Caderno de Resoluções

CONGRESSO NACIONAL DA FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS

CONFUP XIX

AGOSTO DE 2023 | CAJAMAR

FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS

CNRQ Confederação Nacional do Ramo Químico CUT

CUT BRASIL CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

industri all global union

DIEESE DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

ineep Instituto de Estudos Estratégicos de Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis

Sumário

Introdução 3

Programação 4

Instrução para utilização do zoom 5

Regimento 8

Tese Articulação 12

Tese Resistência 22

Pauta encaminhada pelos sindicatos

Sindipetro AM 26

Sindipetro BA 27

Sindipetro CAXIAS 30

Sindipetro CE/PI 38

Sindipetro ES 40

Sindipetro MG 43

Sindipetro NF 49

Sindipetro PE/PB 80

Sindipetro PR/SC e SINDIQUÍMICA PR 81

Sindipetro RN e Tese CTB 86

Sindipetro RS e Tese CSD 99

Sindipetro SP 108

Os desafios e perspectivas para a campanha de renovação do ACT da Petrobrás em 2023 | Material base encaminhado aos Congressos Regionais dos petroleiros e petroleiras 158

Introdução

Com o desafio de avançar nas lutas pela reconstrução da Petrobrás e pelo resgate dos direitos da categoria petroleira, o XIX Congresso Nacional da FUP reúne entre os dias 03 e 06 de agosto cerca de 300 trabalhadores, entre delegados eleitos, observadores, assessorias e convidados. O evento, que tem como tema “Energia para renovar o Brasil”, é realizado em formato híbrido (presencial e por videoconferências), no Instituto Cajamar, na região metropolitana de São Paulo.

O congresso ocorre em um momento significativo para a categoria petroleira e a classe trabalhadora de forma geral, com o restabelecimento de um governo democrático e o início da retomada de direitos e conquistas sociais que foram violentamente atacados e desmontados pela ultra direita.

Este será também o primeiro Confup com atividades presenciais, após uma lacuna de três anos imposta pela pandemia da Covid-19. Mas, como o evento é realizado de forma híbrida, 60% do público acompanha os debates por videoconferências.

Os sindicatos filiados à FUP inscreveram um total de 259 delegados e delegadas, para participar do congresso. Destes, estão 104 presencialmente no evento e o restante participa virtualmente, com os mesmos direitos garantidos.

O Congresso Nacional da FUP é a instância máxima da organização dos petroleiros das bases fupistas, cujo pilar é a democracia sindical. É neste fórum que a categoria delibera sobre as pautas de reivindicações e calendários de luta, a partir dos debates realizados regionalmente.

Para participar do Confup, é preciso se candidatar nos congressos ou assembleias convocadas pelos sindicatos. Os delegados e delegadas eleitos representam os trabalhadores de seus estados no Congresso da FUP, onde também irão elegem a diretoria colegiada, que conduzirá as lutas da categoria pelos próximos três anos.

Resgate do Instituto Cajamar

O retorno dos debates presenciais do Confup ocorrerá no icônico Instituto Cajamar, escola de formação sindical criada em 1986 por organizações da classe trabalhadora, que foi palco de importantes lutas pela redemocratização do país. Nos últimos anos, o Instituto vem atravessando uma grave crise e corre o risco de ser desativado.

A categoria petroleira volta a contribuir para o resgate e fortalecimento dessa importante instituição, como fez em outros momentos, com parcerias que viabilizaram reformas e obras em escolas e centros de formação do MST, que sediaram plenárias nacionais da FUP.

Foi o caso da Escola Latino Americana de Agroecologia (ELAA), no Assentamento Contestado, na cidade de Lapa (PR), que sediou a I Plenafup, em 2009. Também houve outras duas importantes parcerias com o MST durante as reformas do Centro de Capacitação Paulo Freire, no Assentamento Normandia, em Caruaru (PE), durante a IV Plenafup, em 2013, e da Escola Florestan Fernandes, que foi palco da V Plenafup, em 2015, em Guararema (SP).

Como funciona o Confup

Os debates do Confup começam após os delegados e delegadas aprovarem a tese guia que norteará os Grupos de Trabalho (GTs) sobre os temas que serão deliberados pelo congresso. Para subsidiar e ampliar a discussão, a programação conta com uma série de mesas temáticas com palestrantes convidados.

De uma forma geral, os GTs discutem as campanhas reivindicatórias do Sistema Petrobrás e das empresas do setor privado, questões relacionadas à organização sindical e temas mais abrangentes relacionados às conjunturas política e econômica, à geopolítica do petróleo e à transição energética.

Os participantes do Confup definem junto com suas delegações os GTs que acompanharão, pois é nesses grupos que são travadas as principais discussões do congresso. As propostas, planos de luta e monções encaminhadas pelos GTs são deliberadas na plenária final que encerra o Confup.

Programação

03/08 | Quinta-Feira

10h às 13h – Credenciamento das Delegações
11h30 às 13h30 – Almoço
13h – Eleição da Mesa Diretora e do Regimento Interno do XIX Confup. Apresentação das Teses Políticas das correntes da FUP
14h – Eleição da Diretoria Colegiada da FUP e Conselho Fiscal para o período 2023-2026
15h – Posse da diretoria eleita
15h30 – Solenidade de abertura do XIX Confup, com participação de lideranças de organizações sindicais, dos movimentos sociais e dos partidos políticos do campo da esquerda
16h – Mesa 1: "Desafios da reconstrução". Convidadas: Gleise Hoffmann, Deputada Federal e presidenta nacional do PT; Nivaldo Santana, Secretário Sindical Nacional do PCdoB
19h – Jantar

04/08 | Sexta-Feira

08h às 09h – Café da Manhã
09h às 11h30 – Mesa 2: "Os 70 anos da Petrobrás: passado, presente e futuro que queremos". Convidados: João Antônio de Moraes, ex-coordenador da FUP; Mahatma Ramos dos Santos, diretor técnico do Instituto de Estudos Estratégicos de Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (Ineep); Paulo Galo, líder do Movimento dos Entregadores Antifascistas
11h30 às 13h – Almoço
13h às 15h30 – Mesa 3: "Novas fronteiras e transição energética: desafios para os trabalhadores". Convidados: Amanda Ohara, da Coordenação do Instituto Clima e Sociedade (ICS); Renata Belzunces, economista do Dieese; Juliane Furno, professora da Faculdade de Economia da UERJ e assessora da Presidência do BNDES
15h30 às 16h – Intervalo
16h às 18h30 – Mesa 4: "Sindicato na luta contra assédios e opressões no Chão de Fábrica". Convidadas: Maria Luiza da Costa, presidenta da Sempreviva Organização Feminista (SOF) e integrante da Marcha Mundial das Mulheres; Bárbara Geraldo de Castro, professora de Sociologia da Unicamp
19h – Jantar

05/08 | Sábado

08h às 09h – Café da Manhã
09h às 10h – Mesa 5: "Lawfare como ferramenta política", com participação dos ex-dirigentes do PT, Delúbio Soares e João Vaccari Neto
10h às 12h – Mesa 6: "Propostas da FUP para os entraves do ACT", com participação do coordenador-geral da FUP, Deyvid Bacelar, e de assessorias (Dieese e Jurídico)
12h às 13h – Almoço
13h às 18h30 – Grupos de Trabalho
GT 1 – AMS e Petros
GT 2 – Regimes; Planos de Cargo e Remuneração
GT 3 – Petrobrás para o Brasil; política de preços e conteúdo local e transição energética;
GT 4 – Saúde, Meio Ambiente e Segurança; Anistia; Efetivo e Relações sindicais
GT 5 – Setor Privado e Terceirizados
19h – Jantar Cultural

06/08 | Domingo

08h às 09h – Café da Manhã
09h às 11h30 – Plenária de Encerramento
11h30 às 13h – Almoço

Instrução para utilização do zoom

APLICATIVO ZOOM

O Zoom é um aplicativo de vídeo conferência baseado em nuvem que você pode usar para se encontrar virtualmente com outras pessoas - por vídeo ou somente áudio ou ambos, durante a realização de reuniões ao vivo.

COMO BAIXAR O APLICATIVO

Google Play

Para acesso via SMARTPHONES - ANDROID favor baixar o aplicativo link abaixo:
https://play.google.com/store/apps/details?id=us.zoom.videomeetings

Para acesso via IPHONE – IOS favor baixar o aplicativo no link abaixo:
https://apps.apple.com/br/app/zoom-cloud-meetings/id546505307

Para acesso via COMPUTADOR, primeiro efetue seu registro, e será conduzido para o download de forma automática:
https://zoom.us/pt-pt/meetings.html

Será necessário sua inscrição no Zoom.

Instrução para utilização do zoom

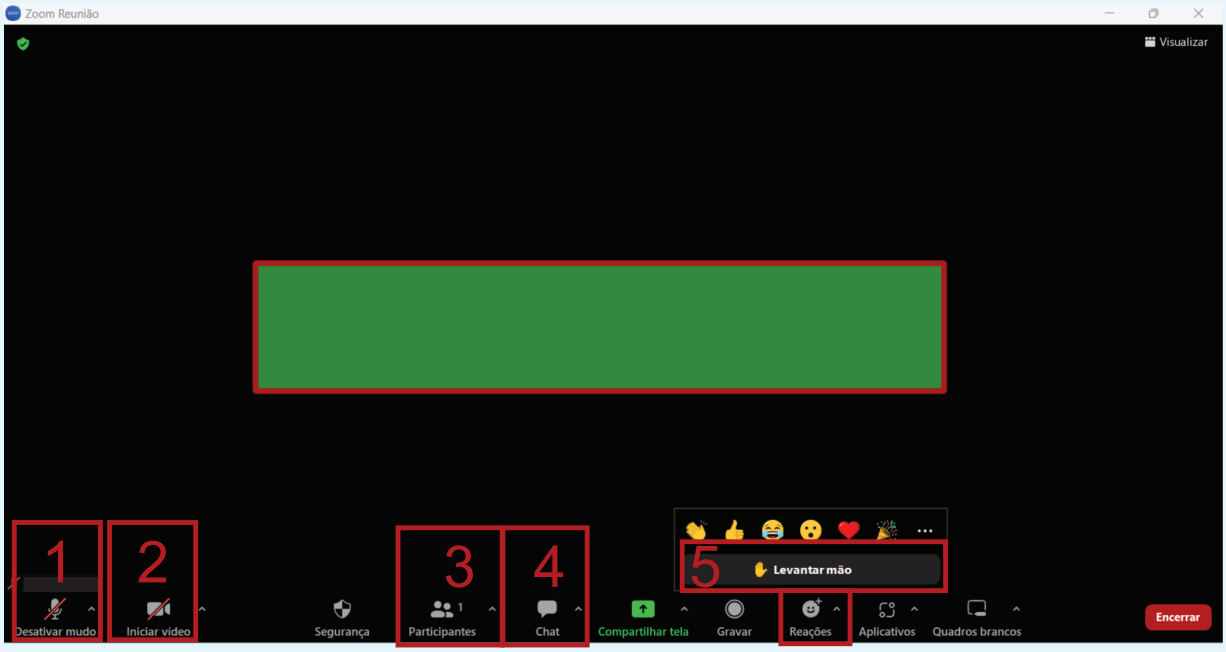
19CONFUP

Você receberá o LINK POR E-MAIL para acesso a sala de reunião, esse link estará aberto com 30 minutos de antecedência.

TELA DO ZOOM

COMPUTADOR

1 - Habilitar/desabilitar áudio
2 - Habilitar/desabilitar vídeo
3 - Participantes
4 - Habilitar o Bate-Papo
5 - Habilitar/desabilitar 'Levantar Mão

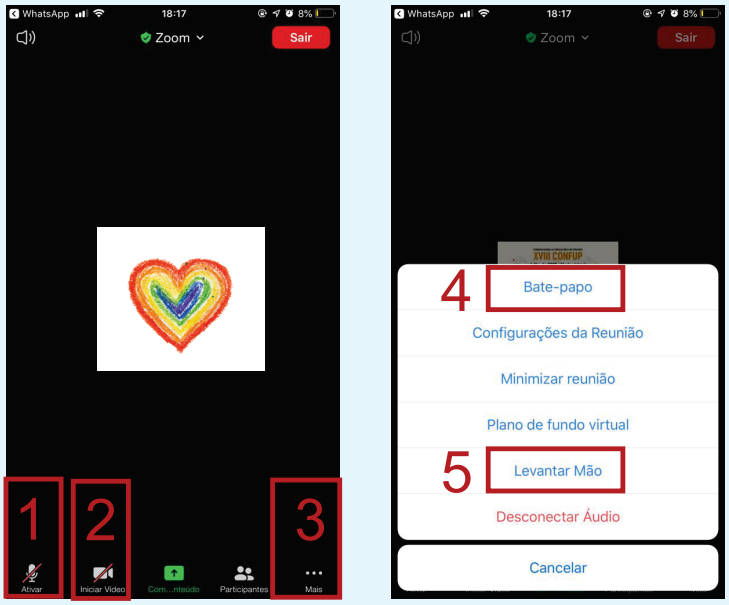


Instrução para utilização do zoom

TELA DO ZOOM

CELULAR

1 - Habilitar/desabilitar áudio
2 - Habilitar/desabilitar vídeo
3 - "Mais" Configurações
4 - Habilitar o Bate-Papo
5 - Habilitar/desabilitar 'Levantar Mão



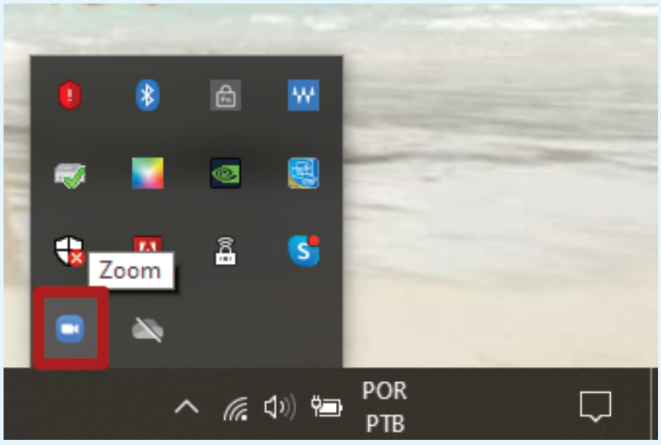
INSCRIÇÕES

Através do modo 'Levantar Mão' serão feitas as inscrições para intervenções orais na sala do zoom.

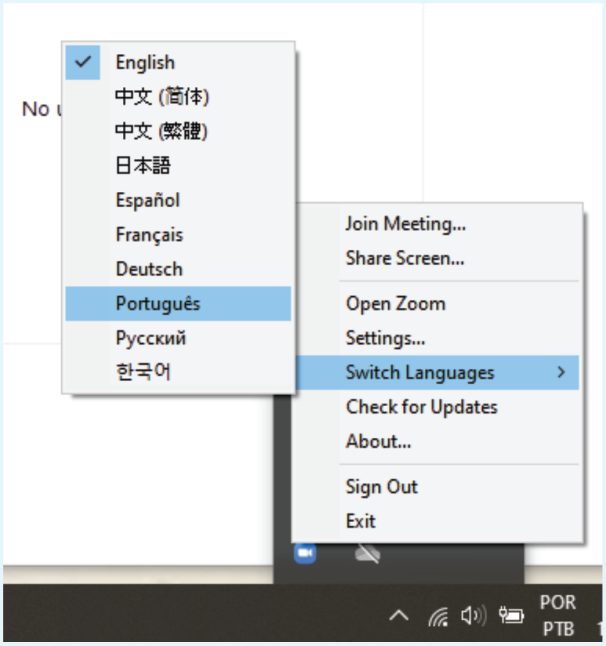
Instrução para utilização do zoom

COLOCAR O ZOOM EM PORTUGUÊS

1. Acesse a barra de ferramentas do seu computador:



2. Clique no ícone ZOOM com o botão esquerdo do mouse e selecione Switch Languages:



REGIMENTO INTERNO DO XIX CONFUP “ENERGIA PARA RENOVAR O BRASIL”

CAPÍTULO I - DA CONVOCAÇÃO E REALIZAÇÃO

Art. 1º - A Federação Única dos Petroleiros realiza o XIX CONGRESSO NACIONAL DA FEDERAÇÃO ÚNICA DAS PETROLEIRAS E DOS PETROLEIROS - XIX CONFUP, extraordinariamente de modo presencial e virtual, nos dias 3, 4, 5 e 6 de agosto de 2023.

Parágrafo Primeiro - O XIX CONFUP será realizado presencial e virtualmente pelo aplicativo para videoconferências Zoom Cloud Meetings. Os links de acesso as salas virtuais serão enviados aos participantes do Congresso, 30 (trinta) minutos antes do início dos debates. Para acessar as salas virtuais o(a) delegado/a deverá clicar no link enviado, preencher os seus dados completos e clicar no botão pedindo autorização para participar do evento.

Parágrafo Segundo – A Comissão Organizadora do XIX CONFUP poderá autorizar a transmissão de algumas mesas abertas para o público em geral, pelo Facebook e pelo canal do YouTube da FUP.

CAPÍTULO II - DOS OBJETIVOS

Art. 2º - O XIX CONFUP tem como objetivo:
a) discutir e deliberar sobre as teses e o temário referido no artigo 3º;
b) interação entre os delegados no campo político, ideológico e cultural, pautando-se o relacionamento na fraternidade e na ética da classe trabalhadora;
c) a solidariedade ao movimento operário nacional e internacional;
d) eleição de Direção Executiva e Conselho Fiscal.

CAPÍTULO III - DO TEMÁRIO

Art. 3º - O XIX CONFUP para cumprir os seus objetivos terá como título “ENERGIA PARA RENOVAR O BRASIL” e debaterá e deliberará sobre o seguinte temário através da discussão em Plenário presencial e virtual.

TRABALHOS EM PLENÁRIO
Plenária Eleitoral da Direção Executiva, Conselho Fiscal, e seus respectivos suplentes; Análise de Conjuntura Nacional e Internacional, painéis temáticos e discussão da pauta prioritária. Plenária Final, aprovação da pauta reivindicatória e das moções.

CAPÍTULO IV - DA ORGANIZAÇÃO

Art. 4º - A organização do Congresso será desenvolvida pela Comissão Organizadora, composta pelos diretores da FUP: Deyvid Souza Bacelar da Silva (CoordenaçãoGeral); Cibele Izidorio Fogaça Vieira e Sérgio Borges Cordeiro (Secretaria de Administração e Finanças); Fernando Maia da Costa e Paulo Neves de Oliveira Júnior (Secretaria de Formação Sindical); Tadeu de Brito Oliveira Porto e Anselmo Luciano da Silva (Secretaria de Comunicação), e Guilherme Carvalho Alves e Arthur Bob Ragusa (Secretaria de Assuntos Jurídicos e Institucionais).

Art. 5º - A mesa diretora do Congresso será composta por cinco membros eleitos entre os delegados(as) sendo um(a) presidente(a), dois(uas) secretários(as) e dois relatores(as), cabendo:
a) ao(a) presidente(a), dirigir os trabalhos;
b) aos(as) secretários(as), fazer as inscrições e controlar o tempo;
c) aos(as) relatores(ae), a elaboração do relatório final do XIX CONFUP.

CAPÍTULO V – DOS(AS) DELEGADOS(AS)

Art. 6º - Os(as) delegados(as) do Congresso serão eleitos(as) em Assembleias Gerais e/ou Congressos Regionais, especificamente convocados pelos Sindicatos filiados à FUP, segundo os critérios dos artigos 8º e 14º do estatuto da Federação.

Parágrafo Primeiro – Os sindicatos deverão comunicar à Comissão Organizadora do XIX CONFUP, com uma semana de antecedência a data, horário e local da realização das assembleias e/ou Congressos Regionais que elegerão os delegados ao Congresso da FUP.

Parágrafo Segundo - Os membros da Diretoria Executiva da FUP serão delegados natos ao XIX CONFUP, conforme parágrafo 7º do artigo 14 do Estatuto da Federação.

Art. 7º - O número de delegados(as) será definido pelo seguinte critério, de acordo com o número de sindicalizados, de cada sindicato participante, conforme artigo 14º do Estatuto da Federação:

Nº DE SINDICALIZADOS	DELEGADOS ELEITOS
0001 a 1000	12
1001 a 2000	16
Acima de 2000	16 + 1 A CADA 360 SINDICALIZADOS

Parágrafo Primeiro - Os(as) delegados(as) titulares e suplentes eleitos para o XIX CONFUP deverão estar inscritos junto a Comissão Organizadora, até o dia 15 de julho, via documento;

Parágrafo Segundo - Serão inscritos(as) delegados(as) suplentes para substituição à ausentes da chapa em que se elegeram;

Parágrafo Terceiro - Os(as) delegados(as) suplentes poderão ser credenciados(as), em substituição aos delegados(as) efetivos(as), até uma(1) hora após o encerramento das inscrições. Os(as) mesmos(as) deverão ser inscritos(as) e credenciados(as) obedecendo a ordem decrescente enviada pelos sindicatos.

Parágrafo Quarto - Delegados(as) suplentes poderão se inscrever no horário normal de inscrição, caso haja desistência mediante documento assinado dos delegados(as) efetivos(as).

CAPÍTULO VI - DOS OBSERVADORES, DOS ASSESSORES E DOS CONVIDADOS

Art. 8º - A Comissão Organizadora poderá credenciar observadores(as) com direito a voz, até 3 por sindicato, e sem direito a voto, previamente apresentados(as) pelos sindicatos ou pela FUP.

Parágrafo Primeiro- Também poderão ser credenciados(as), a critério da Comissão Organizadora, os(as) assessores(as), com direito somente a voz, quando solicitados pela mesa de trabalho, ligados as entidades do movimento sindical e sindicatos dos petroleiros tais como DIEESE, DIESAT etc., previamente apresentados(as) pelos sindicatos ou pela FUP.

Parágrafo Segundo - Também poderão ser credenciados (as), a critério da Comissão Organizadora, convidados da FUP.

CAPÍTULO VII - DAS TESES E MOÇÕES

Art. 9º - As teses nacionais das concepções políticas, elaboradas pelos Congressos e Assembleias regionais, assim como pelas Forças Políticas, deverão tratar do temário previsto no artigo 3º e deverão ser inscritas junto à Comissão Organizadora, na FUP,até o dia 15 de julho.

Parágrafo Único - As teses, emendas e moções, tratadas acima, deverão ser gravadas no sistema “word”, fonte “times new roman”, tamanho “12”e enviadas para o e-mail fup@fup.org.br, no prazo estabelecido, para compor o caderno de teses. (Não serão aceitos documentos gravados em pdf).

CAPÍTULO VIII - DO FUNCIONAMENTO, CREDENCIAMENTO E INSTALAÇÃO

Art. 10 - O funcionamento do XIX CONFUP obedecerá a seguinte programação:

3/8/2023 – Quinta-feira
1oh às 13h – Credenciamento
10h às 11h - Inscrição de chapas para a Direção e Conselho Fiscal da FUP através do e-mail fup@fup.org.br;
11h30 às 13h - Almoço
13h - Aprovação da Mesa diretora;
13h15 - Aprovação do Regimento Interno;
13h30 - Apresentação da Tese Guia;
13h45 - Apresentação das chapas inscritas e defesa das chapas pelas forças políticas;
14h - Abertura da coleta de votos dos delegados para a(s) chapa(s) inscrita(s) e encerramento da votação;
15h – Apuração e Posse da Direção eleita;
15h30 – Mesa 1 : ABERTURA e conjuntura: desafios na reconstrução;
19h - Jantar.
4/8/2023 – Sexta-feira
8h às 9h – Café da manhã
9h às 11h30 – Mesa 2 – Petrobrás que queremos (refino, EP, responsabilidade social, fertilizantes, ...);
11h30 às 13h – Almoço;
13h às 15h30 – Mesa 3 – Novas fronteiras e transição energética;
15h30 às 16h – Intervalo;
16h às 18h30 – Mesa 4 - Construção social de gênero e principais formas de opressão;
19h - Jantar
5/8/2023 – Sábado
8h às 9h – Café da manhã
9h às 11h30 – Mesa 5 – Propostas da FUP para os entraves do ACT (atualização dos GT’s);
11h30 às 13h – Almoço;
13h às 18h30 –Trabalhos em grupos:
grupo 1 – ACT e pendências sobre Banco de Horas/Efetivo/HETT;

grupo 2 – Novas tecnologias e Teletrabalho;
grupo 3 – AMS e Petros;
grupo 4 – Privatizações.
19h – Jantar cultural
6/8/2023 – Domingo
8h às 9h – Café da manhã
9h – Plenária Final - aprovação da pauta e das moções;
11h – Encerramento.
11h30 às 13h – Almoço;

CAPÍTULO IX - DAS DISCUSSÕES E VOTAÇÕES

Art. 11– A Plenária é órgão máximo e soberano do XIX CONFUP e será composta pelos delegados(as) devidamente credenciados e digitalmente identificados(as) pela imagem e/ou assinatura.

Paragrafo Único - Só serão discutidas, na Plenária de discussão de pauta, as propostas de emendas aditivas, modificativas e/ou supressivas que tiverem sido deliberadas nos Congressos Regionais.

Art.12 - Cada delegado(a), devidamente credenciado(a), terá direito a voz e a um voto.

Art. 13 - As votações nos grupos e nas sessões plenárias serão feitas presencial e virtualmente. Nesta hipótese, por autenticação da imagem do(a) delegado(a) na câmera de participação remota e/ou enquete disponibilizada no sistema;

Parágrafo Primeiro - A conferência dos resultados das votações nos grupos e nas sessões plenárias serão feitas por contagem realizada pela mesa diretora, que contará com auxílio da equipe técnica na apuração dos votos virtuais.

Parágrafo Segundo - Não serão permitidos votos por procuração.

Art. 14 - Na Plenária de discussão da pauta somente serão permitidas as matérias constante da pauta e com intervenções de, no máximo, 3(três) minutos.

Art. 15 – Todo(a) delegado(a) que desejar intervir na Plenária de discussão da pauta deverá se inscrever previamente perante a mesa diretora presencialmente ou virtualmente pelo chat, e o fará seguindo a ordem de inscrição.

Parágrafo Único - As inscrições se encerrarão ao final da palavra do(a) terceiro(a) orador(a).

Art. 16 - A definição da votação, nas sessões plenárias, será de maioria simples.

Art. 17 - Qualquer delegado(a) poderá solicitar a mesa diretora presencialmente ou virtualmente pelo chat, “Questão de Ordem”, “Questão de Esclarecimento” ou “Questão de Encaminhamento”, limitado a 1(um) minuto.

Parágrafo Único - Qualquer delegado(a) poderá apresentar a mesa diretora presencialmente ou virtualmente pelo chat, “Declaração de Voto” após ter se abstido na votação, sendo limitado, a 1(um) minuto, e no máximo a 3(três) delegados(as).

CAPÍTULO X - DA DESPESAS E DA PARTICIPAÇÃO

Art. 18- Todas as despesas do XIX CONFUP serão de responsabilidade dos respectivos sindicatos. Os sindicatos devem estar em dia com suas obrigações financeiras junto à FUP, a fim de viabilizar a participação de seus delegados no XIX CONFUP.

CAPÍTULO XI - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 19 - Os horários e prazos definidos neste Regimento Interno serão rigorosamente observados pela Comissão Organizadora, podendo ser adequados pela Comissão Organizadora por motivo de força maior.

Art. 20 - Caberá à Comissão Organizadora a centralização do recebimento das informações dos sindicatos e manter os respectivos controles documentais e financeiros.

Art. 21 - Os casos omissos serão apreciados pela Comissão Organizadora do Congresso.

Parágrafo Único – Os casos omissos tratados pela Comissão Organizadora serão apresentados na Plenária de encerramento, sendo divulgado o caso e a tratativa para a questão.

A COMISSÃO ORGANIZADORA

TESE ARTICULAÇÃO SINDICAL PETROLEIRA

Observações: A FUP teve expressiva participação na retomada do projeto democrático-popular e, nas vésperas da comemoração de seus 30 anos, ao realizar o 19º CONFUP, reafirmamos o compromisso de mantermo-nos em luta em defesa dos direitos históricos de toda a classe trabalhadora. Esse texto é adaptação do material a executiva nacional da CUT feito para o 14º CONCUT. Tem ainda contribuições realizadas a campanha eleitoral de 2022, com a construção de uma pauta que foi entregue ao candidato eleito desta eleição.

