

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019-2020**

A Petrobras Transporte S.A. – Transpetro, doravante denominada Companhia, representada neste ato pela Gerente Executiva de Recursos Humanos Solange Mendes Rocha Musa, a Federação Única dos Petroleiros – FUP 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 vigorarão até 31/08/2020.

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

### **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).

**Parágrafo Único** - A Companhia, a FUP 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 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% o Salário Básico, acrescido do Adicional de Periculosidade, onde couber, perfazendo assim 56,55% do Salário Básico, exclusivamente para os Técnicos de Operação vinculados diretamente à operação dos Terminais dos Polidutos ORSUB, OPASC, OSBRA 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 Gasodutos:** A Companhia garante, exclusivamente aos Técnicos capacitados para solução de problemas em instalações de gasodutos (pontos de entrega, estações redutoras de pressão, estações de compressão, etc.), com conhecimento técnico sobre todos os seus componentes e processos operacionais, e devidamente designados para laborarem efetivamente nas instalações dos Gasodutos, em condições especiais, atendendo a todos os requisitos abaixo elencados, o pagamento de adicional no valor correspondente a 19,23% do Salário Básico, acrescido do Adicional de Periculosidade, onde couber, perfazendo assim 25% do Salário Básico:

- a) realizem tarefas de manutenção, operação e inspeção das condições operacionais da instalação;
- b) desenvolvam atividades habituais nas instalações de gasodutos implicando na possibilidade de ter horário de entrada/saída flexível e/ou realizar suas refeições em horários variados;
- c) permaneçam em sobreaviso parcial, podendo acarretar trabalho noturno e/ou em finais de semana e feriados.

I - A Companhia poderá transferir o Técnico para outra área ou atividade não contemplada com o referido adicional, o que irá importar na cessação de seu pagamento sem qualquer indenização.

II - Os empregados em sobreaviso parcial que venham a ser acionados para prestação de serviço 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).

III - A Companhia se compromete a desenvolver estudo, em conjunto com as entidades sindicais, e entabular negociação visando a conversão do Adicional de Gasodutos em Adicional Técnico de Dutos, considerando o alcance do adicional e os requisitos para sua concessão, com previsão de conclusão até a próxima data base da categoria.

**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, Recebedoras e Intermediárias - inclusive no regime de repouso;
- c) garantia da continuidade operacional e do controle supervisão com possibilidade de deslocamento imprevisto para Unidades da Transpetro que suportem sistema de backup dos equipamentos de controle e supervisão.
- d) responsabilidade individual e não compartilhada do T.O. do CNCL - sem divisão de tarefas entre os T.O.'s de outros Consoles - para o controle, supervisão e atuação remota dos sistemas complexos, nos sistemas designados de cada Console, durante todo o período de trabalho.

II - O Adicional de Operação da Mestra Nacional será pago sem prejuízo de eventuais outras parcelas e não entrará no computo para desconto da Remuneração Mínima por Nível e Regime - RMNR.

III - O valor estabelecido para o Adicional de Operação da Mestra Nacional será de R\$ 3.113,18 (três mil cento e treze reais e dezoito centavos), que vigorará até 31.08.2020.

IV - Aplica-se ao adicional em questão o disposto na cláusula 7ª (Serviço Extraordinário) do Acordo Coletivo de Trabalho quanto à sua incidência sobre as horas extraordinárias.

V - A Companhia poderá transferir o empregado para outra área ou atividade não contemplada com o referido adicional, o que irá importar na cessação de seu pagamento.

**8. Adicional de Trabalho Noturno (ATN):** A Companhia manterá o valor do ATN em 20% (vinte por cento) do salário básico efetivamente percebido no mês, acrescido do adicional de periculosidade, onde couber, totalizando 26% (vinte e seis por cento) do salário básico, conforme padrão normativo, aos empregados engajados no Regime de Turno Ininterrupto de Revezamento, em substituição 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 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, independente da atividade exercida.

#### **Cláusula 5ª - Gratificação de Férias**

A partir de 01/10/2019, 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.

1.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. O empregado não mais fará jus ao referido adicional quando deixar de estar lotado e efetivamente trabalhando no estado do Amazonas.
- II. Os empregados que vierem a ser lotados e se encontrarem efetivamente trabalhando no estado do Amazonas após a data de assinatura deste acordo não farão jus ao referido adicional.

**Parágrafo Único** - A Companhia reajustará os valores, que estão definidos em tabelas da Companhia, relativos ao estabelecido no caput desta cláusula, em 2,3% (dois vírgula três por cento) a partir de 01/09/2019 e que vigorará até 31/08/2020.

**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.

1.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.

2.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.

4.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.

5.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 41ª – Horário Flexível.

7.Nos casos de parada de manutenção e partidas de novas unidades, a Companhia considerará o Adicional Noturno (AN-CLT) no cálculo das horas extras 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 estabelecerá, no prazo de até 120 (cento e vinte) dias após a assinatura do acordo, um banco de horas para os empregados abrangidos pelo sistema de horário fixo (Regime Administrativo e Regimes Especiais).

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

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

3.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;
- b) O limite de horas negativas acumuladas será de 84 (oitenta e quatro) horas;

I. As horas que ultrapassarem os limites descritos acima para o banco de horas serão pagas ou descontadas no mês subsequente;

II. No mês de janeiro de cada ano, será apurado o saldo remanescente do banco de horas e efetuado o pagamento ou o desconto correspondente.

4.As regras do banco de horas não se aplicam à Hora Extra Troca de Turno.

#### **Cláusula 9ª - 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 10ª - Extra Turno Feriado**

A Companhia remunerará com acréscimo de 50% (cinquenta 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.

#### **Cláusula 11ª - Hora Extra – Troca de Turno**

A Companhia efetuará o pagamento do tempo efetivamente dispendido nas trocas de turnos, aos empregados cujas atividades exigem a passagem obrigatória de serviço, de um turno a outro, quando esta ultrapassar o limite de 10 (dez) minutos diários, considerando o início (entrada) e o término (saída) da jornada.

1.O pagamento de que trata o caput será efetuado como hora extra a 75% (setenta e cinco por cento), acrescidos dos reflexos cabíveis.

2.O período que exceder tempo efetivamente dispendido para troca de turno somente será caracterizado como hora extra nos casos de necessidade de antecipação, prorrogação da jornada ou dobra de turno.

3.A nova sistemática prevista nessa cláusula deverá ser implantada em 2 (dois meses) a partir da assinatura do presente instrumento, mantendo-se durante o



referido lapso temporal a regra prevista no Acordo Coletivo de Trabalho 2017-2019.

### **Cláusula 12ª - 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.

1.A Companhia reajustará o valor do Vale Refeição/Alimentação para R\$ 1.218,65 (hum mil duzentos e dezoito reais e sessenta e cinco centavos) a partir de 01/09/2019, que vigorará até 31/08/2020.

2.Aos empregados com assistência alimentar na forma do *caput* será concedido um acréscimo mensal de R\$ 186,52 (cento e oitenta e seis reais e cinquenta e dois centavos) no Vale Refeição/Alimentação.

3.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.

4.A Companhia manterá disponível a opção de conversão parcial ou total do Vale Refeição em Vale Alimentação, e vice-versa.

### **Cláusula 13ª - 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 14ª - 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:

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, garantido 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 15ª - 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).

- 1.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.
- 2.Os valores relativos à já mencionada RMNR estão definidos em tabelas da Companhia (anexo III) e serão reajustados em 2,3% (dois vírgula três por cento), que incidirão sobre as tabelas vigentes em 31/08/2019, vigorando de 01/09/2019 até 31/08/2020.
- 3.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.
- 4.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.

### **16.Frequência Embarque e Desembarque Estado do Amazonas**

A Companhia, após análise das alternativas de logística relativas aos horários de embarque e desembarque dos empregados que exercem suas atividades laborativas em regime especial de confinamento no Estado do Amazonas o tratamento da frequência será regrado pelo PE-1N0-00009-0.

### **17.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.

### **CAPÍTULO III - DOS BENEFÍCIOS**

#### **18.Auxílio-Creche/Acompanhante**

A Companhia concederá o Auxílio-Creche até 36 (trinta e seis) meses de idade da criança para:

- 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.

**1.**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*.

**2.**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*.

**3.**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.

**4.**A partir de 3 (três) até 36 (trinta e seis) meses de idade da criança, o Auxílio Acompanhante será concedido pela Companhia, sob a forma de reembolso parcial, de acordo com a tabela de Auxílio Acompanhante elaborada pela

Companhia, para empregadas com filho (a) e/ou menor sob guarda, em processo de adoção e empregados solteiros, viúvos, separados judicialmente ou divorciados com a guarda de filho (a), em decorrência de sentença judicial e/ou menor sob guarda em processo de adoção.

### **19. Auxílio Ensino (Programa de Assistência Pré-escolar, Auxílio-ensino fundamental e Auxílio-ensino médio)**

A Companhia concederá o Auxílio Ensino aos empregados que tenham:

- filhos (as) solteiros (as) e devidamente registrados na Companhia;
- menores sob guarda solteiros e registrados na Companhia, de acordo com os padrões normativos vigentes;
- menores sob guarda, em processo de adoção com até 18 (dezoito) anos, devidamente registrados na Companhia, desde que solteiros.
- enteados (as), a partir de janeiro de 2010, desde que solteiros (as) e inscritos (as) no Programa de Assistência Multidisciplinar de Saúde – AMS.
- 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.

**Parágrafo 1º** - O Programa de Assistência Pré-Escolar será concedido ao público referido no *caput*, até a idade limite de 5 anos e 11 meses (cinco anos e onze meses), conforme legislação vigente, na forma de reembolso de 90% (noventa por cento) das despesas comprovadas com pré-escola, limitado ao valor de cobertura da tabela da Companhia, resguardado o direito de os empregados optarem entre o mesmo ou o Auxílio Creche ou o Auxílio Acompanhante.

**2.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 até o último dia útil de março, dos gastos com material escolar e uniforme no período de janeiro a março e até o último dia útil de agosto, dos gastos realizados no período de julho a agosto.

3.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 até o último dia útil de março, dos gastos com material escolar e uniforme no período de janeiro a março e até o último dia útil de agosto, dos gastos realizados no período de julho a agosto.

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

**Cláusula 20ª - 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 forem inscritos no referido Programa até 30/09/2019, e que atendam aos critérios estabelecidos na presente cláusula e em padrão normativo da Companhia.

1.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).

2. 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 deste Acordo Coletivo de Trabalho ou no caso de trancamento de período letivo.

#### **Cláusula 21ª - Benefícios Educacionais e Programa Jovem Universitário**

A Companhia reajustará, a partir de janeiro de 2020, as tabelas do Auxílio-Creche/Acompanhante, do Auxílio Ensino (Assistência Pré-Escolar, Auxílio Ensino Fundamental, Auxílio Ensino Médio) e do Programa Jovem Universitário em 2,3% (dois vírgula três por cento).

#### **Cláusula 22ª - 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 23ª - 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.

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

3.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.

4.Cessar 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 24ª - 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 a FUP e 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 e/ou ao plano de saúde Amil fornecidos pela Companhia.

**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.

## **25. Programa de Assistência Especial (PAE)**

A Companhia concederá a Cobertura do Programa de Assistência Especial (PAE) para:

- I. Empregados da Transpetro com deficiência (Beneficiário Titular da AMS);
- II. Beneficiários Dependente da AMS, com os seguintes vínculos com o Beneficiário Titular, desde que atendam aos critérios de elegibilidade do PAE;
  - a. Filho;
  - b. Enteados;
  - c. Menor sob guarda em processo de adoção; e
  - d. Dependente sob curatela (inscrito até 31/10/1997),

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

## **26. Auxílio Cuidador**

A Companhia disponibilizará o Auxílio Cuidador nas seguintes modalidades:

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, prevista em regulamentação normativa.

II - Auxílio Cuidador da Pessoa Idosa: para beneficiários da 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 da área médica da Companhia, prevista em regulamentação normativa.

## **Cláusula 27ª - Benefício Farmácia**

Permanece assegurado aos Beneficiários Titulares e Dependentes da AMS, o sistema de concessão e custeio dos medicamentos, através do Benefício Farmácia da Petrobras, nos mesmos moldes neste estipulado.

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

### **Cláusula 28ª - 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.

## **29. 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.

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

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

**2.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.

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

## **30. 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.

### **31. 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.

- 1.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.
- 2.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.

