,49	10.940,68	11.146,61	10.892,70	11.097,71
332	11.406,25	11.620,95	11.356,43	11.570,21	11.306,63	11.519,47
333	11.839,67	12.062,47	11.787,95	12.009,77	11.736,27	11.957,15
334	12.289,59	12.520,91	12.235,96	12.466,22	12.182,24	12.411,54
335	12.756,56	12.996,68	12.700,84	12.939,96	12.645,12	12.883,19
336	13.241,36	13.490,56	13.183,52	13.431,66	13.125,71	13.372,73
337	13.744,49	14.003,24	13.684,48	13.942,04	13.624,41	13.880,92
338	14.266,85	14.535,37	14.204,53	14.471,86	14.142,24	14.408,39
339	14.808,97	15.087,73	14.744,28	15.021,86	14.679,63	14.955,94
340	15.371,67	15.660,95	15.304,57	15.592,56	15.237,46	15.524,18
341	15.955,84	16.256,17	15.886,13	16.185,14	15.816,48	16.114,15
342	16.562,10	16.873,86	16.489,80	16.800,14	16.417,47	16.726,45
343	17.191,53	17.515,13	17.116,47	17.438,60	17.041,38	17.362,15
344	17.844,78	18.180,62	17.766,80	18.101,21	17.688,89	18.021,85
345	18.522,90	18.871,53	18.442,04	18.789,14	18.361,14	18.706,75
346	19.226,76	19.588,68	19.142,79	19.503,15	19.058,85	19.417,60
347	19.957,39	20.332,99	19.870,23	20.244,21	19.783,08	20.155,40
348	20.715,69	21.105,60	20.625,27	21.013,47	20.534,78	20.921,29
349	21.502,91	21.907,69	21.409,07	21.812,03	21.315,15	21.716,35
350	22.320,03	22.740,17	22.222,55	22.640,87	22.125,09	22.541,59
351	23.168,24	23.604,31	23.067,06	23.501,26	22.965,90	23.398,10
352	24.048,61	24.501,26	23.943,61	24.394,28	23.838,60	24.287,30
353	24.962,41	25.432,24	24.853,41	25.321,19	24.744,43	25.210,15
354	25.910,99	26.398,77	25.797,88	26.283,48	25.684,69	26.168,19
355	26.895,67	27.401,86	26.778,21	27.282,23	26.660,74	27.162,52
356	27.917,61	28.443,15	27.795,75	28.318,89	27.673,85	28.194,74
357	28.978,58	29.523,99	28.852,02	29.395,08	28.725,51	29.266,14
358	30.079,72	30.645,89	29.948,34	30.512,08	29.817,00	30.378,23
359	31.222,77	31.810,48	31.086,40	31.671,56	30.950,04	31.532,63
360	32.409,22	33.019,23	32.267,70	32.875,04	32.126,18	32.730,87
361	33.640,80	34.274,02	33.493,86	34.124,36	33.346,95	33.974,66
362	34.919,14	35.576,44	34.766,70	35.421,06	34.614,17	35.265,72

DS

A JA

DS

ABDC

81

DS

BGT

DS

ACT TRANSPETRO 2023/2025

DS

H A

DS

RDPPA

DS

EH

DS

For M... 81



### ANEXO IV – Jornadas de Trabalho

REGIME DE TRABALHO	JORNADA DIÁRIA	CARGA DE TRABALHO SEMANAL	TOTAL DE HORAS MENSAIS	RELAÇÃO TRABALHO X FOLGA
Administrativo	8h	40h	200h	5 x 2
Administrativo - Assistente Social	6h	30h	150h	5 x 2
Administrativo - Médico	6h	36h	180h	6 x 1
Especial de Campo	12h	33h 36min (média)	168h	1 x 1,5
Turno Ininterrupto de Revezamento (TIR)	6h	33h 36min (média)	168h	4 x 1
Turno Ininterrupto de Revezamento (TIR)	8h	33h 36min (média)	168h	3 x 2
	12h	33h 36min (média)	168h	1 x 1,5
Turno Ininterrupto de Revezamento (TIR)	12h	42h (média)	210h	1 x 1