CONJUNTURA INTERNACIONAL

1. O ano de 2023 começou sob o signo de uma guerra no coração da Europa, que já dura mais de um ano, desde a invasão da Ucrânia por tropas russas em 22 de fevereiro de 2022. Conflito que acontece em um cenário caracterizado pela crise estrutural do sistema capitalista, a erosão das democracias e a ascensão de movimentos e líderes autoritários de extrema-direita, a emergência climática, assim como outras guerras espalhadas pelo planeta e os consequentes fluxos migratórios e de refugiados.
2. Na economia, esse quadro é marcado pela financeirização do capital; o avanço da automação, da inteligência artificial e do trabalho mediado por plataformas digitais e aplicativos; o sucateamento e a restrição do acesso a serviços públicos e bens universais; além do desemprego estrutural, a desregulamentação e a flexibilização de direitos trabalhistas, previdenciários e sindicais; o achatamento dos salários e a deterioração das condições de vida; o agravamento da pobreza, da fome e da miséria, assim como da desigualdade econômica e social.
3. A crise climática, por sua vez, se agrava ainda mais. O último relatório do Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas da ONU (IPCC) alerta que o ritmo atual das ações globais para estabilizar a emissão de gases de efeito estufa na atmosfera é insuficiente. O documento enfatiza que a humanidade está em uma posição crítica, e a janela para limitar o aquecimento global a 1,5°c até o final do século – e evitar, dessa forma, o colapso climático do planeta – está rapidamente se estreitando. Para alcançar essa meta, as emissões globais precisam ser reduzidas pela metade até 2030 e em 99% até 2050 – sendo que o próprio relatório destaca que os atuais níveis de financiamento para ações climáticas são inadequados e insuficientes. E, como o movimento sindical tem alertado, o adiamento dessas ações impactará de forma ainda mais grave populações vulneráveis e trabalhadoras e trabalhadores do Sul Global.
4. Ainda nesse cenário, as tensões e a polarização crescente entre Estados Unidos e China, que já vinham escalando desde a ascensão econômica da China e a potencial ameaça à hegemonia econômica estadunidense, ganham cada vez mais relevância e se consolidam como um dos elementos mais estruturantes da geopolítica internacional – uma disputa por influência mundial que não se limita mais ao comércio e agora abrange áreas como política, economia, tecnologia e defesa.
5. Em termos comerciais, a China, hoje, é a maior potência do planeta. Suas exportações representam 14% do mercado internacional e somaram, em 2022, mais de US$ 3,5 trilhões. Os Estados Unidos, segundo colocado no ranking, exportou US$ 1,5 trilhão a menos que os chineses. Desde Trump, os Estados Unidos tentaram reagir a esse panorama dando início a uma guerra comercial entre os dois países por meio da imposição de sobretaxas sobre diversos bens de origem chinesa, sobretudo na área de tecnologia e de semicondutores – iniciativa que levou Pequim a também sobretaxar produtos estadunidenses.
6. Era uma questão de tempo para que essas disputas comerciais se desdobrassem no terreno militar – especialmente na Ásia-Pacífico, região estratégica e vital para os planos econômicos e militares da China. Ainda em 2021, Estados Unidos, Austrália e Reino Unido anunciaram o chamado acordo Aukus – que tem como objetivo armar a Austrália com submarinos de propulsão nuclear. O governo Biden também firmou novos acordos com Japão, Filipinas e com os países do chamado Quad, grupo que inclui os próprios Estados Unidos, além do Japão, a Austrália e a Índia. O Japão, por sua vez, anunciou um plano militar de US$ 320 bilhões – o maior reforço em seu orçamento militar desde a Segunda Guerra Mundial. Todo esse cenário se soma ao já conhecido estresse na península coreana e as crescentes tensões relacionadas à questão de “uma só China” e Taiwan.
7. No Oriente Médio, outra região fundamental no tabuleiro da geopolítica internacional, a

China obteve uma significativa vitória ao mediar o acordo entre a Arábia Saudita e o Irã para restabelecer seus laços diplomáticos após sete anos de relações rompidas – rivalidade que tem moldado, em grande parte, a política e o comércio no Oriente Médio. E tudo isso ocorre em um momento que, em Israel, Netanyahu caminha ainda mais para a extrema-direita, enfrenta uma série de protestos populares e perde apoio, inclusive, do governo Biden.

8. Na medida que as relações Estados Unidos e Rússia vinham de um longo processo de deterioração e que China e Rússia anunciaram em meados de 2022 uma "parceria sem limites", a Guerra da Ucrânia tem sérias implicações no cenário tratado até aqui. Como em todos os grandes conflitos armados, a Guerra na Ucrânia atinge de maneira ainda mais perversa as trabalhadoras e os trabalhadores dos países envolvidos – assim como também se intensificam a violência e os abusos contra mulheres e minorias étnico-raciais.

9. As causas da guerra são complexas: a expansão da Otan no Leste Europeu e a menção da Organização em adicionar Ucrânia e Geórgia como países membros; a aproximação da Ucrânia com o Ocidente e a possibilidade de o país integrar a União Europeia; a anexação da Crimeia em 2014 e os massacres sofridos pelas populações de maioria russa nas províncias de Donetsk e Luhansk – regiões reconhecidas como independentes por Moscou.

10. Compreender a complexidade desse cenário exige, portanto, condenar o uso da força militar pela Rússia e a violação da soberania territorial da Ucrânia, além de igualmente condenar a responsabilidade do Ocidente, por meio da OTAN, nesse episódio e relembrar suas inúmeras guerras ilegais e conflitos patrocinados ao redor do mundo.

11. Atualmente, em um impasse militar, nem a Rússia, nem a Ucrânia parecem ter condições de alcançar uma vitória decisiva na guerra em andamento. No entanto, ambos os lados não parecem dispostos a uma efetiva negociação de paz – que envolveria concessões mútuas – e apostam em uma, até aqui, improvável vitória militar definitiva.

12. Desde o primeiro momento, a FUP/CUT, por considerar que essa guerra não é um conflito dos povos russo e ucraniano e tampouco interessa aos trabalhadores(as) de todo mundo, tomou a posição de "Não à Guerra". Essa é uma guerra por disputa de mercados – petróleo, gás, matérias primas – e que envolve, de um lado, os interesses de uma oligarquia capitalista instalada na Rússia, e de outro os interesses estratégicos dos EUA que, via OTAN, arrasta os governos europeus para o conflito – cenário que acaba por prolongar a guerra e impedir o início das negociações de paz.

13. O presidente Lula tem manifestado a posição brasileira contra a guerra e tem desenvolvido esforços diplomáticos para o fim das hostilidades. A FUP apoia todos os esforços do governo brasileiro para pôr um fim à essa guerra, bem como incide nos foros internacionais em que participa (CSI, OIT etc.), no mesmo sentido. Mais do que nunca um cessar fogo imediato e a negociação de um processo de paz duradouro e efetivo é urgente e indispensável.

14. Todas essas tensões entre as grandes potências e a guerra na Europa ampliaram o risco de escaladas imprevisíveis, colocando em perigo a estabilidade política e econômica mundial e exacerbando os efeitos negativos da ainda inconclusa crise econômica de 2008 e da pandemia de COVID-19 sobre a economia global, as cadeias globais de produção, os sistemas de saúde, o abastecimento de energia e a segurança alimentar. Além disso, uma nova corrida armamentista fez com que os orçamentos militares explodissem, pressionando as finanças estatais e os serviços públicos em diversos países. Dessa forma, na maior parte do mundo, a classe trabalhadora sofre com os impactos dessa precarização dos serviços públicos e com a inflação e o aumento do custo de vida.

15. Essa deterioração das condições de vida da classe trabalhadora, no entanto, não é nova. Desde 2008, na medida em que a situação econômica ia se agravando, uma importante mudança na relação esquerda-direita foi se constituindo. A brutal desigualdade econômica e social e o consequente empobrecimento da classe trabalhadora parecem ser o cenário ideal para que o discurso de ódio e de ressentimento da extrema-direita sejam vendidos como solução para o desalento e a insegurança que amplos setores sociais estão vivenciando.

16. É dessa forma que a extrema-direita tem hegemonizado todo o campo da antiga "direita tradicional" – em um processo que vem desde o Brexit, passa pelas eleições de Trump e Bolsonaro, mas que desde então se espalha por todas as regiões do mundo. Extrema-direita que também se beneficiou da falta de regulamentação das redes sociais e do seu modelo de negócios baseado na monetização de conteúdos extremistas e na propagação de desinfor

mação, Fake News e discursos de ódio. Enquanto a esquerda e as forças políticas comprometidas com a democracia atuam nas redes sociais no campo das ideias e dos argumentos, a extrema direita mobiliza afetos e instiga medo, ódio e preconceitos – sentimentos que mobilizam mais engajamento, ampliando os lucros das big techs, mas que corroem a democracia e reforçam a ascensão do fascismo.

17. Nesse contexto, e mesmo diante dos ataques sofridos, os sindicatos e os movimentos sociais e populares reagem com mais força – como no continente europeu, onde os gastos militares em alta desviam recursos dos serviços públicos e dos salários. Na França, os trabalhadores(as) lutam há meses contra a Reforma da Previdência de Emmanuel Macron. A Alemanha, viveu uma greve geral de trabalhadores(as) dos transportes – aéreo, terrestre e ferroviário – por aumento de salários frente à alta da inflação. Já no Reino Unido, acompanhamos a maior greve da história de seu sistema de saúde, o NHS. Nos últimos meses, greves e mobilizações massivas também aconteceram na Espanha, Grécia, Itália entre outros países.

18. Tudo isso não ocorre por acaso. Segundo um recente relatório do PNUD, em apenas três meses do ano passado, a crise global do custo de vida levou 71 milhões de pessoas no mundo em desenvolvimento à pobreza – um choque drasticamente mais rápido do que o da pandemia de COVID-19. Já em um documento da Unctad, a ONU estima que o mundo vive o maior aumento no custo de vida em um século. Segundo a OIT, em seu último "Relatório Mundial sobre Salários 2022-2023", os salários mensais diminuíram 0,9% em termos reais no primeiro semestre de 2022; a primeira vez neste século que o crescimento do salário real global foi negativo.

19. Essa é uma crise global e na América Latina e Caribe ela é ainda mais aguda. Segundo um informe conjunto da CEPAL, FAO e PMA "o número de pessoas que sofrem de fome na região aumentou em 13,2 milhões, para 56,5 milhões". Já o relatório anual da OIT para a região aponta que o índice de desemprego deve permanecer em torno de 7%. Empregos informais, de baixa qualidade e renda insuficiente ainda são predominantes na região, o que impacta negativamente os trabalhadores/as e suas famílias. Além disso, a inflação regional tem afetado a renda real dos trabalhadores/as, causando uma perda no poder de compra dos salários médios e mínimos.

20. Ainda sobre a América Latina devemos acompanhar com atenção a segunda onda de governos progressistas na região. Em primeiro lugar, comparativamente com a primeira onda, a esquerda não está mais polarizando com a direita, mas com a extrema-direita e seu projeto fascista. Em segundo lugar, se a primeira onda se baseou em uma economia primário-exportadora, precisamos considerar uma transição justa para alternativas mais sustentáveis para o próximo ciclo. Além disso, é fundamental – apesar das profundas diferenças entre os diferentes modelos de governos, forças políticas progressistas e os próprios países da região – reforçar e reconstruir mecanismos e instituições de integração regional, tanto entre as forças progressistas, quanto iniciativas entre os Estados.

21. Nesse sentido, o governo Lula, depois do desastre bolsonarista – que transformou o país em pária internacional – vem resgatando processos de integração política, comercial e de infraestrutura com os países vizinhos. O nosso país retornou para a UNASUL e para a CELAC e tem investido no fortalecimento do MERCOSUL enquanto união aduaneira.

22. O Brasil também retomou o Fundo Amazônia e tem articulado – junto com a Colômbia de Gustavo Petro – iniciativas de integração regional Pan-Amazônia, tais como a proposta de rearticulação da Organização do Tratado de Cooperação Amazônica (OTCA) e a própria candidatura da cidade de Belém, no estado do Pará, para sediar a COP 30.

23. Lula também já esteve na Argentina, visitou Biden na Casa Branca, à China de Xi Jinping e os Emirados Árabes – totalizando R$ 62 bilhões apenas em investimentos chineses e emiradenses. Na China, em que a CUT, junto com outras centrais sindicais, integrou a delegação brasileira. Os entendimentos envolvem o desenvolvimento de tecnologias, intercâmbio de conteúdos de comunicação e ampliação das relações comerciais e estratégicas entre os dois países. Além disso, o Brasil foi convidado para a próxima reunião do G7, que acontecerá em maio, no Japão.

24. A FUP apoia os esforços do governo Lula para resgatar a imagem do país no exterior, fortalecer os organismos multilaterais, enfrentar as mudanças climáticas e investir não só na integração da América Latina, mas também nas nossas relações com o Sul Global, sobretudo

com a África, e com os Brics – cujos países representam mais de 40% da população mundial e 1/4 do PIB global e que desde abril desse ano tem, na presidência do seu Novo Banco de Desenvolvimento (NDB), a ex-presidenta Dilma Rousseff. Uma política externa ativa e altiva que se relacione com os países ricos de igual para igual, respeitando nossa soberania e interesses nacionais.

25. Diante desse cenário e seus inúmeros desafios, defendemos um sindicalismo internacional comprometido com as lutas contra todas as formas, novas e antigas, de exploração de capital, mas também com aquelas por reconhecimento cultural, de raça, geracional, orientação sexual e identidade de gênero. Um mundo de paz, com respeito à soberania e a autodeterminação dos povos e livre do preconceito, da xenofobia e da mercantilização das pessoas, da natureza e de todas as esferas sociais.

CONJUNTURA NACIONAL

26. Eleito por uma coligação de forças da direita e da extrema direita e com apoio do grosso do empresariado, em processo eleitoral manipulado, em que Lula foi impedido de competir pela ação ilegal da Lava- -jato, o governo Bolsonaro deixou um lastro de destruição jamais visto na história brasileira. Foram quatro anos de desmonte, pilhagem do Estado e destruição das políticas públicas, de ataques às instituições democráticas e tentativas de golpe, de corrupção e desmando, de armamento descontrolado da população civil e aliança com milícias, de cooptação de militares e politização das forças armadas, disseminação do ódio e Fake News contra adversários nas redes sociais e do avanço de valores conservadores, em grande parte propagados pelas igrejas neopentecostais.

27. Foi um período de baixo crescimento econômico em que a imposição do teto dos gastos restringiu os investimentos públicos e de volta ao mapa da fome, de aumento das desigualdades e da concentração de renda. Ao contrário da prometida “ponte para o futuro e da modernização das relações de trabalho”, a antirreforma trabalhista de Temer e sua ampliação por medidas de Bolsonaro produziram o aumento de situações de trabalho análogas ao trabalho escravo, o aumento do desemprego e do trabalho informal e a intensificação do trabalho precário. Esses ataques aos direitos trabalhistas foram acompanhados de ataques à organização sindical e à negociação coletiva, colocando o movimento sindical na defensiva, a CUT e a FUP numa luta de resistência em prol dos direitos e conquistas da classe trabalhadora. Já no início do governo Bolsonaro a contrarreforma da Previdência acentuou os ataques aos direitos sociais de nossa classe.

28. Apesar das pressões e da situação adversa, a FUP e todo o movimento sindical cutista apresentou propostas emergenciais de proteção ao emprego e de normas de proteção do trabalho durante a pandemia, defendeu a vacinação em massa, com seus sindicatos filiados. A FUP e seus sindicatos realizaram ações para acesso ao gás e combustível a preço justo, distribuiu alimentos articulado com os movimentos sociais do campo, materiais de limpeza e higiene pessoal. Os trabalhadores e trabalhadoras da rede pública e privada da saúde tiveram papel decisivo no atendimento às vítimas do Covid, ação em que muitos perderam a própria vida. Neste momento, conseguimos demonstrar para toda sociedade a enorme importância do SUS, que por tantas vezes foi brutalmente questionada. O movimento sindical buscou lutar por melhores salários e condições de trabalho, mantendo acesa a luta contra a desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, em defesa da saúde e segurança dos trabalhadores(as) no local de trabalho, pela valorização do serviço público e fortalecimento da agricultura familiar, contra a violência doméstica e o feminicídio, em defesa dos direitos humanos.

29. Ao longo da luta contra o governo Bolsonaro, a FUP estreitou as relações com os movimentos populares, fortaleceu a ação da Frente Brasil Popular e da Frente Povo Sem Medo, e apoiou a expressiva atuação da CUT no Fórum das Centrais Sindicais. A militância petroleira fupista teve participação fundamental na Vigília Lula Livre, um marco de resistência nacional, e na última campanha eleitoral, através dos Comitês de Luta e das Brigadas Digitais, para garantir a vitória eleitoral do candidato do PT, Lula, enfrentando as manobras, manipulações e crimes eleitorais cometidos por Bolsonaro e por empresários bolsonaristas para tentar garantir sua reeleição. A militância petroleira teve atuação semelhante em relação à eleição de

alguns governadores e de representantes da classe trabalhadora para o Congresso Nacional.
30. A vitória do PT nas eleições presidenciais foi um momento de inflexão na história do país. Significou a derrota da coligação de forças de extrema direita e de direita que deu sustentação ao governo autoritário de Bolsonaro e ao projeto neoliberal implementado depois do golpe de 2016. Avaliada no plano internacional como importante derrota da extrema direita global, foi o resultado do acúmulo de forças ao longo de anos de resistência e do arco de alianças políticas construído pelo PT, sob a liderança do presidente Lula. Abriu a perspectiva um novo ciclo histórico sustentado por outro projeto de desenvolvimento e outro marco civilizatório, com o objetivo de resgatar a nação do retrocesso político e social em que foi mergulhada e de romper o isolamento em que o país foi colocado no cenário internacional.
31. A vitória não teria sido possível sem o engajamento da classe trabalhadora, a quem Lula sinalizou durante a campanha eleitoral que teria "vez e voz" no seu governo, da mesma forma em que reafirmou a centralidade do trabalho como elemento estruturante do projeto de desenvolvimento a ser implementado nos próximos quatro anos. Nesse processo de reconstrução abre-se uma janela de oportunidade para o movimento sindical se fortalecer, buscando alternativas de ação e de organização visando superar as fragilidades decorrentes da antirreforma trabalhista do governo golpista de Temer, da antirreforma da previdência, da reforma do ensino médio e das inúmeras medidas tomadas no governo Bolsonaro para retirar direitos da classe trabalhadora e enfraquecer os sindicatos. Caberá ao movimento sindical petroleiro durante o 19º CONFUP fazer a leitura correta desse cenário e resgatar da sua trajetória anos de lutas, os elementos necessários para traçar sua intervenção estratégica no atual contexto da sociedade brasileira, fazendo a defesa incondicional dos interesses imediatos e históricos da classe trabalhadora.
32. Nossa central não hesitará em apresentar propostas ao governo que resgatem os direitos e conquistas que foram retirados da classe trabalhadora no último período, da mesma forma que não hesitará em defender as reivindicações sociais e trabalhistas através de mobilização e pressão sobre o governo no sentido de vê-las atendidas. A independência da FUP é ainda mais necessária diante do fato de que o atual governo Lula é de ampla coalizão, para além inclusive da aliança eleitoral com a qual foi eleito, abrigando assim interesses contraditórios no seu seio, nos distintos ministérios, o que faz absolutamente necessária a voz independente da classe trabalhadora que a FUP deve representar. A FUP apoiará todo passo concreto dado pelo governo Lula em direção ao projeto democrático-popular defendido na campanha eleitoral.
33. Para o movimento sindical cutista, a ação emergencial feita pelo governo frente a crise humanitária do povo Yanomami, as medidas contundentes para o enfrentamento do garimpo ilegal que a promoveu e a proteção de territórios indígenas, assim como a retomada de compromissos no enfrentamento da crise climática são sinalizações de um governo comprometido com o meio ambiente e com a defesa dos povos indígenas e comunidades tradicionais, relegados ao descaso pelo governo anterior.
34. A retomada de programas como o novo Bolsa Família, Minha Casa Minha Vida e Mais Médicos vai no mesmo sentido positivo, bem como as medidas para combater a desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho e a discriminação racial. O presidente Lula assumiu, junto com o Ministro do Trabalho, o compromisso de atender as demandas apresentadas pelas Centrais Sindicais, instituindo três mesas de negociação para definir políticas de valorização do salário-mínimo, de regulação do trabalho por aplicativo e de valorização da negociação coletiva/fortalecimento da organização sindical. Comprometeu-se ainda com a criação de uma mesa de negociação tripartite e permanente para fazer a revisão da reforma trabalhista. A aprovação dos projetos apresentados nesses espaços será um passo significativo em relação ao atendimento das demandas da classe trabalhadora.
35. Apesar da derrota eleitoral, as forças de extrema direita continuam organizadas. Não reconheceram a derrota nas urnas, colocaram obstáculos ao processo de transição, tentaram provocar a tensão social antes da posse do presidente Lula, organizaram o assalto e destruição da sede dos três poderes no dia 8 de janeiro. Este foi o primeiro grande teste do governo Lula. Apesar da ação golpista ter sido debelada pela ação articulada do executivo e do judiciário, amparada pelo Congresso, pelo conjunto dos governadores e por setores expressivos da sociedade civil, ficou patente a cumplicidade de membros do comando das Forças Armadas e da PM com a ação golpista. O clamor das multidões nas manifestações de rua em apoio ao

governo eleito foi claro: “Sem anistia!” No entanto, a “desbolsonarização” das forças armadas e de órgãos do governo, como o GSI, ainda é um processo inacabado.
36. O bolsonarismo continua a ter o apoio de cerca de 25% do eleitorado brasileiro. As forças políticas de direita amealharam vitórias em estados importantes da federação, além de terem ampliado a representação no Congresso. Para construir a governabilidade, o presidente Lula fez concessões a partidos de direita, cedendo-lhes ministérios e cargos no governo, em autarquias e empresas estatais. Um “novo Centrão” surge desse processo, dividido, fisiológico como sempre, especializado na política do “toma lá, dá cá”. Partidos de direita envolvidos nesse arranjo e de olho nas próximas disputas eleitorais, ao mesmo tempo em que oferecem apoio ao governo, buscam uma liderança nacional que agregue o voto conservador e atraia setores do bolsonarismo.
37. Em síntese, a FUP/CUT enfrenta o enorme desafio de continuar lutando pela defesa dos interesses da classe trabalhadora, pelo fortalecimento da organização e da ação sindical num contexto histórico que favorece a mobilização da classe trabalhadora e de setores populares em torno de suas legítimas e inadiáveis reivindicações num cenário de incentivo à participação popular nos espaços em que se opera o fortalecimento da democracia, a ampliação das fronteiras da cidadania, a reconstrução das políticas públicas.
38. No entanto, a atual política monetária, definida pelo Banco Central com base na autonomia que lhe foi conferida pelo Congresso e sobre a qual o governo não tem controle, estabelece uma meta inexequível de inflação e mantém uma taxa exorbitante de juros que atende aos interesses dos setores rentistas da sociedade, asfixia a economia e limita as possibilidades de reconstrução do próprio país e de melhoria das condições de vida da população. O teto dos gastos aprovado no governo Temer e o rombo fiscal deixado pelo governo anterior limitam a retomada do crescimento no curto prazo, restringindo o investimento. O arco de alianças entre esquerda e centro para assegurar a vitória política, e que agora se alarga incluindo forças de direita para garantir a governabilidade, deverá dificultar avanços substantivos no marco regulatório das relações de trabalho, questão decisiva para o futuro do movimento sindical. Cenário que exige, portanto, a ação independente da FUP para promover os interesses da classe trabalhadora em aliança com os setores populares explorados e oprimidos que constituem a imensa maioria da nação brasileira.

CONJUNTURA DO SETOR DE ÓLEO E GÁS NATURAL

39. A Matriz Energética do Brasil, possui um equilíbrio entre as fontes não renováveis e renováveis, 51,6% e 48,4%, respectivamente. A energia produzida a partir dos hidrocarbonetos, respondem por 49,8% da oferta interna de energia. Importante destacar a evolução recente de outras fontes renováveis, como eólica e fotovoltaica, que em 2019 respondiam por 4%, e somaram 8%, em 2022. Do ponto de vista histórico observa-se uma redução das fontes não renováveis. Em 1975, por exemplo, petróleo e carvão respondiam por 73%; caindo para 38%, em 2022.
40. O Brasil, mesmo tendo uma das matrizes energéticas menos poluentes do mundo, ainda é altamente dependente dos hidrocarbonetos como fonte de energia, situação que não mudará muito nas próximas décadas, no âmbito mundial essa dependência se exacerba. Esse quadro não vai ser alterado de uma hora para outra. Não há dúvida que as atividades humanas estão provocando mudanças climáticas que vão exigir respostas para evitar uma catástrofe sem precedentes. Nesse sentido, tem-se que caminhar para a utilização cada vez maior das fontes de energia renováveis, com menores impactos ambientais. Entretanto, este processo é lento e não pode comprometer a estratégia de inclusão social e redução da pobreza, que necessariamente implicam em aumento no consumo de energia uma vez que parcela da população historicamente excluída passa a ter acesso aos bens mínimos para uma sobrevivência digna.
41. Em relação ao setor de óleo e gás natural brasileiro, entre os anos de 1995 - quando da aprovação da retirada da Petrobras do papel de representante exclusiva da União na indústria do petróleo e gás natural - e o ano de 2002, a Petrobras passou por um forte processo de reestruturação. Isso implicou no estabelecimento de parcerias estratégicas para exploração econômica de alguns dos seus ativos de exploração e produção (E&P) com grandes multi

nacionais do setor. A título de exemplo, em janeiro de 2000, a Petrobras era concessionária de 99% dos blocos com produção de petróleo ou equivalente no país, mas produzia como operadora 82,8% do petróleo ou equivalente; marcou este período também a redução dos investimentos em todos os segmentos; a precarização das relações de trabalho e redução de quase 50% em sua força de trabalho.

42. O resultado prático destas e outras medidas foi trágico para a empresa, que entre os anos de 2000 e 2001 passou por um dos piores momento de sua história com a eclosão de três dos maiores acidentes da companhia: o derramamento de óleo na Bahia da Guanabara, em fevereiro de 2000; o derramamento de óleo nas bacias dos rios Barigui e Iguaçu, no Paraná, em julho de 2000; e o afundamento da P36, em março de 2001. Até hoje a empresa enfrenta batalhas judiciais envolvendo bilhões de reais em torno das compensações por estes acidentes.

43. A situação muda radicalmente com a posse do Presidente Lula, em 2003. A nova direção da empresa adota um agressivo plano de retomada dos investimentos, inclusive em pesquisa; recomposição dos efetivos; e crescimento da empresa, que aumenta seu escopo de atuação, inclusive em direção à produção de energia elétrica por meio de usinas termelétricas, plantas eólicas e fotovoltaicas e a produção de combustíveis verdes, com a criação da Petrobras Biocombustíveis - PBIO. Esta estratégia de aumento dos investimentos é coroada com a produção do primeiro óleo na província do pré-sal, em 2006, o que depois viria a se confirmar a maior descoberta de petróleo no mundo nos últimos 50 anos.

44. Com a descoberta do pré-sal o governo brasileiro decide parar com os leilões de blocos realizados pela ANP e propor ao Congresso Nacional, que posteriormente aprovou em 2010, uma nova legislação para exploração das reservas na área do pré-sal e em outras consideradas estratégicas. Dentre as mudanças apresentadas se destacaram a adoção do regime de partilha da produção; a reintrodução do “monopólio” da Petrobras na exploração e produção por meio obrigação da companhia ser a operadora única do pré-sal; e a criação de um fundo social que canalizaria os recursos da união obtidos com a exploração do pré-sal, recursos estes que seriam aplicados prioritariamente em saúde e educação.

45. A reação dos setores contrariados com o fortalecimento da Petrobras e com as mudanças na legislação veio por meio de uma forte campanha de mídia contra a Petrobras, capitaneada pelas ações do Ministério Público Federal no âmbito da operação autointitulada “Lava Jato” e, posteriormente, com o apoio a desestabilização do governo da Presidenta Dilma Rousseff que culminou com o golpe de 2015. Imediatamente após o golpe, os setores contrariados com o fortalecimento da Petrobras e com as mudanças na legislação do setor começaram a promover o desmonte das medidas adotadas. A primeira alteração aprovada foi retirar da Petrobras o papel de operadora exclusiva do pré-sal, abrindo essa riqueza para as empresas petrolíferas internacionais. No plano interno, a companhia passou a conviver com forte redução dos investimentos, redução do efetivo, precarização das relações de trabalho e a retomada do processo de privatização.

46. Com a eleição de Bolsonaro e a ascensão ao poder de uma plataforma fascista e ultraliberal, a privatização da Petrobras aos pedaços passa a ser a principal plataforma da administração da companhia, que adota uma estratégia de concentração das atividades da empresa na região sudeste, basicamente nos estados do Rio de Janeiro e São Paulo, com ênfase no segmento de E&P, concentrando seus ativos na produção de petróleo e gás natural no polígono do pré-sal. Em pouco mais de dois anos a Petrobras se desfez ou desmobilizou importantes ativos para o capital financeiro e ou internacional.

47. Entre os vários ativos vendidos pela gestão Bolsonaro da Petrobrás, podemos destacar, a BR Distribuidora - maior distribuidora de derivados da América latina e responsável pela interface entre a Petrobras e seus consumidores, assim como por garantir o fornecimento de energia derivada do petróleo em todo o território nacional; Forte participação do capital financeiro por meio de fundos de investimentos no capital atual da empresa. Gasodutos - a empresa vendeu para o capital internacional seus gasodutos de transporte de gás natural, por meio das privatizações da TBG e da NTS; A NTS foi adquirida por um fundo de investimento e a TBG por uma empresa francesa. Liquigás - empresa responsável por gerir a participação da Petrobras no importante segmento de distribuição de GLP, gás de cozinha; o Capital financeiro adquiriu parcela importante da empresa; Fertilizantes - a Petrobras arrendou suas

plantas no Nordeste e encerrou a produção na planta do Paraná. Campos produtores On e Off Shore - A empresa colocou à venda todos os seus campos em terra e dezenas de campos na plataforma continental, se desfazendo, por exemplo, de mais da metade de seus campos da bacia de Campos, até recentemente a principal província petrolífera do país. A produção de óleo e gás na bacia de campos e nos campos em terra foi praticamente abandonada pela empresa a partir de 2015, com o redirecionamento dos recursos para a exploração do pré-sal.
Refinarias - a Petrobras colocou à venda mais da metade de seu parque de refino, já tendo assinado o contrato de venda da Refinaria Landolfo Alves (Rlam), primeira refinaria construída no país e primeira a ser privatizada, para o fundo de investimentos Mubadala. Drástica redução nas atividades de pesquisa e formação dos trabalhadores por meio do esvaziamento do Cenpes e da Universidade Petrobras.

48. As decisões da alta administração da Petrobras, até 2022, tinha um viés ideológico de cunho fascista e ultraliberal e se coadunava com os interesses de curto prazo do capital financeiro, que controla a maior parte do capital da Petrobras em mãos de acionistas privados, de aumentar a rentabilidade no curto prazo, em detrimento do longo prazo e do desenvolvimento nacional. Interessava também aos segmentos do capital nacional e internacional que estavam comprando os ativos rentáveis da Petrobras a preços baixos.

49. Dentro de um novo cenário, pós eleição do Presidente Lula, é preciso fortalecer novamente o papel do Estado nesse setor estratégico e recuperar a Petrobras, garantindo que ela volte a exercer o importante papel de indutor do crescimento industrial do país. Em relação a Política Nacional de Conteúdo Local, nossa indústria naval precisa passar por um novo ciclo de investimentos por meio da expansão da frota da Transpetro, que transporta atualmente menos de 50% do petróleo exportado pela Petrobras, e pela retomada da construção das plataformas de produção de petróleo e gás natural por parte da Petrobras no Brasil, como exemplos. Mas o desafio de reconstruir uma rede local de fornecedores para a indústria de petróleo e gás não será simples em função da destruição da indústria e dos mecanismos de indução a partir do golpe de 2016, processo esse aprofundado no governo Bolsonaro.