### **32. 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***

### **33. 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.

#### **34.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 nos respectivas Entidades Sindicais representativas da categoria profissional, desde que no local exista representação da entidade de classe e desde que não haja manifestação contrária e expressa do empregado nesse sentido ou recusa da referida entidade por qualquer motivo.

**Parágrafo Único** - Nos casos em que o empregado optar por não homologar a rescisão do seu contrato de trabalho na respectiva Entidade Sindical, a Companhia encaminhará cópia da rescisão contratual àquela Entidade.

#### **35.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***

#### **36.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 37ª – Jornadas de Trabalho**

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

1.A Companhia manterá em 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, 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.

**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 38ª – 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 único** - A Companhia poderá implantar, onde julgar necessário, para os empregados lotados nas unidades de terra, o turno ininterrupto de revezamento com jornada de 12 horas 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, sendo que tal implantação se dará mediante negociação coletiva de trabalho com o respectivo sindicato local.

**39. 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.

- 1.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.
- 2.O período de trabalho diário será de 10 (dez) horas, sendo as 2 (duas) horas que complementam a jornada consideradas pré-pagas.
- 3.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.

4.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).

#### **40.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.

#### **41.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;

**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 42ª - 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.

- 1.A Companhia garante aos empregados engajados no Regime Administrativo e não abrangidos pelo horário flexível, a possibilidade de prorrogação da jornada diária para compensação por folgas, para regramento das práticas regionais já estabelecidas, mediante celebração de acordo local com a entidade representativa dos empregados, conforme a necessidade das Unidades envolvidas, em locais distantes dos centros urbanos.
- 2.A compensação das horas referentes aos dias 24 e 31 de dezembro e à quarta-feira de cinzas para os empregados engajados em regime administrativo, deverá ser realizada respeitando os seguintes prazos:
  - I. 24 e 31 de dezembro de 2019 e quarta-feira de cinzas de 2020 – de janeiro a agosto de 2020;
- 3.O total de horas a ser compensado será debitado de forma parcelada considerando o prazo previsto no inciso I do parágrafo acima.
- 4.Nas unidades com horário fixo, a forma de compensação será de 15 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 negociada com a Entidade Sindical antes do início do prazo para compensação.
- 5.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.

**Cláusula 43ª - 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.

**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 44ª - 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 45ª - 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;

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 46ª - 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.

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

2.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.

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

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

#### **47. 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.

1.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.

2.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.

3.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.

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

#### **48. 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.

1.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;
- b) Caso as condições descritas no parágrafo não sejam atendidas, o empregado fará jus à licença descrita no *caput*;
- c) A licença de 20 (vinte) dias descrita acima não é cumulativa com a licença de 10 (dez) dias prevista no *caput*.

2.A licença paternidade é extensiva, nas mesmas condições acima estabelecidas, à empregada cujo (a) cônjuge ou companheiro (a) esteja em gozo de licença maternidade com benefício reconhecido pelo INSS.

#### **49.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.

#### **50.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.

#### **51.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 52ª - Exames Periódicos**

A Companhia isentará os empregados de qualquer participação nas despesas relativas à realização de exames médicos por ela solicitados, desde que

vinculados às suas atividades ou descritos em normas, inclusive os exames de investigação diagnóstica e denexo causal das doenças do trabalho.

**1.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.

**2.A** Companhia especificará, na emissão do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO), os riscos ocupacionais presentes no ambiente de trabalho de acordo com o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA - NR-9) e Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO - NR-7) dos Grupos Homogêneos de Exposição (GHE) dos empregados.

**3.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.

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

**5.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.

**6.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.

**7.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.

**8.A** Companhia realizará exames médico-odontológicos em todo empregado por ocasião da aposentadoria, observada a orientação da Unidade de saúde

da Companhia. As despesas com tratamento, caso indicado e desde que haja se configurado doença profissional adquirida na Companhia, correrão por conta da mesma.

#### **Cláusula 53ª - Acesso aos Locais de Trabalho**

A Companhia, mediante prévio entendimento, assegurará o acesso aos locais de trabalho, de 1 (um) Médico do Trabalho e/ou 1 (um) Engenheiro de Segurança do Trabalho, da Entidade Sindical, para acompanhamento das condições de salubridade e segurança.

**Parágrafo Único** - O relatório anual do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) 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 54ª - 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.

- 1.A Comissão se reunirá a cada 2 (dois) meses.
- 2.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.
- 3.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.
- 4.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.
- 5.A Companhia apresentará anualmente nas CIPAs e nas Comissões Locais de SMS os documentos básicos e os relatórios das avaliações ambientais e ocupacionais.
- 6.A Companhia, através de suas Unidades, divulgará o calendário anual de reuniões das Comissões Locais de SMS.

### **Cláusula 55ª - 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.

- 1.A Companhia se compromete a discutir o Programa de Alimentação Saudável nas Comissões Locais de SMS.
- 2.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.
- 3.As Unidades da Companhia disponibilizarão espaço para realização periódica de feiras de produtos agroecológicos, com foco na agricultura familiar. Além disso, a Companhia analisará o Decreto 8.293 de 12 de agosto de 2014.
- 4.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.
- 5.A Companhia discutirá este tema no âmbito das comissões de SMS estabelecidas nas Unidades.
- 6.A Companhia aprimorará o programa de alimentação de acordo com o perfil de saúde dos empregados levantados no Exame Médico Periódico.
- 7.A Companhia assegurará a mesma alimentação para todos os usuários dos restaurantes das Unidades em que esse serviço é oferecido pela Companhia.
- 8.A Companhia estimulará os empregados a adotarem modos de vida ativo e saudável que incluam atividades físicas e esportivas, inclusive em suas instalações.

### **Cláusula 56ª - 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.

- 1.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.
- 2.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.
- 3.A Companhia assegurará a participação do presidente e do vice-presidente da CIPA nos comitês de gestão de SMS das Unidades.
- 4.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.
- 5.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.
- 6.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.
- 7.A Companhia garantirá que os cipistas exercerão atividades de prevenção de acidentes atuando nas Paradas Programadas de Manutenção, mediante negociação com as gerências locais.
- 8.A CIPA deverá ser comunicada após a ocorrência de todos os acidente e incidentes ocorridos na unidade de atuação conforme estabelecido na NR-5 (Ministério da Economia).
- 9.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.
- 10.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 57ª - Comunicação de Acidente de Trabalho**

A Companhia assegura o encaminhamento as Entidades Sindicais, por via eletrônica e no prazo de 24 (vinte e quatro) horas de sua emissão, da cópia da Comunicação do Acidente de Trabalho (CAT).

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

#### **Cláusula 58ª - 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 59ª - 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.

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. A Companhia garantirá a investigação de qualquer acidente de trabalho pela CIPA, conforme estabelecido na NR-5.

5.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 60ª - 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.

1.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.

2.A Companhia se compromete a informar a seus trabalhadores, por via eletrônica e individualmente, os riscos ambientais do seu Grupo Homogêneo de Exposição (GHE) e contidos no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) da Unidade.

3.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.

4.A Companhia adotará uma política de prevenção e tratamento a LER/DORT, onde aplicável com atuações específicas no ambiente de trabalho garantindo a implantação de práticas preventivas às doenças.

5.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 Regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

6.A Companhia implementará melhorias nos procedimentos dos exames ocupacionais e nas ações de saúde das empresas contratadas, nos próximos processos de contratação de prestação de serviços.

7.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.

8.A Companhia realizará a lavagem, higienização e disposição de uniformes de seus empregados, nos segmentos operacionais.

9.A Companhia compromete-se a não vincular concessão de vantagens à redução de acidentes, bem como a não incluir meta de acidentes na avaliação de desempenho dos empregados.

**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, e implementar as adequações pertinentes após conclusão dos estudos que estão em andamento no “Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça”.

**Parágrafo 12º** - A Companhia realizará, em suas Unidades Operacionais, reuniões trimestrais 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.

#### **Cláusula 61ª - 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.

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

#### **Cláusula 62ª - 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.



1. 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.
2. A Companhia se compromete a dar treinamento em primeiros socorros aos empregados que atuem como socorristas, sem pertencerem à área da saúde.
3. A Companhia garantirá o atendimento, em unidade especializada, nos casos de trabalhadores próprios e contratados considerados grandes queimados.
4. 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.
5. A Companhia se compromete em envidar esforços junto a Petrobras para formalizar acordo de serviço para utilização de helicóptero, conforme § 2º da Cláusula 75ª do Acordo Coletivo da Petrobras com as Entidades Sindicais.

#### **Cláusula 63ª - 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 na Ambientação dos profissionais de saúde, disciplina específica para conhecimento das atividades da Companhia, visando melhor capacitação para a realização de exames ocupacionais.

#### **Cláusula 64ª - 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, em articulação com as Entidades Sindicais, desenvolverá um programa de 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 somente com empregados, em consonância com as demandas legais. A equipe dos Serviços de Saúde de suas Unidades será definida conforme as especificidades de cada Unidade de forma a possibilitar atendimento imediato às emergências médicas.

**Parágrafo 6º** - A Companhia garantirá a avaliação e o acompanhamento de todos os empregados envolvidos em emergência, feitos por uma equipe multidisciplinar da área de saúde.

#### **Cláusula 65ª - 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 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 66ª - 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, 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.

#### **Cláusula 67ª - 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 68ª - 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 69ª - 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 2019, 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.

**Cláusula 70ª - 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.

**CAPÍTULO VIII - DAS RELAÇÕES SINDICAIS**

**71. 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.

**72. Comissões Permanentes**

A Companhia e as Entidades Sindicais manterão o funcionamento das seguintes Comissões Permanentes: Acompanhamento do Acordo Coletivo de

Trabalho e Segurança e Meio Ambiente e Saúde (SMS), 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.

#### **Cláusula 73ª - Movimentação de Pessoal - Informações**

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

#### **74.Participação de Fóruns Petrobras**

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

#### **75.AMS aos Dirigentes Sindicais**

A Companhia estenderá os benefícios da Assistência Multidisciplinar de Saúde aos dirigentes sindicais liberados sem remuneração, para cumprimento de mandato sindical, nos termos do disposto no parágrafo 2º, do artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, e nos limites da Lei.

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

#### **76.Contribuição Assistencial**

Fica instituída e considera-se válida a contribuição (cota negocial), referida pelo art. 513, alínea “e”, da CLT, expressamente fixada neste Acordo Coletivo, aprovada em assembleia sindical dos trabalhadores, convocada e realizada de forma regular e legítima, nos termos do art. 611 e seguintes da CLT, para custeio dos Sindicatos laborais, em decorrência da negociação coletiva trabalhista, a ser descontada pela Empresa no contracheque dos trabalhadores, na folha de pagamento de janeiro de 2020, ressalvado o direito de oposição individual escrita do trabalhador filiado ou não ao sindicato laboral, na forma do parágrafo seguinte.

**Parágrafo Primeiro** - O trabalhador filiado ou não aos Sindicatos Laborais deverá ser informado pela Empresa acerca da realização do desconto da contribuição mencionada no *caput* desta cláusula, no prazo necessário à observância do procedimento previsto nessa Cláusula, podendo o empregado apresentar aos Sindicatos Laborais, pessoalmente, por escrito e com

identificação de assinatura legíveis, sua expressa oposição, devendo no prazo de 25 (vinte e cinco dias) dias, a contar da ciência da comunicação da Empresa, apresentar à Empresa o comprovante de oposição manifestada aos Sindicatos Laborais, sob pena de aceitação do desconto.

Parágrafo Segundo – Os Sindicatos disponibilizarão formulários próprios para a manifestação de oposição ao desconto por parte dos empregados, podendo ser em meio virtual a fim de que os empregados possam acessá-los de forma remota.

Parágrafo Terceiro – O valor da contribuição prevista nessa Cláusula corresponde a 2% do Salário Básico do empregado vigente no mês do efetivo desconto, limitado a 50% do salário-dia, este considerado com base em todas as vantagens de natureza salarial percebidas pelo empregado.

Parágrafo Quarto - Fica vedado à Empresa empregadora a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares no sentido de incentivar ou instigar os trabalhadores a apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

Parágrafo Quinto - Fica vedado aos Sindicatos e seus dirigentes a realização de quaisquer manifestações, atos ou conduta similares no sentido de constranger os trabalhadores a apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

Parágrafo Sexto - O trabalhador que não exercer o direito de oposição na forma e no prazo previstos nessa Cláusula não terá direito ao respectivo reembolso da presente Cota Negocial.