DS  
AJA

DS  
BGT

DS  
ACT TRANSPETRO 2023/2025

DS  
RDPPA

DS  
EN

DS  
ABDC  
82



## ANEXO V - Regramento para Redução Opcional de Jornada de Trabalho com Redução Proporcional de Remuneração

Em atendimento ao disposto na cláusula 51ª - Opção de Redução de Jornada de Trabalho com redução proporcional da remuneração - do Acordo Coletivo de Trabalho 2023-2025, a Companhia e as Entidades Sindicais elaboraram, em comum acordo, o presente Regramento para Redução Opcional de Jornada de Trabalho com Redução Proporcional de Remuneração, cujas disposições terão vigência até 31 de agosto de 2025.

### 1. Da redução de jornada

A opção de redução de jornada de trabalho, com redução proporcional de remuneração, será oferecida apenas aos empregados do regime administrativo com jornada de 8 (oito) horas vinculados ao horário flexível. Esta opção não estará disponível para os empregados com função gratificada.

1.1. Os empregados que se enquadram nas condições descritas acima poderão solicitar a redução de sua carga horária diária de 8 (oito) para 6 (seis) horas, e conseqüente carga semanal de 30 (trinta) horas e Total de Horas Mensais de 150 (cento e cinquenta) horas mediante redução de 25% (vinte e cinco por cento) na remuneração.

1.2. As atividades realizadas pelos empregados que tenham a jornada de trabalho reduzida não poderão, nas respectivas gerências de lotação, ser substituídas por contratos de prestação de serviço.

### 2. Dos requisitos

O empregado deverá atender aos requisitos abaixo para solicitar a redução opcional de jornada de trabalho:

- a) Estar no regime administrativo;
- b) Estar vinculado ao horário flexível;
- c) Possuir o status de ponto "com marcação de ponto";
- d) Não possuir função gratificada;
- e) Estar com saldo da Margem de Balanço abaixo de 32 (trinta e duas) horas positivas.

2.1. Caso o empregado tenha mais que 32 (trinta e duas) horas positivas, o saldo da Margem de Balanço deverá ser compensado antes da solicitação de redução da jornada de trabalho, a critério do empregado, e desde que comunicado previamente ao gerente imediato.

DS  
BGT

DS  
ACT TRANSPETRO 2023/2025

DS  
RDPPA

DS  
EN

DS  
83

DS  
AJA

DS  
ABDC



### 3. Da solicitação do pedido

Para solicitar a redução de jornada de trabalho, o empregado deverá primeiramente enviar um e-mail ao seu gerente imediato, com cópia para a Entidade Sindical profissional da respectiva base territorial, comunicando a sua decisão de aderir à redução de jornada. Posteriormente, munido do referido comunicado, o empregado deverá fazer a sua solicitação de redução de jornada de trabalho, por meio do SAE (Serviço de Atendimento ao Empregado), anexando no pedido o comunicado enviado ao gerente imediato com cópia à Entidade Sindical.

3.1. A solicitação de redução de jornada de trabalho precisará ser aprovada por uma comissão composta por:

- a) Um representante do RH;
- b) Um representante da Diretoria/Área da Presidência a qual está vinculada a gerência de lotação do empregado;
- c) Um empregado eleito pelos empregados, sem função gratificada, da Diretoria/Área da Presidência à qual o empregado está vinculado e que esteja vinculado ao horário flexível, pelo período de vigência desse Regulamento.

3.2. A comissão deverá avaliar se o pedido de redução de jornada é compatível com a carga de trabalho da gerência, verificar se o empregado cumpre todos os requisitos previstos nesse regimento, garantir a isonomia de tratamento entre os empregados, assim como a transparência e imparcialidade do processo.

3.3. A comissão, caso não aprove a solicitação de redução de jornada, deverá informar a decisão e os fundamentos que a motivaram ao empregado, ao gerente imediato e ao sindicato da base territorial do empregado.

3.4. A solicitação de redução de jornada feita por empregados cedidos só será aceita nos casos em que tanto a empresa cedente quanto a empresa cessionária possuem previsão em acordo coletivo de trabalho para a redução opcional de jornada com redução proporcional de remuneração.

