



# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2025

## PROPOSTA PETROBRAS

RH/RS

14/11/2023

CÓPIA DOS SINDICATOS

# Combinados

---

01 Respeito total às pessoas

02 Escuta ativa e empenho conjunto pelas soluções

03 Foco nas questões a serem tratadas

04 Compromisso com o tempo agendado para a reunião

CÓPIA DOS SINDICATOS



# Diretrizes

## CÓPIA DOS SINDICATOS

01

A Companhia tem como objetivo celebrar o acordo em mesa direta de negociação com as Entidades Sindicais.

02

A Companhia pretende reduzir e mitigar o passivo trabalhista.

03

Em nome da boa-fé negocial, a Petrobras se coloca à disposição em caso de dúvidas em relação ao objetivo, à abrangência ou ao texto dos itens apresentados nessa proposta ou na planilha anexa.



# Direcionadores Proposta Petrobras



CÓPIA DOS SINDICATOS



## Iniciativas fora da abrangência do ACT

### Teletrabalho Integral

Conversão do Projeto Piloto de Teletrabalho Integral em **modelo de trabalho definitivo** contemplando os três públicos atuais:

- empregados PCD;
- empregados com filhos PCD e;
- empregados com restrição de saúde temporária ao trabalho presencial.

### PCAC

#### Aumento por Mérito

Retomada do percentual de concessões por mérito em 12 meses aos empregados do PCAC:

- Critérios para concessão alinhados aos do PCR, resguardadas as especificidades do PCAC.
- 20% de contemplados em 12 meses.

#### Promoção por Antiguidade

Empregados topados há, pelo menos, 36 meses na categoria pleno, em efetivo exercício e sem suspensões no período.

### Práticas do Refino

#### Fim da tabela de dia ótimo de férias

A gestão manterá a prerrogativa de definir sobre a possibilidade de parcelamento e qual é o melhor período para o empregado sair de férias.

#### Posicionamento dos *codins*

As mudanças de posicionamento poderão ser realizadas após a assinatura do ACT, quando a HETT voltar a ser paga por média.

### Retificação FGTS

Grupo de Trabalho (Tributário e RH) para retificar todas as competências mensais relativas aos anos de 2018 a 2023.

Valores pendentes de recolhimento serão regularizados até abril de 2024 (previsão de encerramento do GT).

### Urgência Aérea

Termo de Compromisso cumprido e situação normalizada. E, em nome da boa-fé negocial, até o fim de novembro de 2023, será mantido o pagamento de horas extras relacionadas a atrasos e cancelamentos de voo, sendo pagas no mês subsequente à realização.

### Diária de Viagem

Valor único de R\$ 205,00 para todos os empregados.

**Implantação a partir de janeiro de 2024.**

CÓPIA DOS SINDICATOS

# PROPOSTA

CÓPIA DOS SINDICATOS

TIR 12h

## ALIMENTAÇÃO

**Duas refeições principais**

A Companhia se compromete a revisar os contratos de fornecimento de alimentação para os empregados engajados em Turno Ininterrupto de Revezamento de 12 horas (TIR 12h) nas unidades do **Refino**, com o objetivo de fornecer **duas refeições principais** e um lanche por turno de trabalho.

**TURNO****FERIADO DE  
TURNO****Pagamento com acréscimo de 100%**

Serão remuneradas com **acrécimo de 100%** (cem por cento) as horas trabalhadas por empregados engajados nos regimes especiais que efetivamente trabalharem nas seguintes **datas já pactuadas no ACT 2022-2023**:

- 1º de janeiro
- Segunda-feira de carnaval
- Terça-feira de carnaval
- Quarta-feira de cinzas até ao meio dia
- 21 de abril
- 1º de maio
- 7 de setembro
- 15 de novembro
- 25 de dezembro

BH

BANCO DE HORAS



## Nova Sistemática

1. Metade das horas extraordinárias realizadas no dia será creditada no Banco de Horas (BH) e **metade será paga como hora extra a 100% no mês subsequente.**
2. A nova sistemática será implementada em **janeiro de 2024.**
3. As horas extraordinárias referentes a HETT, Interjornada, Parada de Manutenção e Sobreaviso Parcial não serão creditadas no BH.
4. A partir de janeiro de 2024, serão realizadas as **quitações** relacionadas ao BH (retroativas a 01/09/2023) **acrescidas de 1/6**, referente ao Repouso Semanal Remunerado (RSR).
5. O limite de horas positivas acumuladas no BH será de 120.