Parágrafo Sétimo - Caso haja ação judicial com decisão final que implique obrigação de devolver os valores descontados dos empregados, os Sindicatos, efetivos beneficiários dos repasses, assumem a obrigação de restituição diretamente aos empregados, dos valores que lhe foram atribuídos, sendo que, caso o ônus recaia sobre a Empresa, ela poderá cobrar dos Sindicatos ou promover a compensação com outros valores que devam ser a eles repassados, inclusive relativos as contribuições associativas, devendo a Empresa notificar os Sindicatos acerca de ação com o referido objeto eventualmente ajuizada, para intervir na relação processual caso tenham interesse.

### **Cláusula 77ª - Liberações Sindicais**

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

- a)** De 3 (três) dirigentes sindicais sem remuneração, nas condições do artigo 543 da CLT, sendo 2 (dois) deles indicados pela FUP e 1 (um) indicado em comum acordo pelos Sindicatos de Classe não filiados à FUP. As partes acordam que a liberação se dará a partir da data de sua indicação;
- b)** De no máximo 3 (três) dirigentes sindicais, considerando a totalidade das Entidades Sindicais signatárias, sem prejuízo da remuneração, indicados pela FUP. As partes acordam que a liberação se dará a partir da data de sua indicação;
- c)** De 3 (três) dirigentes sindicais sem prejuízo da remuneração, sendo 2 (dois) deles indicados em comum acordo pelos Sindicatos de Classe filiados à FUP e 1 (um) indicado em comum acordo pelos Sindicatos de Classe não filiados à FUP. As partes acordam que a liberação se dará a partir da data de sua indicação;
- d)** De até 24 (vinte e quatro) dias por ano para cada dirigente de base, totalizando no máximo 24 (vinte e quatro) dirigentes, sem prejuízo da remuneração;

**Parágrafo 1º** - Quanto às liberações descritas na alínea “a”:

- a)** A Companhia assegura que absorverá as suas parcelas dos encargos, relativos ao INSS, a PETROS e ao FGTS do dirigente liberado;
- b)** A Companhia efetuará o pagamento normal dos salários e o recolhimento dos encargos respectivos, cabendo ao sindicato ressarcir todos esses custos, com exceção das parcelas a que se refere o parágrafo anterior.
- c)** O ressarcimento dos salários e encargos de que trata o item anterior será feito mensalmente, mediante dedução dos créditos do sindicato junto à Companhia. O não ressarcimento, pelo sindicato, qualquer que seja a razão, ensejará a suspensão imediata do compromisso ora estabelecido.
- d)** Os períodos de liberação de que tratam a alínea “a”, excepcionalmente, 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, acompanhará a escala de trabalho normal, sem crédito relativo a folgas retroativas.

**Parágrafo 2º** - As liberações descritas na alínea "d" não se aplicam aos dirigentes com liberação integral prevista neste acordo.

**Parágrafo 3º** - As liberações previstas nesta cláusula deverão ser comunicadas com antecedência mínima de 4 (quatro) dias corridos, no caso de empregados que laborem em regime de confinamento, e 2 (dois) dias corridos para os demais regimes, por meio de ofício contendo o nome e lotação dos dirigentes sindicais que serão liberados, a fim de que as atividades da Companhia não restem prejudicadas.

**Parágrafo 4º** - As liberações de que trata a presente cláusula, exceto a descrita na alínea "d", deverão abranger, no mínimo, todo o período da relação trabalho x folga de forma que não sejam gerados nem créditos ou débitos de folgas retroativas.

**Parágrafo 5º** - Acordam a Companhia e os sindicatos que as liberações pactuadas na presente cláusula não descaracterizam a suspensão ou a interrupção do contrato de trabalho do empregado que delas fizerem uso.

#### **78.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.

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

#### **79. 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.

#### **80.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.



### **81. Ponto Eletrônico**

A Companhia e as Entidades Sindicais, em consonância com a Portaria 373/2011 do Ministério do Trabalho, 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.

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

### **Clausula 83ª - Diversidade**

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

- 1.A Companhia não praticará qualquer diferença salarial ou de progressão na carreira do empregado em consequência de sua cor, raça, gênero ou orientação sexual.
- 2.A Companhia elaborará e disseminará materiais informativos, direcionados à força de trabalho, para prevenção de práticas de discriminação de gênero e étnico/racial e de práticas de assédio moral e sexual.
- 3.A Companhia implementará o Programa de Abordagem à Deficiência na Gestão de Pessoas visando à consolidação e disseminação do conteúdo específico sobre deficiência, a sensibilização da gestão e de empregados no tema e a análise de melhorias para a inclusão dos empregados com deficiência nas equipes de trabalho e na Companhia.

### **84. Revisão, Denúncia, Revogação**



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

P/FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS

CNPJ: 40.368.151/0001-11

Código Sindical: 460.000.07432

Nome: \_\_\_\_\_  
(letra de forma)

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

P/SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE PETRÓLEO E  
DERIVADOS DO ESTADO DO AMAZONAS

CNPJ: 04.627.543/0001-94

Código Sindical: 004.279.10021-6

Nome: \_\_\_\_\_  
(letra de forma)

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

P/SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE PETRÓLEO NOS  
ESTADOS DO CEARA E PIAUI

CNPJ: 07.948.565/0001-44

Código Sindical: 911.004.527.11596-2

Nome: \_\_\_\_\_  
(letra de forma)

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

P/SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA DESTILAÇÃO

E REFINAÇÃO DO PETRÓLEO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE  
CNPJ: 08.554.875/0001-47  
Código Sindical: 004.279.01845-5

Nome: \_\_\_\_\_  
(letra de forma)  
CPF: \_\_\_\_\_

P/SINDICATO DOS PETROLEIROS DO ESTADO DA BAHIA  
CNPJ: 15.532.0855/0001-30  
Código Sindical: 914.000.527.26256-0

Nome: \_\_\_\_\_  
(letra de forma)  
CPF: \_\_\_\_\_

P/SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA DESTILAÇÃO E  
REFINAÇÃO DO PETRÓLEO DO ESTADO DE MINAS GERAIS  
CNPJ: 16.591.281/0001-34  
Código Sindical: 004.279.07091-0

Nome: \_\_\_\_\_  
(letra de forma)  
CPF: \_\_\_\_\_

P/SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA DESTILAÇÃO E  
REFINAÇÃO DO PETRÓLEO DE DUQUE DE CAXIAS  
CNPJ: 29.392.297/0001-60  
Código Sindical: 004.279.87269-34

Nome: \_\_\_\_\_  
(letra de forma)  
CPF: \_\_\_\_\_

P/ SINDICATO DOS PETROLEIROS DO NORTE FLUMINENSE  
CNPJ: 01.322.648/0001-47  
Código Sindical: 000.000.89708-6

Nome: \_\_\_\_\_  
(letra de forma)

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

P/SINDICATO UNIFICADO DOS PETROLEIROS  
DO ESTADO DE SÃO PAULO  
(Regional SP - Reg. Sind. 004.279.01589-8, CNPJ 50.451.327/0001-58/Regional  
Campinas Reg. Sind. 004.279.88728-3 CNPJ 44.615.383/0001-88/Regional Mauá  
Reg. Sind. 004.279.8873-5 CNPJ 48.859.482/0001-66);

Nome: \_\_\_\_\_  
(letra de forma)

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

P/SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE  
REFINAÇÃO, DESTILAÇÃO, EXPLORAÇÃO E PRODUÇÃO DO  
PETRÓLEO NO ESTADO DO PARANÁ E SANTA CATARINA  
CNPJ: 75.600.031/0001-82  
Código Sindical: 004.279.88414-4

Nome: \_\_\_\_\_  
(letra de forma)

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

P/SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE EXPLORAÇÃO,  
PERFURAÇÃO, EXTRAÇÃO E PRODUÇÃO DE PETRÓLEO NO  
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO  
CNPJ: 31.787.989/0001-59

Código Sindical: 004.000.05618-1

Nome: \_\_\_\_\_  
(letra de forma)

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

P/ SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE PETROLEO  
DOS ESTADOS DE PENAMBUCO E PARAIBA  
CNPJ: 24.392.268/0001-84  
Código Sindical: 914.004.527.03727-5

Nome: \_\_\_\_\_  
(letra de forma)

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

P/SINDICATO DOS PETROLEIROS DO RIO GRANDE DO SUL  
CNPJ: 92.968.023/0001-02  
Código Sindical: 004.279.05858-9

Nome: \_\_\_\_\_  
(letra de forma)

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

## ANEXO I – Tabela Salarial

### TABELA SALARIAL - EMPREGADOS QUADRO DE TERRA

VIGÊNCIA: 01/09/2019

#### NÍVEL MEDIO

NÍVEL	SALÁRIO BÁSICO	
	A	B
320	1.961,32	1.998,25
321	2.036,04	2.074,40
322	2.113,42	2.153,20
323	2.193,74	2.235,01
324	2.277,12	2.319,98
325	2.363,62	2.408,08
326	2.453,42	2.499,65
327	2.546,68	2.594,61
328	2.643,47	2.693,21
329	2.743,93	2.795,53
330	2.848,16	2.901,76
331	2.956,39	3.012,07
332	3.068,73	3.126,50
333	3.185,37	3.245,29
334	3.306,39	3.368,64
335	3.432,05	3.496,64
336	3.562,45	3.629,52
337	3.697,81	3.767,43
338	3.838,35	3.910,61
339	3.984,23	4.059,21
340	4.135,60	4.213,46
341	4.292,77	4.373,59
342	4.455,88	4.539,79
343	4.625,24	4.712,28
344	4.800,97	4.891,35
345	4.983,41	5.077,24
346	5.172,79	5.270,14
347	5.369,37	5.470,41
348	5.573,37	5.678,29
349	5.785,17	5.894,07
350	6.005,01	6.118,05
351	6.233,21	6.350,53
352	6.470,09	6.591,86
353	6.715,93	6.842,34
354	6.971,14	7.102,36
355	7.236,02	7.372,26
356	7.511,01	7.652,39
357	7.796,44	7.943,16
358	8.092,71	8.245,02
359	8.400,24	8.558,32
360	8.719,45	8.883,56
361	9.050,76	9.221,13
362	9.394,70	9.571,53

#### NÍVEL SUPERIOR

NÍVEL	SALÁRIO BÁSICO	
	A	B
260	6.282,77	6.401,04
261	6.521,51	6.644,25
262	6.769,29	6.896,73
263	7.026,57	7.158,81
264	7.293,58	7.430,85
265	7.570,71	7.713,22
266	7.858,43	8.006,34
267	8.157,04	8.310,56
268	8.467,01	8.626,36
269	8.788,77	8.954,14
270	9.122,72	9.294,45
271	9.469,36	9.647,63
272	9.829,20	10.014,21
273	10.202,73	10.394,77
274	10.590,46	10.789,75
275	10.992,89	11.199,77
276	11.410,60	11.625,34
277	11.844,21	12.067,13
278	12.294,31	12.525,65
279	12.761,49	13.001,63
280	13.246,45	13.495,72
281	13.749,80	14.008,54
282	14.272,30	14.540,85
283	14.814,64	15.093,44
284	15.377,59	15.666,98
285	15.961,92	16.262,32
286	16.568,47	16.880,29

**ANEXO II – Adicional por Tempo de Serviço**

<b>Nº DE ANOS COMPLETOS</b>	<b>PERCENTUAIS</b>
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

### **ANEXO III – Remuneração Mínima por Nível e Regime**

**REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME (RMNR)**
**NÍVEL SUPERIOR  
REGIME ADMINISTRATIVO**
**VIGÊNCIA: 01/09/2019**

NÍVEL	RMNR ÁREA 1	
	A	B
260	10.771,95	10.974,64
261	11.181,28	11.391,68
262	11.606,17	11.824,59
263	12.047,20	12.273,93
264	12.505,01	12.740,34
265	12.980,14	13.224,47
266	13.473,41	13.727,02
267	13.985,41	14.248,63
268	14.516,85	14.790,04
269	15.068,51	15.352,08
270	15.641,09	15.935,48
271	16.235,47	16.541,05
272	16.852,43	17.169,59
273	17.492,80	17.822,03
274	18.157,56	18.499,26
275	18.847,52	19.202,24
276	19.563,72	19.931,91
277	20.307,14	20.689,36
278	21.078,85	21.475,52
279	21.879,81	22.291,56
280	22.711,26	23.138,69
281	23.574,30	24.017,96
282	24.470,08	24.930,63
283	25.399,94	25.877,98
284	26.365,13	26.861,37
285	27.367,03	27.882,11
286	28.407,00	28.941,63