3.4.1. A solicitação de redução de jornada feita por empregados cedidos deverá ser avaliada e aprovada pela empresa cessionária.

### 4. Do horário núcleo da jornada de 6 (seis) horas

O empregado que optar pela redução de jornada de trabalho, com redução proporcional da remuneração, deverá cumprir integralmente um dos períodos (manhã ou tarde) do horário núcleo, que é comum e obrigatório a todos os empregados vinculados ao horário

DS  
AJA

DS  
BGT

DS  
ACT TRANSPETRO 2023/2025

DS  
RDPPA

DS  
EN

DS  
84  
ABDC



flexível. Os horários da jornada de trabalho reduzida serão distribuídos conforme tabela anexa.

4.1. No momento da solicitação de redução de jornada de trabalho, o empregado deverá optar entre o período da manhã ou da tarde do horário núcleo. Esta escolha precisará ser submetida ao gerente imediato, levando em consideração a continuidade das atividades da gerência.

4.2. No momento da solicitação, o empregado também deverá informar se aceita alterar o período de preferência, caso esse não esteja disponível.

4.3. Os empregados que optarem pela redução de jornada de trabalho, com redução proporcional da remuneração, não deverão trabalhar fora do período de funcionamento estabelecido para o Horário Flexível (antes das 7h; depois das 18h; e nos sábados, domingos e feriados), e não poderão exceder o limite de 8 (oito) horas diárias de trabalho.

4.4. Os empregados que optarem pela redução de jornada de trabalho não poderão ser designados para trabalho eventual em regimes especiais de trabalho.

## 5. Dos impactos na remuneração:

A redução opcional de jornada de trabalho para os empregados do regime administrativo vinculados ao horário flexível terá como contrapartida a redução de 25% (vinte e cinco por cento) do valor das seguintes rubricas:

- a) RMNR;
- b) Salário Básico e todas as parcelas remuneratórias que utilizem o Salário Básico como base de cálculo (Ex.: ATS, Periculosidade, VP-ACT, VP-DL, VP-SUB)
- c) Classe de renda – AMS;
- d) Gratificação de Férias;
- e) Desconto Vale Transporte.

5.1. A redução de 25% (vinte e cinco por cento) na remuneração terá reflexos em INSS, Petros e FGTS.

5.2. A Gratificação de férias e o 13º Salário serão pagos proporcionalmente ou com base na remuneração vigente no mês, considerando o que for maior.

5.3. Nos períodos de licenças ou afastamentos (ex: licença maternidade, licença paternidade, afastamento pelo INSS) será aplicada a remuneração vigente na data da licença ou do afastamento.

DS  
BGT

DS  
ACT TRANSPETRO 2023/2025

DS  
RDPPA

DS  
EN

DS  
85

DS  
AJA

DS  
ABDC





5.4. Não sofrerão redução de 25% (vinte e cinco por cento) todos os adicionais e/ou benefícios que não tenham previsão no item 5.

## 6. Da validade, renovação e cancelamento

A opção pela redução de jornada de trabalho não será definitiva. A jornada de 6 (seis) horas terá validade de 1(um) ano e será renovada automaticamente por igual período e nas mesmas condições, caso não haja nenhuma manifestação em contrário da parte do empregado ou do gerente imediato.

6.1. O gerente imediato ou o próprio empregado poderá solicitar o retorno à jornada de trabalho de 8 (oito) horas antes de decorrido o período de 1 (um) ano. A solicitação, com a devida justificativa, deverá ser feita com uma antecedência de 60 (sessenta dias), de comum acordo com o empregado e deverá ser submetido à aprovação da comissão descrita no item 3.

6.2. Caso o gerente imediato não queira a renovação da redução de jornada de trabalho do empregado lotado na sua gerência, este deverá comunicar sua decisão à comissão com até 60 (sessenta) dias de antecedência, necessitando de aprovação dessa.

6.3. Caso o empregado não queira a renovação da redução de jornada de trabalho, este deverá comunicar sua decisão à comissão com até 30 (trinta) dias de antecedência, não necessitando da aprovação dessa.