CÓPIA DOS SINDICATOS

AD

Auxílio  
Deslocamento

## Ajustes de Valores na Tabela

UF	Residência	LOTAÇÃO		
		RJ Plataformas	BC Plataformas	ES Plataformas
Acre	Rio Branco	1.761,00	1.893,00	1.584,00
Alagoas	Maceió	872,00	1.008,00	695,00
Amapá	Macapá	1.075,00	1.206,00	1.447,00
Amazonas	Manaus	2.431,00	2.568,00	2.254,00
Bahia	Salvador	530,00	666,00	489,00
Ceará	Fortaleza	1.025,00	1.162,00	848,00
Distrito Federal	Brasília	519,00	655,00	696,00
Espírito Santo	Vitória	231,00	368,00	-
Goiás	Goiânia	417,00	554,00	985,00
Maranhão	São Luís	1.180,00	1.316,00	1.357,00
Mato Grosso	Cuiabá	759,00	896,00	977,00
Mato Grosso do Sul	Campo Grande	1.064,00	1.201,00	910,00
Minas Gerais	Belo Horizonte	155,00	287,00	136,00
Pará	Belém	1.477,00	1.613,00	1.300,00
Paraíba	João Pessoa	1.180,00	1.317,00	1.003,00
Paraná	Curitiba	460,00	596,00	637,00
Pernambuco	Recife	1.199,00	1.336,00	1.022,00
Piauí	Teresina	1.116,00	1.253,00	939,00
Rio de Janeiro	Rio de Janeiro	-	-	177,00
Rio Grande do Norte	Natal	964,00	1.101,00	952,00
Rio Grande do Sul	Porto Alegre	932,00	1.069,00	755,00
Rondônia	Porto Velho	1.638,00	1.770,00	1.815,00
Roraima	Boa Vista	2.422,00	2.559,00	2.245,00
Santa Catarina	Florianópolis	732,00	869,00	555,00
São Paulo	São Paulo	117,00	254,00	294,00
Sergipe	Aracaju	784,00	921,00	607,00
Tocantins	Palmas	797,00	934,00	974,00

CÓPIA DOS SINDICATOS

**HETT****Hora Extra Troca  
de Turno****Alterações nas Médias**

- TMIB de 19 para 20 minutos
- Gaslub de 30 para 40 minutos

**HETT Gaslub**

A Petrobras se compromete a realizar estudo para verificar o tempo médio das trocas de turno no Gaslub, 90 dias após a entrada em operação de suas unidades, de modo a subsidiar decisão para ajuste na tabela de HETT pactuada no ACT 23-25 para o Gaslub.

**Percentual**

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

**SMS**

Segurança, Meio  
Ambiente e Saúde

**Acesso aos Locais de Trabalho**

Acesso de 2 profissionais, de saúde ou de segurança do trabalho, indicados pelo Sindicato local para acompanhar as condições de salubridade e segurança

**Funcionamento das CIPAS**

A CIPA indicará 01 representante, preferencialmente eleito pelos empregados, para acompanhar a análise dos acidentes ocorridos nas áreas de atuação, sem prejuízo das atribuições da NR-5.

Os Cipistas, mediante negociação de agenda com as gerências locais, exercerão atividades de prevenção de acidentes atuando nas Paradas Programadas de Manutenção.

**CÓPIA DOS SINDICATOS**

**SMS****Segurança, Meio  
Ambiente e Saúde****Condições de Segurança e Saúde Ocupacional**

A Companhia manterá esforços de permanente melhoria das condições de segurança, meio ambiente e saúde ocupacional, conforme suas políticas e diretrizes.

A Companhia envidará esforços para firmar parcerias com instituições de referência na busca de melhorias nas condições de Segurança e Saúde Ocupacional.

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 Higiene Ocupacional (PHO) da Unidade e a atualizar o GHE de acordo com a movimentação dos empregados.

A Companhia realizará a lavagem, higienização e disposição de uniformes e EPI's de seus empregados. O mesmo ocorrerá com toalhas, quando fornecidas pela Companhia.

A Companhia compromete-se a não vincular concessão de vantagens à redução de acidentes, bem como a não incluir meta de acidentes em GD ou qualquer outro programa remuneratório dos empregados.

**CÓPIA DOS SINDICATOS**



## Garantia no Emprego



### Excedente de Pessoal

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).

# RELAÇÕES SINDICAIS

CÓPIA DOS SINDICATOS

RS

Relações Sindicais



## Liberações Sindicais

1. Será concedida **mais uma liberação por Federação** (FUP 12 e FNP 5) (§ 1º)
2. Será concedida **mais uma liberação por Federação a cada 7 mil representados** (cláusula nova).
3. Será concedida **mais uma liberação por Sindicato a cada 700 representados (limitadas a cinco)** (inciso segundo 2º)
4. Serão concedidos até **20 dias por mês, sem prejuízo da remuneração**, podendo acumular o saldo não utilizado para o mês subsequente (diretor de base).

CÓPIA DOS SINDICATOS

RS

HOMOLOGAÇÃO



## Homologação da 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.

CÓPIA DOS SINDICATOS

RS

NEGOCIAÇÃO  
COLETIVA

## Preservação da Mesa de Negociação

A Petrobras 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.