RMNR ÁREA 2	
A	B
10.691,53	10.892,75
11.097,87	11.306,72
11.519,54	11.736,35
11.957,32	12.182,33
12.411,69	12.645,23
12.883,30	13.125,79
13.372,86	13.624,55
13.881,05	14.142,30
14.408,49	14.679,72
14.956,07	15.237,50
15.524,35	15.816,56
16.114,32	16.417,60
16.726,66	17.041,45
17.362,24	17.689,03
18.022,05	18.361,19
18.706,87	19.058,90
19.417,75	19.783,15
20.155,59	20.534,98
20.921,53	21.315,28
21.716,54	22.125,22
22.541,76	22.966,02
23.398,37	23.838,72
24.287,48	24.744,57
25.210,42	25.684,87
26.168,42	26.660,89
27.162,79	27.674,01
28.195,04	28.725,65

RMNR ÁREA 3	
A	B
10.611,14	10.810,86
11.014,34	11.221,69
11.432,94	11.648,10
11.867,37	12.090,72
12.318,34	12.550,15
12.786,46	13.027,10
13.272,33	13.522,13
13.776,70	14.035,96
14.300,18	14.569,33
14.843,61	15.122,96
15.407,67	15.697,63
15.993,13	16.294,16
16.600,90	16.913,32
17.231,73	17.556,05
17.886,55	18.223,16
18.566,22	18.915,65
19.271,74	19.634,38
20.004,08	20.380,55
20.764,22	21.155,00
21.553,28	21.958,88
22.372,28	22.793,34
23.222,41	23.659,48
24.104,86	24.558,49
25.020,87	25.491,74
25.971,66	26.460,45
26.958,55	27.465,93
27.983,02	28.509,65

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

**NÍVEL SUPERIOR**

**REGIME ESPECIAL DE CAMPO - CONFINAMENTO - 10%**

**VIGÊNCIA: 01/09/2019**

NÍVEL	RMNR ÁREA 1	
	A	B
260	13.665,89	13.923,10
261	14.185,18	14.452,17
262	14.724,23	15.001,36
263	15.283,78	15.571,43
264	15.864,55	16.163,10
265	16.467,38	16.777,27
266	17.093,15	17.414,86
267	17.742,68	18.076,60
268	18.416,90	18.763,52
269	19.116,79	19.476,57
270	19.843,19	20.216,65
271	20.597,26	20.984,88
272	21.379,95	21.782,31
273	22.192,36	22.610,04
274	23.035,70	23.469,19
275	23.911,05	24.361,06
276	24.819,69	25.286,74
277	25.762,78	26.247,66
278	26.741,77	27.245,09
279	27.757,99	28.280,35
280	28.812,76	29.355,04
281	29.907,63	30.470,58
282	31.044,16	31.628,38
283	32.223,82	32.830,29
284	33.448,35	34.077,87
285	34.719,36	35.372,82
286	36.038,71	36.717,00

RMNR ÁREA 2	
A	B
13.585,49	13.841,19
14.101,77	14.367,17
14.637,61	14.913,13
15.193,87	15.479,81
15.771,22	16.068,02
16.370,51	16.678,62
16.992,60	17.312,42
17.638,32	17.970,27
18.308,59	18.653,15
19.004,32	19.361,94
19.726,46	20.097,77
20.476,06	20.861,48
21.254,17	21.654,17
22.061,80	22.477,03
22.900,20	23.331,17
23.770,40	24.217,78
24.673,70	25.138,01
25.611,22	26.093,29
26.584,49	27.084,82
27.594,70	28.114,01
28.643,34	29.182,35
29.731,70	30.291,34
30.861,55	31.442,31
32.034,31	32.637,13
33.251,60	33.877,41
34.515,14	35.164,71
35.826,72	36.500,99

RMNR ÁREA 3	
A	B
13.505,11	13.759,29
14.018,31	14.282,12
14.551,02	14.824,88
15.103,95	15.388,20
15.677,93	15.972,95
16.273,65	16.579,93
16.892,08	17.209,96
17.533,94	17.863,95
18.200,22	18.542,80
18.891,87	19.247,38
19.609,72	19.978,79
20.354,91	20.738,01
21.128,41	21.526,09
21.931,28	22.344,03
22.764,70	23.193,13
23.629,73	24.074,46
24.527,66	24.989,24
25.459,69	25.938,86
26.427,20	26.924,52
27.431,43	27.947,66
28.473,81	29.009,71
29.555,79	30.112,08
30.678,92	31.256,27
31.844,72	32.444,06
33.054,81	33.676,93
34.310,91	34.956,67
35.614,75	36.285,02

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

**NÍVEL SUPERIOR**

**REGIME ESPECIAL DE CAMPO - CONFINAMENTO - 15%**

**VIGÊNCIA: 01/09/2019**

NÍVEL	RMNR ÁREA 1	
	A	B
260	14.067,83	14.332,60
261	14.602,38	14.877,23
262	15.157,30	15.442,58
263	15.733,31	16.029,39
264	16.331,16	16.638,50
265	16.951,70	17.270,77
266	17.595,88	17.927,07
267	18.264,53	18.608,29
268	18.958,56	19.315,42
269	19.679,04	20.049,39
270	20.426,81	20.811,26
271	21.203,04	21.602,07
272	22.008,75	22.422,99
273	22.845,07	23.275,04
274	23.713,22	24.159,45
275	24.614,31	25.077,54
276	25.549,68	26.030,46
277	26.520,50	27.019,69
278	27.528,31	28.046,37
279	28.574,41	29.112,15
280	29.660,25	30.218,41
281	30.787,29	31.366,72
282	31.957,23	32.558,65
283	33.171,59	33.795,86
284	34.432,08	35.080,13
285	35.740,51	36.413,16
286	37.098,70	37.796,93

RMNR ÁREA 2	
A	B
13.987,43	14.250,69
14.518,99	14.792,21
15.070,67	15.354,36
15.643,39	15.937,78
16.237,82	16.543,39
16.854,85	17.172,07
17.495,36	17.824,63
18.160,17	18.501,92
18.850,25	19.205,03
19.566,57	19.934,80
20.310,09	20.692,34
21.081,89	21.478,65
21.882,99	22.294,85
22.714,54	23.142,05
23.577,71	24.021,44
24.473,67	24.934,28
25.403,68	25.881,72
26.368,99	26.865,27
27.371,02	27.886,12
28.411,12	28.945,77
29.490,73	30.045,75
30.611,38	31.187,52
31.774,59	32.372,60
32.982,06	33.602,79
34.235,32	34.879,66
35.536,32	36.205,09
36.886,69	37.580,93

RMNR ÁREA 3	
A	B
13.907,02	14.168,80
14.435,53	14.707,21
14.984,05	15.266,11
15.553,52	15.846,18
16.144,54	16.448,37
16.757,98	17.073,36
17.394,83	17.722,18
18.055,78	18.395,62
18.741,89	19.094,66
19.454,13	19.820,23
20.193,34	20.573,43
20.960,71	21.355,20
21.757,20	22.166,69
22.583,99	23.009,07
23.442,22	23.883,37
24.333,02	24.790,93
25.257,68	25.733,00
26.217,42	26.710,85
27.213,72	27.725,86
28.247,83	28.779,43
29.321,27	29.873,06
30.435,45	31.008,28
31.592,03	32.186,58
32.792,49	33.409,64
34.038,62	34.679,22
35.332,06	35.997,03
36.674,67	37.364,94

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

**NÍVEL SUPERIOR**

**REGIME ESPECIAL DE CAMPO - CONFINAMENTO - 30%**

**VIGÊNCIA: 01/09/2019**

NÍVEL	RMNR ÁREA 1	
	A	B
260	15.273,66	15.561,12
261	15.854,06	16.152,42
262	16.456,50	16.766,22
263	17.081,88	17.403,34
264	17.730,97	18.064,66
265	18.404,70	18.751,11
266	19.104,10	19.463,66
267	19.830,06	20.203,27
268	20.583,58	20.971,02
269	21.365,81	21.767,90
270	22.177,65	22.595,06
271	23.020,46	23.453,68
272	23.895,23	24.344,97
273	24.803,23	25.270,02
274	25.745,81	26.230,32
275	26.724,13	27.227,06
276	27.739,62	28.261,65
277	28.793,69	29.335,67
278	29.887,90	30.450,36
279	31.023,64	31.607,50
280	32.202,54	32.808,57
281	33.426,24	34.055,31
282	34.696,39	35.349,38
283	36.014,86	36.692,70
284	37.383,41	38.087,00
285	38.804,02	39.534,30
286	40.278,55	41.036,65

RMNR ÁREA 2	
A	B
15.193,25	15.479,24
15.770,60	16.067,36
16.369,84	16.678,01
16.991,96	17.311,75
17.637,68	17.969,57
18.307,86	18.652,42
19.003,55	19.361,22
19.725,67	20.096,95
20.475,24	20.860,67
21.253,36	21.653,32
22.060,92	22.476,16
22.899,29	23.330,26
23.769,45	24.216,79
24.672,66	25.137,03
25.610,28	26.092,24
26.583,48	27.083,77
27.593,64	28.112,91
28.642,16	29.181,25
29.730,58	30.290,11
30.860,36	31.441,11
32.033,06	32.635,90
33.250,29	33.876,05
34.513,80	35.163,34
35.825,31	36.499,56
37.186,68	37.886,57
38.599,77	39.326,21
40.066,57	40.820,65

RMNR ÁREA 3	
A	B
15.112,86	15.397,33
15.687,17	15.982,41
16.283,28	16.589,77
16.902,04	17.220,15
17.544,33	17.874,49
18.211,00	18.553,75
18.903,00	19.258,76
19.621,30	19.990,61
20.366,90	20.750,26
21.140,91	21.538,74
21.944,23	22.357,25
22.778,10	23.206,81
23.643,69	24.088,67
24.542,13	25.004,04
25.474,80	25.954,22
26.442,82	26.940,43
27.447,61	27.964,19
28.490,62	29.026,86
29.573,28	30.129,85
30.697,08	31.274,76
31.863,59	32.463,25
33.074,34	33.696,83
34.331,15	34.977,28
35.635,75	36.306,44
36.989,94	37.686,11
38.395,53	39.118,15
39.854,60	40.604,67

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

**NÍVEL SUPERIOR  
REGIME DE TURNO 8H**

**VIGÊNCIA: 01/09/2019**

NÍVEL	RMNR ÁREA 1	
	A	B
260	15.997,11	16.298,24
261	16.605,02	16.917,55
262	17.236,00	17.560,40
263	17.890,99	18.227,71
264	18.570,86	18.920,33
265	19.276,55	19.639,33
266	20.009,03	20.385,65
267	20.769,38	21.160,25
268	21.558,62	21.964,39
269	22.377,86	22.799,02
270	23.228,19	23.665,39
271	24.110,88	24.564,67
272	25.027,13	25.498,13
273	25.978,12	26.467,04
274	26.965,34	27.472,81
275	27.990,00	28.516,74
276	29.053,62	29.600,35
277	30.157,63	30.725,22
278	31.303,63	31.892,74
279	32.493,18	33.104,65
280	33.727,93	34.362,65
281	35.009,57	35.668,46
282	36.339,91	37.023,83
283	37.720,84	38.430,75
284	39.154,20	39.891,14
285	40.642,06	41.406,97
286	42.186,53	42.980,48

RMNR ÁREA 2	
A	B
15.916,72	16.216,35
16.521,58	16.832,53
17.149,38	17.472,20
17.801,11	18.136,12
18.477,53	18.825,24
19.179,67	19.540,65
19.908,49	20.283,22
20.665,00	21.053,92
21.450,28	21.854,00
22.265,42	22.684,42
23.111,49	23.546,44
23.989,72	24.441,27
24.901,33	25.369,96
25.847,56	26.334,04
26.829,84	27.334,73
27.849,37	28.373,51
28.907,62	29.451,62
30.006,10	30.570,85
31.146,31	31.732,49
32.329,91	32.938,32
33.558,44	34.190,00
34.833,62	35.489,19
36.157,36	36.837,77
37.531,29	38.237,61
38.957,45	39.690,68
40.437,85	41.198,89
41.974,50	42.764,51