6.4. Em todos os casos em que a decisão da comissão divergir do interesse do empregado, a comissão deverá informar sua decisão e os fundamentos que a motivaram ao empregado, ao gerente imediato e ao sindicato da base territorial do empregado.

6.5. Em casos de interrupção ou suspensão de contrato de trabalho, a renovação da redução de jornada de trabalho ocorrerá de forma automática. O retorno à jornada de 8 (oito) horas só poderá ser solicitado, pelo empregado ou pelo gerente, após o regresso do empregado à companhia, e atendidos aos prazos dispostos nos itens 6.1, 6.2 ou 6.3.

6.5.1. Findo o período de licença maternidade, a empregada lactante retornará automaticamente para a jornada de 8 (oito) horas, de forma a cumprir o disposto na cláusula 52ª – Abono Empregada Lactante.

DS  
AJA

DS  
BGT

DS  
ACT TRANSPETRO 2023/2025

DS  
RDPPA

DS  
EN

DS  
ABDC  
86



6.6. No caso de movimentação do empregado para outra gerência, haverá o cancelamento imediato da redução de jornada de trabalho. Caso seja de interesse do empregado, esse deverá fazer nova solicitação de adesão, observando o disposto no item 2.

6.7. Caso o empregado alcance 32 (trinta e duas) horas positivas em sua Margem de Balanço, haverá o cancelamento imediato da redução de jornada de trabalho.

## 7. Do Controle e Transparência

7.1. Terão prioridade na adesão à redução de jornada de trabalho com redução proporcional de remuneração os empregados:

- a) com filhos, enteados ou menores sob guarda, tutela ou curatela, desde que menores de 12 anos ou sem limite de idade caso seja registrado no Programa de Assistência Especial – PAE;
- b) que estejam comprometidos com o acompanhamento de familiar (cônjuge, companheiro(a) ou parente em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até o terceiro grau) que necessitem de cuidados especiais (condição de saúde que resulte em comprometimento da sua autonomia e tenham dependência parcial ou total de cuidados de terceiros para as atividades da vida diária).

7.2. Visando garantir a isonomia de tratamento entre os empregados do regime administrativo vinculados ao horário flexível com jornadas de trabalho de 8 (oito) e de 6 (seis) horas, fica acertado que:

- a) A adesão e a manutenção da jornada de trabalho reduzida não poderão constituir motivo para quaisquer discriminações, nem mesmo quando da avaliação de desempenho, designação de tarefas e atribuições.
- b) Não poderá haver meta gerencial para incentivar as pessoas a optarem pela redução de jornada;
- c) Não poderá haver qualquer tipo de favorecimento entre os empregados no processo de Avanço de Nível e Promoção;
- d) A opção do empregado pela jornada de trabalho de 6 (seis) ou de 8 (oito) horas não poderá ser um impeditivo e nem motivo para eventuais transferências.

7.3. A Companhia não poderá realizar concurso com oferecimento de vagas com jornada de trabalho de 6 (seis) horas, exceto para as categorias diferenciadas que já possuem a referida jornada de trabalho prevista na *cláusula 37ª – Jornadas de*

DS  
BGT

DS  
ACT TRANSPETRO 2023/2025

DS  
RDPPA

DS  
EN

DS  
87

DS  
AJA

DS  
ABDC



Trabalho do Acordo Coletivo de Trabalho vigente, ou que vierem a ter a jornada de trabalho de 6 (seis) horas em razão de diploma legal superveniente.

7.4. A Companhia deverá apresentar nas reuniões da Comissão de Frequência & Regimes de Trabalho & Teletrabalho, prevista no ACT da Petrobras, o número de empregados que aderiram à redução de jornada de trabalho, bem como planilha com o total do número de empregados, saldo total de horas e média de saldo/empregado por imóvel e base sindical.

## 8. Termo de Adesão

A redução opcional de jornada de trabalho para os empregados do regime administrativo vinculados ao horário flexível, mediante redução de 25% da remuneração será formalizada por meio de Termo de Adesão, com vigência de 1 (um) ano.