50. É preciso ainda que nosso regime tributário, incidente sobre a indústria de O&G no possa passar por necessárias reformas, permitindo a potencialização das atividades da indústria e ao mesmo tempo a maximização da renda do Estado, item fundamental para que se tenha condições de financiar o processo de reconstrução do país. Assim, é necessária uma revisão imediata do Regime Aduaneiro Especial para a Indústria do Petróleo – Repetro. Este regime foi criado em 1999, quando o preço do barril de petróleo estava próximo de US$ 20,00, muito abaixo dos US$ 80,00 atuais. Concebido originalmente para durar até 2005, o REPETRO foi prorrogado em um primeiro momento até 2020, e mais recentemente até 2040, fazendo do benefício temporário algo quase permanente, com forte impacto positivo no fluxo de caixa livre das empresas. É preciso ainda tratar da tributação da renda das empresas que produzem petróleo sob o regime de partilha da produção.

51. É preciso discutir formas de construir novamente uma Petrobras 100% pública. Para garantir o controle das reservas desta importante fonte de energia pelo Estado, além de permitir um equilíbrio entre os interesses comerciais da empresa e o interesse de desenvolvimento econômico e social do país; para isso, é importante que o Estado Brasileiro retome o processo de aumento de sua participação no capital social da Petrobras visando o controle de 100% do capital social da companhia no médio/longo prazo.

52. Em relação a venda de ativos da Petrobras, é preciso saldar a iniciativa da nova gestão, construída no governo Lula III, paralisando o processo de venda de ativos da empresa. Além disso, a nova gestão deve ainda analisar todos os atos de privatização realizados nos últimos 5 anos, com o objetivo de reestatizar o que for considerado estratégico para o futuro da empresa, considerando o papel central que ela exerceu no desenvolvimento nacional integrado ao longo dos seus quase 70 anos de história, e que estas medidas visam
resgatar.

53. Também saldamos a iniciativa de acabar com a política de paridade de importação para os preços dos derivados, adotada pela Petrobras pós 2016. A implantação de uma nova política de preços, com outros parâmetros básicos, é necessária e bem vinda. Deve-se levar em consideração: a implantação de um estoque regulador de derivados; a criação um imposto sobre o barril de óleo cru exportado, de modo a capitalizar um fundo moderador dos preços

dos derivados nos momentos de alta do preço do barril de petróleo; a adoção de fatores internos como os ganhos de produtividade e redução dos custos como elementos adicionais para definição dos preços. E mais, é essencial tratar o gás de cozinha e o diesel como produtos de interesse nacional, garantindo o fornecimento à população a preços baixos, como o observado entre os anos 2003 e 2015, sem comprometer a saúde financeira da Petrobras.

DESAFIOS PARA OS TRABALHADORES PETROLEIROS

54. Em relação aos trabalhadores petroleiros, a redução recente do efetivo na Petrobras é reflexo da mudança na sua política de RH, que deixou de valorizar as pessoas e passou a ser centrada na busca contínua da redução do custo com os trabalhadores e na adoção de práticas punitivas e de perseguição aos funcionários que tentavam resistir aos ataques às conquistas históricas, como a Petros e a AMS, por exemplo. O RH da empresa vinha se aproveitando da crise econômica para atacar as conquistas históricas dos trabalhadores.

Há que se destacar aqui, também, a política irresponsável que a empresa adotou no que se refere ao combate a propagação do vírus COVID-19 em suas unidades produtivas, promovendo aglomerações desnecessárias e subtestagem, e colocando em risco a vida dos trabalhadores/as e seus familiares e, consequentemente, a própria segurança dos seus ativos.

55. Para além de uma mudança estratégica no RH da Petrobras, há a necessidade de recomposição do efetivo em todas as unidades da empresa, como política de segurança da saúde dos trabalhadores e de segurança patrimonial. A recomposição do efetivo deve ser acompanhada da adoção de uma nova política de SMS que valorize efetivamente a vida dos trabalhadores e a segurança das unidades produtivas e do meio ambiente.

56. No que tange a terceirização, a proposta é que se adote uma legislação que obrigue as empresas a primeirizar todas as atividades permanentes, contribuindo para redução dos riscos industriais, redução da precarização e da rotatividade dos postos de trabalho. Independente da aprovação de uma nova legislação as empresas estatais deveriam adotar essa proposta como uma política no que se refere à terceirização. Dentro da política de geração de mais e melhores empregos, teriam que buscar o retorno de todos os direitos retirados dos petroleiros/as da Petrobras nos últimos anos, garantindo a manutenção das nossas conquistas históricas, o fortalecimento da Petros e da AMS (cancelamento do projeto da APS) e o fim da política de perseguição dos trabalhadores. Em função da abertura do setor petróleo às empresas privadas é importante consolidar o regime de trabalho 1 por 1,5, limitado a 14 por 21, em todas as unidades produtivas da indústria de óleo e gás no país.

DESAFIOS PARA O MOVIMENTO SINDICAL PETROLEIRO

57. Os/as petroleiros/as sempre defenderam uma agenda de negociação permanente com a Petrobras e as empresas do setor, baseada no reconhecimento dos interesses e no respeito entre as partes. Em relação a Petrobras, ao longo da história da empresa, a relação entre sindicato e os representantes da empresa passou por bons e maus momentos, por períodos de maior endurecimento e menor diálogo e outros com mais diálogos.

58. Nos últimos anos a empresa vem endurecendo as relações trabalhistas, adotando práticas antisíndicas e mesmo punitivas contra as lideranças dos trabalhadores. Vem, também, se aproveitando da crise econômica gerada para justificar o golpe de 2016, e que persiste até hoje, tendo sido agravada pela pandemia do COVID-19, para atacar as conquistas históricas dos trabalhadores. No resgate e consolidação da Petrobras é importante abrir um canal de diálogo permanente com os trabalhadores por meio do movimento sindical, respeitando a organização e a representação dos trabalhadores e pondo fim às práticas antissindicais e de perseguição aos trabalhadores adotadas nos últimos anos.

TESE DO MOVIMENTO RESISTÊNCIA PETROLEIRA

UNIDADE e INDEPENDÊNCIA:
Reconquistar Direitos Defender a Petrobrás Salvar a Petros Combater o Fascismo
Fora gestores Bolsonaristas do Sistema Petrobrás

Desde o golpe parlamentar em 2016, foram anos de duros ataques à classe trabalhadora em geral, e aos petroleiros em particular. A ascensão de uma liderança fascista ao poder no Brasil, veio também com a ascensão de uma ofensiva privatista, neoliberal e autoritária em nosso país. Somente entre 2018 e 2022, mais de R$173 bilhões em ativos foram entregues à iniciativa privada. RLAM, REMAN, SIX, FAFENs, BR Distribuidora, TAG, NTS, TBG, Liquigás, Polo Potiguar, Carmópolis, entre outros tantos ativos, foram vendidos de forma acelerada, por valores subdimensionados e players muito suspeitos, com direito a jóias milionárias de propina. Vimos passar no Congresso em 2017 a Reforma Trabalhista e em 2019 a Previdenciária e consecutivos ACTs retirando direitos históricos de nossa categoria. Isso sem contar os ataques ao meio ambiente, ao serviço público, direitos das mulheres, negros, LGBTIQIAPN+ e indígenas, privatização da Eletrobrás, entre outros retrocessos.
Sem dúvida, podemos afirmar que o triunfo eleitoral de Lula em outubro de 2022 foi uma vitória fundamental contra o fascismo e a extrema-direita. Porém, o bolsonarismo está longe de ter sido definitivamente derrotado. Em nenhum lugar do mundo a luta contra o fascismo se bastou no terreno eleitoral e não será assim no Brasil. É fato que eles seguem vivos e com apoio popular em nosso país. Será necessário retomar a confiança e moral da classe trabalhadora e do povo pobre e ampliar as lutas nas ruas pelas nossas pautas. Só assim seremos capazes de disputar os rumos da sociedade e oferecer uma alternativa às narrativas e pautas privatistas e fascistas.

ELEIÇÃO DE LULA É GRANDE VITÓRIA, MAS NÃO PODEMOS ABRIR MÃO DA INDEPENDÊNCIA

A saída da Petrobrás do GT de privatização do governo, o fim do PPI, o retorno do acesso dos dirigentes sindicais aos locais de trabalho, a suspensão do saldo devedor, ou as medidas do GT de Mulheres que começam a ser implementadas pela Petrobras foram conquistas importantes neste início de governo Lula. Os pequenos avanços que tivemos estão sob ataque da direita bolsonarista e liberal, como vimos com a postura da ABICOM no anúncio do fim do PPI. É uma tarefa fundamental defender estas medidas, que são conquistas da nossa luta ao longo dos últimos anos.
Com elas, retomamos a auto-estima da categoria para que sejam combustível para a luta. Não podemos deixar, entretanto, de enxergar os limites que vem se demonstrando até aqui. O ACT 2023 vai ser um marco de como a nova gestão vai tratar a categoria. A FUP e seus sindicatos precisam ter uma posição de independência em relação ao governo e à nova gestão. Só com unidade na luta é que podemos acabar com o legado dos anos de golpismo e bolsonarismo. Reconquistar nossos direitos, revogar as reformas que atacaram os direitos dos trabalhadores e lutar por uma Petrobrás 100% estatal.

NOSSA RESPOSTA ESTÁ NA LUTA

O governo Lula é um governo de Frente Ampla, composto por alianças com setores da direita tradicional ligados ao mercado financeiro. Pressionado pelo Congresso mais reacionário dos últimos tempos, faz concessões ao Centrão e ao empresariado buscando governabilidade. Uma dessas “concessões” foi o Arcabouço Fiscal, que saiu pior do que previsto inicialmente, ameaçando a capacidade de investimento do governo. O Centrão, no entanto, se mostra insaciável, querendo ainda mais. Impôs importantes derrotas ao povo brasileiro com o Marco Temporal na demarcação de terras indígenas e a diminuição do peso do Ministério do Meio Ambiente e dos povos Originários. Se Lula ficar refém de Arthur Lira e suas medidas contra o povo, poderá ver o derretimento de sua base de apoio e o fortalecimento da extrema-direita. A estratégia da conciliação a qualquer custo, não parece indicar uma boa saída para os trabalhadores e, até mesmo, para a própria governabilidade de Lula. Precisamos tirar lições do golpe de 2016. A melhor forma de acabar com a influência bolsonarista é atendendo a expectativa que 59.563.912 trabalhadores depositaram nas urnas. Isso só será possível se

Lula governar apoiado na mobilização do povo. A única forma do novo governo se consolidar e combater a influência bolsonarista entre os trabalhadores é aplicar o programa que o elegeu, reconstruir um Brasil a serviço do povo brasileiro. Precisamos nos mirar no exemplo do governo Petro na Colômbia para derrotar com mobilização o fascismo no Brasil.
Neste sentido, segue sendo urgente a construção e fortalecimento de uma frente única da esquerda e dos movimentos sociais, que lute nas ruas para derrotar a extrema direita neofascista e pelas mudanças estruturais que o Brasil tanto precisa.

Fora bolsonaristas da gestão da Petros e da Petrobrás, já!

Parte da mesma luta contra as concessões ao centrão é a luta por desbolsonarizar a Petrobrás. São muitos os cargos de gestão e importância que são tocados por notórios bolsonaristas, inimigos da Petrobrás como empresa estatal e propulsora do desenvolvimento nacional. A FNP aprovou em seu congresso a realização de uma campanha unitária com a FUP pela desbolsonarização da Petrobrás. É hora de unirmos forças para desbolsonarizar a Petrobrás. A FUP deve aprovar esta campanha como uma de suas prioridades para o próximo período. Fim dos postos de poder para essa turma, já! Fora Bolsonaristas da Petrobrás!

PROPOSTAS DE CONJUNTURA:

1)Independência da FUP frente ao governo e a nova gestão da Petrobrás, defendendo nossas pautas. Nem adesão, nem oposição.
2)Defender a unidade da categoria petroleira, em Frente Única da classe trabalhadora no enfrentamento à extrema direita neofascista, mobilizando a categoria para que o bolsonarismo seja definitivamente derrotado.
3)Defender o direito de Lula governar, e as liberdades democráticas da democracia burguesa, diante dos ataques golpistas do bolsonarismo.
4)Apoiar as medidas progressivas do governo Lula e da nova gestão da Petrobrás que venham no sentido dos interesses dos petroleiros e do povo brasileiro. Sempre cobrando o avanço de tais medidas, lutando pela ampliação de direitos sociais. Criticar todas as medidas do governo que sejam contra dos trabalhadores e povo brasileiro.
5)Prioridade na luta contra a extrema-direita na Petrobrás e no país.
6)Fora gestores bolsonaristas da Petrobrás!
7)Fim do PPI foi uma vitória, mas os preços precisam cair ainda mais para se “abrasileirar”. Lutar pelo “abrasileiramento” dos preços. Realizar uma campanha unitária pela redução dos preços.
8)Lutar pela retomada dos ativos privatizados nos últimos anos
9)Chega da sabotagem de Campos Neto no BC. Lutar em conjunto com o movimento social pela redução da Taxa de Juros do país!
10)Cobrar a reversão de todo legado do golpe de 2016. Revogação das reformas trabalhistas, previdenciária e lei das terceirizações.
11)Sem anistia! Golpistas na cadeia já!
12)Contra a criminalização do MST e demais movimentos sociais.
13)Reversão das punições políticas.
14)Reconsideração das punições desproporcionais.

ACT 2023: RECONQUISTAR DIREITOS

O nosso ACT sofreu muitos ataques após o golpe contra a presidenta Dilma, em 2016. Com a aprovação da Reforma Trabalhista, a gestão da empresa se aproveitou para desmontar cláusulas históricas que representavam o acúmulo de anos de luta da categoria. É fundamental que, após as negociações nos GT´s, a Campanha Reivindicatória combine a luta pela Petrobrás Estatal com a recomposição desses direitos.
Elencamos aqui bandeiras prioritárias para nossa Pauta:
1)A.M.S - Retorno da Relação de Custeio 70x30 e volta da gestão para a Petrobrás. Fim da APS;
2)Fim do reajuste pelo VCMH na A.M.S.

3)Estudo crítico/Auditoria do Saldo devedor da A.M.S. Extinção conforme comprovação de ilegalidades.
4)Extinção da cláusula, que hoje permite a exclusão de usuários por inadimplência.
5)Pelo fim do desconto em duplicidade do Grande Risco no 13°
6)Teletrabalho - Regramento, direitos e garantias de acesso e permanência via Acordo Coletivo de Trabalho
7)Terceirização - Fim da terceirização das atividades fim, recomposição do efetivo próprio e cláusula de garantia para os trabalhadores do setor privado (construção civil, metalúrgicos etc.)
8)Recomposição do EFETIVO. Fim da terceirização. Treinamento do efetivo. Fim do O&M.
9)Rediscutir nossos Planos de Cargos e Salários (PCR e PCAC)
10)Retorno da promoção para sênior do nível médio do PCAC
11)Retomar avanço de nível e promoção automáticos por antiguidade para o nível superior
12)Reajuste e Remuneração Variável - Recomposição dos salários com garantia da inflação do período mais reajuste real para recompor perdas dos últimos anos. Fim do PPP e Regramento da PLR com base no lucro da empresa!
13)Banco de Horas - Fim do banco de horas e da compensação forçada
14)Mulheres - Incorporar as pautas aprovadas no Encontro de Mulheres Unitário FNP e FUP
15)Fim da cláusula de chantagem nos acordos da tabela de turno
16)Negociação do acordo permanente de Parada de Manutenção
17)Alimentação e Transporte de qualidade para todos
18)Abono das horas de carnaval, fim de ano e Copa do Mundo
19)Retorno do APT e APTT nos valores anteriores e com seu estabelecimento em ACT
20)Retomada do extraturno feriado a 100%
21)Retorno do Auxílio educação nível superior para os dependentes
22)Retorno do HETT a 100%, no mínimo por média
23)Retorno dos 2/3 das férias pago como remuneração
24)Por uma efetiva política de combate ao assédio moral e sexual
25)Defesa da anistia e dos anistiados e anistiandos. Reenquadramento dos anistiados classificados com auxiliar de Serviços de Apoio

UNIDADE DO MOVIMENTO PETROLEIRO É O ÚNICO CAMINHO

Um anseio que está na boca da categoria também é a unidade entre FNP e FUP. Mesmo com a derrota eleitoral do bolsonarismo, a unidade segue sendo uma necessidade para seguirmos promovendo lutas em defesa dos nossos direitos e contra os privatistas e bolsonaristas. Em julho uma importante notícia tomou o movimento petroleiro. Reunido no início de julho no Rio de Janeiro, o XIV Congresso da FNP decidiu com o voto de dois terços dos delegados por uma posição em defesa da unidade do movimento petroleiro e contra o divisionismo promovido por parte de sua direção. A federação rejeitou qualquer posição de oposição ao novo governo e à gestão Prates, elegendo a extrema direita como o principal inimigo da categoria petroleira e colocando-se irrestritamente em defesa do governo Lula contra os golpistas.
A sinalização da FNP é uma excelente novidade e exige da FUP uma resposta à altura. A unidade do movimento petroleiro é mais do que uma necessidade neste momento. Já estamos vendo avanços na reconquista de direitos em 6 meses de governo, mas o movimento petroleiro precisa demonstrar força e unidade para derrotar de vez os privatistas e retirar os gestores bolsonaristas da gestão da Petrobrás. A direita pressiona o governo Lula por um lado. Nós precisamos, do outro, demonstrar a força do movimento petroleiro para conquistar muitos mais avanços. Para que a Petrobrás se coloque como um motor econômico do país, baixe os preços dos combustíveis, gere empregos de qualidade, fortaleça a arrecadação do Estado e garanta soberania e a transição energética para o país. Só assim teremos força para derrotar o bolsonarismo.

Nossas propostas:
☐Mesa única na negociação com a empresa
☐Definição dos rumos da campanha através de coordenação unificada entre FUP e FNP

PETROBRÁS, SALVE A PETROS! CHEGA DE PED!

Acabou a paciência dos aposentados, aposentadas e pensionistas! Neste ano completamos 5 anos de descontos todo mês no contracheque por conta dos Planos de Equacionamento. Em abril começou a chegar a todos os participantes e assistidos do PPSP-R um novo desconto com a aprovação pela Petros de um novo PED para sanar o novo rombo do fundo de pensão. No ano que vem haverá um novo PED para participantes e assistidos do PPSP-NR. O PP-2 está com uma rentabilidade baixa que pode significar problemas graves e a possiblidade de PEDs para assistidos de forma vitalícia daquele plano. E os participantes do PP-3 só veem suas reservas matemáticas se reduzirem com a baixa rentabilidade daquele plano também.
Infelizmente, alguns conselheiros eleitos, com uma clara ilusão de que estão gerindo nosso fundo de pensão (coisa que a Petrobrás não deixa!), não somente aprovaram o PED do PPSP--R como também aprovaram o pagamento de um absurdo bônus aos diretores e ex-diretores da nossa Petros.
A Petrobrás tem uma dívida bilionária com a Petros, mas ao invés de sanar suas dívidas, nos últimos anos a política de gestão da empresa foi repassar aos trabalhadores esta dívida. Já tentamos pela via jurídica e administrativa de diversas formas. Agora acabou a paciência!
Por isso, no dia 27 de abril o Sindipetro Caxias realizou uma manifestação com mais de 500 aposentados(as) e convocou as federações a se unirem para realizar um ato nacional. No dia 30 de maio mais de 2000 petroleiros responderam ao chamado da FNP e da FUP e ocuparam o EDISE para cobrar a responsabilidade da Petrobrás sobre este rombo. Este é o caminho para conseguir mudanças! As novas gestões da Petrobrás e do governo federal precisam resolver de uma vez por todas os problemas estruturais da nossa Petros. Agora a bola está com Jean Paul Prates. Precisamos mudar essa gestão da Petros para que esteja a serviço dos nossos aposentados e aposentadas!
Recentemente vimos a saída do ex-presidente da Petros, Bruno Macedo Dias e os pedidos de exoneração de dois diretores (Leonardo Moraes e Akira Miki) dessa atual gestão, que continua se mantendo apesar de todos nossos esforços e mobilizações pelo seu fim. Hoje a Petros só mantém o Diretor de Investimento, Paulo Werneck e aprovou um novo presidente, Henrique Jager, apesar da resistência devido manutenção de conselheiros bolsonaristas indicados pela Petrobrás, e de associações e grupos de direita anti-sindicatos e partidos de esquerda. Exigimos a saída imediata dos conselheiros bolsonaristas.
Para que possamos restringir a ingerência da Petrobrás na Petros precisamos também debater a necessidade do controle pelos participantes e assistidos da nossa fundação. Precisamos conquistar a eleição direta pelos participantes e assistidos de dois diretores da PETROS, como é hoje na PREVI (dos funcionários do Banco do Brasil), na FUNCEF (dos funcionários da Caixa Econômica Federal) e na Real Grandeza (dos funcionários de Furnas). E também limitar no Estatuto a utilização do uso do voto de qualidade pelo Presidente do Conselho Deliberativo, que é indicado pela Petrobrás.
☐Eleição direta pelos participantes e assistidos de dois diretores da Petros já.
☐Eleições da Petros: Pela eleição de uma chapa comprometida com os trabalhadores, em unidade das federações, sindicatos e associações.
☐Por encontro nacional dos petroleiros em defesa da Petros, que discuta um programa unificado para salvar a Petros.

VIVA A LUTA DAS PETROLEIRAS: NUNCA MAIS SEM NÓS

Durante o governo Bolsonaro, incentivado pelo discurso machista do presidente, casos de assédio e feminicídio explodiram em nosso país. Na Petrobrás, infelizmente, não foi diferente. As denúncias de assédio no interior da companhia tomaram o noticiário nacional, expondo o ambiente insalubre de trabalho e a política conivente da direção da empresa.
Mas as petroleiras têm dado a resposta à altura! O recente Encontro Unificado de Mulheres da FUP-FNP mostrou a disposição de luta das mulheres contra o machismo e a defesa dos direitos femininos. As mulheres foram linha de frente na unidade da categoria organizando uma pauta comum de reivindicação e preparando a luta do ACT.

SINDIPETRO/AM
Sindicato dos Petroleiros do Estado do Amazonas

PAUTAS DE REIVINDICAÇÕES DO SINDIPETRO-AM - ACT 2023/24

1.REAJUSTAR as tabelas salarias pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA, acrescido das PERDAS ACUMULADAS dos últimos anos e de GANHO REAL.

2.RETIFICAR o Adicional De Permanência No Estado Do Amazonas.
A Companhia manterá o pagamento do Adicional de Permanência no Estado do Amazonas, condicionado à permanência do empregado nas Unidades, e enquanto estiver efetivamente LOTADO e TRABALHANDO nesse Estado da Federação. Esse adicional será pago em VALOR ÚNICO para todos os empregos independentemente do cargo ocupado, utilizando como referência para pagamento a FAIXA "A" da TABELA DO ADICIONAL DE PERMANÊNCIA NO ESTADO DO AMAZONAS vigente.
I.Farão jus ao referido adicional apenas os empregados lotados no estado do Amazonas até a data da assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho 2019-2020 e que estejam efetivamente trabalhando nesse estado da Federação. (Revogar)
II.O empregado não mais fará jus ao referido adicional quando deixar de estar lotado e efetivamente trabalhando no Estado do Amazonas.
Parágrafo único - Adicional de Permanência no Estado do Amazonas será REAJUSTADO em 01/09/2023 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do ÍNDICE GERAL DO ÍNDICE NACIONAL DE PREÇOS AO CONSUMIDOR AMPLO – IPCA referente ao período de 01/09/2022 a 31/08/2022, acrescido das PERDAS ACUMULADAS dos últimos anos e de GANHO REAL, que vigorará até 31/08/2024.

3.IMPLEMENTAR o VALE-TRANSPORTE para empregados em regime administrativo.

4.REGULAMENTAR a logística de transporte de Embarque/Desembarque dos empregados (TRANSPETRO), que utilizam múltiplos modais (lancha, helicóptero e avião), que exercem suas atividades laborativas em regime especial de confinamento no Estado do Amazonas.

5.DESCONTINUAR o Banco de Horas ou RETIFICAR as regras vigente como: Banco de Horas somente para empregados em regime administrativo, empregados em regimes especiais pagamento de horas extras a 100%.

6.CONTER os benefícios referentes à TRANSFERÊNCIA dos empregados no ACT 2023/24.

7.INCLUIR as regras concernentes ao repouso semanal remunerado (RSR) no ACT 2023/24.

Petros/AMS/ Paridade nos Conselhos – SAÚDE / AMS

1 - Incluir no próximo ACT a transformação de todos atendimentos e procedimentos médicos na modalidade GRANDE RISCO, que passará a custear o Programa da AMS das trabalhadoras e trabalhadores do Sistema Petrobrás, com enquadramento da contribuição individual em novo valor
suportável por cada um de per si, deixando assim de pagar: consultas e exames, enfim encerrando a modalidade PEQUENO RISCO.

2 – Que a AMS não condicione os atendimentos à sua própria análise apenas, suspendendo os tratamentos sem considerar relatório, o diagnóstico e indicação médica, causando desgaste e transtorno aos pacientes, interrompendo mesmo que seja temporariamente os tratamentos.

Propostas - Benefícios e Seguridade Social

3 – Infelizmente, com o péssimo Acordo Coletivo assinado em 2021, em que aceitamos aumentar a nossa contribuição para a AMS de 30% para 40% e também, a possibilidade de aumento da margem de consignação de 13% para 30%, passamos a sofrer a maior invasão de descontos abusivos nos nossos salários, em todos os tempos. Inclusive, a Petrobrás chegou a nos impor 3 reajustes da AMS durante o ano. Pelo VCMH, pelo reajuste salarial e pelo equacionamento do custeio anual. Esses descontos, junto com os equacionamentos da Petros, empobreceram de vez os trabalhadores petroleiros. Muitos companheiros, com a corda no pescoço, sem terem como sobreviverem, a única solução que encontraram foi pedir para saírem da AMS. Um desastre, principalmente para o aposentado, que é o momento em que mais precisa do plano de saúde. Para dar um basta nisso, propomos:
3.1 – Manutenção da AMS, com o fim imediato da APS.
3.2 – Retorno da contribuição dos trabalhadores para 30% do custeio da AMS.
3.3 – Retorno da margem de consignação para 13%, sem permissão de nenhuma possibilidade de aumento deste percentual.
3.4 – Reajuste anual da AMS, no mesmo percentual do reajuste salarial da categoria.
3.5 – Fim do reajuste da AMS pelo VCMH (Variação de Custo Médico Hospitalar).
3.6 – Fim do equacionamento do custo da AMS por ano.

Cláusula 76. Acesso ao Local de Trabalho e participação nas Apurações dos Acidentes

A companhia permitirá o acesso de dirigentes sindicais às áreas dos acidentes, e a participação de representante da entidade sindical na apuração de acidentes e incidentes, conforme indicação da representação sindical, sem nenhuma discriminação. Cabendo ao sindicato a análise e escolha do mesmo.

Revisão dos PPP's para áreas classificadas

A comissão de SMS, deve solicitar a correção e emissão dos PPP dos trabalhadores e trabalhadoras de todas as unidades de processamento do Sistema Petrobras com exposição ao benzeno, considerando a presença qualitativa do benzeno, conforme NR-15, decreto 8123/2013 e Circular n° 2/DIRSAT/INSS . A fim de assegurar o justo tempo para averbar no INSS e contribuir para o tempo de aposentadoria.

Acompanhamento de doenças relacionadas ao trabalho

A Petrobras fará acompanhamento dos casos de doença mental relacionado ao trabalho, apoio familiar (caso de suicídio), assédio moral e sexual. Com acompanhamento de profissional de saúde mental, psicológica e afins. Dando conhecimento ao sindicato da categoria em questão e acompanhamento pelo mesmo.
Parágrafo 1° - Bem como, a Petrobras se comprometerá na contratação de psicólogos (e outras especialidades) e a ampliação dessa atividade pelo Sistema de Saúde, APS.

Viabilizar as pautas de reivindicações para as negociações com as empresas do setor privado

Levar para o CONFUP as reivindicações da categoria do setor privado a serem tratadas junto ao ACT da PETROBRAS com igual teor e preocupação das cláusulas da própria Petrobras.
a) Piso salarial estadual (estudo DIEESE)
b) Plano de cargos e salários todos ACTs
c) Retorno do plano de saúde trabalhador e dependentes viabilizar plano odontológico
d) Regramento de PLR em todos ACTs
e) Buscar aprovar a Cláusula de Sindicalização Coletiva dos empregados, com direito a oposição de desconto quando da sua vontade a qualquer momento, em todos os ACTs das CIAs do setor privado.
f) Trabalhar para avançar com as Convenções Coletivas e Negociações com várias empresas do mesmo segmento em Mesa Única

Propostas para valorização e garantia dos direitos dos trabalhadores do setor privado

1. Buscar Assistência médica para os dependentes dos titulares sem custo para a força de trabalho;

2. Criar teto mínimo Salarial por função nos MD/Contratos (Memorial Descritivo), garantindo que, independente da empresa que vença a licitação, não reduza o salário abaixo do teto mínimo estabelecido por função (cada função) no contrato, bloqueando a DESVALORIZAÇÃO PROFISSIONAL. Hoje temos, Técnicos de Operação campo, estação e/ou de Manutenção Mecânica, Elétrica, Instrumentação que recebem um salário-mínimo na carteira, isso vem acontecendo nos últimos (06) anos.

3.Criar Cadastro das Empresas com atividades afins específico, a fim de evitar que empresas sem capacidade técnica e conhecimento das atividades laborais participem das licitações; CARTA CONVITE

4. Criar convenção Coletiva do setor Privado Sindipetro-ba e Sindicato patronal das empresas terceirizadas / Setor Privado para estabelecer, Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) com todos os direitos iguais com cargos e salários;

5. Criar secretaria específica do Setor Privado para acompanhar e deliberar demandas junto com a diretoria do setor privado indicada pelos delegados das empresas do setor privado e terceirizados (Questão de ajuste interno. Proposta deve ser levada para a Diretoria do Sindicato);

6. Definir planejamento / Recursos para o setor privado para atendimento das atividades e negociações do ACT do setor privado, através de projetos a serem encaminhados à Diretoria.