RMNR ÁREA 3	
A	B
15.836,34	16.134,42
16.438,15	16.747,53
17.062,77	17.383,93
17.711,20	18.044,54
18.384,24	18.730,19
19.082,76	19.441,95
19.807,97	20.180,72
20.560,63	20.947,58
21.341,94	21.743,63
22.152,98	22.569,84
22.994,76	23.427,57
23.868,58	24.317,77
24.775,59	25.241,85
25.717,01	26.201,08
26.694,32	27.196,67
27.708,69	28.230,16
28.761,61	29.302,87
29.854,53	30.416,43
30.989,04	31.572,25
32.166,59	32.771,95
33.388,93	34.017,32
34.657,72	35.309,97
35.974,72	36.651,73
37.341,76	38.044,50
38.760,73	39.490,23
40.233,63	40.990,80
41.762,52	42.548,50

**REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME (RMNR)**
**NÍVEL SUPERIOR**
**REGIME DE TURNO 12H CONFINAMENTO 10%**
**VIGÊNCIA: 01/09/2019**

NÍVEL	RMNR ÁREA 1	
	A	B
260	16.801,01	17.117,22
261	17.439,45	17.767,66
262	18.102,15	18.442,85
263	18.790,07	19.143,68
264	19.504,08	19.871,11
265	20.245,20	20.626,23
266	21.014,52	21.410,06
267	21.813,05	22.223,57
268	22.641,93	23.068,12
269	23.502,42	23.944,68
270	24.395,46	24.854,60
271	25.322,49	25.799,09
272	26.284,73	26.779,41
273	27.283,54	27.797,07
274	28.320,36	28.853,33
275	29.396,52	29.949,77
276	30.513,58	31.087,80
277	31.673,08	32.269,19
278	32.876,71	33.495,44
279	34.126,00	34.768,20
280	35.422,79	36.089,45
281	36.768,80	37.460,85
282	38.166,07	38.884,33
283	39.616,35	40.361,96
284	41.121,78	41.895,72
285	42.684,43	43.487,71
286	44.306,41	45.140,27

RMNR ÁREA 2	
A	B
16.720,62	17.035,31
17.356,02	17.682,63
18.015,55	18.354,61
18.700,14	19.052,10
19.410,77	19.776,03
20.148,33	20.527,56
20.913,99	21.307,60
21.708,68	22.117,25
22.533,58	22.957,75
23.389,98	23.830,09
24.278,73	24.735,67
25.201,35	25.675,65
26.158,96	26.651,29
27.152,99	27.664,05
28.184,90	28.715,28
29.255,87	29.806,48
30.367,61	30.939,07
31.521,51	32.114,81
32.719,40	33.335,16
33.962,71	34.601,87
35.253,28	35.916,76
36.592,89	37.281,62
37.983,43	38.698,26
39.426,81	40.168,84
40.925,01	41.695,28
42.480,16	43.279,64
44.094,45	44.924,28

RMNR ÁREA 3	
A	B
16.640,23	16.953,42
17.272,59	17.597,67
17.928,89	18.266,40
18.610,24	18.960,49
19.317,45	19.680,93
20.051,44	20.428,83
20.813,44	21.205,15
21.604,36	22.010,90
22.425,29	22.847,33
23.277,52	23.715,55
24.161,99	24.616,76
25.080,17	25.552,22
26.033,21	26.523,18
27.022,45	27.531,07
28.049,35	28.577,21
29.115,21	29.663,13
30.221,60	30.790,33
31.369,99	31.960,39
32.562,09	33.174,87
33.799,47	34.435,50
35.083,79	35.744,09
36.416,96	37.102,37
37.800,82	38.512,22
39.237,27	39.975,71
40.728,26	41.494,76
42.275,91	43.071,57
43.882,44	44.708,30

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

**NÍVEL SUPERIOR**

**REGIME DE TURNO 12H CONFINAMENTO 15%**

**VIGÊNCIA: 01/09/2019**

NÍVEL	RMNR ÁREA 1	
	A	B
260	17.202,95	17.526,72
261	17.856,65	18.192,71
262	18.535,17	18.884,08
263	19.239,58	19.601,63
264	19.970,66	20.346,52
265	20.729,49	21.119,66
266	21.517,26	21.922,26
267	22.334,90	22.755,24
268	23.183,58	23.619,98
269	24.064,63	24.517,50
270	24.979,07	25.449,19
271	25.928,28	26.416,26
272	26.913,55	27.420,07
273	27.936,30	28.462,04
274	28.997,88	29.543,62
275	30.099,80	30.666,28
276	31.243,60	31.831,54
277	32.430,80	33.041,22
278	33.663,22	34.296,72
279	34.942,42	35.600,01
280	36.270,21	36.952,83
281	37.648,46	38.357,05
282	39.079,12	39.814,58
283	40.564,11	41.327,54
284	42.105,54	42.898,02
285	43.705,56	44.528,09
286	45.366,40	46.220,23

RMNR ÁREA 2	
A	B
17.122,54	17.444,83
17.773,21	18.107,72
18.448,59	18.795,82
19.149,67	19.510,08
19.877,37	20.251,44
20.632,67	21.020,98
21.416,71	21.819,81
22.230,52	22.648,92
23.075,30	23.509,62
23.952,22	24.402,97
24.862,37	25.330,27
25.807,13	26.292,85
26.787,79	27.291,94
27.805,70	28.329,04
28.862,38	29.405,57
29.959,15	30.522,96
31.097,57	31.682,82
32.279,24	32.886,82
33.505,89	34.136,46
34.779,14	35.433,65
36.100,76	36.780,15
37.472,54	38.177,82
38.896,51	39.628,51
40.374,56	41.134,43
41.908,78	42.697,53
43.501,35	44.320,00
45.154,40	46.004,25

RMNR ÁREA 3	
A	B
17.042,18	17.362,92
17.689,76	18.022,70
18.361,95	18.707,57
19.059,74	19.418,47
19.784,00	20.156,35
20.535,80	20.922,27
21.316,16	21.717,37
22.126,19	22.542,57
22.966,95	23.399,22
23.839,75	24.288,37
24.745,59	25.211,33
25.686,01	26.169,38
26.662,05	27.163,83
27.675,16	28.196,06
28.726,84	29.267,50
29.818,49	30.379,65
30.951,58	31.534,06
32.127,74	32.732,40
33.348,60	33.976,20
34.615,83	35.267,29
35.931,24	36.607,47
37.296,64	37.998,60
38.713,90	39.442,44
40.185,02	40.941,30
41.712,04	42.497,09
43.297,12	44.111,96
44.942,37	45.788,24



**REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME (RMNR)**
**NÍVEL SUPERIOR**
**HREGIME DE TURNO 12 CONFINAMENTO 30%**
**VIGÊNCIA: 01/09/2019**

NÍVEL	RMNR ÁREA 1	
	A	B
260	18.408,75	18.755,21
261	19.108,29	19.467,90
262	19.834,40	20.207,71
263	20.588,15	20.975,59
264	21.370,49	21.772,63
265	22.182,49	22.600,01
266	23.025,48	23.458,83
267	23.900,47	24.350,24
268	24.808,65	25.275,56
269	25.751,41	26.236,02
270	26.729,93	27.233,00
271	27.745,71	28.267,88
272	28.800,02	29.342,07
273	29.894,38	30.457,06
274	31.030,45	31.614,42
275	32.209,62	32.815,78
276	33.433,55	34.062,78
277	34.704,00	35.357,18
278	36.022,79	36.700,70
279	37.391,63	38.095,33
280	38.812,50	39.543,00
281	40.287,37	41.045,59
282	41.818,33	42.605,33
283	43.407,39	44.224,33
284	45.056,87	45.904,88
285	46.769,03	47.649,23
286	48.546,27	49.459,93

RMNR ÁREA 2	
A	B
18.328,37	18.673,31
19.024,84	19.382,90
19.747,75	20.119,49
20.498,23	20.883,99
21.277,16	21.677,58
22.085,68	22.501,36
22.924,93	23.356,40
23.796,07	24.243,91
24.700,31	25.165,22
25.638,97	26.121,47
26.613,22	27.114,09
27.624,55	28.144,47
28.674,27	29.213,91
29.763,87	30.324,03
30.894,93	31.476,36
32.068,94	32.672,45
33.287,55	33.913,98
34.552,45	35.202,75
35.865,46	36.540,46
37.228,40	37.928,96
38.643,05	39.370,32
40.111,46	40.866,37
41.635,72	42.419,27
43.217,86	44.031,22
44.860,10	45.704,42
46.564,78	47.441,14
48.334,28	49.243,96

RMNR ÁREA 3	
A	B
18.247,93	18.591,43
18.941,41	19.297,88
19.661,17	20.031,25
20.408,30	20.792,40
21.183,83	21.582,51
21.988,79	22.402,63
22.824,36	23.253,96
23.691,72	24.137,57
24.591,97	25.054,86
25.526,52	26.006,90
26.496,47	26.995,19
27.503,37	28.021,00
28.548,50	29.085,78
29.633,31	30.191,05
30.759,45	31.338,32
31.928,31	32.529,16
33.141,56	33.765,24
34.400,90	35.048,37
35.708,17	36.380,19
37.065,11	37.762,60
38.473,53	39.197,61
39.935,53	40.687,15
41.453,08	42.233,20
43.028,29	43.838,07
44.663,36	45.503,95
46.360,56	47.233,11
48.122,29	49.027,99

**REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME (RMNR)**
**NÍVEL MÉDIO  
REGIME ADMINISTRATIVO**
**VIGÊNCIA: 01/09/2019**

NÍVEL	RMNR ÁREA 1	
	A	B
320	3.362,74	3.426,07
321	3.490,87	3.556,62
322	3.623,52	3.691,72
323	3.761,23	3.831,99
324	3.904,15	3.977,60
325	4.052,49	4.128,79
326	4.206,47	4.285,67
327	4.366,32	4.448,51
328	4.532,24	4.617,57
329	4.704,51	4.793,03
330	4.883,25	4.975,17
331	5.068,80	5.164,26
332	5.261,43	5.360,50
333	5.461,37	5.564,14
334	5.668,92	5.775,58
335	5.884,32	5.995,08
336	6.107,92	6.222,88
337	6.340,01	6.459,35
338	6.580,96	6.704,80
339	6.831,03	6.959,62
340	7.090,59	7.224,05
341	7.360,07	7.498,60
342	7.639,72	7.783,53
343	7.930,04	8.079,34
344	8.231,35	8.386,30
345	8.544,16	8.705,03
346	8.868,86	9.035,81
347	9.205,87	9.379,14
348	9.555,69	9.735,56
349	9.918,80	10.105,51
350	10.295,71	10.489,47
351	10.686,97	10.888,09
352	11.093,08	11.301,88
353	11.514,60	11.731,31
354	11.952,14	12.177,13
355	12.406,31	12.639,89
356	12.877,77	13.120,14
357	13.367,14	13.618,78
358	13.875,08	14.136,23
359	14.402,34	14.673,41
360	14.949,61	15.231,00
361	15.517,69	15.809,80
362	16.107,42	16.410,59

RMNR ÁREA 2	
A	B
3.337,65	3.400,49
3.464,81	3.530,04
3.596,47	3.664,18
3.733,12	3.803,41
3.874,99	3.947,94
4.022,24	4.097,98
4.175,11	4.253,70
4.333,73	4.415,32
4.498,43	4.583,07
4.669,39	4.757,29
4.846,78	4.938,03
5.031,01	5.125,69
5.222,15	5.320,49
5.420,59	5.522,63
5.626,58	5.732,51
5.840,40	5.950,32
6.062,35	6.176,44
6.292,70	6.411,15
6.531,81	6.654,75
6.780,02	6.907,68
7.037,68	7.170,13
7.305,14	7.442,62
7.582,70	7.725,41
7.870,86	8.019,00
8.169,95	8.323,71
8.480,39	8.640,02
8.802,67	8.968,34
9.137,18	9.309,16
9.484,37	9.662,89
9.844,80	10.030,10
10.218,89	10.411,27
10.607,19	10.806,87
11.010,27	11.217,55
11.428,66	11.643,75
11.862,95	12.086,25
12.313,75	12.545,53
12.781,64	13.022,21
13.267,37	13.517,13
13.771,51	14.030,73
14.294,85	14.563,92
14.838,06	15.117,35
15.401,92	15.691,83
15.987,16	16.288,10