8.1. O Termo de Adesão terá validade de 1(um) ano e será renovado automaticamente por igual período e nas mesmas condições, salvo manifestação contrária de qualquer uma das partes conforme disposto nos itens 6.2 e 6.3.

8.2. O Termo de Adesão deverá ser formalizado pelo empregado, pelo representante da empresa e pela Entidade Sindical que representa o empregado.

8.3. Caso a Entidade Sindical se recuse a assinar o Termo de Adesão, esse terá o prazo de 15 (quinze) dias corridos para apresentar os motivos de sua recusa.

8.3.1. A recusa da Entidade Sindical deverá ser justificada por questões relacionadas à carga de trabalho na gerência no empregado, à isonomia de tratamento entre empregados ou à vontade do empregado.

8.3.2. Caso a Entidade Sindical não se manifeste no prazo de 15 (quinze) dias corridos ou apresente recusa, a Companhia submeterá a questão para deliberação definitiva no âmbito da Comissão de Frequência & Regimes de Trabalho & Teletrabalho.

## 9. Outras disposições

Os casos omissos nesse regramento e aqueles em que houver divergência entre o sindicato e a comissão serão levados para tratamento e deliberação no âmbito da Comissão de Frequência & Regimes de Trabalho & Teletrabalho.

## 10. Vigência

DS  
BGT

DS  
ACT TRANSPETRO 2023/2025

DS  
RDPPA

DS  
EN

DS  
88

DS  
AJA



Este regramento faz parte integrante do Acordo Coletivo de Trabalho 2023-2025 e terá validade de 2 anos. Qualquer alteração do presente regramento, durante o período de vigência, deverá ser consensual e tratada na Comissão de Frequência & Regimes de Trabalho & Teletrabalho.

### TABELA

#### Horário Flexível 40h Sede - 8:00/17:00

Horário de Funcionamento					
7:00	9:00	11:45	13:45	16:00	18:00
Variável	<b>Horário Núcleo - 2:45</b>	Intervalo 1h Variável	<b>Horário Núcleo - 2:15</b>	Variável	

#### Horário Flexível 30h - Manhã - 8:00/14:15

Horário de Funcionamento					
7:00	9:00	11:45	12:45	15:15	18:00
Variável	<b>Horário Núcleo - 2:45</b>	Intervalo 15min Variável	Variável		

#### Horário Flexível 30h - Tarde - 11:00/17:15

Horário de Funcionamento					
7:00	9:45	12:45	13:45	16:00	18:00
	Variável	Intervalo 15min Variável	<b>Horário Núcleo - 2:15</b>	Variável	

DS  
AJA

DS  
BGT

DS  
ACT TRANSPETRO 2023/2025

DS  
RDPPA

DS  
EN

DS  
89  
ABDC



## ANEXO VI - TABELA HORA EXTRA TROCA DE TURNO (IMÓVEIS)

Imóvel	Média HETT (min)
ILHA D'ÁGUA	50
ILHA REDONDA/RJ	50
IPOJUCA/PE	30
ITABORAÍ/RJ	30
CUBATÃO/SP	20
SANTOS/SP	30
MADRE DEUS/BA	20
SÃO SEBASTIÃO	40
SÃO CAETANO SUL	30
CANDEIAS/BA	20
BARRA RIACHO/ES	20
MUCURIBE/CE	20
CABIÚNAS/RJ	35
MANAUS REMAN/AM	32
BARUERI/SP	25
PECÉM/CE	20
SÃO LUÍS/TERM	20
ATALAIA/SE	30
MACEIÓ/AL	25
NORT FLUMINENSE	35
ANGRA REIS 1/RJ	25
SÃO F.DO SUL/SC	20
PARANAGUÁ/PR	20
CAMPOS ELÍSEOS	30
COARI/AM	29
BELÉM/PA	20
GUARULHOS/SP	20
GUARAREMA/SP	20
VITÓRIA/TERM	30
RIO GRANDE/RS	21
NORTE CAPIXABA	20
SEDE/RJ	24
OSÓRIO/RS	21
RIO PARDO/SP	20
CANOAS/RS	21
GUAMARÉ/RN	20