7. Incluir em todos ACT do setor privado a cláusula para filiações automáticas com direito a recusa, bastando encaminhar e-mail solicitando exclusão.

ACT

Negociar em acordo coletivo Junto a Petrobrás equidade de condições de trabalho, segurança e saúde, remuneração e benefícios, (correção do ATP), para a força de trabalho entre as regiões do Brasil. Manter grupos de trabalho para acompanhamento contínuo pelas entidades de acompanhamento sindical e DIEESE.

Resoluções CONDUC 2023

Conforme REGIMENTO INTERNO DO XV CONDUC, aprovado na reunião de coordenação do dia 30/06/2023, prosseguimos conforme determina os Art 3° e 4° para votação das resoluções e seus destaques.

1) CONJUNTURA: apresentadas 2 (duas) propostas, tendo sido realizadas defesas de cada proposta e em seguida realizada votação.

a) Resistência Petroleira, Unidade Classista

Após o golpe que derrubou a ex-presidenta Dilma Rousseff, vimos o aprofundamento de uma ofensiva política contra os direitos da categoria petroleira e do conjunto da classe trabalhadora. Michel Temer e seu governo golpista aprovaram a reforma trabalhista, atacaram nosso ACT, instituíram o PPI e aprofundaram a venda da Petrobrás.

Este processo abriu espaço para a chegada à presidência do país em 2018 de um setor político de extrema direita nitidamente neofascista, que combina a defesa de pautas reacionárias, ultra neoliberais, autoritárias e preconceituosas, e se apoia uma grande capacidade de mobilização social e comunicação de massas.

O governo Bolsonaro foi de longe o governo que mais privatizou a Petrobrás - somente entre 2019 e 2022, mais de R$173 bilhões em ativos -, incluiu a Petrobrás no GT de Privatizações do Ministério da Economia com o objetivo de sua privatização total, retirou direitos históricos da categoria nos últimos ACTs, além de atacar o movimento sindical petroleiro.

A eleição Lula em 2022, representou uma vitória importante para a classe trabalhadora, setores populares e oprimidos, uma vez que impôs uma derrota eleitoral a Bolsonaro e seu grupo político de extrema direita neofascista. Nosso sindicato esteve corretamente na linha de frente desta luta.

A derrota eleitoral de Bolsonaro, não significa o fim do Bolsonarismo, que conta ainda com força política e de mobilização social, presença grande no aparato estatal, governos estaduais, parlamento e na própria direção da Petrobrás. No dia 8 de janeiro chegaram ao ponto de tentar um golpe de estado e tentarão novamente se tiverem força suficiente para tal. Diante dos ataques golpistas do bolsonarismo, o Sindipetro Caxias deve estar na linha de frente da defesa da democracia e do direito de Lula governar.

O governo Lula, ainda que conte com o apoio de amplos setores da categoria petroleira, assim como do conjunto da classe trabalhadora, é um governo de Frente Ampla composta por lideranças populares de esquerda em aliança com setores da direita tradicional brasileira nitidamente neoliberal.

Lula governa diante do Congresso Nacional mais reacionário desde a redemocratização, e aposta na conciliação com setores do Centrão e da direita tradicional, cedendo às chantagens do presidente da câmara Arthur Lira e do centrão em prol da governabilidade, como recentemente ficou demonstrado na aprovação do Arcabouço Fiscal, Marco Temporal e no esvaziamento dos ministérios do Meio Ambiente e Povos Originários, o que tem dificultado o governo a avançar nas pautas da classe trabalhadora. Contam também com o boicote de setores bolsonaristas que seguem nos espaços de poder. Como demonstrado pela manutenção das escandalosas taxas de juros pela direção do banco central.

Diante disso, o Sindipetro Caxias deve ter total independência política em relação ao governo Lula e à nova gestão da Petrobrás, defendendo as pautas da categoria. O Sindicato deve defender também que a mobilização do povo brasileiro é a melhor forma de combater a influência da extrema direita neofascista no país. Para Lula combater a influência da oposição Bolsonarista, deve se apoiar na mobilização popular e não ceder às pressões da direita neoliberal, aplicando o programa que o fez vencedor nas eleições e atendendo às expectativas dos mais de 59 milhões de trabalhadores que o elegeram presidente. Devemos exigir que os crimes praticados pela extrema direita sejam punidos, assim como exigir a saída dos gestores bolsonaristas da Petrobrás e da Petros. Fora Bolsonaristas da Petrobrás! Sem Anistia!

Com todos limites do governo, a política da nova gestão da Petrobrás, ainda que insuficiente, tem sido muito mais favorável que no governo anterior. O Sindipetro Caxias deve, portanto, apoiar as medidas progressivas do governo Lula e da nova gestão da Petrobrás que venham no sentido dos interesses dos petroleiros e do povo brasileiro, sempre exigindo mais avanços, mas também combatendo todas as medidas do governo que sejam contra os interesses dos trabalhadores e povo brasileiro. A exemplo do fim do PPI, devemos valorizar a medida, mas também apontar a necessidade do "abrasileiramento" de fato dos preços, a partir de um critério baseado nos custos de produção e exploração da Petrobrás.

b) Conjuntura e Independência política do Sindipetro Caxias - Petroleiros Socialistas

O Sindipetro Caxias buscará a construção de um polo classista e independente, com diversas categorias e entidades, e ser vanguarda na luta contra o arcabouço fiscal, a taxa de juros, o marco temporal, contra qualquer forma de opressão, pela anulação das privatizações e retomada dos ativos e pela revogação das reformas trabalhistas e previdenciária, resguardando sua autonomia em relação a movimentos e entidades controladas pelas direções atreladas ao governo, que tentem compartimentar e/ou desviar as mobilizações para servirem como base de apoio a políticas de qualquer governo ou patrão.

O Sindipetro Caxias cerrará fileiras, em unidade de ação, com todos os movimentos e entidades contra qualquer articulação ou iniciativa golpista da ultradireita, pela manutenção do governo eleito, sem que isso signifique apoio político ao mesmo.

Nossa luta cotidiana é para acabar a exploração, conquistando cada vez mais direitos e salários, que estão muito longe dos ganhos do Capital. Nossa postura deve ser sempre exigir melhores salários e aposentadorias, mais direitos e condições de trabalho, segurança e saúde, zero discriminação, opressão ou assédio, cada vez mais medidas a favor dos trabalhadores e que proteja o patrimônio do povo. Nossas exigências são mediadas apenas pela correlação de forças e não pela parceria com o RH, pela colaboração com um governo ou partido ou menos ainda para ajudar a gerir e resolver os problemas do Capital. Toda concessão feita pode ser ainda maior com o crescimento da luta.

O Capital – e seus representantes nos governos e gestões – sempre concede aquém do que alega ser “possível”. Portanto, não é função desta entidade exaltar ou elogiar – menos ainda exagerando seus impactos – qualquer medida aparentemente “progressiva”, senão apontar seus limites e exigir avanços dentro da realidade e da correlação de forças. Mas não podemos adotar como postura buscar as mínimas concessões para fazer apologia e fingir que não vemos a boiada passando pelo outro lado.

Entendemos a independência política de nossa entidade como condição para não rebaixarmos nossas pautas e para aprofundar a organização da base da categoria em prol da luta pelos direitos da categoria e de toda classe trabalhadora, confiando na força da mobilização.

A proposta (a) Resistência, Unidade Classista foi aprovada por 43 votos favoráveis, tendo a proposta (b) 6 votos e 1 (uma) abstenção.

2) MOVIMENTO PETROLEIRO: apresentadas 2 (duas) propostas, tendo sido realizadas defesas de cada proposta e em seguida realizada votação.

a) Resistência Petroleira, Unidade Classista
i.Em defesa da unidade do Movimento Petroleiro! Chega da divisão!
ii.Mesa única na negociação com a empresa
iii.Definição dos rumos da campanha através de coordenação unificada entre FUP e FNP
iv.Que todos os GTs constituídos com as empresas sejam compostos por representações unificadas entre FNP e FUP
v.Coerente com a bandeira de unificação das federações, o CONDUC autoriza a direção do Sindipetro Caxias participar como observador, quando for convidado, dos fóruns da FNP.

b) Unidade para lutar - Petroleiros Socialistas, MSP
i.O Sindipetro Caxias buscará articular as direções dos sindicatos e federações (FUP e FNP) e buscar ao máximo construir pautas e movimentos unitários. Propomos pautas e reuniões de negociação conjuntas, calendário único, comando unificado eleito nas bases, decidir conjuntamente quando entrar ou sair da greve etc.
ii.A unidade de ação é para lutar pelas bandeiras da categoria e não para enrolar e paralisar a categoria. A duração e métodos da luta devem ser definidos pela base e de acordo com a correlação de forças e não por entendimentos “por baixo dos panos” com o RH.
iii.Entendemos que a unidade nacional dos petroleiros só vai acontecer superando a atual política da direção da FUP/CUT, por isso deve ser construída pela base e não apenas em reuniões de cúpula sindical, envolvendo o conjunto da categoria nas discussões e nas decisões.
iv.O nosso sindicato tem condições de ser o fiel da balança, mas para isso precisaremos: exigir que a direção da FUP rompa com o Patrão (direção da empresa)! Dirigente da FUP não pode ocupar cargo de chefia na empresa! Ter autonomia em relação à direção da FUP. A unidade é fundamental, mas não será efetiva se a política da direção da FUP seguir sendo aquela nos empurrou acordos coletivos que retiraram direitos. É importante destacar que a nossa direção de conjunto foi contrária à indicação de aprovação do ACT 22/23, mas assim o fez, pois o debate frente a FUP ainda não estava amadurecido o suficiente para desafiar o famoso “FUP INDICA”.

Esperamos que esse ano estejamos maduros! Unidade deve ser para lutar pelas bandeiras da categoria e construída junto com a base!

A proposta (a) Resistência, Unidade Classista foi aprovada por 41 votos favoráveis, tendo a proposta (b) 6 votos e nenhuma abstenção.

3)Resolução sobre relação do Sindipetro Caxias com as federações: apresentadas 1 (uma) propostas, tendo sido realizadas defesas a favor e contra a proposta e em seguida realizada votação.

Petroleiros Socialistas, MSP - Durante o próximo ano o nosso sindicato abrirá o debate sobre a relação com as federações, convidando representantes da FUP e da FNP para apresentar para a categoria nas assembleias, suas formas de organização, concepções políticas e posições sobre as lutas em curso. No próximo CONDUC será definida a forma de consulta e deliberação da categoria sobre qual federação será filiado.

A proposta Petroleiros Socialistas, MSP foi recusada por 40 votos desfavoráveis, 8 votos a

favor e 1 (uma) abstenção.

4) PETROS: apresentadas as propostas, houveram destaques para os itens 5 (parcial) e item 6, solicitando a supressão. Realizadas as defesas da supressão, estas foram acatadas pelos autores da proposta e pela plenária e em seguida realizadas a votação.

DESTAQUES:
a) Item 5, supressão do trecho, “exigir que os percentuais de descontos da Petros nos benefícios sejam no máximo 13%”, mantendo o restante da proposta, o que foi acatado pela plenária por UNANIMIDADE.
b) Item 6, supressão da do item, “determinar que o artigo terceiro da Lei Complementar 109/2001 seja cumprido e que em caso de Déficits estes sejam arcados pelo Estado Brasileiro”, o que foi acatado pela plenária por UNANIMIDADE.
i.Eleições da Petros: Pela eleição de uma chapa comprometida com os trabalhadores, em unidade das federações, sindicatos e associações.
ii.Por um encontro nacional dos petroleiros em defesa da Petros, que discuta um programa unificado para salvar a Petros.
iii.Eleição direta pelos participantes e assistidos de dois diretores da Petros
iv.Analisar a constitucionalidade e legalidade de cada uma das resoluções emitidas pelo CNPC, PREVIC, SEST, CMN, CGPAR etc
v.Que não haja cobrança de Imposto de Renda nas contribuições adicionais para cobrir déficits.

As resoluções, após acatados os destaques, foram aprovadas por UNANIMIDADE.

5) ACT 2023: Acordo único para todas as empresas do Sistema Petrobrás, reconquistar direitos e resolver os problemas acumulados da categoria, nos últimos anos.

Apresentadas as propostas em bloco, houveram destaques para os itens 19, 26 e 52, conforme descrito abaixo. Realizadas as defesas dos destaques e apreciação da plenária, seguiu-se a votação dos destaques e das propostas.

DESTAQUES:
c) Item 23, incluir, FIM PCR. Realizadas defesas contra e a favor, o destaque foi recusado e foi mantido o texto original da proposta.
d) Item 32, incluir na proposta, próprios e terceirizados com isonomia, o autor da proposta acatou o destaque e a plenária aprovou por UNANIMIDADE.
e) Item 51, ANISTIA, incluir texto para clausula nova no ACT 2023, aprovado por UNANIMIDADE

CAPÍTULO I – DOS SALÁRIOS

1. Recomposição dos salários com garantia da inflação do período, mais reajuste real para recompor perdas dos últimos anos.

CAPÍTULO II - DAS VANTAGENS

2. Gratificação de Férias Integral, com retorno dos 2/3 das férias pagos como remuneração.
3. Banco de Horas - Fim do banco de horas, de todos os seus reflexos e desdobramentos, principalmente da compensação forçada de horas extras.
4. Extra - Turno Feriado com acréscimo de 100%
5. Retorno do HETT a 100%, apurada no mínimo por média horas, avaliação conjunta com sindicatos e CIPA’s locais.

CAPÍTULO III - DOS BENEFÍCIOS
Programa de Assistência Multidisciplinar de Saúde – AMS e outros

6. Retorno da Relação de Custeio 70% x 30% e Fim do reajuste pelo VCMH (inflação medica)
7. Pelo fim do desconto adicional em novembro do Grande Risco AMS
8. Extinção da cláusula, que hoje permite a exclusão de usuários por inadimplência
9. Reingressar no plano as pessoas/famílias que foram excluídas por inadimplência
10. Margem consignável 13% para os descontos referente ao plano de saúde
11. Voltar para Petrobrás a Gestão do plano de saúde e consequentemente o fim do Saúde Petrobras
12. Estudo crítico /auditoria do saldo devedor da A.M.S.
13. Voltar ao atendimento presencial, quanto questões A.M.S
14. Reajustar as tabelas de serviços para os médicos, que estão sem reajuste e com isso muitos profissionais médicos especialistas deixaram o plano
15. Retorno do Auxílio educação nível superior para os funcionários e dependentes

CAPÍTULO IV - DA SEGURANÇA NO EMPREGO

16. Recomposição do EFETIVO
17. Garantia de estabilidade no emprego
18. Fim da terceirização
19. Fim do O&M
20. Treinamento do Efetivo
21. Retomar avanço de nível e promoção automáticos por antiguidade para o nível superior
22. Retorno da promoção por antiguidade para sênior do nível médio do PCAC
23. Rediscutir nossos Planos de Cargos e Salários PCR x PCAC e ANPR (Avanço de Nível e Promoção)
24.Unificação dos Planos de Cargos, garantindo aumentos automáticos por antiguidade em 12, 18 e 24 meses, assim como as promoções entre júnior, pleno, máster e sênior também de forma automática e por antiguidade. Fim da curva forçada.
25. Criação de um plano de aceleração de carreira englobando tanto o PCR quanto para PCAC
26. A concessão de nível fica coindiciada a um nível por ano, exceto quando a promoção exigir mais de um nível. Mas não mais níveis que o mínimo necessário a promoção.
27. Avanço de nível PCAC

CAPÍTULO VI - DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

28.Abono das horas de carnaval, fim de ano e Copa do Mundo

CAPÍTULO VII - DA SEGURANÇA INDUSTRIAL E SAÚDE OCUPACIONAL

29. Pela medição efetiva de todos as exposições de saúde dos trabalhadores e reconhecimento das doenças adquiridas no trabalho
30. ASO: Retorno dos registros dos riscos ocupacionais nos ASOS (periódico) que atualmente não são registrados em função do fim do termo “ausência de risco ocupacional”, imposto pela empresa.
31.Garantir mais um representante da CIPA e do Sindicato nas investigações de acidentes
32. Alimentação de qualidade para todos (próprios e terceirizados) com isonomia

CAPÍTULO IX - DAS OUTRAS DISPOSIÇÕES e ACORDOS ESPECIFICOS

33. Fim do PPP

34. Regramento da PLR com base no lucro da empresa, máxima e igual para todos
35. Fim da cláusula da chantagem nos acordos da tabela de turno
36. Negociação de acordo de Parada de Manutenção
37. Transporte de qualidade para todos
38. Retorno do APT e APTT aos valores anteriores aplicados e com seu estabelecimento em ACT – transferidos (padrão interno) e indenização para quem recebeu o APT e APTT defasado, menor que o padrão
39.Indenização para quem deseja ficar no território que foi transferido
40. Fim do Saldo AF para pessoal da ativa e aposentados
41. Contra a mudança do PHT
42. Teletrabalho - Regramento, direitos e garantias de acesso e permanência via Acordo Coletivo de Trabalho, incluindo: jornada, pagamento dos custos de trabalho residenciais pela empresa, reconhecimento do adoecimento e dos acidentes de trabalho, em ambiente doméstico.
43. Teletrabalho permanente para necessidades Especiais: PCD's (pessoas com deficiência mental, física, sensorial ou intelectual, incluindo obesidade mórbida), doenças crônicas, lactantes e idosos.
44. Terceirização - Fim da terceirização das atividades fim, recomposição do efetivo próprio e cláusula de garantia para os trabalhadores do setor privado (construção civil, metalúrgicos etc.)
45. Por uma efetiva política de combate ao assédio moral e sexual. Pediremos que uma das pessoas que participaram do Fórum Mulheres deem o informe e/ou defendam as pautas relacionadas.
46. Mulheres - Incorporar as pautas aprovadas no Encontro de Mulheres Unitário FNP e FUP
47. Discutir o PED no ACT e que a Petrobrás pague todas suas dívidas com o Plano Petros
48. Combate efetivo aos assédios moral e sexual e a Todo tipo de opressão – racismo, machismo, LGBTfobia, capacitismo, etarismo etc.
49. Carga horária para petroleiros terceirizados igual. Aos petroleiros diretos. Nenhum terceirizado deve poder receber menos que o menor nível salarial da Petrobrás.
50. Criação ou retorno do seguro de vida mantido (pago) pela empresa para os funcionários.
51. Defesa da anistia, dos anistiados e anistiandos, reenquadramento dos anistiados classificados como auxiliar de Serviços de Apoio

52. DA ANISTIA

I– A Companhia constituirá Comissão Paritária de Anistia a fim de tratar dos assuntos decorrentes do cumprimento das leis 10.559/2002, 8.878/1994 e a 10.790, que será formada por representantes indicados pelo RH da empresa e pelas Federações dos trabalhadores, que se reunirão mensamente ou ainda extraordinariamente na sede da empresa, no Rio de Janeiro.

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

Parágrafo 2º: A comissão de anistia receberá os requerimentos dos(as) trabalhadores(as) anistiados(as) e prestará todas as informações disponíveis a fim de efetivar as anistias ou corrigir reenquadramentos funcionais decorrentes de concessão de anistia.

Parágrafo 3º: Conceder anistia aos empregados demitidos nos governos Temer e Bolsonaro e aos que foram vítimas dos assédios pelo PDV.

Parágrafo 4º - Todos empregados que incorporados às empresas do sistema PETROBRAS,

que foram demitidos, ou integraram programa de incentivo coercitivo, ou transferidos das unidades que passaram por desinvestimento, tais como BR distribuidora, Liquigás Distribuidora, serão anistiados, nas formas desta Cláusula e reintegrados ao sistema PETROBRAS, nas unidades mais próximas de sua moradia, com as devidas correções do plano de carreiras.

Parágrafo 5º - A empresa se compromete de promover acesso externo ao requerimento durante 24 horas, a partir da celebração desse ACT (ou data anterior caso seja disponibilizado protocolo) devendo promover anistia, reintegração e correções da carreira em 30 dias da propositura do requerimento.

II- Remissão - A companhia se compromete a anular as punições dadas aos empregados(as) por participar de greve e outras punições dadas a diretores(as) sindicais e membros de CIPA no exercício da representatividade.

III- Readmissão de Alessandro, Leninha, Ana Paula, Wagner e todos lutadores demitidos.

6) OUTRAS RESOLUÇÕES: sugeridas durante o CONDUC ou enviadas pelos canais Sindicato Apresentadas as propostas em bloco, não houveram destaques, sendo aprovadas por UNANIMIDADE.

a) EDISE tem uma simbologia muito forte no fortalecimento da imagem da Petrobras. Precisamos revitalizar o EDISE que está fechado dos trabalhadores do Sistema Petrobras.

b) Precisamos aprovar todas as lutas e movimentos sócias tais como: MST, MTST, e fazer campanha para reestatizar a Eletrobras que foi privatizada de forma criminosa.
c) Encontro Nacional da Classe Trabalhadora para definir os rumos de suas lutas
d) Recompra pelo Governo Federal das ações da Petrobras e Eletrobrás para Retomada do Controle dessas empresas
e) Encontro Nacional da Categoria em Defesa da Petros e da A.M.S chamado em conjunto pela FNP e FUP
f) Acordo do VA/VR, apesar de ser necessário nesse momento, devido às condições lamentáveis da alimentação dos trabalhadores em seu local de trabalho) significou um recuo importante de direitos consagrados dos trabalhadores. O CONDUC 2023 respeita a decisão dos trabalhadores, saúda a condução democrática da direção sindical, mas alerta todos os trabalhadores e trabalhadoras para o perigo de que conquistas imediatas pode significar perdas de direitos históricos.
g) Conversão do lucro distribuído à União em emissão de ações, elevando a participação da União acima de 50% e gerando capital de investimento pela Petrobras
h) Crachá aos aposentados para ingresso nas unidades da empresa.
i) Pelo cancelamento de todos os processos contra dirigentes sindicais.
j) Exigir que a Petrobrás pague para a Petros, assim como é exigido para pagar 9% da folha de pagamento dos empregados para o INSS com direito a aposentadoria especial de 25 anos.
k) Pelo fim das perseguições políticas na Petrobrás

7) Resolução sobre Reforma Estatutária: apresentadas 1 (uma) propostas, tendo sido realizadas defesas a favor e contra a proposta e em seguida realizada votação.

Petroleiros Socialistas - O Sindipetro Caxias realizará uma reforma do seu estatuto, com vista a garantir uma maior participação dos trabalhadores da base. É fundamental resgatar um ponto muito importante do antigo estatuto, que previa a Comissão de Representantes de Base, que tem o papel de enraizar o sindicato na base, fortalecendo o controle da base sobre a direção. O sindicato abrirá o debate na base e realizará a reforma até o próximo CONDUC.

A proposta Petroleiros Socialistas foi recusada por maioria dos votos desfavoráveis, 6 votos a favor e 1 (uma) abstenção com declaração de voto do filiado Agnaldo Sucupira.

8) Eleições das Chapas dos delegados para CONFUP 2023: foram inscritas 3 (três) chapas como se segue:

I.Chapa Tese 1: Marcello Bernardo, Thalles Leopoldo, Gustavo Maurilio, Yves Miranda, Maira Coppola, Raira Coppola, Felipe Gonçalves, Rafael Souza, Daniel Tomazine, Danilo Nobrega, William Manhães, Alexandre Tito, Luís Alberto, Carlos Holanda, Isaias Junior, Narcio Barreto, Fernando G..., Vala , Jefferson Oliveira,
Paula Pego (20 delegados)
II. Chapa CONFUP Unidade PETROS/PETROBRAS: Joacir Pedro, Evandro Santos, Luís Soares, Sebastião Alvino, Rosinalva Souza, Mario Tavares, Nilson V. Cezário, Marcelo Ribeiro (8 delegados)
III. Chapa Petroleiros Socialistas / MSP: Fernando, Patrícia, Vanildo, Hugo, Marcio Gabriel e Deni (7 delegados)

Conforme REGIMENTO INTERNO DO XV CONDUC, aprovado na reunião de coordenação do dia 30/06/2023, prosseguimos conforme determina os Art 5° para votação das chapas inscritas, em conformidade com PARAGRAFO ÚNICO do Art. 5°, dos delegados para CONFUP XIX a ser realizado entre os dias 03 e 06 de agosto, em modelo híbrido.

O SINDIPETRO Duque de Caxias terá de eleger 17 (dezessete) delegados, sendo que conforme CD da FUP de 02/05/2023, 40% da delegação participará presencialmente no Congresso, portanto, 7 (sete) delegados e 10 (dez) delegados virtualmente. Observadores participarão virtualmente.

Salientamos também, que a delegação do Sindipetro Caxias deverá atender a proporcionalidade da cota de gênero de 17% na delegação que participará presencialmente ou virtualmente, isto é, 3 (três) delegadas deverão ser mulheres.

Colocado em votação obtivemos os seguintes resultados:

CHAPA	DELEGADOS INSCRITOS	VOTOS	DELEGADOS ELEITOS	COTA GENERO (mínimo)
Chapa Tese 1	20	28	12	2
Chapa CONFUP Unidade PETROS/PETROBRAS	8	7	3	1
III. Chapa Petroleiros Socialistas / MSP	7	6	2	0
TOTAL	**35**	**41**	**17**	**3**

SINDIPETRO CEARÁ/PIAUÍ

PROPOSTAS DO CONGRESSO REGIONAL DO SINDIPETRO-CE/PI 2023

GRUPO 1: RECONSTRUÇÃO DA PETROBRÁS NO CEARÁ

1. PBIO:
1.1 Incorporação da PBIO à Petrobrás;
1.2 Reabertura da Usina de Biodiesel de Quixadá;
1.3 Oficialização do cancelamento da venda;
1.4 Garantia da continuidade contratual ou realocação dos terceirizados;

2 TERMOCEARÁ:
2.1 Reinserir a Termoceará em leilões para garantir novos contratos e continuidade operacional da planta;

3 TRANSPETRO:
3.1 Intermediação política para a continuidade operacional da Transpetro no Porto do Pecém, via contratação da Petrobrás ou do Governo do Estado do Ceará ressaltando a importância do Terminal de GNL para a continuidade operacional da Termoceará;

4. LUBNOR
4.1 Encerrar em definitivo processo de venda da Lubnor e garantir continuidade operacional da planta com a Petrobrás como controladora.
4.2 Retomar o processo de implantação da ULUB-2.

5. PLATAFORMA CEARÁ MAR:
5.1 Instalação de parque eólico offshore aproveitando a infraestrutura das plataformas.
5.2 Exploração do campo de águas profundas (margem equatorial) reaproveitando a infraestrutura das plataformas marítimas, hoje hibernadas, que estão próximas ao novo bloco.
5.3 Reativação e ampliação da base e do pier de Paracuru.
GRUPO 2: AMS e PETROS.

1. Redução da contribuição à AMS de portadores de doenças crônicas, proposta de 10% de contribuição.

2. Continuar e aperfeiçoar o atendimento do benefício farmácia.

3. Atendimento presencial da AMS e Petros onde há unidades da Petrobras ou presença de petroleiros da ativa e aposentados.

4. Alterar contribuição para 80x20 na AMS.

5. 100% de custo dos medicamentos de uso continuado.

6. Criação do grupo de estudos regional sobre AMS e Petros com foco na eliminação dos PEDs. Agendar reuniões periódicas, inclusive para acompanhar os GTs já existentes;

7. Extinção da APS e retorno da gestão e operacionalização da AMS para a Petrobrás.

SINDIPETRO
CEARÁ/PIAUÍ

TESE APROVADA NO CONGRESSO REGIONAL DO SINDIPETRO CE/PI 2023

COMISSÃO ESPECIAL DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA - COMPLEMENTO DE RMNR

As partes acordam a criação de Comissão Especial de Negociação Coletiva, independente e autônoma, com atribuição e competência exclusivas para, de comum acordo, dirimir o conflito interpretativo existente em torno da Remuneração Mínima por Nível e Regime – RMNR, prevista nos sucessivos acordos coletivos firmados entre as partes desde 2007, e fixar a justa e adequada interpretação das respectivas cláusulas e seus respectivos parágrafos que tratam da matéria, e estabelecer, em definitivo, para o passado e o futuro, à margem de discussão, a forma e critérios de apuração do Complemento Remuneração Mínima por Nível e Regime – RMNR, segundo cada condição especial de prestação de labor.

A Comissão Especial de Negociação Coletiva de que trata esta cláusula terá atuação autônoma desvinculada do ritual as negociações, inclusive com calendário próprio.

A Comissão Especial de Negociação Coletiva de que trata o caput da presente cláusula será composta por 8 membros de cada parte integrante do processo negocial, sendo que do lado dos funcionários teremos formação paritária entre empregados da ativa e aposentados, de caráter técnico, indicados pelas respectivas representações, sendo vedado aos membros desta Comissão participar da Comissão que trata dos demais assuntos da negociação coletiva.

A Comissão Especial de Negociação Coletiva de que trata esta cláusula terá duração de 90 (dias) a partir de sua instalação, podendo ser prorrogada de comum acordo entre as partes.

SINDIPETROES
Sindicato dos Petroleiros do Espírito Santo

PROPOSTA DE ALTERAÇÃO CLÁUSULAS ACT

CAPÍTULO I – DOS SALÁRIOS (1)
Cláusula X. A Companhia garante a reposição salarial dos últimos 6 (seis) anos somada ao ganho real.

CAPÍTULO II – DAS VANTAGENS (2 a 22)
Cláusula X. As regras do Banco de Horas não se aplicam aos empregados submetidos aos regimes cuja relação entre dias de trabalho e folgas seja 1 x 1,5, respectivamente.

Cláusula X. A Companhia implementará um plano para promoção dos cargos de Junior para Pleno, e assim sucessivamente até o cargo Master (GT, PCR e PCAC), este último a partir de 03 (três) anos topo da carreira, mantendo a promoção a cada novos 03 (três) anos completos.