CÓPIA DOS SINDICATOS

RS

CONTRIBUIÇÃO  
ASSISTENCIAL

## Contribuição Assistencial

O empregado será informado pela Companhia sobre o desconto da contribuição assistencial, podendo apresentar ao sindicato sua expressa oposição.

Caberá a cada sindicato a definição da forma e meios para o empregado realizar a sua manifestação, respeitando o prazo para desacordo.

Caberá a cada sindicato repassar para a Companhia a relação dos empregados que manifestaram a sua oposição (planilha *Excel* contendo nome, matrícula e chave).

Após o receber a relação de oposição, a Companhia iniciará o processo de desconto das contribuições sindicais.

O empregado que, por motivo alheio à sua vontade, não conseguir manifestar sua oposição ao desconto no prazo de 40 dias, poderá solicitar a devolução do valor descontado junto ao sindicato.

A Companhia se compromete a fazer apenas dois comunicados aos empregados, no início e no fim do processo, visando informar sobre a Contribuição Assistencial e os prazos para oposição junto ao sindicato, se isentando de promover campanha com esse fim.

**CÓPIA DOS SINDICATOS**

# Comissões e Fóruns

## Comissões Permanentes atuais



- Acompanhamento do ACT
- Segurança, Meio Ambiente e Saúde (SMS)
- Assistência Multidisciplinar de Saúde (AMS)
- Fórum de Efetivo

## Comissões Permanentes já Propostas



- ✓ Frequência & Regimes de Trabalho & Teletrabalho
- ✓ Diversidade & Combate à Violência no Trabalho



## Novas Comissões e Fórum



- ✓ Participação nos Lucros e Resultados (PLR)
  - ✓ Plano de Cargos
  - ✓ Acordo de Parada de Manutenção no Refino
  - ✓ Anistiados Legais
- 
- ✓ Fórum Anual sobre Prestação de Serviços

CÓPIA DOS SINDICATOS

# FREQUÊNCIA

CÓPIA DOS SINDICATOS

## Saldos de Frequência

## Quitação individual dos saldos AF, HC e RSR do BH

**AF****Saldo de Acúmulo de Folgas**

Apuração do saldo de horas:

- Saldo em 31/08/2023

Valor da hora:

- Saldo positivo: conversão em horas x 0,75
- Saldo negativo: zerar

**HC****Saldo Horas Compensação**

Apuração do saldo de horas:

- Saldo em 31/08/2023

Valor da hora:

- Saldo positivo: acréscimo de 50%
- Saldo negativo: zerar

**RSR****Repouso Semanal Remunerado**

Apuração do saldo de horas:

- 1/6 das quitações do BH de jan.2020 a 31/08/2023

Valor da hora:

- Acréscimo de 100%



- **SOMA DOS SALDOS POSITIVA**

O valor será pago, limitado a 4 remunerações



**Será disponibilizado simulador para os empregados.**

**CÓPIA DOS SINDICATOS**

## Saldos de Frequência

### Saldos

#### Relação Trabalho x Folga

Aumento do limite de **códigos de neutralização** do retorno de férias de 5 para 8, facilitando o **ajuste do retorno de férias**.

A partir de 2024, após os devidos tratamentos de frequência, os saldos decorrentes da relação trabalho x folga poderão, por solicitação do empregado, ser migrados para o Banco de Horas no mês de agosto, com a possibilidade de migração anual a partir dessa data sempre nesse mesmo mês.

Tais saldos serão acompanhados na Comissão de Frequência & Regime de Trabalho & Teletrabalho.

AMS

CÓPIA DOS SINDICATOS

#### 1. Relação de Custeio

- Participação
- Empresa

✓ Manutenção da relação 60x40

#### 2. Custeio

- Reajuste do Grande Risco
- Plano 28
- Incluídos Judicialmente
- Margem de Desconto
- Cobrados Fora da Margem
- Equacionamento
- Tabelas do Grande Risco

✓ Tabela do Plano 28 atualizada  
✓ Custeio específico para incluídos judicialmente

✓ Equacionamento objetivo e transparente

#### 3. Saldo Devedor

- Perdão de dívidas

#### 4. Inadimplência

- Prazo para exclusão

#### 5. Elegibilidade / Inclusão

✓ Carência para reinclusão

✓ IPCA Saúde e Cuidados Pessoais



✓ Discussão Custeio condicionada a CGPAR (42 e 49)

✓ Margem de desconto; manutenção das cláusulas vigentes no ACT 2022-2023

✓ Fora da margem: Manutenção das condições do ACT 2022-2023

✓ Revisão da Tabela de Grande Risco

✓ Sem cobrança em margem adicional

✓ Renúncia do saldo devedor ( formado até 31/08/2018)

✓ Valores não efetivados em folha passam diretamente a saldo devedor (conforme ACT 2022-2023)

## Renúncia de Saldo Devedor

Aprox. R\$ 98 MM formados antes dos últimos 60 meses.