DS  
AJA

DS  
BGT

DS  
ACT TRANSPETRO 2023/2025

DS  
RDPPA

DS  
EH

DS  
90  
ABDC

**Certificado de Conclusão**

Identificação de envelope: 93AE59B030584458B85C0137F33678FA

Status: Concluído

Assunto: Transpetro - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023-2025 FNP

ESTADO:

CLASSE:

ESPECIALIDADE:

CPF/CNPJ (só números):

CREDENCIAMENTO:

GERÊNCIA REMETENTE: RH/RS

Envelope fonte:

Documentar páginas: 90

Assinaturas: 8

Certificar páginas: 3

Rubrica: 696

Assinatura guiada: Ativado

Selo com Envelopeld (ID do envelope): Ativado

Fuso horário: (UTC-03:00) Brasília

Remetente do envelope:

ERIKA ANTUNES ECKHARDT

Av República do Chile 65, Sl. 203A

Rio de Janeiro, 20031-912

erikaantunes@petrobras.com.br

Endereço IP: 200.202.110.195

**Rastreamento de registros**

Status: Original

Portador: ERIKA ANTUNES ECKHARDT

Local: DocuSign

29/11/2023 18:25:49

erikaantunes@petrobras.com.br

**Eventos do signatário**

Adaedson Bezerra da Costa

adaedson@gmail.com

Nível de segurança: E-mail, Autenticação da conta (Nenhuma)

**Assinatura**

DocuSigned by:



BC0A21E330FE498...

Adoção de assinatura: Estilo pré-selecionado

Usando endereço IP: 177.188.228.53

**Registro de hora e data**

Enviado: 29/11/2023 18:41:41

Reenviado: 30/11/2023 13:37:58

Visualizado: 06/12/2023 19:02:47

Assinado: 06/12/2023 19:05:43

**Termos de Assinatura e Registro Eletrônico:**

Não oferecido através do DocuSign

Bruno Gomes Terribas

brunoterribas@gmail.com

Nível de segurança: E-mail, Autenticação da conta (Nenhuma)

DocuSigned by:



58A5942F4F2343D...

Adoção de assinatura: Estilo pré-selecionado

Usando endereço IP: 189.40.105.234

Enviado: 29/11/2023 18:41:41

Reenviado: 30/11/2023 13:37:58

Visualizado: 06/12/2023 17:22:02

Assinado: 06/12/2023 17:26:30

**Termos de Assinatura e Registro Eletrônico:**

Não oferecido através do DocuSign

Eduardo Henrique S. da Costa

eduardohenrique16@gmail.com

Nível de segurança: E-mail, Autenticação da conta (Nenhuma)

DocuSigned by:



15157705B1A049A...

Adoção de assinatura: Estilo pré-selecionado

Usando endereço IP: 177.174.82.90

Enviado: 29/11/2023 18:41:42

Reenviado: 30/11/2023 13:37:59

Visualizado: 06/12/2023 17:16:01

Assinado: 06/12/2023 17:18:21


**Termos de Assinatura e Registro Eletrônico:**

Não oferecido através do DocuSign

**Eventos do signatário**

FABIO JOSE RODRIGUES DE MELLO  
secretaria@sindipetrosantos.com.br  
Nível de segurança: E-mail, Autenticação da conta (Nenhuma)

**Assinatura**

DocuSigned by:  
  
352106DE27484A4...

Adoção de assinatura: Imagem de assinatura carregada  
Usando endereço IP: 179.228.173.181

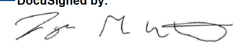
**Registro de hora e data**

Enviado: 29/11/2023 18:41:43  
Reenviado: 30/11/2023 13:37:59  
Visualizado: 01/12/2023 14:46:24  
Assinado: 06/12/2023 17:35:01

**Termos de Assinatura e Registro Eletrônico:**

Não oferecido através do DocuSign

IGOR MENDES URSINE KRETTLI  
igorsindipetro@gmail.com  
Nível de segurança: E-mail, Autenticação da conta (Nenhuma)

DocuSigned by:  
  
DD646047D19D421...