RMNR ÁREA 3	
A	B
3.312,58	3.374,94
3.438,72	3.503,47
3.569,46	3.636,65
3.705,09	3.774,80
3.845,88	3.918,26
3.992,00	4.067,13
4.143,72	4.221,70
4.301,16	4.382,11
4.464,63	4.548,65
4.634,28	4.721,46
4.810,38	4.900,89
4.993,19	5.087,16
5.182,94	5.280,48
5.379,83	5.481,09
5.584,31	5.689,37
5.796,46	5.905,59
6.016,77	6.130,05
6.245,38	6.362,96
6.482,72	6.604,74
6.729,11	6.855,74
6.984,79	7.116,20
7.250,22	7.386,63
7.525,69	7.667,32
7.811,70	7.958,71
8.108,54	8.261,12
8.416,67	8.575,05
8.736,50	8.900,93
9.068,47	9.239,14
9.413,04	9.590,25
9.770,77	9.954,68
10.142,03	10.332,98
10.527,48	10.725,61
10.927,53	11.133,16
11.342,72	11.556,20
11.773,78	11.995,39
12.221,16	12.451,20
12.685,54	12.924,34
13.167,63	13.415,46
13.667,99	13.925,26
14.187,35	14.454,42
14.726,47	15.003,71
15.286,09	15.573,82
15.867,01	16.165,66

**REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME (RMNR)**
**NÍVEL MÉDIO**
**REGIME ADMINISTRATIVO - POLIDUTOS**
**VIGÊNCIA: 01/09/2019**

NÍVEL	RMNR ÁREA 1	
	A	B
320	4.781,84	4.871,89
321	4.964,03	5.057,50
322	5.152,69	5.249,72
323	5.348,50	5.449,14
324	5.551,76	5.656,26
325	5.762,69	5.871,16
326	5.981,63	6.094,33
327	6.209,02	6.325,83
328	6.444,93	6.566,26
329	6.689,93	6.815,74
330	6.944,02	7.074,67
331	7.207,91	7.343,63
332	7.481,81	7.622,68
333	7.766,15	7.912,29
334	8.061,24	8.212,99
335	8.367,57	8.525,12
336	8.685,56	8.849,01
337	9.015,59	9.185,32
338	9.358,19	9.534,36
339	9.713,84	9.896,70
340	10.082,94	10.272,70
341	10.466,10	10.663,12
342	10.863,78	11.068,28
343	11.276,64	11.488,89
344	11.705,10	11.925,46
345	12.149,97	12.378,68
346	12.611,66	12.849,02
347	13.090,88	13.337,26
348	13.588,28	13.844,11
349	14.104,66	14.370,16
350	14.640,64	14.916,27
351	15.197,04	15.483,06
352	15.774,53	16.071,43
353	16.373,93	16.682,08
354	16.996,17	17.316,04
355	17.641,97	17.974,08
356	18.312,35	18.657,09
357	19.008,26	19.366,03
358	19.730,62	20.102,00
359	20.480,35	20.865,83
360	21.258,63	21.658,73
361	22.066,39	22.481,79
362	22.904,96	23.336,13

RMNR ÁREA 2	
A	B
4.756,75	4.846,32
4.938,00	5.030,95
5.125,65	5.222,15
5.320,46	5.420,55
5.522,63	5.626,58
5.732,46	5.840,35
5.950,25	6.062,32
6.176,41	6.292,64
6.411,09	6.531,79
6.654,81	6.779,96
6.907,59	7.037,55
7.170,10	7.305,08
7.442,58	7.582,69
7.725,38	7.870,76
8.018,92	8.169,91
8.323,64	8.480,35
8.639,99	8.802,57
8.968,28	9.137,10
9.309,09	9.484,33
9.662,86	9.844,75
10.030,04	10.218,78
10.411,14	10.607,17
10.806,79	11.010,20
11.217,45	11.428,58
11.643,64	11.862,88
12.086,21	12.313,74
12.545,48	12.781,59
13.022,18	13.267,26
13.516,98	13.771,46
14.030,63	14.294,72
14.563,83	14.837,96
15.117,29	15.401,81
15.691,77	15.987,08
16.287,98	16.594,53
16.906,97	17.225,19
17.549,39	17.879,76
18.216,27	18.559,18
18.908,50	19.264,39
19.627,05	19.996,50
20.372,86	20.756,32
21.147,03	21.545,08
21.950,59	22.363,78
22.784,75	23.213,63

RMNR ÁREA 3	
A	B
4.731,64	4.820,76
4.911,94	5.004,39
5.098,64	5.194,62
5.292,37	5.391,98
5.493,46	5.596,90
5.702,22	5.809,52
5.918,86	6.030,36
6.143,82	6.259,43
6.377,28	6.497,35
6.619,71	6.744,20
6.871,13	7.000,42
7.132,26	7.266,57
7.403,31	7.542,67
7.684,66	7.829,23
7.976,63	8.126,77
8.279,72	8.435,62
8.594,40	8.756,12
8.920,95	9.088,88
9.259,98	9.434,28
9.611,87	9.792,81
9.977,10	10.164,88
10.356,22	10.551,20
10.749,79	10.952,13
11.158,30	11.368,30
11.582,25	11.800,28
12.022,48	12.248,78
12.479,29	12.714,14
12.953,47	13.197,28
13.445,65	13.698,80
13.956,64	14.219,32
14.486,98	14.759,72
15.037,56	15.320,56
15.608,99	15.902,74
16.202,09	16.507,00
16.817,77	17.134,28
17.456,82	17.785,44
18.120,16	18.461,27
18.808,75	19.162,78
19.523,52	19.891,02
20.265,39	20.646,81
21.035,48	21.431,42
21.834,78	22.245,79
22.664,55	23.091,18

**REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME (RMNR)**
**NÍVEL MÉDIO**
**REGIME ESPECIAL DE CAMPO CONFINAMENTO - 10%**
**VIGÊNCIA: 01/09/2019**

NÍVEL	RMNR ÁREA 1	
	A	B
320	4.266,17	4.346,46
321	4.428,70	4.512,09
322	4.596,99	4.683,56
323	4.771,69	4.861,49
324	4.953,03	5.046,25
325	5.141,23	5.237,95
326	5.336,60	5.437,04
327	5.539,37	5.643,64
328	5.749,87	5.858,11
329	5.968,38	6.080,70
330	6.195,13	6.311,74
331	6.430,60	6.551,64
332	6.674,95	6.800,61
333	6.928,62	7.059,01
334	7.191,89	7.327,25
335	7.465,18	7.605,70
336	7.748,84	7.894,70
337	8.043,33	8.194,74
338	8.348,99	8.506,10
339	8.666,24	8.829,37
340	8.995,56	9.164,88
341	9.337,38	9.513,11
342	9.692,17	9.874,58
343	10.060,54	10.249,87
344	10.442,76	10.639,33
345	10.839,66	11.043,67
346	11.251,57	11.463,33
347	11.679,10	11.898,93
348	12.122,86	12.351,04
349	12.583,56	12.820,43
350	13.061,70	13.307,57
351	13.558,07	13.813,30
352	14.073,30	14.338,22
353	14.608,04	14.882,99
354	15.163,18	15.448,61
355	15.739,40	16.035,66
356	16.337,45	16.644,99
357	16.958,31	17.277,50
358	17.602,73	17.934,03
359	18.271,60	18.615,53
360	18.965,93	19.322,90
361	19.686,64	20.057,16
362	20.434,74	20.819,38

RMNR ÁREA 2	
A	B
4.241,08	4.320,92
4.402,65	4.485,55
4.570,00	4.655,99
4.743,58	4.832,91
4.923,88	5.016,58
5.110,99	5.207,17
5.305,18	5.405,08
5.506,79	5.610,43
5.716,06	5.823,63
5.933,28	6.044,95
6.158,67	6.274,62
6.392,78	6.513,10
6.635,69	6.760,59
6.887,85	7.017,45
7.149,59	7.284,17
7.421,27	7.560,99
7.703,27	7.848,28
7.995,99	8.146,53
8.299,85	8.456,12
8.615,26	8.777,43
8.942,62	9.110,94
9.282,46	9.457,14
9.635,17	9.816,51
10.001,32	10.189,58
10.381,34	10.576,77
10.775,86	10.978,69
11.185,35	11.395,90
11.610,40	11.828,90
12.051,56	12.278,38
12.509,54	12.744,99
12.984,91	13.229,33
13.478,33	13.732,01
13.990,52	14.253,85
14.522,13	14.795,51
15.073,99	15.357,71
15.646,79	15.941,32
16.241,36	16.547,08
16.858,55	17.175,88
17.499,17	17.828,56
18.164,14	18.506,03
18.854,36	19.209,28
19.570,83	19.939,25
20.314,57	20.696,93

RMNR ÁREA 3	
A	B
4.216,00	4.295,33
4.376,58	4.459,02
4.542,95	4.628,46
4.715,51	4.804,29
4.894,76	4.986,90
5.080,72	5.176,35
5.273,80	5.373,08
5.474,22	5.577,20
5.682,24	5.789,20
5.898,19	6.009,17
6.122,29	6.237,51
6.354,96	6.474,57
6.596,44	6.720,61
6.847,10	6.975,94
7.107,28	7.241,04
7.377,34	7.516,23
7.657,71	7.801,83
7.948,68	8.098,30
8.250,73	8.406,03
8.564,28	8.725,51
8.889,70	9.057,01
9.227,53	9.401,21
9.578,16	9.758,45
9.942,15	10.129,29
10.319,91	10.514,18
10.712,08	10.913,74
11.119,16	11.328,49
11.541,67	11.758,93
11.980,29	12.205,76
12.435,50	12.669,60
12.908,07	13.151,03
13.398,57	13.650,77
13.907,76	14.169,51
14.436,19	14.707,89
14.984,76	15.266,83
15.554,22	15.847,00
16.145,28	16.449,12
16.758,83	17.074,25
17.395,61	17.723,05
18.056,64	18.396,54
18.742,80	19.095,61
19.455,02	19.821,26
20.194,37	20.574,45

**REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME (RMNR)**
**NÍVEL MÉDIO**
**REGIME ESPECIAL DE CAMPO CONFINAMENTO - 15%**
**VIGÊNCIA: 01/09/2019**

NÍVEL	RMNR ÁREA 1	
	A	B
320	4.391,68	4.474,33
321	4.558,95	4.644,80
322	4.732,24	4.821,28
323	4.912,00	5.004,48
324	5.098,70	5.194,64
325	5.292,46	5.392,04
326	5.493,57	5.596,96
327	5.702,26	5.809,65
328	5.918,98	6.030,37
329	6.143,94	6.259,56
330	6.377,38	6.497,39
331	6.619,73	6.744,33
332	6.871,29	7.000,60
333	7.132,38	7.266,61
334	7.403,40	7.542,76
335	7.684,70	7.829,38
336	7.976,76	8.126,91
337	8.279,89	8.435,72
338	8.594,54	8.756,28
339	8.921,13	9.089,07
340	9.260,07	9.434,43
341	9.612,03	9.792,93
342	9.977,23	10.165,02
343	10.356,42	10.551,34
344	10.749,91	10.952,24
345	11.158,44	11.368,47
346	11.582,46	11.800,49
347	12.022,57	12.248,89
348	12.479,44	12.714,35
349	12.953,65	13.197,48
350	13.445,91	13.698,99
351	13.956,86	14.219,55
352	14.487,21	14.759,88
353	15.037,73	15.320,73
354	15.609,16	15.902,99
355	16.202,29	16.507,25
356	16.817,97	17.134,52
357	17.457,07	17.785,67
358	18.120,46	18.461,50
359	18.809,03	19.163,08
360	19.523,77	19.891,24
361	20.265,65	20.647,15
362	21.035,75	21.431,74

RMNR ÁREA 2	
A	B
4.366,54	4.448,74
4.532,92	4.618,26
4.705,17	4.793,75
4.883,95	4.975,87
5.069,57	5.164,96
5.262,20	5.361,24
5.462,19	5.564,97
5.669,73	5.776,38
5.885,19	5.995,94
6.108,80	6.223,77
6.340,90	6.460,25
6.581,87	6.705,80
6.831,99	6.960,64
7.091,65	7.225,07
7.361,13	7.499,65
7.640,83	7.784,64
7.931,20	8.080,44
8.232,58	8.387,55
8.545,40	8.706,25
8.870,14	9.037,13
9.207,14	9.380,52
9.557,09	9.736,98
9.920,23	10.106,94
10.297,21	10.491,06
10.688,46	10.889,68
11.094,65	11.303,53
11.516,27	11.733,04
11.953,91	12.178,88
12.408,13	12.641,67
12.879,64	13.122,07
13.369,07	13.620,72
13.877,11	14.138,30
14.404,41	14.675,60
14.951,76	15.233,20
15.519,93	15.812,10
16.109,72	16.412,95
16.721,85	17.036,64
17.357,32	17.684,06
18.016,90	18.356,01
18.701,56	19.053,54
19.412,19	19.777,59
20.149,86	20.529,18
20.915,54	21.309,30