# 36.384

beneficiários contemplados



**NÃO SIGNIFICA PRESCRIÇÃO DA DÍVIDA.**

# 88%

(31.925)

aposentados,  
pensionistas e  
seus dependentes

Faixa de Idade	Nº beneficiários contemplados	%	% acumulado
0 a 18	1.275	4%	4%
19 a 23	870	2%	6%
24 a 28	1.795	5%	11%
29 a 33	3.325	9%	20%
34 a 38	3.234	9%	29%
39 a 43	2.205	6%	35%
49 a 53	638	2%	37%
54 a 58	1.351	4%	41%
<b>&gt;=59</b>	<b>21.691</b>	<b>59%</b>	<b>100%</b>
<b>Total Geral</b>	<b>36.384</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## Revisão da Tabela de Grande Risco

### Atual

Renda\Idade	0 a 18	19 a 23	24 a 28	29 a 33	34 a 38	39 a 43	44 a 48	49 a 53	54 a 58	> 59
R\$ 1.829,51	25,73	31,01	35,66	39,23	43,15	61,27	73,68	81,04	97,25	116,71
R\$ 3.136,30	34,17	41,18	47,36	52,11	57,31	81,56	97,86	107,65	129,18	155,01
R\$ 6.272,59	55,80	67,24	77,33	85,06	93,57	133,15	159,77	175,75	210,90	253,09
R\$ 9.408,89	70,38	84,81	97,54	107,29	118,02	167,94	201,53	221,68	266,02	319,23
R\$ 12.545,18	79,18	95,41	109,72	120,70	132,76	188,93	226,70	249,37	299,25	359,09
R\$ 18.817,78	96,73	116,57	134,05	147,46	162,22	230,82	276,98	304,68	365,61	438,73
R\$ 25.090,37	108,87	131,21	150,89	165,97	182,57	259,79	311,76	342,93	411,52	493,83
R\$ 29.533,45	133,23	160,43	184,50	202,95	223,24	317,66	381,20	419,30	503,18	603,80
R\$ 33.976,54	146,51	176,47	202,95	223,24	245,56	349,43	419,30	461,25	553,49	664,18
R\$ 39.203,70	169,57	194,12	223,24	245,56	270,12	384,37	461,25	507,36	608,83	730,61
R\$ 47.044,44	203,81	222,44	245,56	270,12	297,13	422,80	507,36	558,10	669,73	803,67
>R\$ 47044,44	245,20	267,55	289,90	312,30	334,62	465,08	558,10	613,92	736,70	884,04

### Nova

Renda\Idade	0 a 18	19 a 23	24 a 28	29 a 33	34 a 38	39 a 43	44 a 48	49 a 53	54 a 58	> 59
R\$ 1.829,51	14,85	17,63	21,16	25,39	30,47	36,56	43,88	52,65	57,92	64,87
R\$ 3.136,30	21,70	25,76	30,92	37,10	44,52	53,43	64,11	76,93	84,62	94,78
R\$ 6.272,59	38,97	46,28	55,53	66,64	79,96	95,96	115,15	138,18	151,99	170,24
R\$ 9.408,89	54,08	64,21	77,06	92,48	110,96	133,15	159,78	191,74	210,91	236,22
R\$ 12.545,18	66,92	79,46	95,36	114,44	137,31	164,78	197,73	237,28	261,00	292,33
R\$ 18.817,78	89,95	106,81	128,17	153,82	184,56	221,48	265,77	318,93	350,81	392,91
R\$ 25.090,37	111,38	132,25	158,70	190,46	228,52	274,24	329,09	394,91	434,38	486,51
R\$ 29.533,45	149,82	177,90	213,48	256,20	307,39	368,89	442,67	531,21	584,31	654,43
R\$ 33.976,54	159,81	189,76	227,71	273,28	327,90	393,49	472,19	566,64	623,28	698,08
R\$ 39.203,70	179,41	213,04	255,65	306,81	368,12	441,76	530,11	636,15	699,74	783,71
R\$ 47.044,44	209,17	248,38	298,06	357,70	429,18	515,04	618,05	741,67	815,81	913,72
>R\$ 47044,44	244,10	289,85	347,81	417,42	500,83	601,02	721,23	865,49	952,00	1.066,26

A recalibragem das tabelas visou redistribuir a contribuição mensal de Grande Risco considerando faixa de renda e idade com a lógica do mutualismo, aliviando especialmente para aposentados e pensionistas de menor renda.