Cláusula X. A Companhia criará um comitê de acompanhamento e auditoria nos avanços de níveis anteriores até a criação do PCR, contando com a participação dos trabalhadores neste comitê.

Cláusula X. A Companhia incluirá na pauta a discussão acerca da possível estipulação do "Adicional de Sala de Controle" para os funcionários da Petrobrás, uma vez que tal adicional já é efetuado na Transpetro por estar previsto no ACT 22/23.

Cláusula X. A Companhia efetuará o pagamento de horas extras em caso de treinamento de emergência nas unidades operacionais, com adicional previsto no ACT para cada regime.

Cláusula X. A Companhia arcará com o pagamento de hospedagem e transporte para aqueles empregados em regime de turno e sobreaviso que residem em outros estados ou da região de trabalho que, comprovadamente, necessitem dos mesmos.

Cláusula X. A Companhia garante que não fará distinção no pagamento de hora extra, sendo que em todas as hipóteses efetuará o pagamento no valor de 100% (cem por cento).

Cláusula X. A Companhia efetuará o pagamento de Hora Extra de Passagem de Serviço quando o tempo despendido para tal ultrapassar 20 (vinte) minutos.

Parágrafo Primeiro. Se a passagem de serviço se der em período noturno, aplica-se a diferenciação prevista em lei para duração da hora noturna.

Cláusula X. A Companhia se compromete a registrar e efetuar o pagamento diferenciado do Banco de Horas quando as horas extras forem efetuadas em trabalho noturno, respeitando a duração da hora noturna.

Cláusula X. A Companhia e as Entidades Sindicais acordam que não será mais necessário que os empregados se apresentem no EDIVIT em dias de cancelamento de voos.

Cláusula X. A Companhia assegura que em caso de atraso de voo para empregados que irão embarcar, independentemente do pagamento de horas extras por conta deste atraso, também será computado 0,5 dia no Stiff do trabalhador. Este saldo servirá para abater o saldo negativo do retorno de férias.

Cláusula X. A Companhia efetuará o pagamento de Adicional Provisório de Transferência (APT) para os trabalhadores em curso de formação que for realizado em município distinto de seu domicílio.

Cláusula X. A Companhia observará o conteúdo da presente cláusula (observar ofício FUP DNE 048, de 16 de maio de 2023) para a relação do trabalho dos empregados em trabalho à distância, aplicável a todas as situações e jornadas não presenciais.

Parágrafo 1º - O procedimento de adesão dos empregados ao teletrabalho observará o mesmo rito da adesão à redução opcional de jornada, conforme regramento interno vigente em julho de 2020, que atendeu ao disposto no parágrafo 1º, Cláusula 9ª, do Acordo Coletivo de Trabalho então vigente, e as condições abaixo:

I – O empregado que aderir ao teletrabalho poderá trabalhar fora das instalações da empresa 4 (quatro), 8 (oito) ou 12 (doze) dias por mês, conforme escala negociada no momento da adesão, ou todos os dias ou mesmo 3 semanas por mês (com 1 semana presencial), conforme opção do trabalhador.

II – Instituído o teletrabalho nos termos da presente cláusula, as Companhias reabrirão opções de saída e de adesão à jornada reduzida regulada pela Cláusula 57 do ACT 2020-2022.

III – Aplicam-se para a jornada de 6 horas, de segunda a sexta, as disposições acima, com as necessárias adaptações das disposições relativas à duração da jornada, e com a proporcionalização do valor estipulado para auxílio ao empregado, assim reduzido a 75% do previsto.

Parágrafo 2º - A jornada e regime de trabalho, e o controle do acesso do trabalhador aos sistemas da Companhia, observarão o seguinte:

I – A lotação do empregado permanecerá a mesma, independente da opção pelo teletrabalho. O trabalhador poderá, entretanto, optar por se apresentar na unidade mais próxima de sua residência conforme disponibilidade da Companhia;

II – Ao aderir ao teletrabalho, o empregado poderá optar entre regime administrativo fixo ou horário administrativo flexível, sendo vedado o acesso à rede e sistemas das Companhias fora do horário da jornada administrativa, inclusive a utilização de Whatsapp, e-mail coorporativo e ferramentas individuais.

III – Fica limitada a jornada de trabalho excedente ao horário flexível, de segunda a sexta-feira, sendo vedado o acesso aos sistemas da empresa fora deste horário. Por motivos de força maior, fica autorizada, nas jornadas de trabalho de 8hs a realização de até 2 (duas) horas extraordinárias, a ser contabilizada na forma da Cláusula 11 do ACT 2020-2022.

IV – O registro de ponto será realizado através do login do empregado no acesso inicial ao computador da Petrobrás através do sistema próprio da empresa. Caso a Rede Privada Virtual ou o sistema corporativo não esteja disponível, o registro de horário poderá ser realizado pelo e-mail ou aplicativo de controle de jornada.

Parágrafo 3º - Para a plena efetivação do teletrabalho, a Companhia fica obrigada: ao fornecimento dos equipamentos (hardware) e dos programas (software) necessários ao empregado; a realização das manutenções necessárias, e a garantia da segurança do sistema (antivírus).
I – Para os casos particulares de empregados portadores ou não de deficiências (PcD), a Companhia disponibilizará mobiliário e dispositivos adaptáveis que sejam indispensáveis à ergonomia do trabalho (cadeiras, mesas, etc.).

II – Eventuais solicitações de aquisição ou manutenção, feitas pela Companhia ao empregado, deverão compreender instruções específicas, quanto a equipamento ou serviços, bem como quanto ao procedimento a ser observado. Da mesma forma, a Companhia, em tais

eventualidades, deverá explicitar seu necessário compromisso em reembolsar ao empregado, os gastos assim realizados.

III – A Companhia concederá, à título de auxílio home office, exceto para cargos gerenciais, o valor semanal de R$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), a fim de auxiliar o custeio com uso de equipamento próprio, internet, telefonia, energia elétrica, limpeza e demais despesas decorrentes do trabalho em sua residência, valor este que não integra a remuneração.

Parágrafo 4º - Para critérios quantitativos de cumprimento de NRs, e de outras normas de segurança, será considerado o total de trabalhadores em teletrabalho no município, inclusive para a fiscalização das condições de exercício do trabalho, mesmo no período de teletrabalho. O mesmo critério será também utilizado para a criação de CIPAs, e/ou ampliação das atribuições da CIPA da lotação originária do empregado, especificamente destinadas à atuação em relação aos empregados em teletrabalho.

I – As CIPAS elaborarão protocolos de atendimento a emergências aos empregados em teletrabalho.

II – A Companhia deverá disponibilizar uma cartilha, e fornecer orientações aprovadas na CIPA: para a adequação ao teletrabalho, e para o desempenho das atividades visando ao bem-estar do trabalhador, inclusive com programas de condicionamento físico como medida preventiva e de preservação de sua saúde.

III – Não poderá haver discriminação em relação aos trabalhadores em teletrabalho, no que tange à distribuição de atividades e avaliação de desempenho. Configurada discriminação, tal prática será considerada assédio moral.

Parágrafo 5º - A adesão ao regime de teletrabalho não altera de forma alguma os benefícios e condições previstos no ACT vigente.

Cláusula X. Aos empregados transferidos compulsoriamente, em caso de retorno à base, a Companhia se compromete a manter o auxílio transferência, bem como a cobrir as despesas de mudança de domicílio, possibilitando a readaptação do trabalhador.

Cláusula X. Extinção da cláusula 59, parágrafos 2o ao 5o, do ACT 2020-2022, que versa sobre a compensação de horas durante o teletrabalho emergencial.

CAPÍTULO III – DOS BENEFÍCIOS (23 a 40)
Cláusula X. O custeio de todas as despesas com o Programa de AMS será feito através da participação financeira da Petrobrás e dos Beneficiários, na proporção de 70% (setenta por cento) dos gastos cobertos pela Companhia e os 30% (trinta por cento) restantes pelos beneficiários.

Cláusula X. A Companhia se compromete a aumentar o teto de reembolso na modalidade livre escolha para R$ 300,00 (trezentos reais) para consultas médicas e R$100,00 (cem reais) para as demais modalidades.

Cláusula X. A Companhia se compromete a anistiar todos os beneficiários do desconto referente ao Plano de Equacionamento.

Cláusula X. A Companhia se compromete a realizar uma auditoria para expor todos as informações pertinentes da migração da AMS (Programa de Assistência Multidisciplinar de Saúde) para APS (Associação Petrobrás de Saúde).

Cláusula X. A Companhia garante que a gestão da Associação Petrobrás de Saúde – APS se dará pela própria Petrobrás.

Cláusula X. A Companhia se compromete a aceitar atestado de acompanhante de seus empregados para abonar falta.

Cláusula X. A Companhia se compromete a retomar o trabalho primeirizado de assistente social para apoio do Programa de Assistência Multidisciplinar de Saúde – AMS.

Cláusula X. A Companhia assegura que o reajuste do Programa de Assistência Multidisciplinar de Saúde - AMS fica atrelado ao índice de reajuste dos salários dos trabalhadores.

Cláusula X. A Companhia se compromete a atualizar a lista de fornecimento de medicamentos aos empregados, incluindo remédios que são considerados suplementos vitamínicos que mediante a laudo seja comprovada a necessidade para o paciente.

Cláusula X. A Companhia se compromete a aumentar a liberação dos inscritos no Programa de Assistência Especial para 480 (quatrocentos e oitenta) horas semanais.

Cláusula X. A Companhia garante que todos os empregados, independentemente da data de ingresso na companhia, terão direito à plano de saúde com coparticipação da Petrobrás na aposentadoria.

Cláusula X. A Companhia se compromete a subsidiar (através da AMS/APS) o tratamento de apneia do sono para todos empregados da ativa e aposentados.

Cláusula X. A participação dos empregados, aposentados e pensionistas no custeio dos procedimentos classificados como de Grande Risco no Programa de Assistência Multidisciplinar de Saúde – AMS será efetuada com a contribuição mensal fixa, conforme tabela de ACTs anteriores. (ACT 2015).

Cláusula X. A Companhia se compromete a retomar o Programa Jovem Universitário voltado ao incentivo ao ensino universitário, previsto em ACTs anteriores. Poderão se utilizar deste benefício os empregados que tenham:
• Filhos solteiros e devidamente registrados na Companhia, na idade de até 24 (vinte e quatro) anos e que ainda não tenham formação em nível superior;
• Enteados solteiros e inscritos no Programa Multidisciplinar de Saúde – AMS, na idade de até 24 (vinte e quatro) anos e que ainda não tenham formação em nível superior.
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:

a)Em universidade particular:
- Reembolso mensal de matrícula e mensalidades;

b)Em universidade pública:
- Reembolso semestral, mediante comprovação, até o último dia útil de abril, dos gastos com material (livros e apostilas) no período de janeiro a abril e até o último dia útil de setembro, dos gastos realizados no período de julho a setembro de cada ano.

c)Serão contemplados todos os cursos de nível superior.

Cláusula X. A Companhia reajustará e atualizará a tabela de Reembolso Educacional em 01/01/2024 pela variação acumulada de 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA referente ao período de 01/09/2022 a 31/08/2023, e que vigorarão até 31/12/2024.

Cláusula X. A Companhia se compromete a contratar uma auditoria externa para apurar as dívidas que levaram ao Plano de Equacionamento da Petros.

CAPÍTULO IV – DA SEGURANÇA NO EMPREGO (41 a 46)

CAPÍTULO V – PLANEJAMENTO, RECRUTAMENTO E SELEÇÃO (47 a 49)
Cláusula X. A Companhia assegura que a recomposição dos trabalhadores efetivos se dará mediante aprovação em concurso público.

Cláusula X. A Companhia se compromete a ofertar vagas que contemplem um mínimo de efetivo do sexo feminino para trabalho embarcado (“Offshore”).

CAPÍTULO VI – DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO (50 a 68)

CAPÍTULO VII – DA SEGURANÇA INDUSTRIAL E SAÚDE OCUPACIONAL (69 a 87)
Cláusula X. A Companhia efetuará o pagamento de hora extra no tempo efetivamente despendido para realização de exames periódicos durante a folga dos empregados ou, poderá atrelar estes dias ao retorno das férias destes trabalhadores.

Cláusula X. A Companhia garantirá a realização dos exames clínicos periódicos que eram previstos em ACTs anteriores, a serem realizados de acordo com o perfil dos empregados (sexo/idade/cargo/função/local de trabalho e riscos ocupacionais). A Companhia se compromete a informar as Entidades Sindicais os critérios que nortearam a revisão dos exames.

Cláusula X. A Companhia garantirá a realização de exames periódicos aos empregados que trabalham em regime de escala ou, caso não seja possível, efetuará lançamento de 2 (dois) dias neutros na escala para realização desses exames.

Cláusula X. A Companhia se compromete a oferecer condições de habitualidade, estudos ergonômicos e privacidade nos Módulos Temporários de Acomodação (MTAs).

Cláusula X. A Companhia se compromete a oferecer treinamento de brigadistas com a brigada completa para que atuem em combate a incêndios.

CAPÍTULO VIII – DAS RELAÇÕES SINDICAIS (88 a 94)

Cláusula X. As Entidades Sindicais serão os interlocutores junto à Companhia para fins de negociação da Participação nos Lucros e Resultados que serão ilimitados.

Cláusula X. A Companhia garante para cada sindicato as seguintes liberações de empregados eleitos como dirigentes sindicais para a realização de atividades da referida entidade:
[...]
III – De até 18 (dezoito) dirigentes de base, por no máximo 30 (trinta) dias por ano para cada um desses dirigentes, sem prejuízo da remuneração;

Cláusula X. A Companhia se compromete a extinguir o Programa de Prêmio por Performance (PPP) para criar uma PLR negociada com os sindicatos.

CAPÍTULO IX – DAS DISPOSIÇÕES EM GERAL (95 em diante)
Cláusula X. A Companhia concederá aos empregados do setor privado o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

CLÁUSULAS NOVAS

Cláusula Y. A Companhia garantirá licença maternidade de 60 (sessenta) dias em caso de aborto (natimorto) na hipótese de perda gestacional antes da 23ª semana, sem prejuízo da remuneração mensal da empregada.

Cláusula Y. A Companhia garantirá licença paternidade de 60 (sessenta) dias em caso de aborto (natimorto) na hipótese de perda gestacional da acompanhante a qualquer momento, sem prejuízo da remuneração mensal do empregado.

Seminário do setor Privado
-Implantação dos SESMT único nas unidades da Petrobras.

Seminário das Mulheres FUP e FNP
Item 2.1.3- Não considerar a transferência da empregada “por motivo próprio” para não perder o adicional de transferência;

Item 3.1.2- alterar “necessidades especiais” para “necessidades especificas”;

Item 3.1.6- Parto domiciliar, incluir enfermeira obstétrica e Doula;

Item 4.1.2- programa PAE para todos filhos menores e dependentes, (Petrobras e Transpetro);

Item 4.1.5- Aumentar o prazo para solicitação de licença paternidade

Cláusulas novas:

- Licença maternidade de 60 dias em caso de aborto (natimorto) em caso de perda gestacional antes da 23ª semana.

- Licença paternidade de 60 dias em caso de aborto (natimorto) em caso de perda gestacional da acompanhante a qualquer momento.

37° Congresso Local dos Petroleiros de Minas Gerais

Pauta de Reivindicações de Minas Gerais (2023)

○ Condições de Trabalho

■ Efetivo
● Promover Concursos Públicos e ampliar da primeirização de setores
○ Contratação deve levar em conta a ampliação da cota de empregados para cobertura de férias/licenças/treinamentos.
○ Concursos públicos com ampla concorrência (Reservas de Vaga apenas conforme Legislação).
● Garantir a reprimeirização dos setores terceirizados nos últimos anos (SMS, UT, TE, Manutenção, COQUE, Laboratório, etc).
■ Número Mínimo
● Retornar aos números mínimos históricos nas unidades (anterior ao último estudo de O&M).
● Determinar o fim da demanda reduzida nas unidades operacionais.
■ Situação dos Transferidos
● Mobilidade:
○ Implementar uma cláusula para impedir a transferência em massa.
○ Retornar o conjunto de benefícios relacionados às transferências, anteriores à mudança do padrão em 2018/2019.
○ Realizar Pesquisa Nacional realizada pela Empresa com empregados transferidos sobre preferências em relação a transferências/retornos.
○ Realizar levantamento pela Empresa de Vagas/Postos de Trabalho disponíveis.
○ Criar Programa permanente, objetivo, justo e transparente de Mobilidade, como já existente em outras estatais (sem interferência de gerentes locais), com a participação do Sindicato.
■ O Programa deve possuir mecanismos para priorizar os trabalhadores transferidos “compulsoriamente” (por interesse da empresa) devido a fechamento de unidades, desinvestimentos, privatizações ou redução de efetivo (O&M).
■ O Programa de mobilidade não deve focar apenas nos empregados recentemente transferidos (2023).
■ O Programa deve prever a possibilidade de retorno aos Estados de Origem ou para outros setores (Ex.: E&P).
■ Alimentação e Transporte
● Criar Comissões Locais nas Unidades, com participação do Sindicato, para acompanhamento e melhoria contínua da Alimentação e Transporte.
● Garantir transporte adequado para apoio no HA e na folga, com ponto de embarque/desembarque em um raio de 500 metros da residência do empregado.
● Exigir nos contratos de alimentação uma maior variedade na oferta de alimentos e padrões mínimos de qualidade.
● Não renunciar ao direito da alimentação do turno conforme legislação vigente.
● Determinar que o registro de ponto seja realizado na entrada/portaria de cada Unidade.
● Determinar limite de tempo nos veículos de transporte em proporção à distância da residência do empregado
○ Limite máximo: 1h30
○ Pontos de Embarque/Desembarque: Limite Máximo em um raio de 500 metros da residência do empregado
■ Sala de Amamentação
● Garantir melhorias nas condições das atuais salas e ampliar o número de salas conforme realidade das unidades, com participação de comissão de mulheres das Unidades

■ Teletrabalho
● Referendar a Pauta da FUP sobre Teletrabalho para inclusão no ACT.
■ Treinamentos
● Garantir a realização de treinamentos presenciais e na folga (turno).
● Garantir o fim do treinamento concomitante com o posto de trabalho no turno.
● Garantir treinamento adequado e mais prolongado para assumir postos de trabalho em áreas operacionais.
■ Paradas de Manutenção
● Prever Acordos Locais de Parada no ACT, levando em conta jornadas de trabalho, condições de trabalho e SMS.
● Garantir que, em quaisquer alterações provisórias de regime de trabalho (HA/Turno), será resguardada a menor relação jornada X folgas.
○ SMS

■ Brigada de Incêndio
● Garantir a realização de Treinamentos de Brigada na folga (turno).
● Garantir que técnicos de áreas operacionais não assumam o posto de Brigada enquanto estiverem atuando no painel.
● Garantir a valorização dos membros das Brigadas de Incêndio, com retorno de benefícios e implementação de Adicional de Brigadista.
■ Segurança Industrial
● Incluir no procedimento de PT (Permissão para Trabalho) que a emissão de RAS seja realizada apenas/exclusivamente por técnicos de segurança próprios.
● Garantir que os Treinamentos de SMS à Brigada de Incêndio devem ser ministrados apenas por técnicos de segurança próprios.

■ Saúde Mental
● Exigir que a Empresa crie planos nacionais e locais sobre Saúde Mental.
● Garantir melhorias na rede credenciada da AMS, especificamente quanto ao credenciamento de psicólogos, psiquiatras, neuropediatras e neurologistas.
● Garantir a anistia das punições políticas.

○ Combate ao Assédio e Opressões (Gênero e Raça)

● Referendar a Pauta da FRENTE PETROLEIRA LGBTQI+ da FUP para o ACT.
● Referendar a Pauta do I ENCONTRO NACIONAL DE MULHERES PETROLEIRAS DA FUP E FNP para o ACT.

● Outras Pautas aprovadas:
○ Elaborar e distribuir Cartilha sobre Assédio Moral e Sexual do Sindicato, para distribuição aos petroleiros próprios e terceirizados
■ Levar em conta o tema da xenofobia
○ Criar Canal/Estrutura de Acolhimento do Sindicato, com a possibilidade de convênio com outras instituições
■ Propor a criação de novas secretarias para futura Reforma do Estatuto
● Criar comissão do Sindicato para debater mudanças no Estatuto até o próximo Congresso Local, para posteriormente ser deliberado em Assembleia Estatutária
● Criar coletivos setoriais de mulheres, LGBT e antirracismo no Sindicato

○ Petros

■ Documento Guia:
● Resoluções da Reunião do Conselho Nacional de Aposentados e Pensionistas da FUP (CNAP) de 29/03/2023 (“Seguridade e Políticas Sociais: Uma prioridade urgente e necessária”)
■ Inclusões e Alterações:
● Equacionamentos (PED 2015 e 2018)
○ Acrescentar o argumento jurídico para possibilitar a cobrança sobre a Petros;
○ PED 2015 e PED 2018:
■ Incluir ano base 2022.
■ Implementar todas as ações políticas e institucionais para viabilizar a aprovação do projeto de lei que visa garantir a isenção do IR em relação as contribuições extraordinárias para o PPSP-R e PPSP-NR.

● Soluções para o Plano Petros
○ Definir proposta concreta para derrubada da CGPAR 37.
○ Cobrar novo comprovante de rendimentos à Petros para declaração retificadora do imposto de renda considerando o limite de 12% sobre contribuições.
○ Ampliar participação dos beneficiários/participantes na gestão e na escolha/remoção de diretores.
○ Buscar saída urgente, negociada, coletiva e definitiva para o Petros 1, com aporte da Petrobras e sem suspensão temporária do PED.
● Aposentadoria Especial
○ Cobrar cumprimento do Acordo de 2011 da Ação Civil Pública (2000) da Regap, especificamente sobre documentação associada à exposição a agentes químicos.
● Empréstimos da Petros
○ Realizar auditoria nos empréstimos da Petros.
● Convênio INSS/Petros
○ Retomar o convênio INSS e Petros.
● Outras Pendências/Petros
○ Cobrança das dívidas sobre a patrocinadora.
○ Cobrança do aporte pela patrocinadora.
○ Exigir envio de boletim mensal eletrônico para beneficiários/participantes, com linguagem simples (nos moldes de abril de 2020).
○ Exigir apresentação bimestral da Petros aos beneficiários/participantes.
○ Solução para Petros como prioridade no debate e negociação do ACT.
○ AMS

■ Documento Guia:
● Resoluções da Reunião do Conselho Nacional de Aposentados e Pensionistas da FUP (CNAP) de 29/03/2023 (“Seguridade e Políticas Sociais: Uma prioridade urgente e necessária”)
■ Inclusões e Alterações:
● Gestão: Retomar a gestão da AMS pelo RH da Petrobrás, com o fim da APS.
● Custeio da AMS: Garantir alteração no custeio da AMS: 90% (Empresa) X 10% (Trabalhadores), pelos próximos 2 anos
● Índice de reajuste da AMS: Reajuste a ser definido pela Comissão de AMS
● Garantir o repasse da AMS aos credenciados no prazo de até um mês após procedimentos médicos.
● Garantir que, em caso de apuração de desequilíbrio no equacionamento da AMS, a Empresa deve se responsabilizar pelo déficit relacionado à participação dos trabalhadores.

●Garantir a transparência e abertura das contas da AMS.
●Realizar concursos públicos e garantir a ampliação dos investimentos para ampliar a base de empregados na AMS.
●Garantir o atendimento de casos de superdotação pela AMS.
●Promover a inclusão de netos e ampliar o limite de idade do Plano 28/33.
●Garantir que o Saldo Devedor da AMS seja cobrado em longas prestações.
●Estabelecer o retorno dos postos avançados na Regap e em Belo Horizonte.
●Garantir o recredenciamento dos profissionais desligados da AMS nos últimos anos.
●Garantir a melhoria na rede de credenciados em Minas Gerais.
●Divulgar e facilitar o uso do Benefício Farmácia.
●Realizar Auditoria no Saldo Devedor da AMS.
●Retornar a divulgação do extrato mensal da AMS.

○Reajustes, Direitos e Benefícios

○Reajuste salarial
■Reposição da inflação (IPCA, Previsão de 5,23%) + Reposição de Perdas (3,8% desde 2016) + Acréscimo de R$ 500 reais nas tabelas salariais (salário básico e RMNR), a título de combate a desigualdade da tabela salarial.
■Reajuste da inflação (IPCA + perdas pós-2016) para todos os benefícios previstos no ACT.
○Exceto reajuste da AMS, a ser definido pela Comissão de AMS).
○RMNR
■Aprovar proposta de criação de uma negociação nacional dos Sindicatos, Empresa e Judiciário sobre a RMNR.
○Garantia do Emprego
■Cobrar inclusão de cláusula que garanta a Estabilidade no Emprego no ACT.
○Remuneração Variável (PLR/PPP)
■Fim do PPP.
■Valorização da PLR como remuneração variável da categoria, máxima e isonômica.
○Plano de Cargos (PCAC/PCR) e Avanço de Nível
■Unificação dos planos de cargos e salários
○Pagar indenização/compensação para quem ficou no PCAC ou para quem migrou após pagamento do bônus do PCR (por ameaça da empresa para transferências).

■Critérios para um novo plano de cargos e salários
●Manter os pontos positivos do PCAC (avanço automático).
●Revisar carreira dos técnicos, com reajuste de faixa de níveis conforme tabela do nível superior.
●Reajustar piso salarial dos técnicos para cerca de 60-70% do nível superior.
■Avanço de Nível
●Garantir verbas para Avanço de Nível para todos que cumpriram as metas previstas no GD.
●Garantir critérios objetivos para o Avanço de Nível, com a participação do Sindicato.
●Exigir o fim da disponibilidade para cobertura como critério de avaliação de desempenho.
●Exigir verbas de Avanço de Nível separadas para cargos de chefia e trabalhadores.
●Garantir isonomia de verbas para Avanço de nível para PCAC e PCR (12 meses, por mérito), enquanto durar 2 planos.
●Indenizar perdas nos últimos anos pela falta de verbas do PCAC para Avanço de Nível.
●Garantir o retorno da Promoção Automática de Pleno para Sênior (36 meses).
●Garantir reparação salarial dos técnicos de inspeção de equipamentos após criação do PCAC.
●Garantir o fim da curva forçada nas avaliações de desempenho.

●Exigir transparência das notas do GD de todos os trabalhadores de cada setor.
○Horas Extras (Banco de Horas, HE Feriado, HE Troca de Turno (Minutex)) e Saldo AF
■Exigir o fim do Saldo AF.
■Realizar avaliação jurídica sobre a possibilidade ou não de ação judicial cobrando o sobreaviso referente às coberturas por faltas nas equipes de turno.
○Não implementar sobreaviso para cobertura de faltas em grupos de turno.
■Banco de Horas
●Exigir fim do banco de horas compulsório (manter apenas com autorização do trabalhador).
●Exigir solução para banco de horas anterior (paralelo).
■Hora Extra Feriado
●Retomar feriados perdidos nos últimos anos (pós-2016).
■Hora Extra Troca de Turno (Minutex)
●Garantir o pagamento fixo, conforme médias locais históricas.
●Liberar relógios de ponto em todos os pontos da unidade.
●Retornar o pagamento da HETT 100%.
○Regime de Trabalho
●Garantir que, em quaisquer alterações provisórias de regime de trabalho (HA/Turno), será resguardada a menor relação jornada X folgas.

○Benefícios Educacionais
■Retomar Programa Jovem Universitário, nos moldes de quando foi retirado
■Criar programa de benefício universitário para os trabalhadores, não apenas para os filhos.
○Subsidiárias: PBio, Transpetro
■Garantir a incorporação dos trabalhadores da PBio à Petrobrás.
■Igualar tabela salarial da Pbio à Petrobrás.
■Buscar acordos iguais para todas as empresas do Sistema Petrobrás.
■Criar o Adicional de Dutos e Terminais para os trabalhadores da Transpetro.
○Setor Privado e Terceirizados
■Articular Congresso Nacional dos trabalhadores da NTS.
●Propor unificação das datas base da NTS.
■Retornar a inclusão do Fundo Garantidor no ACT.
■Exigir a revisão/melhoria de contratos com definição de referência salarial e de benefícios e retorno do plano de saúde para dependentes
■Referendar a Pauta do Seminário do Setor Privado da FUP.

○Relações Sindicais

■Anistia
●Exigir a reversão de todas as punições políticas (advertências, punições, balões, demissões).
●Exigir fim do sistema de consequências, com extinção de punições por meio desses procedimentos.
●Exigir anulação de multas relacionadas às greves de 2018 a 2021.
■Liberações Sindicais
●Cobrar ajuste dos requisitos para obtenção de liberações sindicais sem ônus, levando em conta os número de postos de trabalho das unidades e o número de trabalhadores de todas as empresas do Sistema Petrobrás na base territorial.
●Exigir número mínimo de liberação de 2 diretores por base, sem ônus.
●Retornar ao número de liberações avulsas por ano (24 por ano, por sindicato).

○Outras propostas

■Exigir retirada das ações da Petrobrás da Bolsa de NY.
■Exigir o abrasileiramento de fato dos preços dos combustíveis.
■Atuar com pesquisas na base para combater/reverter a mudança cultural sobre os trabalhadores.
■Cobrar a perda dos cargos de confiança por bolsonaristas.

○Moções aprovadas

■Moção 1: Por uma Petrobrás a serviço do povo
■Moção 2: Por uma gestão em defesa da vida e do respeito aos seus trabalhadores
■Moção 3: #ForaZema

○Eleição de Delegados para o 19° CONFUP

○16 delegados titulares (3 mulheres)

■10 (virtual)
●Thiago Henrique
●Felipe Pinheiro
●Joaquim Castro
●Cristiano Pereira
●Alisson Cerqueira
●Alas Castro
●Dagoberto Hertzog
●Ronaldo Marques
●Maria Edna
●Eduardo Gomes

■6 (presencial)
●Leopoldino Martins
●Carlos Alberto Loureiro (Substitui Domingos Soares)
●Márcia Marins
●Cármen Lúcia
●João Henrique
●Guilherme Alves

Encaminhamos as propostas, moções aprovadas e a relação dos delegados e das delegadas eleitas no 19º Congresso dos Petroleiros e Petroleiras do Norte Fluminense, para o XIX Congresso Nacional da Federação Única dos Petroleiros.