RMNR ÁREA 3	
A	B
4.341,46	4.423,21
4.506,85	4.591,68
4.678,16	4.766,22
4.855,90	4.947,26
5.040,43	5.135,29
5.231,96	5.330,41
5.430,76	5.533,02
5.637,12	5.743,21
5.851,35	5.961,50
6.073,72	6.188,07
6.304,50	6.423,15
6.544,08	6.667,24
6.792,73	6.920,63
7.050,86	7.183,56
7.318,83	7.456,57
7.596,90	7.739,92
7.885,61	8.034,02
8.185,25	8.339,32
8.496,32	8.656,23
8.819,17	8.985,20
9.154,31	9.326,59
9.502,18	9.681,00
9.863,19	10.048,85
10.238,07	10.430,75
10.627,08	10.827,15
11.030,94	11.238,57
11.450,10	11.665,63
11.885,19	12.108,88
12.336,80	12.569,03
12.805,64	13.046,67
13.292,24	13.542,43
13.797,34	14.057,04
14.321,64	14.591,22
14.865,86	15.145,63
15.430,78	15.721,18
16.017,12	16.318,60
16.625,76	16.938,73
17.257,58	17.582,41
17.913,34	18.250,50
18.594,06	18.944,05
19.300,62	19.663,95
20.034,03	20.411,20
20.795,35	21.186,78

**REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME (RMNR)**
**NÍVEL MÉDIO**
**REGIME ESPECIAL DE CAMPO CONFINAMENTO - 30%**
**VIGÊNCIA: 01/09/2019**

NÍVEL	RMNR ÁREA 1	
	A	B
320	4.768,08	4.857,84
321	4.949,74	5.042,91
322	5.137,81	5.234,55
323	5.333,06	5.433,41
324	5.535,71	5.639,92
325	5.746,07	5.854,19
326	5.964,42	6.076,71
327	6.191,07	6.307,58
328	6.426,29	6.547,27
329	6.670,59	6.796,11
330	6.924,00	7.054,32
331	7.187,14	7.322,41
332	7.460,23	7.600,69
333	7.743,73	7.889,50
334	8.038,01	8.189,31
335	8.343,44	8.500,53
336	8.660,50	8.823,52
337	8.989,57	9.158,80
338	9.331,19	9.506,83
339	9.685,78	9.868,12
340	10.053,85	10.243,04
341	10.435,88	10.632,33
342	10.832,43	11.036,31
343	11.244,09	11.455,76
344	11.671,36	11.891,01
345	12.114,87	12.342,91
346	12.575,24	12.811,95
347	13.053,11	13.298,77
348	13.549,12	13.804,16
349	14.063,99	14.328,70
350	14.598,42	14.873,19
351	15.153,15	15.438,35
352	15.728,99	16.025,04
353	16.326,64	16.633,92
354	16.947,08	17.266,06
355	17.591,07	17.922,20
356	18.259,53	18.603,21
357	18.953,40	19.310,16
358	19.673,62	20.043,90
359	20.421,22	20.805,60
360	21.197,20	21.596,19
361	22.002,69	22.416,92
362	22.838,87	23.268,73

RMNR ÁREA 2	
A	B
4.742,96	4.832,28
4.923,65	5.016,39
5.110,79	5.207,01
5.304,98	5.404,83
5.506,59	5.610,21
5.715,84	5.823,38
5.933,00	6.044,70
6.158,45	6.274,39
6.392,50	6.512,82
6.635,43	6.760,30
6.887,59	7.017,20
7.149,32	7.283,88
7.420,95	7.560,70
7.702,96	7.847,95
7.995,69	8.146,19
8.299,51	8.455,75
8.614,91	8.777,05
8.942,27	9.110,57
9.282,07	9.456,83
9.634,82	9.816,17
10.000,91	10.189,14
10.380,99	10.576,33
10.775,41	10.978,22
11.184,92	11.395,46
11.609,91	11.828,45
12.051,14	12.277,95
12.509,07	12.744,54
12.984,42	13.228,78
13.477,79	13.731,47
13.989,94	14.253,27
14.521,59	14.794,91
15.073,39	15.357,13
15.646,17	15.940,72
16.240,73	16.546,40
16.857,87	17.175,21
17.498,48	17.827,87
18.163,42	18.505,27
18.853,63	19.208,51
19.570,07	19.938,43
20.313,74	20.696,10
21.085,67	21.482,55
21.886,93	22.298,91
22.718,61	23.146,25

RMNR ÁREA 3	
A	B
4.717,87	4.806,74
4.897,61	4.989,81
5.083,77	5.179,48
5.276,91	5.376,23
5.477,47	5.580,52
5.685,57	5.792,56
5.901,62	6.012,70
6.125,90	6.241,19
6.358,65	6.478,36
6.600,33	6.724,54
6.851,10	6.980,06
7.111,47	7.245,34
7.381,75	7.520,67
7.662,21	7.806,41
7.953,39	8.103,07
8.255,58	8.410,98
8.569,32	8.730,62
8.894,96	9.062,37
9.232,98	9.406,77
9.583,85	9.764,26
9.948,03	10.135,21
10.326,06	10.520,37
10.718,42	10.920,17
11.125,70	11.335,16
11.548,48	11.765,87
11.987,36	12.212,98
12.442,87	12.677,11
12.915,72	13.158,82
13.406,47	13.658,83
13.915,96	14.177,90
14.444,72	14.716,65
14.993,63	15.275,89
15.563,41	15.856,34
16.154,78	16.458,82
16.768,67	17.084,36
17.405,92	17.733,52
18.067,27	18.407,38
18.753,90	19.106,90
19.466,54	19.832,93
20.206,27	20.586,60
20.974,08	21.368,87
21.771,09	22.180,95
22.598,42	23.023,79

**REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME (RMNR)**
**NÍVEL MÉDIO  
REGIME DE TURNO 8H**
**VIGÊNCIA: 01/09/2019**

NÍVEL	RMNR ÁREA 1	
	A	B
320	4.993,93	5.087,95
321	5.184,22	5.281,76
322	5.381,23	5.482,49
323	5.585,64	5.690,82
324	5.797,95	5.907,06
325	6.018,27	6.131,52
326	6.246,95	6.364,49
327	6.484,33	6.606,36
328	6.730,76	6.857,40
329	6.986,54	7.118,02
330	7.251,97	7.388,48
331	7.527,55	7.669,24
332	7.813,63	7.960,70
333	8.110,52	8.263,18
334	8.418,75	8.577,19
335	8.738,62	8.903,13
336	9.070,74	9.241,46
337	9.415,41	9.592,66
338	9.773,18	9.957,17
339	10.144,61	10.335,57
340	10.530,08	10.728,27
341	10.930,23	11.135,92
342	11.345,54	11.559,06
343	11.776,71	11.998,39
344	12.224,20	12.454,30
345	12.688,77	12.927,57
346	13.170,91	13.418,84
347	13.671,40	13.928,71
348	14.190,92	14.458,01
349	14.730,21	15.007,43
350	15.289,91	15.577,71
351	15.870,93	16.169,65
352	16.474,05	16.784,13
353	17.100,03	17.421,86
354	17.749,82	18.083,95
355	18.424,29	18.771,13
356	19.124,42	19.484,41
357	19.851,18	20.224,83
358	20.605,51	20.993,38
359	21.388,55	21.791,13
360	22.201,29	22.619,21
361	23.044,96	23.478,75
362	23.920,68	24.370,94

RMNR ÁREA 2	
A	B
4.968,84	5.062,40
5.158,15	5.255,26
5.354,17	5.454,95
5.557,60	5.662,22
5.768,82	5.877,35
5.988,03	6.100,68
6.215,56	6.332,58
6.451,72	6.573,21
6.696,89	6.822,96
6.951,45	7.082,28
7.215,53	7.351,33
7.489,76	7.630,73
7.774,38	7.920,69
8.069,77	8.221,65
8.376,44	8.534,09
8.694,72	8.858,41
9.025,16	9.195,01
9.368,09	9.544,42
9.724,11	9.907,14
10.093,60	10.283,66
10.477,15	10.674,34
10.875,33	11.080,04
11.288,53	11.500,98
11.717,55	11.938,08
12.162,77	12.391,72
12.624,97	12.862,60
13.104,72	13.351,38
13.602,70	13.858,74
14.119,58	14.385,34
14.656,15	14.931,99
15.213,06	15.499,43
15.791,18	16.088,40
16.391,25	16.699,79
17.014,10	17.334,32
17.660,62	17.993,08
18.331,74	18.676,80
19.028,32	19.386,49
19.751,45	20.123,19
20.501,99	20.887,87
21.281,07	21.681,62
22.089,73	22.505,52
22.929,13	23.360,78
23.800,50	24.248,47

RMNR ÁREA 3	
A	B
4.943,75	5.036,82
5.132,10	5.228,72
5.327,09	5.427,42
5.529,51	5.633,56
5.739,68	5.847,70
5.957,74	6.069,87
6.184,15	6.300,58
6.419,14	6.539,94
6.663,09	6.788,51
6.916,31	7.046,48
7.179,12	7.314,21
7.451,88	7.592,14
7.735,12	7.880,71
8.029,00	8.180,14
8.334,15	8.490,97
8.650,78	8.813,65
8.979,58	9.148,56
9.320,80	9.496,21
9.674,97	9.857,08
10.042,62	10.231,70
10.424,20	10.620,44
10.820,34	11.024,03
11.231,52	11.442,92
11.658,34	11.877,80
12.101,32	12.329,13
12.561,21	12.797,68
13.038,53	13.283,98
13.533,98	13.788,76
14.048,29	14.312,73
14.582,14	14.856,61
15.136,25	15.421,15
15.711,42	16.007,14
16.308,47	16.615,42
16.928,18	17.246,78
17.571,45	17.902,21
18.239,13	18.582,48
18.932,24	19.288,60
19.651,69	20.021,60
20.398,46	20.782,38
21.173,56	21.572,13
21.978,16	22.391,85
22.813,35	23.242,79
23.680,26	24.126,00



**REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME (RMNR)**
**NÍVEL MÉDIO**
**REGIME DE TURNO 12H CONFINAMENTO 10%**
**VIGÊNCIA: 01/09/2019**

NÍVEL	RMNR ÁREA 1	
	A	B
320	5.244,89	5.343,63
321	5.444,70	5.547,21
322	5.651,61	5.758,02
323	5.866,37	5.976,79
324	6.089,26	6.203,91
325	6.320,65	6.439,63
326	6.560,86	6.684,37
327	6.810,18	6.938,32
328	7.068,96	7.202,02
329	7.337,63	7.475,69
330	7.616,41	7.759,73
331	7.905,83	8.054,64
332	8.206,29	8.360,77
333	8.518,11	8.678,37
334	8.841,79	9.008,21
335	9.177,73	9.350,54
336	9.526,53	9.705,84
337	9.888,55	10.074,68
338	10.264,32	10.457,52
339	10.654,38	10.854,94
340	11.059,23	11.267,34
341	11.479,49	11.695,57
342	11.915,65	12.139,95
343	12.368,53	12.601,32
344	12.838,48	13.080,11
345	13.326,36	13.577,20
346	13.832,77	14.093,18
347	14.358,38	14.628,65
348	14.904,03	15.184,55
349	15.470,39	15.761,58
350	16.058,24	16.360,51
351	16.668,47	16.982,18
352	17.301,88	17.627,55
353	17.959,29	18.297,33
354	18.641,78	18.992,72
355	19.350,17	19.714,39
356	20.085,46	20.463,53
357	20.848,73	21.241,18
358	21.641,00	22.048,33
359	22.463,33	22.886,15
360	23.316,94	23.755,85
361	24.203,00	24.658,59
362	25.122,73	25.595,58