# Revisão da Tabela de Grande Risco

Renda\idade	0 a 18	19 a 23	24 a 28	29 a 33	34 a 38	39 a 43	44 a 48	49 a 53	54 a 58	> 59	
R\$ 1.829,51	-42%	-43%	-41%	-35%	-29%	-40%	-40%	-35%	-40%	-44%	Máximo
R\$ 3.136,30	-37%	-37%	-35%	-29%	-22%	-34%	-34%	-29%	-34%	-39%	50%
R\$ 6.272,59	-30%	-31%	-28%	-22%	-15%	-28%	-28%	-21%	-28%	-33%	Mínimo
R\$ 9.408,89	-23%	-24%	-21%	-14%	-6%	-21%	-21%	-14%	-21%	-26%	-44%
R\$ 12.545,18	-15%	-17%	-13%	-5%	3%	-13%	-13%	-5%	-13%	-19%	
R\$ 18.817,78	-7%	-8%	-4%	4%	14%	-4%	-4%	5%	-4%	-10%	
R\$ 25.090,37	2%	1%	5%	15%	25%	6%	6%	15%	6%	-1%	%<0
R\$ 29.533,45	12%	11%	16%	26%	38%	16%	16%	27%	16%	8%	125.535
R\$ 33.976,54	9%	8%	12%	22%	34%	13%	13%	23%	13%	5%	0%<20
R\$ 39.203,70	6%	10%	15%	25%	36%	15%	15%	25%	15%	7%	95.681
R\$ 47.044,44	3%	12%	21%	32%	44%	22%	22%	33%	22%	14%	20%<
>R\$ 47044,44	0%	8%	20%	34%	50%	29%	29%	41%	29%	21%	17.127

Renda\idade	0 a 18	19 a 23	24 a 28	29 a 33	34 a 38	39 a 43	44 a 48	49 a 53	54 a 58	> 59	
R\$ 1.829,51	-11	-13	-15	-14	-13	-25	-30	-28	-39	-52	Máximo
R\$ 3.136,30	-12	-15	-16	-15	-13	-28	-34	-31	-45	-60	R\$ 251,58
R\$ 6.272,59	-17	-21	-22	-18	-14	-37	-45	-38	-59	-83	Mínimo
R\$ 9.408,89	-16	-21	-20	-15	-7	-35	-42	-30	-55	-83	-R\$ 83,01
R\$ 12.545,18	-12	-16	-14	-6	5	-24	-29	-12	-38	-67	
R\$ 18.817,78	-7	-10	-6	6	22	-9	-11	14	-15	-46	
R\$ 25.090,37	3	1	8	24	46	14	17	52	23	-7	
R\$ 29.533,45	17	17	29	53	84	51	61	112	81	51	
R\$ 33.976,54	13	13	25	50	82	44	53	105	70	34	
R\$ 39.203,70	10	19	32	61	98	57	69	129	91	53	
R\$ 47.044,44	5	26	52	88	132	92	111	184	146	110	
>R\$ 47044,44	-1	22	58	105	166	136	163	252	215	182	

CÓPIA DOS SINDICATOS

## Revisão da Tabela de Grande Risco

### Exemplos

TITULAR	DEPENDENTES	RENDA	TABELA ATUAL	PROPOSTA	
Aposentada, 78 anos	Cônjuge de 70 anos	R\$ 6.000,00	R\$ 506,18	R\$ 370,16	-27%
Titular 20 anos, recém admitido	Cônjuge de 19 e filho de 01 ano	R\$ 7.000,00	R\$ 240,00	R\$ 198,41	-17%
Pensionista, 70 anos	-	R\$ 12.000,00	R\$ 359,09	R\$ 317,81	-11%
Empregada, 35 anos	Companheiro de 35 anos	R\$ 18.000,00	R\$ 324,44	R\$ 401,30	+24%
Aposentado, 58 anos	Cônjuge de 50 anos, filho de 10 e filha de 19	R\$ 18.000,00	R\$ 883,59	R\$ 942,05	+7%
Aposentado, 60 anos	Cônjuge de 75 anos	R\$ 25.000,00	R\$ 987,66	R\$ 1.057,86	+7%
Empregado, 45 anos	Companheiro de 35 e filha de 12	R\$ 35.000,00	R\$ 900,94	R\$ 1.171,60	+30%
Gerente geral, 50 anos	Cônjuge de 40 e filha de 05	R\$ 50.000,00	R\$ 1.324,20	R\$ 1.859,75	+40%

## AMS – Custeio (1/2)

Manutenção da **RELAÇÃO DE CUSTEIO 60x40** (empresa x beneficiários). Caso a Resolução CGPAR 42 e 49 seja revogada ou alterada, essa relação poderá ser rediscutida. 

1. **Reajuste das tabelas de Grande Risco** em 01/01/2024 pelo **índice IPCA Saúde e Cuidados Pessoais (IBGE)**:
  - a. Reajuste em 01/03/2024 , considerando o acumulado de mar. 23 a fev. 24 (dado que o último reajuste foi em mar.23).
  - b. Reajuste em 01/03/2025, considerando o acumulado de mar. 24 a fev. 25.
  