1– Os delegados e as delegadas
2– Propostas do 19º CONGRENF
2.1.AMS e PETROS (GT1)
2.2.Regimes, Planos de Cargo e Remuneração: PCAC/PCR, Teletrabalho, Tabelas de Turno e Banco de Horas, benefícios, reajustes (GT2)
2.3.Petrobrás para o Brasil, política de preços e conteúdo local e transição energética, combate as opressões. “O Brasil não tem futuro sem a Petrobrás” (GT3)
2.4.Saúde, Meio Ambiente e Segurança, Anistia, Efetivo e Relações sindicais (GT4)
2.5.Setor Privado (GT5)
3– Moções do 19º CONGRENF
4– Anexos

1. OS DELEGADOS E AS DELEGADAS

O 19º CONGRENF elegeu 44 (quarenta e quatro) delegados e delegadas, destes 18 (dezoito) acompanharão presencialmente e 26 (vinte e seis) acompanharão de maneira remota as discussões do XIX CONFUP.

Delegados Presenciais

1. Alexandre de Oliveira Vieira
2. Amanda de Moraes Rodrigues
3. Antonio Alves da Silva
4. Barbara Suely da Silva Bezerra
5. Benes Oliveira Neves Junior
6. Deborah Santos Correa Simoes
7. Eider Cotrim Moreira de Siqueira
8. Eliane Pinto Martins Carvalho
9. Jocimar dos Santos Souza
10. Johnny Silva de Souza
11. José Francisco Teixeira Lourenço
12. Luciano da Silva Tinoco
13. Luiz Carlos Mendonça de Souza
14. Marcelo Munes Coutinho
15. Marcos José Dias Botelho
16. Roberto Pessanha Gomes
17. Tezeu Freitas Bezerra
18. Valdir Menezes Soares da Cruz

Delegados natos (membros da FUP)

1. Tadeu de Brito Oliveira Porto
2. Antonio Raimundo Teles Santos
3. Jancileide Rocha Morgado
4. Sergio Borges Cordeiro

Delegados On-line

1. Adão Eden Leandro da Paixão
2. Alexander Sanderberg da Silva
3. Alexandre Antonio Assis Silva

4. Andre de Lima Coutinho
5. Claudio Rodrigues Nunes
6. Cleuber Pozes Valadão
7. Conceição de Maria Pereira Alves Rosa
8. Elson Gomes da Silva
9. Fellipe Jose Costa Pedroza
10. Genusa de Souza Dutra Carneiro
11. George Fonseca da Silva
12. Guilherme Cordeiro Fonseca
13. Henrique Almeida Silva
14. Heron da Costa Franco
15. Ilma de Souza
16. Izaias Quirino da Silva
17. Lazaro Fabrício da Silva
18. Lucas Ricardo da Silva
19. Luiz Mauricio Gomes Sant Ana
20. Marcelo Enes Sanguedo
21. Rafael Crespo Rangel Barcellos
22. Rafael Ramos da Costa
23. Tadeu Viana Xavier
24. Vanilda Maria Ribeiro da Silva Queiroz
25. Viterbo Santos Laurindo
26. Wender Costa Bizera da Silva

2. PROPOSTAS DO 19º CONGRENF

Seguindo as orientações apresentadas pela Comissão Organizadora do XIX CONFUP, as propostas do 19º CONGRENF foram obtidas através da separação em cinco grupos de trabalho: AMS e Petros (GT1); Regimes, Planos de Cargo e Remuneração: PCAC/PCR, Teletrabalho, Tabelas de Turno e Banco de Horas, benefícios, reajustes (GT2); Petrobrás para o Brasil, política de preços e conteúdo local e transição energética (GT3); Saúde, Meio Ambiente e Segurança, Anistia, Efetivo e Relações sindicais (GT4); e Setor Privado (GT5).

No intuito de facilitar a dinâmica das discussões e compreendendo que a categoria petroleira possui em sua gênese o dever e o desejo de orientar suas lutas observando pautas que extrapolam as lutas corporativas, apresentamos as propostas aprovadas no 19º CONGRENF:

2.1. GT 1 – AMS e PETROS

AMS
I. Ampliar a rede de médicos credenciados e credenciar anestesistas;
II. Criação de departamento exclusivo para deficiência física e\ou mental;
III. Retomar a gestão para o RH da Petrobrás, com a integração dos Comitê gestar e os participantes do plano;
IV. Divulgar todas as informações pertinentes aos assistidos, salvo impeditivos legais expressamente justificados;
V. A Petrobrás deve assumir 100% dos custos e passivos relativos às doenças ocupacionais;
VI. Alterar a relação de custeio 80%/20% em 2023 e 2024; e 75%/25% a partir de 2025;
VII. Incluir no próximo ACT, a atualização anual da tabela do Grande Risco, de acordo com o que for definido na Comissão da AMS, preferencialmente, retornando ao critério do MSB, sem faixa por idade;
VIII. Limitar todos os descontos no que tange a rubrica AMS em 13% (margem consignada);

IX. Retornar com o acompanhamento de perito odontológico\médico (para indicações cirúrgicas e anestésicas) e as visitas médicas nas internações;
X. Melhor divulgação e esclarecimento das regras do PASA (realização de exames periódicos) além de criação de campo específico para o PASA no formulário;
XI. Facilitar o processo de reembolso do benefício farmácia;
XII. Retornar com o Plano de Saúde vitalício quando na aposentadoria;
XIII. Retirar a limitação de 10 anos mínimo de contribuiçãpara manutenção do plano;
XIV. Melhorar a rede de credenciamento do PAE;
XV. Oferecer cobertura total de órteses e próteses para beneficiários do PAE;
XVI. Cobertura do PAE para métodos e técnicas para Transtorno Global do Desenvolvimento (TGD) - TEA, Denver, ABA;
XVII. Incluir Assistente terapêutico no programa PAE;
XVIII. Tratamento psicológico ou Terapia familiar para responsáveis de dependentes inscritos no PAE;
XIX. Tratamento fonoaudiologia de cabine para beneficiários inscritos no PAE;
XX. Desburocratizar compras até 1000,00 reais com apresentação apenas da NF;
XXI. Unificar a tabela de reembolso do PAE à tabela da AMS e o reajuste das tabelas deve observar o Índice de custeio real da AMS avaliado e auditado pelo DIEESE;
XXII. Aprovação das Resoluções CNAP de 29/09/2023 (em anexo), com as seguintes alterações:
a. Item 1.3. - Demonstrar com fatos e dados, que qualquer melhoria, que a atual direção da Petrobrás quiser fazer na gestão da nossa AMS, pode ser feita, através da sua gestão por RH, sem precisar dessa Associação, divulgando os resulados para a categoria;
b. Item 1.7. - Manter e ingressar com todas as ações políticas, jurídicas e institucionais, inclusive regressivas e administrativas, necessárias, observando os limites financeiros da FUP e dos seus Sindicatos filiados, junto ao Ministério Público e órgãos de controle
(TCU, CGU, CVM, SEST, etc.), aos poderes Judiciário, Legislativo
e Executivo, contra a continuidade da Associação, seus dirigentes
e da Petrobrás, decorrentes dos aumentos de custos, gestão temerária ou fraudulenta e outras irregularidades cometidas, devido a sua implantação e funcionamento da atual gestão da AMS e a precarização dos seus serviços e coberturas, divulgando os resultados para a categoria, salvo impeditivos legais;
c. Item 1.8. - Cobrar a transparência total dos gastos da Petrobrás e dos beneficiários com as despesas da AMS, incluindo os gastos da diretoria da Petrobrás (garantir que o custo com plano de saude dos dirigentes não seja custeado pelos demais beneficiários), da direção da Associação privada e dos seus respectivos empregados, divulgando os resultados para a categoria, salvo impeditivos legais;
d. Item 2.1. - Retomar no próximo ACT a relação 80%×20% em 2023 e 2024, e a partir de 2025, 75%×25% no custeio total da AMS;
e. Item 2.2 - Estratificar os custos com a saúde ocupacional desde 2020 e implementar uma sistemática que garanta a estratificação durante os lançamentos rotineiros mensais;
f. Item 2.3 - Sustar o limite da participação da PETROBRAS no custeio do plano de saúde;
g. Item 2.4 - A manutenção do direito ao benefício de assistência à saúde aos empregados que venham se aposentar;
h. Item 2.5 - Reivindicamos a manutenção do oferecimento do benefício do plano de assistência médica nos editais dos processos seletivos de admissão dos novos empregados na PETROBRAS nos moldes atuais;
i. Item 2.6 - A manutenção dos detalhes do benefício de assistência à saúde nos acordos coletivos de trabalho vindouros;
j. Item 2.7- Estudo técnico sobre o possível fim da cobrança em duplicidade da mensalidade Grande Risco no 13° salário de todos os participantes da AMS: empregados, aposentados e pensionistas;

k. Item 2.8 - Estudo técnico sobre o possível fim da cobrança extra do saldo devedor, pois gradativamente esse saldo irá reduzir ao longo dos anos ao serem atendidos as reivindicações acima;
l. Item 2.9 - A cobrança exclusiva em contracheque da PETROS para os aposentados e pensionistas que são participantes dos planos PPSP, PP-2 e PP-3;
m. Item 2.10 - Incluir no próximo ACT a realização de auditoria externa independente, por empresa auditora escolhida, de comum acordo, entre a partes, para avaliar o custo e o custeio da AMS, quanto ao cumprimento da relação de 80%×20% em 2023 e 2024, e a partir de 2025, 75%×25%, no custo total da AMS;
n. Item 4.3- Novo índice em substituição ao VCMH, que mediria somente os custos internos da AMS, com um teto máximo para aplicação, se balizando pelo menor índice entre o IPCA (reajuste dos PPSP's R), e aumento da tabela salarial (reajuste dos PPSP's NR);
o. Item 4.4 - Plantão 24h para atendimento ao participante AMS na emergência, com atendimento humano sem robôs, e sem atendimento de empresa de telemarketing.
p. Item 8.2 - Realizar Seminário com os dirigentes dos Sindicatos e da FUP para: (1) definir um projeto de melhoria da gestão da Petros, dos seus planos e da AMS e (2) ocupação dos cargos na gestão da Petros, por participantes do fundo de pensão, e da AMS, devido a eventual eleição do governo popular e democrático no executivo federal;
q. Item 8.12. - Buscar através de ações políticas, institucionais e jurídicas e Convênios com instituições de interesse, tais como Petros, INSS e Petrobrás, o retorno do atendimento presencial, de acordo com o cumprimentos das exigências das autoridades sanitárias;

PETROS
I. Revisão do PED para retirar percentual do equacionamento e pecúlio do 13º;
II. Criação de instrumentos para a melhora na eficiência e atendimentos das necessidades dos participantes, com atendimentos humanizados; justo com as pensionistas; racional; previdente;
III. Manutenção do artigo 48 na sua integralidade;
IV. Volta do regramento anterior NPP para pensionistas- aumento gradual do pecúlio;
V. Empréstimos diferenciados, com juros menores;
VI. Obrigatoriedade da presença de assistente social nos postos avançados;
VII. Suspensão de 1 ano do empréstimo da Petros cobrando taxa mínimo, nos casos de morte do titular;
VIII. Gestão paritária e, preferencialmente, com petroleiros para a preservação dos nossos ativos sem voto de qualidade; Escolha dos dirigentes sob responsabilidade de escolha do Conselho Deliberativo, sem condicionar a Head Hunters;
IX. Processo seletivo através de eleições dos candidatos petroleiros para diretoria da Petros (seguindo o acordado no AOR);
X. Revezamento da representação no CD e no CF entre ativos e aposentados/pensionistas;
XI. Criação de mecanismos para transparência nas informações dos planos e nos atos da gestão da Petros, com a prestação de contas dos conselheiros e outras práticas;
XII. Reformulação da política de distribuição de bônus, distribuindo apenas em caso de cumprimento da meta atuarial, à luz do art. 20 da LC109\01;
XIII. Contratar assessoria para traduzir resultados dos balanços da Petros para dar maior acesso aos dados técnicos dos investimentos e decisões pertinentes;
XIV. Aprovação das Resoluções CNAP de 29/09/2023 (em anexo), com as seguintes alterações:
a. Item 2.1. - Cobrar da atual direção Petros, os estudos necessários para encontrar alternativas que eliminem o valor do PED 2018 para os assistidos que tiveram aumento no valor das suas contribuições extraordinárias decorrentes desse equacionamento;
b. Item 2.6. - Solicitar a direção da ANAPAR, através dos seus representantes no CNPC – Con-

selho Nacional de Previdência
Complementar, que pressionem e cobrem, naquele colegiado, a aprovação da proposta de inclusão do exercício de 2022, para apuração e cobrança dos déficits dos planos de previdência, conforme previsto no CNPC 30/2018 e CNPC 55/2022, e não somente, apurando e cobrando o déficit do exercício de 2021;
c. Item 2.7. - Cobrar da atual direção Petros, a inclusão dos pagamentos dos PEDs 2015, 2018 e 2021 na Declaração Anual de Rendimentos para fins de abatimento do Imposto de Renda, através de Declarações retificadoras, para os que eventualmente tiverem o direito já estabelecido;
d. Item 3.1. - Cobrar da nova direção da Petros, estudos para revisão da taxa normal flutuante do PPSP-R e PPSP-NR, para a redução do percentual do assistido que paga a taxa minorante ou, de modo acumulativo, a taxa mediante caso os estudos das áreas técnicas
da Petros (jurídica, atuarial, financeira, contábil e conformidade)
apontem a sua viabilidade;
e. Item 3.7. - Sugerir a contratação de assessorias especializadas na área de investimento pelas entidades representativas, para auxiliar na análise dos investimentos realizados pela Petros, com o patrimônio dos PPSPs, PP2 e PP3, com ampla divulgação das análises realizadas;
f. Item 3.11. - Combater as ameaças decorrentes da aplicação CGPAR 37 e demais resoluções, especialmente em relação ao seu artigo 14, que estabelece a obrigação das empresas estatais e de economia mista, como a Petrobrás, de analisar a gestão dos planos que elas patrocinam, e de transferir essa gestão para as entidades abertas, administradas por bancos e seguradoras, caso seja constatada a “ausência de economicidade” na gestão desses planos que é feita pelas Fundações, como a Petros, e ainda, obter voto de qualidade e poder nas eleições de Diretores;
g. Item 5.9. - 5.9- Liberação de novos empréstimos pessoais ou renovação dos atuais empréstimos para os ativos, aposentados e pensionistas, dos PPSPs, do PP2 e do PP3, que tem mensalidades em aberto, nos seus atuais empréstimos;
h. Item 8.6. - Analisar a possibilidade da contratação de mais assessorias técnicas pelas entidades sindicais, necessárias ao bom desempenho do mandato dos nossos atuais Conselheiros Deliberativos eleitos e eventuais futuros Diretores e membros dos Comitês Gestores eleitos (jurídico, contábil, financeiro, investimentos, atuarial e conformidade);
i. Item 9.8 - Implementar todas a ações políticas e institucionais para aprovação dos projetos de lei no Congresso Nacional de interesse dos participantes e assistidos: PLP 84/2015 de autoria da deputada Maria do Rosário, PLP 265/2016 de autoria do deputado Pompeo de Mattos, PLP 8821/2017 de autoria do deputado Sergio Souza e outros;

2.2. GT 2 – Regimes, Planos de Cargo e Remuneração: PCAC/PCR, Teletrabalho, Tabelas de Turno e Banco de Horas, benefícios, reajustes

Regimes, Planos de Cargo e Remuneração: PCAC/PCR

I. Equiparar os planos e indenizar o PCAC financeiramente de acordo com o cálculo da época;
II. PCAC - reparar o processo de avanço de nível de 2023, destravando processos de avanço e as perdas de anos anteriores;
III. PCR - inserir avanço automático de 18 meses e 24 meses e reparação de avanço de níveis anteriores;
IV. Concessão de 1 nível para todos os empregados devido ao ano de 2020, quando não houve o processo ANPR;
V. Construir uma proposta de acordo e indenização do passivo da RMNR, levando em consideração 30% da periculosidade;
VI. Retorno de todas as horas extras à 100% e da forma de cálculo da média de tempo na Hora extra troca de turno;
VII. Pagamento integral e imediato de HE para serviços, embarques e treinamentos realiza-

dos em folga;
VIII. Adicionar no ACT que seja garantido o pagamento das HE de deslocamento para o dia do embarque e do desembarque;
IX. Pagamento de horas extras a 100% em caso de atraso no voo no dia do desembarque a partir de 1 hora do horário oficial para o desembarque dos empregados;
X. Nos casos de cancelamento de voo, a empresa contribuirá com ajuda de custo integral para remarcação da passagem dos empregados que moram fora do estado onde exerçam suas atividades;
XI. AHRA tratada como verba indenizatória e sem incidência de IRRF;
XII. Implementar Programa de Aceleração de carreira de Junior, Pleno, Sênior e Master;
XIII. Retorno da cláusula que mantém a promoção automática para empregados posicionados no último nível da escala Pleno após 3 anos;
XIV. Garantir promoção automática de Júnior para Pleno após 6 anos, para Sênior após 15 anos e para Master após 25 anos de Tempo de Serviço;
XV. Inclusão de Adicional de Gasodutos para Cabiúnas (operação e manutenção em 2 Ecomps (estações de compressão) e 1 Ponto de Entrega (Gasmaz);
XVI. Estabelecer canal oficial de comunicação com o trabalhador de folga por meio de ligação telefônica (se disponibilizado pelo empregado), com formalização posterior por email ou teams;
XVII. Cursos EAD, padrões, treinamentos legais e afins deverão ser feitos em local específico fora do local de trabalho e durante a jornada de trabalho;
XVIII. Cursos EAD, padrões, treinamentos legais e afins realizados em dia de folga ou fora do horário administrativo com pagamento de HE ou HE+ (inclusive em teletrabalho);
XIX. Rever a sistemática dos treinamentos EAD;
XX. Retorno dos treinamentos presenciais. (EX.: NR 20, Baleeira, técnicos);
XXI. Criar um programa de treinamento obrigatório com tema PCD para todos os empregados;
XXII. Adicionar ao auxílio deslocamento um valor médio de auxílio refeição a mais para cada dia considerado de viagem de ônibus para sua região;
XXIII. Considerar o acordo auxílio deslocamento, dia do desembarque e turno da manutenção como nacional;
XXIV. Considerar que não seja remuneratório e que seja retirado os 6% de cobrança, sendo assim considerado indenizatório;
XXV. Corrigir tabelas de viagens (AVP);
XXVI. Aumentar redes de hotéis conveniados ou o número de vagas nos hotéis conveniados;
XXVII. Garantir hotel no pré-embarque e pós-embarque;
XXVIII. Contestar os apontamentos de frequência do período da COVID, hotel etc.;
XXIX. Implementar o 13º no Vale Alimentação;
XXX. Redução de jornada de 8h para 6h de trabalho para PCDs e responsáveis de PCDs, pessoas com doenças graves ou crônicas, sem redução salarial.

Teletrabalho

I. Teletrabalho integral para PCD, responsáveis de PCD e pessoas com doenças graves e crônicas;
II. Teletrabalho de até 3 dias por semana para qualquer empregado que optar pelo regime híbrido;
III. Possibilidade de realização de HE em teletrabalho para empregados em regime híbrido;
IV. Inclusão do TDAH como PCD, para fins de teletrabalho.

Tabelas de Turno e Banco de Horas

I. Inserir a opção da escala 7x7x7x10 nas tabelas de turno de terra;
II. Abono das horas de véspera de Natal, ano novo e quarta de cinzas, retroagindo à 2020

(abono total de aproximadamente 60 horas do Banco
de Horas); 13
III. Fim do banco de horas para trabalhadores em regimes especiais (turno e sobreaviso);
IV. Retomar redação anterior do Banco de Horas para o regime administrativo;
V. Tratamento do saldo congelado antes de 2020 do Banco de Horas;
VI. Cláusula definindo locais de marcação de ponto, e que todas os atrasos de transporte fornecido pela empresa sejam de responsabilidade dela, sem descontos para os trabalhadores;
VII. Bater crachá na saída do Terminal e não no CIC;
VIII. Unificar a sistemática de transporte utilizado em todo o Sistema Petrobrás, a fim de que atenda todos os empregados do seu quadro de terra;
IX. Implementar o regime de turno para os locais que possuem trabalho rotineiro e ininterrupto (no lugar do sobreaviso);

Benefícios

I. Garantir toda a assistência funeral, incluindo toda a logística envolvendo deslocamento de familiares (nos moldes aplicados pela Petros);
II. Ampliar licença nojo para dez dias corridos;
III. Direito a visita/acompanhamento de familiar a trabalhador internado (licença acompanhamento recíproco);
IV. Implementar benefício academia para o titular e dependentes da AMS, com um limite individual de R$ 250,00 mensais, a título de reembolso, reajustados anualmente pela inflação;
V. Implementar Gympass para empregados Transpetro;
VI. Implementar folga remunerada de dois dias para integrantes da EOR;
VII. Implementar adicional de 20% para brigadistas e 10% para as demais funções da EOR;
VIII. Aumentar o reembolso do Auxílio ensino fundamental e médio de 75%14
para 90%;
IX. Retornar com o programa Jovem Universitário;
X. Implementar programa de incentivo educacional para empregados, nos moldes do Benefício Educacional;
XI. Alterar o tratamento dos benefícios educacionais para “Ajuda de Custo”, no intuito de obter isenção de IRRF;
XII. Implementar vale cultura (cinema, teatro, shows) no valor de R$ 200,00;
XIII. Incluir cursos de idiomas no rol do Benefício Educacional.
XIV. Implementar pagamento de 100% do Benefício Educacional do PAE, reajuste do teto e passar a comprovação para os termos do Benefício Educacional;
XV. Unificar e Corrigir a Tabela do Benefício Educacional por Estado;
XVI. Retornar adicional de transferência nos moldes que eram anteriormente (APT, APTT etc.);

Reajustes

I. Reparação da inflação dos anos anteriores, reposição da inflação atual mais 5% de aumento real, observando os índices do DIEESE;
II. Reposição salarial para os profissionais offshore que foram desimplantados durante os primeiros meses da pandemia em 2020 e tiveram os adicionais do contracheque retirados do salário nos meses de abril, maio e junho e que não foram ressarcidos, com a devida retificação da Ficha de Empregado;

III. Aumentar a tabela do Anuênio;
IV. Reajuste da tabela do auxílio Alimentação/Refeição e pagamento de Vale alimentação para empregados offshore;
V. Acordo único Sistema Petrobrás - Petrobrás e subsidiárias;
VI. Manter negociação econômica a cada 2 anos e 1 ano para cláusulas sociais;
VII. Adicionar Ultratividade: Prorrogação automática até assinatura do próximo ACT.

2.3. GT 3 – Petrobrás para o Brasil, política de preços e conteúdo local e transição energética, combate as opressões. “O Brasil não tem futuro sem a Petrobrás”

I. Petrobrás não pode ser instrumento de manipulação e especulação do Mercado Financeiro, nem ser utilizada como ferramenta de acumulação do grande capital, sendo que uma política de preços justa é peça fundamental desse processo;
II. Adoção de política de valorização da mão de obra local, nas áreas de atuação da Petrobrás;
III. Criação de uma diretoria de nacionalização na gestão da Petrobrás, com o intuito de fortalecer o fornecimento de insumos que venha prioritariamente do mercado nacional, com destaque para a indústria naval;
IV. Criação de Institutos de Educação financiados pela Petrobrás, nos moldes do ICL e Universidade Petrobrás, e o fortalecimento das redes de ensino, para a capacitação da mão de obra e produção de conhecimento na sociedade brasileira (utilizar o CENPES para integrar a formação), além de incentivar a política de primeiro emprego (Programa Primeiro Emprego);
V. Promover e incentivar a diversidade da Matriz energética dentro da Petrobrás, (reservando orçamento para tal) com o foco na produção de energia limpa e alternativa, utilizando estudos e tecnologias desenvolvidas pela Petrobrás, fortalecendo o papel desta como promotora da transição energética;
VI. Desenvolver tecnologias que minimizem os impactos ambientais das usinas termoelétricas;
VII. Criar ferramentas institucionais para que a Petrobrás promova o debate sobre as mudanças climáticas em suas áreas de atuação;
VIII. Retorno do Fundo Soberano oriundo a exploração do pré sal e da Margem Equatorial, com foco na saúde e educação do povo Brasileiro, fomentar o debate que direcione os lucros desta exploração para política ambientais;
IX. Cobrar o fortalecimento da Diretoria de Responsabilidade social, a fim de reafirmar o papel social da Petrobrás (fomentar cidades impactadas pelas ações/exploração Petrobrás);
X. Criação de campanha de Comunicação informativa e didática sobre a importância da Petrobrás para o desenvolvimento do Brasil, com a participação dos sindicatos Movimentos sociais, Associações e sociedade civil. (retornar com o MOVA Brasil);
XI. Criação de uma gerência que vise prover uma política interna para que a Petrobrás volte a financiar a cultura e o desporto no país, com mecanismos de delimitem o apoio e com contrapartida dos beneficiários;
XII. Criação de uma Gerência, composta por grupos multidisciplinares (com a participação de sindicatos, associações e sociedade civil), com foco no combate a Privatização e venda de ativos. Petrobrás precisa ser uma empresa do pasto ao poste;
XIII. Criação de Gerência de Diversidade, com foco no combate à discriminação, assédio, preconceito, opressão e na equidade de direitos e salários;
XIV. Aprovação das pautas dos Coletivos de Mulheres, Seminário de Mulheres e Diversidades (em anexo).

2.4. GT 4 - Saúde, Meio Ambiente e Segurança, Anistia, Efetivo e Relações sindicais

Saúde, Meio Ambiente e Segurança

I. Disponibilidade de EPIs, mobiliários e alojamentos que sejam adequados à ergonomia, às características antropométricas dos trabalhadores;
II. Criação de centro de treinamento de prevenção de acidentes;
III. Estabilidade do CIPISTA de 2 anos após o fim do mandato em relação ao regime de trabalho e ao local de trabalho (unidade);
IV. Implementar o Cipista suplente com os mesmos direitos e prerrogativas do titular;
V. Realizar os exames periódicos durante a jornada de trabalho; na impossibilidade remunerar como hora extra (2 dias (administrativo) ou 16h (turno) de abono, por exemplo) devendo a empresa suportar todo o ônus logístico (hospedagem e deslocamento);
VI. Obrigatoriedade de fazer exames de benzeno em todas as plantas industriais, independente dos limites de tolerância;
VII. Criação de um GT sobre o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) e os Exames Periódicos (discussão sobre os exames mínimos para cada GHE);
VIII. Cobrar demonstração das estatísticas das doenças não ocupacionais ocorridas no ambiente de trabalho;
IX. Emitir as CATs não emitidas no período de COVID-19;
X. Acompanhamento por médico designado pela empresa em caso de ocorrências de saúde durante horário do trabalho (médico presencial);
XI. Garantir o abono de dia para doação de sangue e plaquetas para os embarcados. Garantir que não haja nenhuma consequência negativa a quem doar sangue. Petrobrás realizar campanhas de doações de
sangue;
XII. Criação de GT sobre os cardápios dos locais de responsabilidade da empresa;
XIII. Criação de GT para implementar parâmetros mínimos para declaração de emergências alimentar, habitacional, sanitária nas plataformas; reserva de emergência alimentar; Declaração de emergência leve a parada de produção e ao desembarque dos trabalhadores não essenciais das plataformas (adaptar para as plantas industriais);
XIV. Guias referentes ao ASO virem juntos com os exames periódicos;
XV. Retorno dos Educadores Físicos a bordo, promovendo o programa de Ginastica Laboral e Acompanhamento Especializado nas Academias à bordo;
XVI. Disponibilizar CPAP (Equipamento para tratamento de apneia de sono) nas plataformas;

Anistia

I. Alterar o termo"anistia" nas discussões para "reparação e ressarcimento";
II. Greve de 2020, retirar as punições e reflexos, além do reflexo;
III. Greve de 2004, retirar punições e advertências.

Efetivo e Relações sindicais

I. Criação de GT sobre cálculo dos efetivos atuais;
II. Aumentar barreira para dispensa sem justa causa e aprimorar a cláusula sobre o excedente de pessoal (com transferências de trabalhadores de unidades desativadas serem feitas para locais com escalas semelhantes e sempre acordadas com trabalhador);
III. Facilitar a permuta/mobilidade entre funcionários;
IV. Incorporação dos Trabalhadores de Cabiúnas; 19
V. Criação de sistema de avaliação da liderança pela força de trabalho, em que o resultado desta avaliação conste como um dos tópicos do GD desses empregados;

VI. Retirar o poder de veto do gestor no Programa Mobiliza, quando houver empregado designado para permuta e reposição da vaga;
VII. Recriar o sistema de permutas;
VIII. Retirar a restrição de permutas entre diretorias;
IX. Aplicações de padrões da Petrobrás serem negociadas com entidades sindicais (padrões citados no ACT e que impactam diretamente as relações trabalhistas);
X. Criação de programa da Petrobrás em conjunto das entidades sindicais de "Saúde do Trabalhador" (incluir participação nas CIPAS e CIPATS);
XI. Aumento do número de liberações sindicais (dedicação exclusiva);
XII. Isonomia para dirigentes sindicais (correção do não recebimento de níveis automáticos de 18 meses, compensação pela criação do PPP em detrimento da PLR, etc.);
XIII. Criar regras para retorno de diretor sindical para a base: cursos, local e estabilidade de regime;
XIV. Pagar abono aos empregados com dedicação exclusiva para as atividades sindicais, onde nos últimos anos foram perseguidos e excluídos de todos os processos de avanço de nível e retirados de todos os programas de remuneração variável (nunca receberam RVE, PPP) e os níveis foram pagos exclusivamente com 24 meses igual a quem é punido pelos regramentos de comitê de integridade. Todos os programas deixaram os dirigentes à margem do regramento de forma que fossem deixados de fora;
XV. Abonodo tempo dos delegados congressuais da categoria participando do CongreNF e do CONFUP (não sofrer com nenhuma 20
penalidade, reflexo);
XVI. Fim do PPP (Prêmio Por Performance) e retorno da PLR;
XVII. PLR fixada em 25% do lucro destinado aos acionistas de forma igualitária;
XVIII. Retorno com os postos avançados do Compartilhado (Suporte RH, Petros, Compartilhado e Serviços Médicos) para todas as bases/unidades e postos avançado.