RMNR ÁREA 2	
A	B
5.219,78	5.318,06
5.418,65	5.520,68
5.624,60	5.730,46
5.838,28	5.948,19
6.060,16	6.174,21
6.290,45	6.408,82
6.529,48	6.652,37
6.777,57	6.905,12
7.035,14	7.167,54
7.302,50	7.439,94
7.579,96	7.722,61
7.868,03	8.016,10
8.167,01	8.320,78
8.477,34	8.636,90
8.799,53	8.965,10
9.133,86	9.305,81
9.480,98	9.659,42
9.841,22	10.026,47
10.215,22	10.407,47
10.603,41	10.802,98
11.006,32	11.213,43
11.424,57	11.639,57
11.858,66	12.081,81
12.309,33	12.541,03
12.777,04	13.017,54
13.262,59	13.512,26
13.766,59	14.025,72
14.289,70	14.558,65
14.832,72	15.111,88
15.396,35	15.686,15
15.981,43	16.282,21
16.588,73	16.900,95
17.219,10	17.543,21
17.873,40	18.209,82
18.552,63	18.901,85
19.257,59	19.620,10
19.989,36	20.365,62
20.748,98	21.139,55
21.537,46	21.942,82
22.355,87	22.776,67
23.205,39	23.642,18
24.087,18	24.540,58
25.002,52	25.473,13

RMNR ÁREA 3	
A	B
5.194,68	5.292,48
5.392,60	5.494,12
5.597,58	5.702,91
5.810,19	5.919,56
6.031,01	6.144,53
6.260,20	6.378,01
6.498,10	6.620,42
6.745,00	6.871,93
7.001,31	7.133,11
7.267,40	7.404,15
7.543,49	7.685,50
7.830,19	7.977,58
8.127,78	8.280,76
8.436,58	8.595,37
8.757,17	8.922,02
9.089,93	9.261,06
9.435,36	9.612,98
9.793,92	9.978,25
10.166,09	10.357,44
10.552,41	10.751,07
10.953,39	11.159,57
11.369,65	11.583,63
11.801,62	12.023,75
12.250,15	12.480,72
12.715,60	12.955,01
13.198,85	13.447,28
13.700,40	13.958,28
14.220,99	14.488,68
14.761,38	15.039,26
15.322,33	15.610,75
15.904,59	16.203,94
16.508,96	16.819,70
17.136,31	17.458,88
17.787,42	18.122,23
18.463,38	18.810,92
19.165,01	19.525,74
19.893,26	20.267,70
20.649,23	21.037,90
21.433,92	21.837,32
22.248,39	22.667,14
23.093,82	23.528,53
23.971,37	24.422,61
24.882,35	25.350,69



**REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME (RMNR)**
**NÍVEL MÉDIO**
**REGIME DE TURNO 12H CONFINAMENTO 15%**
**VIGÊNCIA: 01/09/2019**

NÍVEL	RMNR ÁREA 1	
	A	B
320	5.370,34	5.471,45
321	5.574,98	5.679,91
322	5.786,85	5.895,78
323	6.006,70	6.119,75
324	6.234,97	6.352,37
325	6.471,89	6.593,67
326	6.717,81	6.844,28
327	6.973,12	7.104,33
328	7.238,06	7.374,29
329	7.513,13	7.654,56
330	7.798,61	7.945,39
331	8.095,01	8.247,35
332	8.402,59	8.560,76
333	8.721,87	8.886,03
334	9.053,35	9.223,73
335	9.397,34	9.574,23
336	9.754,47	9.938,04
337	10.125,11	10.315,68
338	10.509,87	10.707,69
339	10.909,28	11.114,59
340	11.323,82	11.536,92
341	11.754,13	11.975,33
342	12.200,75	12.430,37
343	12.664,39	12.902,79
344	13.145,63	13.393,04
345	13.645,18	13.902,01
346	14.163,69	14.430,31
347	14.701,91	14.978,61
348	15.260,54	15.547,83
349	15.840,48	16.138,64
350	16.442,40	16.751,92
351	17.067,24	17.388,48
352	17.715,79	18.049,25
353	18.388,96	18.735,08
354	19.087,73	19.447,08
355	19.813,10	20.186,06
356	20.565,99	20.953,10
357	21.347,50	21.749,33
358	22.158,72	22.575,78
359	23.000,74	23.433,67
360	23.874,76	24.324,17
361	24.782,01	25.248,53
362	25.723,73	26.207,95

RMNR ÁREA 2	
A	B
5.345,24	5.445,89
5.548,88	5.653,38
5.759,79	5.868,20
5.978,65	6.091,17
6.205,85	6.322,67
6.441,67	6.562,89
6.686,44	6.812,28
6.940,51	7.071,14
7.204,25	7.339,86
7.478,07	7.618,79
7.762,17	7.908,22
8.057,16	8.208,83
8.363,36	8.520,77
8.681,10	8.844,50
9.011,03	9.180,61
9.353,38	9.529,48
9.708,86	9.891,65
10.077,78	10.267,53
10.460,78	10.657,64
10.858,29	11.062,68
11.270,88	11.483,00
11.699,21	11.919,36
12.143,72	12.372,29
12.605,23	12.842,53
13.084,18	13.330,50
13.581,40	13.837,06
14.097,49	14.362,87
14.633,20	14.908,62
15.189,23	15.475,16
15.766,47	16.063,23
16.365,56	16.673,62
16.987,49	17.307,21
17.632,99	17.964,93
18.303,05	18.647,49
18.998,56	19.356,17
19.720,53	20.091,73
20.469,87	20.855,17
21.247,75	21.647,72
22.055,16	22.470,26
22.893,27	23.324,20
23.763,19	24.210,51
24.666,20	25.130,55
25.603,54	26.085,50

RMNR ÁREA 3	
A	B
5.320,16	5.420,32
5.522,87	5.626,83
5.732,76	5.840,65
5.950,56	6.062,58
6.176,72	6.292,96
6.411,40	6.532,07
6.655,01	6.780,30
6.907,93	7.037,94
7.170,42	7.305,42
7.442,94	7.583,03
7.725,74	7.871,13
8.019,32	8.170,27
8.324,09	8.480,79
8.640,39	8.802,99
8.968,70	9.137,50
9.309,48	9.484,75
9.663,30	9.845,19
10.030,50	10.219,32
10.411,65	10.607,64
10.807,29	11.010,74
11.217,98	11.429,10
11.644,28	11.863,43
12.086,70	12.314,19
12.546,04	12.782,17
13.022,76	13.267,90
13.517,66	13.772,09
14.031,35	14.295,43
14.564,52	14.838,67
15.117,95	15.402,50
15.692,43	15.987,81
16.288,77	16.595,37
16.907,73	17.225,99
17.550,24	17.880,59
18.217,12	18.559,98
18.909,38	19.265,29
19.627,92	19.997,39
20.373,76	20.757,22
21.148,00	21.546,11
21.951,63	22.364,79
22.785,78	23.214,66
23.651,66	24.096,82
24.550,40	25.012,54
25.483,34	25.963,03

**REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME (RMNR)**
**NÍVEL MÉDIO**
**REGIME DE TURNO 12H CONFINAMENTO 30%**
**VIGÊNCIA: 01/09/2019**

NÍVEL	RMNR ÁREA 1	
	A	B
320	5.746,77	5.854,98
321	5.965,72	6.078,03
322	6.192,46	6.308,99
323	6.427,74	6.548,69
324	6.672,03	6.797,57
325	6.925,52	7.055,87
326	7.188,66	7.324,00
327	7.461,83	7.602,28
328	7.745,41	7.891,19
329	8.039,81	8.191,10
330	8.345,25	8.502,29
331	8.662,40	8.825,42
332	8.991,56	9.160,81
333	9.333,23	9.508,87
334	9.687,90	9.870,25
335	10.056,01	10.245,30
336	10.438,18	10.634,63
337	10.834,79	11.038,77
338	11.246,58	11.458,25
339	11.673,93	11.893,68
340	12.117,51	12.345,54
341	12.578,01	12.814,76
342	13.055,92	13.301,68
343	13.552,10	13.807,20
344	14.067,06	14.331,81
345	14.601,62	14.876,45
346	15.156,48	15.441,78
347	15.732,44	16.028,52
348	16.330,20	16.637,57
349	16.950,77	17.269,86
350	17.594,91	17.926,10
351	18.263,55	18.607,31
352	18.957,55	19.314,38
353	19.677,90	20.048,26
354	20.425,67	20.810,19
355	21.201,89	21.600,92
356	22.007,49	22.421,78
357	22.843,85	23.273,80
358	23.711,88	24.158,20
359	24.612,95	25.076,24
360	25.548,23	26.029,10
361	26.519,09	27.018,26
362	27.526,81	28.044,96

RMNR ÁREA 2	
A	B
5.721,66	5.829,42
5.939,68	6.051,52
6.165,43	6.281,49
6.399,64	6.520,12
6.642,89	6.767,89
6.895,31	7.025,03
7.157,28	7.292,05
7.429,26	7.569,12
7.711,60	7.856,75
8.004,68	8.155,29
8.308,82	8.465,16
8.624,55	8.786,89
8.952,29	9.120,81
9.292,46	9.467,32
9.645,62	9.827,14
10.012,09	10.200,59
10.392,58	10.588,19
10.787,49	10.990,53
11.197,45	11.408,19
11.622,94	11.841,75
12.064,61	12.291,64
12.523,06	12.758,77
12.998,93	13.243,57
13.492,94	13.746,88
14.005,60	14.269,21
14.537,89	14.811,50
15.090,29	15.374,35
15.663,73	15.958,54
16.258,92	16.564,94
16.876,80	17.194,45
17.518,07	17.847,83
18.183,79	18.526,07
18.874,78	19.230,05
19.591,98	19.960,72
20.336,51	20.719,31
21.109,29	21.506,61
21.911,43	22.323,82
22.744,09	23.172,18
23.608,32	24.052,72
24.505,45	24.966,74
25.436,67	25.915,44
26.403,25	26.900,27
27.406,64	27.922,47

RMNR ÁREA 3	
A	B
5.696,60	5.803,85
5.913,60	6.024,98
6.138,39	6.253,91
6.371,59	6.491,55
6.613,75	6.738,24
6.865,03	6.994,24
7.125,92	7.260,04
7.396,69	7.535,91
7.677,79	7.822,30
7.969,54	8.119,56
8.272,38	8.428,07
8.586,73	8.748,34
8.913,03	9.080,81
9.251,72	9.425,84
9.603,28	9.784,03
9.968,17	10.155,83
10.347,01	10.541,74
10.740,15	10.942,35
11.148,35	11.358,15
11.571,97	11.789,78
12.011,71	12.237,73
12.468,15	12.702,81
12.941,91	13.185,48
13.433,74	13.686,61
13.944,18	14.206,65
14.474,11	14.746,56
15.024,12	15.306,92
15.595,03	15.888,53
16.187,59	16.492,28
16.802,76	17.119,03
17.441,23	17.769,56
18.104,05	18.444,76
18.791,99	19.145,72
19.506,07	19.873,19
20.247,27	20.628,42
21.016,70	21.412,25
21.815,33	22.225,95
22.644,36	23.070,54
23.504,78	23.947,20
24.397,96	24.857,22
25.325,10	25.801,78
26.287,45	26.782,27
27.286,40	27.800,01

### 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

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

Em atendimento ao disposto na cláusula 43<sup>a</sup> - Opção de Redução de Jornada de Trabalho com redução proporcional da remuneração - do Acordo Coletivo de Trabalho 2019-2020, a Companhia, a FUP 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 2020.

### **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) Não possuir função gratificada;
- d) 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.

### **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 o sindicato 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, anexando no pedido o comunicado enviado ao gerente imediato com cópia ao sindicato.

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 Regramento.

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 regramento, 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.

### **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 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 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.

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 a cláusula 44<sup>a</sup> – Abono Empregada Lactante.

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 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 permanente de Regime de Trabalho, prevista no ACT da Petrobras, o



número de trabalhadores que se encontram em horário flexível de 6 horas e o número de trabalhadores que permanecem vinculados ao em horário flexível de 8 horas, 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 pelo sindicato.

8.3. Caso o Sindicato 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 do sindicato 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 o sindicato 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 permanente de regimes de trabalho.

## **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 permanente de regimes de trabalho.

## **10. Vigência**

Este regramento faz parte integrante do Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2020 e terá validade de 1 ano. Qualquer alteração do presente regramento, durante o período de vigência, deverá ser consensual e tratada na comissão permanente de regimes de trabalho.

### 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	Horário Núcleo - 2:45	Intervalo 1h variável	Horário Núcleo - 2:15		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	Horário Núcleo - 2:45	Intervalo 1h 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 1h variável	Horário Núcleo - 2:15		Variável