2. A coparticipação no **Pequeno Risco** e a contribuição no **Grande Risco**:
  - serão descontadas em folha com limite de margem de 30% (conforme ACT 2022-2023) para empregados, aposentados e responsáveis financeiros.
  
3. Custeio dos dependentes do **Plano 28**:
  - incluídos em tabela específica de custeio com valores de contribuição segmentados por faixa etária;
  - coparticipação para o Pequeno Risco permanece em 50%, descontada em folha, sem limite de margem (conforme ACT 2022-2023).
  
4. Custeio dos beneficiários que não atendam aos critérios de elegibilidade (**incluídos judicialmente**):
  - enquadramento em tabela específica de custeio;
  - coparticipação de 50% para o Pequeno Risco;
  - Grande Risco e coparticipação descontadas em folha e os valores não efetivados serão cobrados por meio de boleto bancário.
  
5. Benefício Farmácia será descontado em folha sem limite de margem (conforme ACT 2022-2023).

## RELAÇÃO DE CUSTEIO

### Cláusula AMS : Condicionante CGPAR 42 e 49

#### DE:

*Caso a Resolução CGPAR 42 venha a ser revogada ou alterada, de forma que permita ajustes na relação de custeio dos planos de saúde, a Companhia e as Entidades Sindicais, visando deixar o benefício mais atraente e acessível para os beneficiários, reunir-se-ão para reavaliar a relação de custeio de modo que cause menos impacto na remuneração/provento de seus beneficiários (responsáveis financeiros), considerando na análise as relações de custeio historicamente adotadas pela Petrobras.*



#### PARA:

*A Companhia, Federações (FUP e FNP) e SEST estabelecerão uma Comissão Tripartite, com a finalidade de discutir a relação de custeio determinada pela Resolução CGPAR 42/2022 (art. 6º), alterada pela Resolução CGPAR 49/2023, para elaboração de soluções a fim de garantir a sustentabilidade do benefício saúde da Petrobras (AMS).*

*Parágrafo 1º - A Comissão será instaurada imediatamente após a assinatura do ACT 2023/2025 e vigorará pelo período de 03 (três) meses, podendo ser prorrogada pelo período máximo de 45 (quarenta e cinco) dias e contará com até 04 (quatro) representantes de cada uma das partes.*

*Parágrafo 2º - Caso as Resoluções CGPAR nº 42 e nº 49 venham a ser revogadas ou alteradas, viabilizando ajustes na relação de custeio dos planos de saúde, a Companhia e as Entidades Sindicais, visando deixar o benefício mais atraente e acessível para os beneficiários, reunir-se-ão para implantar nova relação de custeio, de modo a causar menor impacto na remuneração/provento de seus beneficiários (responsáveis financeiros), conforme a relação de custeio historicamente adotada pela Petrobras.*

**CÓPIA DOS SINDICATOS**

## AMS – Custeio (2/2)

Regras para o caso de desequilíbrio da **RELAÇÃO DE CUSTEIO** (empresa x beneficiários):

1. Quando houver desequilíbrio da relação de custeio, o déficit será equacionado em até 06 parcelas mensais (jul. a dez do ano da apuração). Em caso de superávit, a devolução será realizada em 01 parcela.
2. Para a definição dos valores será considerado o percentual do déficit/superávit em relação ao total dos valores arrecadados pela Companhia e a distribuição respeitará a tabela de custeio em que o beneficiário é enquadrado.
3. O cálculo para cumprimento da relação de custeio (CRC) será realizado da seguinte forma:

**CRC = PERCENTUAL DO DÉFICIT OU SUPERÁVIT \* VALOR DA CONTRIBUIÇÃO ANUAL**

**PERCENTUAL DO DÉFICIT OU SUPERÁVIT** = valor do déficit ou superávit ÷ arrecadação total da carteira

**VALOR DA CONTRIBUIÇÃO ANUAL** = valor da contribuição mensal do Grande Risco x 13 parcelas

4. O cumprimento da relação de custeio será descontado em folha, com limite de margem de 30% para empregados, aposentados e responsáveis financeiros.

## AMS – Saldo Devedor

### Cobrança do Saldo Devedor

O saldo devedor é formado quando o valor das despesas com o Plano AMS (Saúde Petrobras) ultrapassa o limite de desconto do beneficiário titular (ativo ou aposentado) ou responsável financeiro (pensionista) ou quando não há efetivação dos valores cobrados.