2.5. GT 5 – Setor Privado

I. Realizar “balanço geral” do Setor Privado na Plenária Geral do CONFUP 2023;
II. Aplicação e implementação integral de todos os pontos elencados na Resolução do Seminário Nacional do Setor Privado da FUP de 05 de maio de 2023 (em anexo);

III. Criação de mecanismos de defesas, dentro da gestão da Petrobrás, para os trabalhadores e trabalhadoras do setor privado, que blindem esse coletivo dos ataques aos direitos trabalhistas e precarização do trabalho;
IV. Implementar na Diretoria Executiva do Setor Privado e Relações Internacionais da FUP e de deus sindicatos signatários a política de possuir, obrigatoriamente, ao menos um dirigente oriundo do setor privado (conforme tópico 35 da Resolução do Seminário);
V. Discutir a longo prazo um acordo nacional tripartite para trabalhadores do Setor Privado que atuam nas paradas de manutenção das refinarias;
VI. Aplicação e implementação integral de todos os pontos já em debate no Grupo de Trabalho de Terceirização da FUP, em especial e/ou adição: 1) Fundo garantidor; 2) Piso salarial da categoria petroleira; 3) Fornecimento de EPI's em todos os tamanhos e padrões; 4) Ergonomia no
ambiente de trabalho (à bordo e na base) de forma inclusiva; 5) Valorização dos benefícios e garantia de vale alimentação + vale refeição aos petroleiros de todas as bases; 6) Bloqueio do SISPAT após o término da escala de embarque (sem prejuízo do vencimento, observando a escala de embarque); 7) Participação dos diretores do Setor Privado em cláusulas de atuação sindical, na tomadora; 8) Ampliação do número de camarotes femininos para fins de equidade e proibição das práticas discriminatórias que culminam na limitação da atuação das mulheres nos ambientes de trabalho, seja à bordo ou nas bases, da tomadora ou nas

contratadas; 9) Apresentação trimestral do balanço patrimonial e demonstrativo de resultado do exercício - DRE, para a ciência e monitoramento da realidade financeira da contratada evitando problemas com falta de recursos e pendências trabalhistas; 10) Abertura dos refeitórios das bases e plataformas do Sistema Petrobrás para os trabalhadores do Setor Privado;
VII.Padronização das cláusulas de ACT's em todas as negociações de âmbito nacional, tais como: 1) Multa por descumprimento de ACT/CCT, observando a destinação destes valores; 2) Implementação de "Anuênios" e pisos salariais; 3) Regramento de PLR; 4) Planos de saúde e odontológico para funcionários e dependentes; 5) Sindicalização por Assembleia; 6) Reajustes salariais com ganho real; 7) Quinta Turma e 40h semanais; 8) Regramento para supressões de folgas; 9) Garantir cláusulas de periculosidade e insalubridade isonomicamente aos trabalhadores do setor privado da mesma forma que é praticado nas instalações da Petrobrás; 10) Cláusulas de SMS do ACT Petrobrás também serem propostas nos ACTs das empresas do Setor Privado, bem como entrar como exigência da Petrobrás às contratadas; 11) Custeio pelas empresas de cursos obrigatórios para a realização das atividades/funções laborais, bem como entrar como exigência da Petrobrás às contratadas;
VIII.Estratégias de Atuação do Setor Privado: 1) Sugestão de apoio voluntário dos aposentados ao setor; 2) SIPAT e CIPA integrada para aglutinação dos trabalhadores em torno do sindicato; 3) Curso de NR-37 fornecido pelo sindicato para incentivo de filiação da categoria (buscar parcerias e convênios com instituições); 4) Inclusão dos filhos, familiares dos filiados para ambientação política no sindicato; 5) Projeto "Humanização do Trabalho" - Integração da juventude e da comunidade para a formação política a partir da observação da realidade do setor; 6) Inclusão de trabalhadores do Setor Privado na Universidade Petrobrás;
IX.Campanhas e estratégias de comunicação: 1) Sobre as privatizações e políticas de combustíveis (tópico 13 - Resolução); 2) Substituição do termo usual "terceirizados" por "Setor Privado" dos diálogos cotidianos e dos tópicos da resolução; 3) Variação de cores dos jalecos para possibilitar uma identificação visual dos trabalhadores do setor privado (com a cor que melhor garanta a segurança); 4) Campanha de conscientização dos trabalhadores sobre o impacto das políticas governamentais nos direitos dos trabalhadores;

3.MOÇÕES DO 19º CONGRENF

3.1. Uma injustiça a um é uma ameaça a todos
3.2. Queremos revitalização da produção e dos empregos
3.3. Apoio aos profissionais de enfermagem
3.4. Contra o fim da Petrobrás como operadora em sua atividade fim na Bacia de Campos
3.5. Apoio à indicação de aposentados e pensionista
3.6. Apoio à indicação de trabalhador do setor privado

4.ANEXOS

1– Resoluções CNAP de 29/03/2023
2– Resoluções Encontro do Setor Privado de 05 e 06/05/2023
3– Resoluções Encontro nacional de mulheres petroleiras de 23 a 25/05/2023
4– Resoluções da Frente Petroleira LGBTQIA+ de 06/2023
5– Moções

Resoluções CNAP 29/03/2023 Seguridade e Políticas Sociais: Uma prioridade urgente e necessária

Nossa política sindical sempre foi voltada prioritariamente as questões ligadas ao dia a dia do mundo do trabalho, o que, obviamente, é natural e necessário.
Nossa organização e ação sindical também foi definida de acordo com essa política, o que é uma consequência totalmente necessária.

Devido a esse fato, as questões referentes a seguridade (previdência, saúde e assistência social) sempre foram colocadas em segundo plano ou não tiveram a prioridade necessária, enquanto, a definição e a inclusão das políticas sociais, no âmbito da nossa política sindical, sempre foram consideradas incompatíveis ou conflitantes com a concepção e prática cutista e, por isso, praticamente, não fizeram parte da nossa ação sindical.
Isso criou, inicialmente, uma cisão nesse segmento da categoria petroleira, que não se sentia representada pelos nossos sindicatos. Isso levou a criação de Associações de aposentados e pensionistas e o fortalecimento de outras que já existiam como a Ambep e a Aepet.
Entretanto esse cenário, aos poucos vem mudando, devido a uma realidade que se impõe: a redução dos trabalhadores diretos da ativa, o aumento dos aposentados e pensionistas do Sistema Petrobrás e a precarização das suas condições de vida e de saúde, além do aumento, também, dos trabalhadores das empresas privadas de petróleo, em substituição aos trabalhadores do setor petróleo, oriundos das Petrobrás e suas Subsidiárias.
Atualmente, a maior parte da arrecadação e do número dos filiados dos sindicatos dos petroleiros mais antigos é desse segmento da categoria petroleira e crescendo, todo ano, nos demais sindicatos inclusive, daqueles que não são filiados a FUP.
Essa representação dos aposentados e das suas ou seus pensionistas da Petrobrás e das suas Subsidiárias tem crescido devido, principalmente, ao processo de saídas de trabalhadores da ativa, devido aos vários PIDVs, pois, estão se filiando aos sindicatos de petroleiros, após a sua rescisão de contrato de trabalho e, também, em alguns Sindicatos, após o falecimento do aposentado, no caso de pensionistas. Atualmente esse seguimento da categoria caminha para ser a maioria dos associados dos Sindicatos filiados a FUP.
Vale ressaltar a especificidade dos itens da pauta de interesse desse segmento da categoria petroleira. Neste sentido, é necessário pautar toda esta discussão nos congressos regionais, para que no XXI CONFUP possamos traçar estratégias e definir propostas para garantir essa representação, que vem sendo disputada por essas Associações, que, mais recentemente, tentam atuar de forma nacional, através de uma federação, a Fenaspe, se aliando ou atuando em conjunto com a FNP e seus Sindicatos filiados, desde o racha da FUP, decorrente da disputa, antes, durante e depois da negociação do AOR e sua implementação: Implantação do PP-2, Repactuação do Regulamento do PPSP, Transação Judicial, Paridade plena, Cisão do PPSP.
Apesar disso, é importante destacar, que devido a atuação mais recente da FUP para barrar o PED 2015 (PED assassino) e sua substituição pelo PED 2018, através da ocupação da sede da Petros, no Rio de Janeiro-RJ, a criação do GT-Petros, a negociação com a atual direção da Petros, a cisão dos PPSPs repactuados e não repactuados, entre os pré-70 e os pós-70 e a nossa participação no Fórum das entidades petroleiras, conseguimos na eleição da Petros de 2019, reduzir esse isolamento, conseguindo definir candidaturas conjuntas, com outras entidades, excetuando a Ambep.
Por isso é um enorme desafio para a gestão da FUP e seus Sindicatos filiados identificar as principais tendências em curso, avaliar suas repercussões e debater que modelo de organização e ação sindical é mais adequado, para lidar com este novo cenário, delineando e definindo ações para a sua implantação,
Isso impõe a necessidade da nossa política, da nossa organização e ação sindicais priorizar a seguridade e as políticas sociais, seja nas nossas lutas, pautas e na nossa organização.

Nesse sentido, um dos maiores problemas enfrentados atualmente, por esse segmento da categoria petroleira é o grave comprometimento do seu orçamento familiar.
Esse comprometimento é decorrente principalmente do aumento nos descontos da AMS, devido a atual tabela de grande risco (custeio 60% x 40,%), ao aumento ilegal da margem de desconto de 13% para 30%, ao reajuste pelo VCMH, a cobrança do saldo devedor, dos equacionamentos cobrados desde 2018 no PPSP-R (PEDs 2015, 2018 e 2021), no PPSP-NR (PED 2015 e 2018) e aos erros na definição e cobrança de contribuições anteriores na AMS, principalmente no Plano 28.

Para cada um dessas causas há necessidade de medidas para tirar os aposentados e pensionistas e, até mesmo, vários trabalhadores da ativa, dessa situação. A reversão dessa situação depende de uma defesa com unidade e força política, para pressionar a direção da Petrobrás e da Petros a adotá-las

Em relação a defesa das propostas, para a redução do grande endividamento dos aposentados e pensionistas, com os empréstimos pessoais os principais argumentos são: (1) os empréstimos pessoais é o tipo de investimento mais seguro da Petros; (2) os empréstimos pessoais, historicamente, são o investimento da Petros, com uma das melhores rentabilidades; (3) os empréstimos pessoais tem a menor taxa de juros do sistema financeiro, inclusive em relação aos empréstimos consignados com desconto no INSS; (4) o governo anterior tentou acabar com o convênio do INSS com os fundos de pensão, para transferir os empréstimos de milhões de aposentados e pensionistas para o sistema financeiro.

Além do comprometimento da renda dos aposentados e pensionistas nos empréstimos pessoais, da redução da sua margem de desconto, do aumento dos descontos dos PPSPs pós-70 (PED 2015, PED 2018 e PED 2021) e do aumento nos descontos da AMS, há outras demandas que precisam ser atendidas garantindo e ampliando a nossa representação junto a esse segmento da categoria petroleira.

Desta forma, apresentamos as propostas para priorizar a seguridade e as políticas sociais, na nossa política sindical, na nossa organização e ação sindicais e nas nossas lutas e pautas de reivindicação:

As ações necessárias para garantia dos direitos previdenciários e de assistência à saúde dos trabalhadores, dos aposentados, das pensionistas e seus dependentes do Sistema Petrobrás

A luta na defesa da Petrobrás e suas subsidiárias, contra a sua privatização e a venda de seus ativos tem que ser permanente, para evitar a ameaça de desemprego de milhares de seus trabalhadores e a retirada dos direitos dos poucos que eventualmente continuarem trabalhando e dos seus ex-empregados aposentados, respectiva(o)s pensionistas e dependentes nos planos de previdência (PPSPs e PP2) e de saúde (AMS), que terão perdas irreversíveis nos seus direitos.

Portanto essa luta é fundamental, prioritária e unitária. Não há espaço para vacilações ou divergências entre as diversas direções das entidades da categoria petroleira e seus representados.

A FUP e seus Sindicatos filiados cabe a tarefa de organizar e liderar essa luta de resistência e reconstrução, no novo governo Lula, e com uma nova direção na Petrobrás e suas Subsidiárias. Nesse sentido, além das diversas ações sindicais que já estão em curso, estamos propondo as seguintes ações para defender e manter os nossos direitos na Petros e na AMS:

Na Petros

1. PED 2015

1.1- Cobrar da atual direção Petros, a inclusão correta dos pagamentos do PED 2015, na Declaração Anual de Rendimentos para fins de abatimento do Imposto de Renda, através de Declarações retificadoras;

1.2- Sugerir aos Sindicatos filiados a FUP a disponibilização de assessoria contábil aos seus associados para fazerem as suas respectivas declarações retificadoras do Imposto de Renda 2019, 2020, 2021 e 2022, referente aos anos base de 2018, 2019, 2020 e 2021 a fim de incluir as contribuições extraordinárias decorrentes dos PEDs (2015, 2018 e 2021);

1.3- Cobrar da atual direção Petros, a inclusão correta dos pagamentos do PED 2015, 2018 e 2021 na atual e nas próximas Declarações Anuais de Rendimentos, para fins de abatimento do Imposto de Renda, para os que eventualmente tiverem o direito já estabelecido.

2.PEDs 2018

2.1- Cobrar da atual direção Petros, os estudos necessários para encontrar alternativas que reduzam o valor do PED 2018 para os assistidos que tiveram aumento no valor das suas contribuições extraordinárias decorrentes desse equacionamento;
2.2- Cobrar da atual direção da Petros, que entre os estudos cobrados no subitem 2.1, seja analisada a possibilidade de aplicar a taxa proporcional para o cálculo das contribuições extraordinárias, dos assistidos que tiveram aumento nessa contribuição extraordinária decorrente da substituição do PED 2015 pelo PED 2018;
2.3- Cobrar da atual direção da Petros, a revisão do PED 2018, com a aplicação das alternativas encontradas nos estudos previstos no subitem 2.1 e 2.2, para todos os assistidos, que tiveram aumento na sua contribuição extraordinária, decorrente desse PED, que substituiu o PED 2015, caso os estudos das áreas técnicas da Petros (jurídica, atuarial, financeira, contábil e conformidade) apontem a sua viabilidade;
2.4- Cobrar da atual direção da Petros, a revisão do atual PED 2018, alterando os regulamentos do PPSP-R e do PPSP-NR, para dividir a atual contribuição extraordinária de 30%, sobre o valor do anual do 13º benefício, nos 12 meses de cada ano, de acordo com a vontade do assistido.
2.5- Cobrar da atual direção da Petros, a redução da contribuição extraordinária do novo PED, caso os PPSPs registrem resultado positivo (superávit) nos próximos exercícios financeiros, até a eliminação dessas contribuições extraordinárias;
2.6- Solicitar a direção da ANAPAR, através dos seus representantes no CNPC – Conselho Nacional de Previdência Complementar, que pressionem e cobrem, naquele colegiado, a aprovação da proposta de inclusão do exercício de 2022, para apuração e cobrança dos déficits dos planos de previdência, conforme previsto no CNPC 30/2018, e não somente, apurando e cobrando o déficit do exercício de 2021;
2.7- Cobrar da atual direção Petros, a inclusão dos pagamentos dos PEDs 2015, 2018 e 2021 na Declaração Anual de Rendimentos para fins de abatimento do Imposto de Renda, através de Declarações retificadoras;
2.8- Sugerir aos Sindicatos filiados a FUP a disponibilização de assessoria contábil para fazerem as suas respectivas declarações retificadoras do Imposto de Renda 2019, 2020 e 2021, referente aos anos base de 2018, 2019 e 2020 a fim de incluir as contribuições extraordinárias decorrentes do PED 2018;
2.10- Cobrar da atual direção Petros, a inclusão dos pagamentos do PED 2018, na atual e nas próximas Declarações Anuais de Rendimentos, para fins de abatimento do Imposto de Renda, para os que eventualmente tiverem o direito já estabelecido.

3.Ameaças ao equilíbrio futuro dos PPSPs e do PP2

3.1- Cobrar da nova direção da Petros, estudos para revisão da taxa normal flutuante do PPSP-R e PPSP-NR, para a redução do percentual do assistido que paga a taxa minorante ou, de modo acumulativo, a taxa mediante;
3.2- Cobrar da nova direção da Petros, a revisão da taxa normal flutuante do PPSP-R e PPSP-NR, para reduzir o percentual do assistido que paga a taxa minorante ou, de modo acumulativo, a taxa mediante caso os estudos das áreas técnicas da Petros (jurídica, atuarial, financeira, contábil e conformidade) apontem a sua viabilidade;
3.3- Intensificar as ações jurídicas, políticas e institucionais para a cobrança das dívidas das patrocinadoras com os PPSPs, com ampla divulgação das ações realizadas e seus resultados;
3.4- Realizar ampla campanha de esclarecimento sobre todas as ações jurídicas e administrativas que estão em andamento para a cobrança dessas dívidas;
3.5- Verificar e analisar todas as demais ações que estão sendo planejadas e ou executadas que ameaçam o futuro dos PPSPs e do PP2 e PP3;

3.6- Realizar acompanhamento sistemático e mensal dos investimentos realizados pela Petros, com o patrimônio dos PPSPs, PP2 e PP3, com ampla divulgação das análises e críticas realizadas;
3.7- Cobrar da atua direção Petros, maior transparência e acessibilidade à política de investimentos e atos de gestão da Petros, com permanente diálogo com os participantes e assistidos, sobre a aplicação do seu patrimônio, em especial para os que possuem pouco conhecimento em relação a esse assunto;
3.8- Sugerir a contratação de assessorias especializadas na área de investimento, para auxiliar na análise dos investimentos realizados pela Petros, com o patrimônio dos PPSPs, PP2 e PP3, com ampla divulgação das análises realizadas;
3.9- Ingressar com ações regressivas e ou com denúncias junto ao Ministério Público, para cobrar valores dos dirigentes, patrocinadoras e instituições financeiras, decorrentes de investimentos, que não atingirem a rentabilidade mínima necessária, para pagamento dos compromissos desses planos (meta atuarial), caso os estudos e acompanhamento realizados pela FUP, através das suas assessorias, apontem que houve imperícia ou má fé na aplicação desses recursos; 3.10- Cobrar da atual direção da Petros, estudos para separação de massas dos atuais e futuros assistidos do PP2, de acordo com a taxa de juros atuarial aplicada no cálculo dos seus benefícios de renda vitalícia;
3.11- Realizar estudo e diagnóstico de todos os fatores externos que podem influenciar ou ameaçar, no curto, médio ou no longo prazo, os planos administrados pela Petros, bem como, todos os movimentos políticos e institucionais, nas várias esferas de poder, relacionados aos ataques a nossa previdência social e complementar ou o desmonte da Petrobrás e demais empresas patrocinadoras;
3.12- Combater as ameaças decorrentes da aplicação CGPAR 37 e demais resoluções, especialmente em relação ao seu artigo 14, que estabelece a obrigação das empresas estatais e de economia mista, como a Petrobrás, de analisar a gestão dos planos que elas patrocinam, e de transferir essa gestão para as entidades abertas, administradas por bancos e seguradoras, caso seja constatada a "ausência de economicidade" na gestão desses planos que é feita pelas Fundações, como a Petros;
3.13 - Combater as ameaças decorrentes das propostas do antigo Governo Bolsonaro contra o Sistema fechado de Previdência Complementar, através das alterações nas Leis Complementares 108/01 e 109/01, defendendo as propostas elaboradas pela ANAPAR.
3.14- Realizar ampla campanha de esclarecimento, junto aos participantes e assistidos dos PPSPs e do PP2, quanto aos riscos, armadilhas e ameaças do novo PP3 e os prejuízos que os seus atuais participantes e assistidos já estão sofrendo.

4.Aposentadoria especial no INSS, nos PPSPs e no PP2

4.1- Realizar ampla Campanha de esclarecimento sobre as mudanças na aposentadoria especial no RGPS - Regime Geral de Previdência Social (INSS), decorrente da Reforma da Previdência, cuja validade é a partir de 13/11/2019 e os seus reflexos para os benefícios dos PPSPs e do PP2;
4.2- Incluir nessa mesma campanha de esclarecimento, as demais mudanças decorrentes da Reforma da Previdência do INSS e os seus reflexos nos benefícios dos PPSPs e PP2;
4.3- Sugerir aos Sindicatos filiados a intensificação das ações judiciais individuais para a caracterização da insalubridade no local de trabalho, a comprovação e tempo de exposição aos agentes químicos, físicos e biológicos presentes, a revisão dos PPPs – Perfil Profissiográfico Profissional e a transformação e ou revisão do benefício de aposentadoria para inclusão da contagem do tempo de aposentadoria especial;
4.4- Intensificar as ações judiciais individuais para as demais revisões de benefício do INSS, concedidos nos últimos 10 anos, incluindo a mais recente do STF, que estabeleceu a possibilidade da revisão de acordo com todo o período laboral ou de contribuição (revisão pela vida toda);

4.5- Elaborar ação coletiva ou ACPU – Ação Civil Pública para a caracterização da insalubridade nos locais de trabalho das Unidades operacionais da Petrobrás e suas Subsidiárias e sua classificação junto ao INSS e a SRTE – Secretaria Regional do Trabalho e Emprego;
4.6- Intensificar a ação sindical junto as CIPAs para a caracterização das áreas de insalubridade nos Mapas de Risco dos locais de trabalho das Unidades operacionais da Petrobrás e suas Subsidiárias;
4.7- Intensificar nossa ação sindical, junto as gerencias da Petrobrás e suas Subsidiárias, principalmente dos Setores de SMS – Saúde Meio Ambiente e Segurança e a SRTE, para a classificação dos GHEs – Grupo Homogêneo de Exposição;
4.8- Realizar ampla Campanha de esclarecimento sobre a necessidade dos participantes do PP2, que trabalham em ambientes insalubres, expostos a agentes nocivos a sua saúde, a optarem pela contribuição especial do plano;
4.9- Ingressar com ação coletiva para garantir que todos os participantes do PP2, que trabalham em ambientes insalubres, expostos a agentes nocivos a sua saúde, possam optar pela contribuição especial do plano, com pagamento dos valores retroativos, referente a todo o seu período de exposição.

5. Empréstimos da Petros

5.1- Cobrar da atual direção da Petros, o alongamento dos prazos dos empréstimos pessoais dos PPSPs concedidos aos assistidos, que tiveram aumento na sua contribuição extraordinária, decorrente do PED 2018, de acordo com a sua expectativa de vida, através de adesão individual e opcional, além da possibilidade de renegociação de suas dívidas;
5.2- Cobrar das atuais direções da Petrobrás e da Petros que o limite mensal dos descontos dos empréstimos, previsto na legislação, seja incluído no limite mensal de 30% do benefício líquido, considerando TODOS os demais descontos em folha, preservando a sua prioridade, dentro desse mesmo limite e não fazer cobrança dos valores excedentes através de boletos bancários e muito menos em cobranças judiciais;
5.3- Cobrar da atual direção Petros, a abertura de canal de comunicação exclusivo para tratar sobre empréstimos, além da possibilidade da negociação das dívidas, para todos os participantes e assistidos da Petros;
5.4- Redução da taxa de juros dos empréstimos pessoais, de acordo com a meta atuarial dos PPSPs, do PP2 e do PP3;
5.5- Recalculo do saldo devedor e redução das mensalidades dos empréstimos pessoais concedidos, de acordo com a redução da meta atuarial dos PPSPs, do PP2 e do PP3;
5.6- Redução da taxa de administração cobrada nos empréstimos pessoais dos PPSPs, do PP2 e do PP3;
5.7- Utilização dos recursos do fundo administrativo dos PPSPs, do PP2 e do PP3, para redução da taxa de administração dos empréstimos já concedidos;
5.8 - Cobrar da direção da Petros que elabore e apresente um programa de recuperação financeira para os participantes e assistidos com empréstimos pessoais que estão inadimplentes.
5.9- Liberação de novos empréstimos pessoais ou renovação dos atuais empréstimos para os ativos, aposentados e pensionistas, dos PPSPs, do PP2 e do PP3, que tem mensalidades em aberto, nos seus atuais empréstimos. descontando todo o saldo devedor do novo empréstimo e eliminando essa inadimplência;
5.10- Consultoria financeira para os ativos, aposentados e pensionistas, dos PPSPs, do PP2 e do PP3 que solicitarem empréstimo, a fim de orientar como melhor utilizar o valor emprestado, reduzir o seu endividamento e organizar melhor o seu orçamento familiar;
5.11- Comprar outras dívidas dos ativos, aposentados e pensionistas dos PPSPs, do PP2 e do PP3 substituindo-as pelos empréstimos pessoais da Petros.

6. Convênio INSS / Petros

6.1- Realizar Campanha de esclarecimento quanto a necessidade da manutenção do Convênio do INSS para garantir os adiantamentos dos benefícios mensais da Petros e do INSS.
6.2- Avaliar a possibilidade de ingressar com ações judiciais, caso necessário, para garantir a manutenção do Convênio Petros/INSS; 6.3- Realizar atos na Sede da Petros e nas unidades da Petrobrás e Subsidiárias e junto ao Ministério da Previdência Social, para defender a manutenção do Convênio do PETROS/INSS;

7. Outras pendências da Petros

7.1- Cobrar das atuais direções da Petrobrás e da Petros, as contribuições das patrocinadoras e dos participantes e assistidos dos PPSPs e PP2, referentes a parcela salarial do complemento da RMNR, desde a sua implantação nos contracheques dos trabalhadores do Sistema Petrobrás, a partir de junho de 2007;
7.2- Cobrar da atual direção da Petros, a revisão dos benefícios dos PPSPs e PP2, decorrente das contribuições das patrocinadoras e dos participantes e assistidos dos PPSPs referente a parcela salarial do complemento da RMNR e o pagamento dos respectivos valores retroativos;
7.3- Cobrar das atuais direções da Petrobrás e da Petros, as contribuições das patrocinadoras e dos participantes e assistidos do PPSP-R pré-70 e do PPSP-R, referente ao serviço passado, no período entre a sua respectiva data de adesão ao BPO – Benefício Proporcional Opcional, em 2007, e a sua data de adesão ao PP2, em 2010, conforme decisão do Conselho Deliberativo da Petros;
7.4- Cobrar da atual direção da Petros, a revisão dos benefícios dos participantes e assistidos do PP2, decorrente do pagamento do serviço passado, entre a sua respectiva data de adesão ao BPO do PPSP-R pré-70 e do PPSP-R, em 2007, e a sua data de adesão ao PP2, em 2010, decorrente das contribuições das patrocinadoras e dos participantes nesse período e o pagamento dos respectivos valores retroativos no PP2.
7.5 - Cobrar das atuais direções da Petrobrás e da Petros que o limite mensal de todos os descontos em folha dos assistidos da Petros seja limitado no máximo a 30% do seu respectivo benefício líquido.

8. Eleições da Petros

8.1- Cobrar das atuais direções da Petrobrás e da Petros a revisão do atual Estatuto da Petros para garantir a eleição dos seus próximos diretores da Diretoria de Seguridade – DISE e da Diretoria de Administração e Finanças – DIAF, conforme previsto no AOR – Acordo de Obrigações Recíprocas e aprovado por unanimidade no Conselho Deliberativo da Petros, que aprovou essa alteração e a encaminhou para a aprovação da direção da Petrobrás que, até a presente data, não a aprovou;
8.2- Cobrar dos Conselheiros Deliberativos da Petros eleitos por seus participantes e assistidos, que pautem esse assunto na reunião do Conselho Deliberativo e que cobrem essa alteração estatutária e a realização da eleição para a escolha dos próximos diretores;
8.3- Cobrar das atuais direções da Petrobrás e da Petros a implantação dos Comitês Gestores dos PPSPs e do PP2, conforme previsto no AOR
– Acordo de Obrigações Recíprocas e do PP3;
8.4- Implementar todas as ações jurídicas, políticas e institucionais para garantir a alteração do Estatuto da Petros e a eleição dos seus diretores na DISE e no DIAF e a eleição dos representantes dos participantes e assistidos nos Comitês Gestores dos PPSPs, PP2 e do PP3;
8.5- Cobrar dos Conselheiros Deliberativos da Petros, que pautem todos os assuntos referentes às cobranças necessárias, junto à direção da Petros, para viabilizar as ações e estudos previstos nos itens anteriores (1 a 5);

8.6- Analisar a possibilidade da contratação demais assessorias técnicas necessárias ao bom desempenho do mandato dos nossos atuais Conselheiros Deliberativos eleitos e eventuais futuros Diretores e membros dos Comitês Gestores eleitos (jurídico, contábil, financeiro, investimentos, atuarial e conformidade);
8.7- Manter a nossa participação atual no Fórum, somente com as entidades representativas, legitimamente eleitas, pelos participantes e assistidos da Petros para: (1) buscar a unidade na definição das candidaturas das próximas eleições da Petros; (2) apoiar e fortalecer a atuação dos Conselheiros Deliberativos e Fiscais e eventuais futuros Diretores e membros dos Comitês Gestores eleitos; (3) implementar as ações jurídicas, políticas e institucionais necessárias, de forma coordenada, para a execução das ações e estudos previstos no presente texto;
8.8 – Discutir e buscar implementar espaço democrático para discursão das questões de Seguridade com todos os segmentos da categoria petroleira.