Adoção de assinatura: Imagem de assinatura carregada  
Usando endereço IP: 201.17.87.38

Enviado: 29/11/2023 18:41:43  
Reenviado: 30/11/2023 13:38:00  
Visualizado: 04/12/2023 17:33:59  
Assinado: 06/12/2023 17:36:12

**Termos de Assinatura e Registro Eletrônico:**

Não oferecido através do DocuSign

JOSE LUCIANO ALVES  
zemaravilha79@gmail.com  
Nível de segurança: E-mail, Autenticação da conta (Nenhuma)

DocuSigned by:  
  
1E37206A87A64A0...

Adoção de assinatura: Estilo pré-selecionado  
Usando endereço IP: 177.79.47.77  
Assinado com o uso do celular

Enviado: 29/11/2023 18:41:44  
Reenviado: 30/11/2023 13:38:01  
Visualizado: 01/12/2023 06:23:17  
Assinado: 01/12/2023 06:25:16

**Termos de Assinatura e Registro Eletrônico:**

Não oferecido através do DocuSign

RAFAEL DE PAULA PRADO ALVARELLI  
faeldepaulaprado@hotmail.com  
Nível de segurança: E-mail, Autenticação da conta (Nenhuma)

DocuSigned by:  
  
AA751B3313C14CD...


Adoção de assinatura: Estilo pré-selecionado  
Usando endereço IP: 177.76.128.132

Enviado: 29/11/2023 18:41:44  
Reenviado: 30/11/2023 13:38:01  
Visualizado: 01/12/2023 09:50:55  
Assinado: 01/12/2023 09:56:42

**Termos de Assinatura e Registro Eletrônico:**

Não oferecido através do DocuSign

Alexandre Jatczak Almeida  
alexandre.j@transpetro.com.br  
Nível de segurança: E-mail, Autenticação da conta (Nenhuma)

DocuSigned by:  
  
798EF687E5B54C3...

Adoção de assinatura: Estilo pré-selecionado  
Usando endereço IP: 179.224.180.137  
Assinado com o uso do celular

Enviado: 06/12/2023 19:09:58  
Visualizado: 06/12/2023 19:20:42  
Assinado: 06/12/2023 19:28:58

**Termos de Assinatura e Registro Eletrônico:**

Não oferecido através do DocuSign

**Eventos do signatário presencial****Assinatura****Registro de hora e data****Eventos de entrega do editor****Status****Registro de hora e data****Evento de entrega do agente****Status****Registro de hora e data****Eventos de entrega intermediários****Status****Registro de hora e data**



Eventos de entrega certificados	Status	Registro de hora e data
ERIKA ANTUNES ECKHARDT erikaantunes@petrobras.com.br Petróleo Brasileiro S.A.- Petrobras Nível de segurança: E-mail, Autenticação da conta (Nenhuma)	<b>Visualizado</b>  Usando endereço IP: 200.202.110.147	Enviado: 06/12/2023 19:06:18 Visualizado: 06/12/2023 19:09:57
<b>Termos de Assinatura e Registro Eletrônico:</b> Não oferecido através do DocuSign		

Eventos de cópia	Status	Registro de hora e data
Celine Blotta celine.blotta@petrobras.com.br Petrobras Nível de segurança: E-mail, Autenticação da conta (Nenhuma)	<b>Copiado</b>	Enviado: 29/11/2023 18:41:42
<b>Termos de Assinatura e Registro Eletrônico:</b> Não oferecido através do DocuSign		

Eventos com testemunhas	Assinatura	Registro de hora e data
-------------------------	------------	-------------------------

Eventos do tabelião	Assinatura	Registro de hora e data
---------------------	------------	-------------------------

Eventos de resumo do envelope	Status	Carimbo de data/hora
Envelope enviado	Com hash/criptografado	29/11/2023 18:41:45
Entrega certificada	Segurança verificada	06/12/2023 19:20:42
Assinatura concluída	Segurança verificada	06/12/2023 19:28:58
Concluído	Segurança verificada	06/12/2023 19:28:58

Eventos de pagamento	Status	Carimbo de data/hora
----------------------	--------	----------------------