## Contribuição Extraordinária

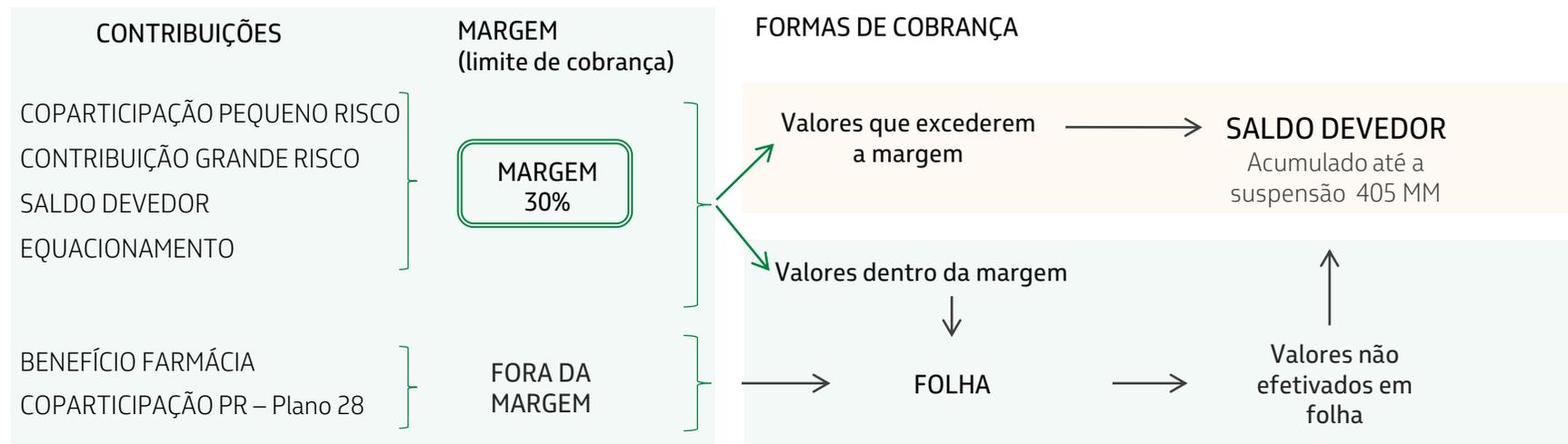
Durante a vigência do ACT 2023-2025, a Companhia e as Entidades Sindicais, visando a melhoria na arrecadação do Plano de Saúde, concordam com o estabelecimento de uma contribuição extraordinária de 2% (dois por cento) que incidirá nos pagamentos do Abono ACT, da PLR e/ou de Programas de Remuneração Variável.

Caso as Resoluções CGPAR 42 e 49 venham a ser revogadas ou alteradas de forma a permitir a redefinição da participação das estatais no custeio do plano de saúde, será reestabelecida a relação de custeio historicamente adotada pela Petrobras. Como consequência, a Companhia e as Entidades Sindicais, reunir-se-ão para reavaliar a cobrança extraordinária acima descrita e o parcelamento da 13ª contribuição do Grande Risco, ao invés de cobrança única (“duodecimar”).

RELAÇÃO DE CUSTEIO **60 x 40**  
Discussão condicionada à SEST

REAJUSTE

IPCA Saúde e Cuidados  
Pessoais



**Beneficiários Inelegíveis**  
Incluídos judicialmente

COPARTICIPAÇÃO  
PEQUENO RISCO

**50%**

CONTRIBUIÇÃO  
GRANDE RISCO

**Tabela  
específica**

**Carência para reinclusão** de dependentes e titulares da ativa. Exceções: cessão e licença sem vencimentos. Evitar as saída e voltas para apenas manter o Planos na aposentadoria

**Benefício Farmácia:** compra de medicamentos na farmácia credenciada pagando somente a coparticipação

Cobrança de débitos por **BOLETO BANCÁRIO**:

- Incluídos judicialmente (inelegíveis)
- Aposentados e pensionistas sem Petros
- RN 488 (ex-empregados)
- Portabilidade parcial da Petros

**CÓPIA DOS SINDICATOS**

## Saúde Mental

Implantação do Programa Cuidar/Saúde Mental, com serviço de atendimento estruturado no modelo de telessaúde (remoto) a nível nacional, para todos os beneficiários acima de 18 anos até 31/12/2023.

- Fim da limitação de internações por dependência química sem coparticipação.

## Atendimento

Postos de atendimento fixos e itinerantes.

Atendimento itinerante. Previstos 17 eventos em 2024 e 14 em 2025.

Postos fixos nas cidades de maior concentração de beneficiários (especialmente com mais de 65 anos), em parceria com as entidades sindicais. Até abril de 2024:

- Rio de Janeiro
- Macaé
- Santos
- Salvador
- Aracaju

## Cobertura

### PASA

Revisão do modelo do Programa de Avaliação da Saúde do Aposentado. Expectativa de implantação do primeiro projeto piloto até abril de 2024.

- Facilitação ao uso e continuidade do cuidado;
- Qualificação do mapeamento populacional e identificação precoce da doença ou risco;
- Exames sem coparticipação do beneficiários.

### Beneficiários com Disforia de Gênero

Proposta de criação, junto à Saúde Petrobras, de programa para ofertar procedimentos, cirurgias, medicamentos e outros tratamentos aos beneficiários em transição de gênero.

## Reavaliação da Rede Credenciada

Busca do melhor atendimento aos beneficiários, prioridade para áreas com novos empreendimentos da Petrobras ou com maior carência de atendimento.

## Atividade Física

Disponibilizar para todos os beneficiários de assinatura em plataforma especializada de acesso a serviços (academias, *app*, *coaching*), com desconto variável de acordo com o plano que optarem, estimulando o autocuidado, mudança de hábitos e estilo de vida, melhorando tratamento e promovendo saúde. Prazo: até 30/06/2024

Visando a sustentabilidade dos planos, bem como a composição entre as partes, a Petrobras se compromete a envidar esforços junto à Petros com os seguintes objetivos:

I. Discutir a questão da margem de desconto de forma a conjugar a necessidade de arrecadação do plano de saúde e os impactos no benefício do assistido, considerando como limite de desconto de 40% do benefício líquido dos assistidos e da remuneração dos participantes da Petros considerando todos os descontos.

II. Melhoria das condições de empréstimo.

III. Atendimento presencial aos beneficiários em parceria com os sindicatos.

Parágrafo 1º - Até a implementação de melhorias descritas nos incisos anteriores, principalmente quanto ao inciso I, será mantida a margem de desconto atualmente praticada, ressalvadas as decisões judiciais.

Parágrafo 2º - A Companhia se compromete a participar de comissão tripartite (Petrobras, Petros e Federações), com objetivo de debater os descontos da AMS e dos empréstimos da Petros.

Parágrafo 3º - A comissão terá um prazo de 30 (trinta) dias após a assinatura do ACT para apresentar os resultados e a forma de implementação.

Parágrafo 4º - Os incisos I, II e III serão analisados sob o enfoque da garantia de sustentabilidade financeira dos planos AMS e Petros e da atenção total às pessoas, não afetando o disposto nos Acordos Coletivos anteriores.

**CÓPIA DOS SINDICATOS**

# PROPOSTA ECONÔMICA

CÓPIA DOS SINDICATOS

# Proposta Econômica

## CÓPIA DOS SINDICATOS



- Tabela de RMNR

IPCA  
+ Ganho Real 1%

5,66%



- Tabelas dos Benefícios Educacionais
- Valores do Programa Jovem Universitário

IPCA  
EDUCAÇÃO

8,39%



- Vale Alimentação / Vale Refeição

IPCA  
Alimentação fora  
do Domicílio

5,78%



- Adicional Permanência Estado do Amazonas

Menor Faixa da Tabela (D):  
exclusão

IPCA  
+ Ganho Real 1%

5,66%



- Gratificação de Campo Terrestre de Produção

IPCA  
+ Ganho Real 1%

5,66%

**VIGÊNCIA**

Acordo de **2 anos** com **GARANTIAS**

**CÓPIA DOS SINDICATOS**

**GANHO REAL 2024**

Reajuste do IPCA + 1% de  
Ganho Real em 2024

**EDUCAÇÃO E ALIMENTAÇÃO**

IPCA Educação e IPCA Alimentação  
Fora do Domicílio em 2024

**VALE-CEIA** 

Parcela anual de R\$ 900,00 paga  
em dez/2023 e em dez/2024<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Valor será corrigido pelo IPCA  
Alimentação Fora do Domicílio

**ABONO NA ASSINATURA**

Abono pago em 2023 equivalente  
a uma remuneração<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Pago a todos os empregados em efetivo  
exercício e admitidos até 30/11/2023.



## ASSINATURA DO ACORDO

### ABONO NA ASSINATURA

Para o cálculo do abono será considerado (RMNR + ATS) ou a remuneração da função gratificada ou **piso de R\$ 13.000, o que for maior (-2% - contribuição AMS).**

Concedido a todos os empregados **admitidos até 30/11/2023** e em efetivo exercício.

**SIMULADOR =  
Abono – Desconto (2%)**

### VALE-CEIA

Parcela de R\$ 900,00 creditada no Vale-Alimentação.

Concedido a todos os empregados **admitidos até 30/11/2023** e em efetivo exercício.

### ACORDO DE PLR



Após a assinatura do  
ACT 2023-2025,  
início imediato das  
negociações do  
Acordo de PLR

ASSINATURA DO ACT	Até 29/11	Até 06/12	Até 13/12
Pagamento <b>ABONO</b>	08/12	22/12	27/12
Crédito <b>VALE-CEIA</b>	12/12	22/12	27/12

CÓPIA DOS SINDICATOS