9. Outras propostas

9.1- Cobrar da direção da Petros um atendimento exclusivo nos canais de atendimento da Petros para os dirigentes sindicais a fim de encaminhar as demandas dos participante e asistidos.;
9.2- Cobrar da direção da Petros a uspensão opcional do empréstimos pessoais vigentes pelo prazo máximo de 1 ano;
9-3- Cobrar da direção da Petrobrás a alterção do estatuto da Petros para garantir que apenas participantes ou assistidos sejam dirigentes da entidade;
9.4- Cobrar da direção da Petros a realização de consulta publica junto a participantes
e assistidos quanto as eventuais alterações estatutárias e nos regulamentos dos planos que a Petros administra; 9.5- Realizar estudos com nossas assessorias técnicas sobre a possibilidade de mudar o período de apuração do deficit nos PPSPs pós-70, ampliando para um período de 3 a 5 anos;
9-6- Realizar estudos sobre a possibilidade de incluisão no regulamento dos PPSPs pós-70, a cobrança de pagamento adcional (jóia) decorrente da mudança da composição familiar do participante. 9.7- Cobrar da Petrobrás e do Conselho Deliberativo da Petros a alteração e restrição no uso do voto de qualidade da patrocinadora através de mudança no seu regimento interno;
9.8- Implementar todas a ações políticas e institucionais para aprovação dos projetos de lei no Congresso Nacional de interesse dos participantes e assistidos: PLP 84/2015 de autoria da deputada Maria do Rosário e outros.
9.9- Incluir no ACT, a formação do GT-Petros composto pelos representantes da Petrobrás e da FUP e da Petros e suas respectivas assessorias, para realizar estudos com o objetivo elinar todos os equacionamentos dos PPSPs pós-70, atuais e futuros, garantir a sustentabilidade de todos os PPSPs e do PP2 e as garsntias previdenciárias dos participantes e assistidos que migraram para o PP3.

NA AMS

1. Gestão por RH X Gestão por Associação
1.1- Realizar ampla Campanha de esclarecimento, sobre as vantagens, ganhos e segurança, para os beneficiários e as empresas do Sistema Petrobrás, o retorno da gestão da nossa AMS para o RH da Petrobrás; 1.2- Realizar ampla Campanha de esclarecimento, sobre os prejuízos, perdas e riscos, para os beneficiários e para as empresas do Sistema Petrobrás, decorrentes da atual gestão da Associação privada da nossa AMS;
1.3- Demonstrar com fatos e dados, que qualquer melhoria, que a atual direção da Petrobrás quiser fazer na gestão da nossa AMS, pode ser feita, através da sua gestão por RH, sem precisar dessa Associação;

1.4- Dar continuidade a todas as ações jurídicas, políticas e institucionais, observando os limites financeiros da FUP e dos seus Sindicatos filiados, para impedir a gestão dessa Associação e retornar a nossa AMS, para o gerenciamento do RH da Petrobrás;
1.5- Manter assessoria especializada na área de gestão de planos de saúde, observando os limites financeiros da FUP e dos seus Sindicatos filiados, para elaborar todas a ações jurídicas, políticas e institucionais, necessárias para impedir a a gestão dessa Associação e retornar a gestão da nossa AMS, para o gerenciamento do RH da Petrobrás;
1.6- Realizar atos e mobilizações nas unidades administrativas e operacionais da Petrobrás e Subsidiárias para pressionar pelo retorno da gestão da AMS para o RH da Petrobrás e o fim de uma Associação privada para gerir a nossa AMS;
1.7- Manter e ingressar com toda a ações políticas, jurídicas e institucionais, inclusive regressivas e administrativas, necessárias, observando os limites financeiros da FUP e dos seus Sindicatos filiados, junto ao Ministério Público e órgãos de controle (TCU, CGU, CVM, SEST, etc.), aos poderes Judiciário, Legislativo e Executivo, contra a continuidade da Associação, seus dirigentes e da Petrobrás, decorrentes dos aumentos de custos, gestão temerária ou fraudulenta e outras irregularidades cometidas, devido a sua implantação e funcionamento da atual gestão da AMS e a precarização dos seus serviços e coberturas;
1.8- Cobrar a transparência total dos gastos da Petrobrás e dos beneficiários com as despesas da AMS, incluindo os gastos da diretoria da Petrobrás (garantir que o custo com plano de saude dos dirigentes não seja custeado pelos demais beneficiários), da direção da Associação privada e dos seus respectivos empregados;
1.10- Incluir no próximo ACT, que todo e qualquer custo administrativo, decorrente da gestão da AMS será custeado, integralmente, pela Petrobrás e suas Subsidiárias, independemente da gestão pelo RH, pela Associação privada e qualquer eventual outra forma de gestão da AMS.

2.Equacionamentos da AMS

2.1- Retomar no próximo ACT a relação 70% X 30% no custeio total da AMS;
2.2- Incluir no próximo ACT a realização de auditoria externa independente, por empresa auditora escolhida, de comum acordo, entre a partes, para avaliar o custo e o custeio da AMS, quanto ao cumprimento da relação de 70% X 30%, no custo total da AMS;
2.3- Cobrar na Comissão da AMS e no próximo ACT a realização de auditoria externa nos exercícios de 2020, 2021 e 2022, referente ao cumprimento da relação de custeio prevista para esses anos;
2.4- Implementar todas as ações políticas, jurídicas e institucionais necessárias para a realização da auditoria externa, observando os limites financeiros da FUP e dos seus Sindicatos filiados, para avaliar o custo e o custeio da AMS, quanto ao cumprimento da relação de custeio prevista nos exercícios de 2020, 2021 e 2022;
2.5- Implementar todas as ações políticas, jurídicas e institucionais necessárias a: (1) inclusão, no próximo ACT, da relação 70% X 30% e da auditoria externa, observando os limites financeiros da FUP e dos seus Sindicatos filiados, para avaliar o custo e o custeio da AMS, quanto ao cumprimento dessa mesma relação; (2) realização de auditoria externa, para o cumprimento relação de custeio prevista nos exercícios de 2020, 2021 e 2022, no custo total da AMS;
2.6- Cobrar dos gestores da Petrobrás a exclusão de todas os gastos da AMS, com os procedimentos autorizados para os diretores da Petrobrás, da direção da Associação privada e dos seus empregados, para apuração da relação de custeio prevista nos exercícios de 2020 e 2021 e nos próximos anos, no custo total da AMS;
2.9– Cobrar dos gestores da AMS, em caso do não cumprimento dos prazos previstos para aprovação das autorizações de procedimentos estabelecidos no atual ACT 2022/2023, que o aumento dos custos decorrentes do não atendimento desses prazos sejam suportados única e exclusivamente pela Petrobras;
2.10- Cobrar dos gestores da AMS que o cálculo e os descontos referente as despesas dos

beneficiários sejam efetuados exclusivamente no salário ou benefício líquido;
2.11- Cobrar dos gestores da AMS que todos os custos relativos ao grande risco, incluindo os atendimentos por profissionais e por quaisquer outros prestadores de serviço não credenciados, sejam pagos exclusivamente pela Petrobras.

Descontos abusivos, limites, saldo devedor e extratos financeiros

3.1- Incluir no próximo ACT, que o limite mensal de desconto da AMS de 13%, em folha, do salário ou benefício líquido, seja calculado e aplicado, respectivamente, para os ativos e para os aposentados e suas ou seus pensionistas e independentemente, da prioridade de desconto dos empréstimos da Petros, prevista no atual ACT, para os aposentados e pensionistas;
3.2- Incluir no próximo ACT, que o limite mensal de desconto da AMS de 13% e todos os demais descontos em folha, seja calculado e aplicado para os ativos, aposentados e suas ou seus pensionistas, limitados ao percentual de 30% dos seus respectivos salários e benefícios líquidos;
3.3- Incluir no ACT o cumprimento de todas as decisões judiciais referente aos descontos abusivos da AMS: (1) cumprimento do limite de 13% do benefício líquido, e a devolução dos valores descontados além desse limite, desde janeiro de 2021; (2) exclusão das despesas da AMS, no montante do saldo devedor, ocorridas, antes dos últimos 60 meses - 05 anos; (3) cobrança do equacionamento da AMS referente ao ano de 2020; (4) cobrança dos descontos da AMS exclusivamente em folha de salários ou benefícios e proibição de qualquer desconto da AMS através de boletos bancários; (5) devolução de todos os descontos que não sejam devidamente comprovados nos extratos financeiros da AMS; (6) ações que garantam direitos acordados coletivamente relativos à AMS e (7) demais ações que vierem a serem implementadas pela direção da FUP e seus Sindicatos filiados;
3.4- Impedir, através de todas as ações políticas, jurídicas e institucionais, a implantação de boleto bancário, para pagamento da AMS, excetuando os casos previsto no ACT;
3.7- Cobrar dos gestores da AMS o cumprimento do limite de desconto previsto no ACT, na cobrança feita através de boletos, até que as ações judiciais ou a renovação do ACT limitem a sua aplicação aos casos previstos no atual ACT;
3.8- Cobrar dos gestores da Petrobrás que os descontos da AMS devem ser prioritários, para cumprimento do limite de desconto de 13% do salário líquido dos beneficiários da ativa.
3.9- Realizar Campanha de esclarecimento sobre o extrato da AMS e o saldo devedor acumulado lançado nesse extrato;
3.10- Incluir nessa Campanha, orientações aos beneficiários da AMS como consultar esse extrato, a origem do saldo devedor, a sua formação, como verificar a sua composição, como planejar a utilização da AMS, em relação aos procedimentos eletivos e como evitar o crescimento desse saldo, para que seja o menor valor possível;
3.11- Incluir no ACT, a formação do GT-AMS composto pelos representantes da Petrobrás e da FUP, na Comissão da AMS, e suas respectivas assessorias para realizar estudos com o objetivo de garantir a continuidade da AMS, enquanto plano de autogestão, os direitos dos seus beneficiários e a melhoria de seu atendimento.
3.12- Manter os limites de desconto previstos nos subitens 4.1 e 4.2, até a conclusão dos trabalhos do GT AMS, sua aprovação nas instâncias deliberativas dos beneficiários e da Petrobrás e a sua inclusão no(s) próximo (s) ACT(s);
3.13- Apurar o regime contábil da AMS, na sua Comissão, prevista no atual ACT para verificar se é possivel que, os valores arrecadados, decorrentes da cobrança do saldo devedor, possam ser incluídos na apuração do cumprimento da relação de custeio prevista nos exercícios de 2020 e 2021, referente ao custo total da AMS.
4.Correção anual da tabela do Grande Risco
4.1- Incluir no próximo ACT, a atualização anual da tabela do Grande Risco, de acordo com o que for definido na Comissão da AMS.

4.2- Incluir no próximo ACT, que a atualização dos descontos do Grande Risco, seja somente anual.

5. Investigação dos Acidentes e doenças do trabalho X Custo da AMS
5.1- Realizar uma ampla investigação dos acidentes e doenças do trabalho, ocorridas nas empresas do Sistema Petrobrás, para estabelecer o nexo causal com o aparecimento de doenças ou outras sequelas, após a rescisão do seu contrato de trabalho, mas cujo tratamento foi ou está sendo feito e custeado pela AMS;
5.2- Incluir nessa investigação os doentes e acidentados do trabalho, que estão com seu contrato de trabalho ativo e que estão ou que tenham utilizado a AMS, para fazer o seu tratamento de saúde, incluindo os exames e tratamentos decorrentes da pandemia do Covid-19;
5.3- Cobrar dos gestores da AMS que expurguem dos custos da AMS, os valores decorrentes dos gastos realizados ou que estão sendo realizados, decorrentes das doenças e acidentes do trabalho, conforme apurado na investigação que será feita de acordo com a proposta dos itens anteriores (5.1 e 5.2);
5.4- Verificar o seguro da Petrobras e suas Subsidiárias em relação a cobertura dos acidentes e doenças do trabalho e os valores pagos.
6. Promoção e prevenção à saúde e redução dos custos da AMS
6.1- Cobrar dos gestores da Petrobrás a inclusão, no programa de acompanhamento de saúde mental do(a)s trabalhadore(a)s das unidades da Petrobras e suas Subsidiárias em parceria com as universidades, devido ao assédio moral, transferências decorrentes da venda de seus ativos e dos beneficiários da AMS e, também, os aposentados e pensionistas, devido a cobrança dos descontos abusivos da AMS e cobrar o expurgo dos custos da AMS relativos as eventuais despesas com os trabalhadores da ativa;
6.2- Cobrar dos gestores da Petrobrás a realização e execução de um programa para acompanhamento da saúde dos/as trabalhadore(a)s acometidos pela COVID-19 nas unidades da Petrobras e suas Subsidiárias e cobrar o expurgo das eventuais despesas com esses tratamentos e exames na AMS;
6.3- Cobrar dos gestores da Petrobrás na AMS a realização e execução de um programa para acompanhamento da saúde dos doentes crônicos e as ações necessárias para a manutenção e melhoria da qualidade de vida desses beneficiários;
6.4- Cobrar dos gestores da Petrobrás na AMS a realização e execução de um programa de prevenção à saúde dos aposentados e pensionistas, através do PASA e de outras iniciativas;
6.5- Cobrar dos gestores da Petrobrás na AMS a realização e execução de um investigação em todos os procedimentos aprovados na AMS, para definir o perfil epidemiológica dos seus beneficiários e os respectivas e necessárias ações de prevenção;
6.6- Integrar todas as informações referentes a saúde ocupacional e acompanhamento à saúde dos trabalhadores da ativa, com os demais programas da AMS, incluindo os novos programas de acompanhamento a saúde, que vierem a ser implementados, para a definição e execução das necessárias ações de prevenção;
6.7- Ampliar a cobertura do benefício farmácia, e melhorar o seu atual processo operacional e burocrático, facilitando a sua utilização pelos beneficiários da AMS;
6.8- Garantir o custeio dos medicamentos necessários ao tratamento da hormonioterapia trans no Benefício Farmácia;
6.9- Incluir nos procedimentos cobertos pela AMS, o tratamento de todas as cirurgias do processo de redesignação de gênero, como caráter terapêutico/reparador e não estético;
6.10- Incluir todos os tipos de procedimentos cobertos pela AMS referente ao planejamento familiar de longa duração e seus dispositivos, devidamente autorizados pelas instituições médicas e da vigilância sanitária;
6.11- Cobrar dos gestores da Petrobrás, controladora da sua empresa subsidiária ANSA, a inclusão dos trabalhadores demitidos da Fafen- PR, no atual, ou num dos demais planos de saúde da operadora Unimed, conforme previsto na legislação e nas resoluções da ANS,

garantindo o pagamento do seu custeio integral, por esses beneficiários, de acordo com o custeio do atual plano de saúde e sem a exigência de qualquer carência.
10. Outras propostas
10.1- Resgatar estudo da KPMG, contratado pela gestão anterior da Petrobrás, sobre a viabilidade do modelo de auto-gestão por RH;
10.2- Viabilizar todas as ações jurídicas, políticas e instituciuonais para revogar a CGPAR 42;
10.3- Viabilizar todas as ações jurídicas, políticas e instituciuonais para garantir o etorno dos excluidos da AMS devido aos desconts abusivos, principalmente através de boletos;
10.4- Garantir manutenção na AMS de todas as pensionistas, atuais e futuras, que perderam o direito ao seu benefício vitalício, devido a Reforma da Previdência.

Outras ações necessárias para garantia dos direitos previdenciários e de assistência à saúde dos trabalhadores, dos aposentados, das pensionistas e seus dependentes do Sistema Petrobrás

1.Qualificar as atuais e futuras direções sindicais, para viabilizar a defesa dos direitos dos aposentados e pensionistas e a sua participação na gestão da Petros e da AMS;Realizar cursos de formação, para os atuais e futuros dirigentes sindicais, com assessoramento voltado a ampliação da nossa representação nesse segmento da categoria petroleira;
2.Realizar Seminário com os dirigentes dos Sindicatos e da FUP para: (1) definir um projeto de melhoria da gestão da Petros, dos seus planos e da AMS e (2) ocupação dos cargos na gestão da Petros, e da AMS, devido a eventual eleição do governo popular e democrático no executivo federal;
3.Melhorar o atendimento dos aposentados e pensionistas na FUP e nos seus Sindicatos filiados;
4.Aperfeiçoar a comunicação da FUP e seus Sindicatos filiados, no ambiente virtual e na mídia impressa, de acordo com a participação dos aposentados e pensionistas nas redes sociais e o seu local de moradia;
5.Desenvolver atividades culturais, de formação, de lazer e esportivas com os aposentados e pensionistas, através dos Sindicatos filiados a FUP;
6.Firmar convênios e parcerias com a direção da Federação e dos seus Clubes de Empregados da Petrobras - CEPEs filiados, que resistiram aos ataques e os desmontes do nefasto gestão bolsonarista na Petrobras, para viabilizar a integração, a saúde e o bem-estar físico e mental da categoria petroleira e os seus familiares.
7.Realizar campanha de filiação dos aposentados e pensionistas, com a finalidade de ampliar a base de representação dos Sindicatos filiados, através da distribuição de brindes, realização de sorteios e outros incentivos;
8.Realizar comemorações em ocasiões especiais: “10 anos de filiação”, dia dos aposentados, aniversariantes do mês, confraternização de final de ano, entre outras, com distribuição de brindes e sorteios e outros incentivos;
9.Criar a Associação Beneficente da categoria petroleira para atendimento às suas necessidades, principalmente, dos aposentados e pensionistas, em relação a proteção à sua saúde, educação, cultura e demais serviços e a preservação do patrimônio material e imaterial da categoria petroleira, com o apoio logístico, material e imaterial necessários ao atingimento dos seus objetivos.
10. Criar um Grupo de Trabalho com representantes dos aposentados, pensionistas e trabalhadores petroleiros da ativa, com a finalidade de propor, criar e registrar a Associação Beneficente, tendo como fonte de financiamento e gestão, a estrutura de pessoal, jurídica e financeira dos Sindicatos filiados;
11. Implantar o atendimento presencial nos Sindicatos ou em outros locais de fácil acesso, para os aposentados e pensionistas, com pessoal treinado e qualificado, para prestar os serviços relativos à Petros, a AMS e outros serviços.

12.Buscar através de ações políticas, institucionais e jurídicas e Convênios com instituições de interesse, tais como Petros, INSS e Petrobrás, o retorno do atendimento presencial, de acordo com o cumprimentos das exigências das autoridades sanitárias, inclusive com a possibilidade de ceder espaço nas Sede e subsedes do Sindicatos filiados;
13.Realizar cursos de treinamento de inclusão digital e de capacitação no uso de plataformas virtuais para os associados aposentados e pensionistas, com avaliação semestral da quantidade de associados que realizaram os cursos e da sua qualidade;
Assina esse texto a Secretaria de Seguridade e Politicas Sociais da FUP

RESOLUÇÃO DO SEMINÁRIO NACIONAL DO SETOR PRIVADO DA FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS

Os dirigentes sindicais e assessorias da FUP e Sindicatos Filiados reuniram-se no Seminário Nacional do Setor Privado em 2023, na cidade de Vitória, Espírito Santo, com os seguintes objetivos propostos, apontados no Conselho Deliberativo da FUP e nas reuniões semanais do coletivo do setor privado:

1. Atualizar e Aprovar a Resolução do Seminário Nacional do Setor Privado, contendo:
a)O diagnóstico sobre o setor, as empresas, as negociações, a categoria e a organização sindical;
b)A pauta de reivindicações para as negociações com as empresas do setor privado;
c)A pauta a ser apresentada no Confup, para a negociação com a Petrobrás.
2)Padronizar expedientes básicos entre os sindicatos da FUP, tais como:
a)editais para convocação de assembleias para início de representação sindical;
b)ofício de sindicalizados com dados bancários e instrumentos para recolhimento e repasse das sindicalizações;
c)cláusulas comuns a serem pleiteadas em todos os ACTs, como a da sindicalização coletiva;
etc RESOLUÇÃO DO SEMINÁRIO NACIONAL DO SETOR PRIVADO DA FUP
1– Pelo fim da exploração dos trabalhadores nos processos de terceirização;
2– Não a terceirização e precarização das condições de trabalho nas unidades operacionais;
3– Referendar negociações coletivas para os ACTs das empresas do Setor Privado, analisndo, caso a caso, a abrangência nacional ou local dos ACTs.
4- Obrigatoriedade de voltar a manter presencialmente atendimento psicológico e assistência social presencialmente nas unidades tanto no coworking quanto em todas as unidades das empresas do setor privado.
5– Equiparação de salários e vantagens para terceirizados iguais aos dos trabalhadores próprios para as mesmas funções.
6– Regramento da PLR no ACTs.
7– Trabalhar para garantir que nas negociações de todos os ACTs das CIAs do setor privado seja promovido a garantia da extensão dos planos de saúde e odontológico a todos os dependentes diretos dos empregados.
8– Orientamos que os sindicados da categoria busquem promover atividades de capacitação e atividades desportivas voltadas a categoria petroleira.
9– Buscar aprovar a Cláusula de Sindicalização Coletiva dos empregados, com direito a oposição de desconto quando da sua vontade a qualquer momento, em todos os ACTs das CIAs do setor privado.
10 – Buscar, no ACT, reajuste salarial com o ganho real e combate ao reajuste proporcional.
11– Elaborar um Plano de Cargos e Salários padrão, usando como base os maiores salários das mesmas funções, sendo inclusas em todos os ACT´s da empresas para que possa atender e garantir a valorização do exercício da função de cada trabalhador do Setor Privado.
12– Propor, no GT dos Terceirizados, um seminário de debate sobre o processo de terceirização com a Petrobrás envolvendo todas as principais áreas que contratam, não apenas o RH;

13– Intensificar campanha de comunicação sobre a questão da privatização, tanto para o público externo quanto para o interno - especialmente entre terceirizados - com destaque para o tema dos combustíveis;
14– Debater estratégias de ampliação de representação dos trabalhadores do setor privado;
15– Encaminhar inclusão de cláusula nos contratos da Petrobrás com as empresas prestadoras de serviço, a obrigatoriedade de garantia de plano de saúde a todos @s trabalhad@res e seus dependentes.
16– Retomada de fundo garantidor, em contratos celebrados a partir da data base, a fim de garantir quitação de débitos trabalhistas nos contratos celebrados.
17– Colocar termos no ACT que prevejam multas a empresa no que tange descumprimento de cláusulas, exemplificamos isso com a falta de transparência da empresa com os dados epidemiológicos durante a pandemia.
18– Sindipetros discutam a representação do Setor Privado. Ainda, criação de associações ou cooperativas.
19– Devem ser combatidos os contratos de prestação de serviço que levam em conta o menor preço e que ainda peçam desconto, evitando as consequências: baixa qualidade da mão de obra, risco da segurança de todos, falta de verba de mobilização e desmobilização.
20– Trabalhar para avançar com as Convenções Coletivas e Negociações com várias empresas do mesmo segmento em Mesa Única.
21– Garantir a periculosidade dentro das instalações da contratante.
22– Cobrar e arquivar os documentos referentes a inscrição correta no PPP e LTCAT.
23 – Exigir o cumprimento da NR-37 nas sondas terrestres e plataformas.
24– Envolver a Diretoria Executiva da FUP nas reuniões do Setor Privado.
25– Buscar a padronização, entre os sindicatos da FUP, dos documentos e processos básicos de representação dos trabalhadores do setor privado.
26– Propor um momento para balanço geral do setor privado na Plenária Geral da CONFUP 2023 27 – Unificar a comunicação nacional do setor privado como forma de fortalecer a identidade da categoria
28– Realizar um seminário nacional de negociação coletiva
29– Propor a reformulação da lei 5811/72 para uma campanha pela quinta turma/40h
31 – Lutar por um piso nacional na categoria petroleira
32– A FUP deve participar dos debates nacionais sobre financiamento e representação das entidades sindicais
33– A FUP deve dar apoio para regularização das alterações estatutárias junto ao MTE.
34 – Buscar construir o Acordo Nacional de Paradas de Manutenção
35– Que a diretoria de Setor Privado e Relações Internacionais da FUP tenha ao menos um dirigente oriundo do setor privado.
36– A campanha anual de vacinação deve abranger todos os trabalhadores.

RESOLUÇÕES I ENCONTRO NACIONAL DE MULHERES PETROLEIRAS FUP e FNP INSTITUTO CAJAMAR – 23 a 25 de maio de 2023

Propostas de pautas para o próximo ACT (para apreciação do jurídico)

1. CAPÍTULO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL
1.1. Objetivos:
1.1.1 Melhorias no procedimento de tratamento de denúncia de assédio sexual e moral, dando assistência à vítima, resguardando-a da continuação da violência, com apuração justa, célere e a punição devida.
1.1.2 Garantia de estabilidade e medidas protetivas às mulheres denunciantes de assédio.
1.1.3 Realização de ações de comunicação para divulgação dos canais de denúncia de assé-

dio sexual e moral, bem como treinamento para a CIPAS com a participação do sindicato, a fim de garantir adequação à nova lei 14.457.

1.1.4 Que as comissões de apuração de assédio sexual ou assédio moral sexista tenham maioria feminina

1.1.5 Garantia da participação dos sindicatos na apuração das denúncias de assédio

1.1.6 Garantia do acompanhamento dos casos de assédio moral e sexual pela CIPA

1.2 Propostas

1.2.1 Cláusula XX. Combate ao Assédio Moral e Sexual e a Violência no Trabalho

"A Companhia adotará medidas de prevenção ao assédio moral e sexual e a violência no ambiente de trabalho, como a realização de treinamentos obrigatórios e campanhas de conscientização permanentes, envolvendo toda a força de trabalho. Será coibida e devidamente punida qualquer conduta que resulte em situações constrangedoras, humilhantes ou discriminatórias, de superior hierárquico ou de qualquer outro empregado no ambiente de trabalho.

Parágrafo 1 – As denúncias são realizadas pelo Canal de Denúncia, em ambiente web externo à Petrobras ou por telefone 0800. As denúncias serão classificadas como violências sexuais (assédio, importunação sexual e estupro) ou violências no trabalho (assédio moral, discriminação e retaliação). A companhia capacitará todos os envolvidos nos tratamentos das denúncias.

Parágrafo 2 – A companhia disponibilizará 24h, sete dias por semana, um Canal de Acolhimento para suporte psicológico para qualquer membro da força de trabalho relatar situações de violência no trabalho, incluindo constrangimento e violência sexual no ambiente de trabalho. O acolhimento contará com um atendimento especializado e multidisciplinar, com opção de presencial e/ou virtual que acompanhará todas as etapas do processo, visando a escuta, orientações e a restauração do ambiente de trabalho.

Parágrafo 3 - A companhia assegura ao denunciante/vítima transparência em todas as etapas do tratamento da denúncia com uma devolutiva humanizada. No caso em que o denunciante não seja a vítima, a companhia fará contato direto com a vítima visando informar os serviços de apoio e proteção, física e psicológica.

Parágrafo 4 - A comissão de apuração das denúncias será especializada em tratamento de assédios, multidisciplinar, diversa, qualificada, resguardando, sempre que possível o caráter identitário entre o denunciante e ao menos um integrante da comissão. No caso de violência sexista será composta em sua maioria por mulheres.

Parágrafo 5 - Será garantido a vítima a indicação de uma pessoa de sua confiança, podendo ser um representante do sindicato representativo, para acompanhar formalmente todo o processo de apuração.

Parágrafo 6 – Será facultado ao denunciante a indicação de um representante do sindicato para compor a comissão de apuração.

Parágrafo 7 – Os sindicatos e CIPAs locais serão informados imediatamente de todos os casos de denúncias e os devidos tratamentos, resguardando as informações sigilosas dos processos. As entidades receberão mensalmente um relatório consolidado.

Parágrafo 8 - A conclusão da apuração de denúncias de violências no trabalho ocorrerá em até 90 dias. A conclusão da apuração de denúncias de violências sexuais ocorrerá em até 60 dias e haverá mecanismo de proteção à vítima, inclusive medidas cautelares, a partir da formalização da denúncia.

Parágrafo 9 - Confirmados os fatos, o assediador deverá ser punido conforme medidas disciplinares, e quando aplicável, demitido. Nos casos em que a medida disciplinar aplicável não implicar em demissão, sendo o assediador ocupante de cargo de liderança, ocorrerá a perda do cargo e a impossibilidade de ocupar cargos de liderança por um período de 5 anos.

Parágrafo 10 - Nas ações judiciais que versem sobre assédio moral, assédio sexual ou outras formas de violência no trabalho, sendo a Petrobras condenada a reparar civilmente vítimas de seus prepostos (as), empregados (as), gestores (as), a Companhia irá ingressar com ação de regresso contra o empregado que praticou o ato de violência ou assédio, após o trânsito em julgado da sentença cível.

Parágrafo 11 – A pessoa assediada terá estabilidade a partir da denúncia e durante o período que perdurar a investigação. Uma vez constatado o fato, a vítima terá sua estabilidade prorrogada por 01 (um) ano. Será possibilitado à vítima de violência, a faculdade de escolha da sua lotação, cabendo unicamente a vítima a decisão de transferência ou não.
Parágrafo 12 – A partir do momento em que houver evidências apuradas pela comissão, da veracidade do fato denunciado, será emitida a CAT e, independentemente da concessão de benefício previdenciário, a Companhia se compromete a reembolsar as despesas com médicos e/ou psicólogos, além do tratamento medicamentoso, condicionados apenas a apresentação da comprovação dos gastos. A suspensão do reembolso somente se dará mediante a alta médica e a suspensão do uso da medicação prescrita pelo médico acompanhante.

Obs: estudar a melhor forma de deixar claro que valerá também para o setor privado

2 CAPÍTULO X – DAS OUTRAS DISPOSIÇÕES
2.1 Propostas:
2.1.1 Inclusão das federações na subcomissão de diversidade.
2.1.2 Cláusula nova - Para estimular a entrada de mulheres nos concursos da Companhia, incluir ser mulher como critério de desempate da nota do concurso da Petrobras e subsidiárias.
2.1.3 Cláusula Nova - DIREITOS DA EMPREGADA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA.
“A empresa oferecera à empregada em situação de violência doméstica e familiar, 20 dias de licença remunerada, sem reflexos em remuneração e benefícios, garantindo o sigilo da motivação do afastamento.
Parágrafo Único: Será possibilitado à vítima de violência, a faculdade de escolha da sua lotação, cabendo unicamente a vítima a decisão de transferência ou não.”
2.1.4 Estudar forma de cobrar que a empresa minimize os impactos dos grandes empreendimentos do Sistema Petrobrás. Entre os impactos sociais estão o crescimento da violência e exploração sexual de mulheres e crianças, o aumento da violência doméstica, suicídios... Para além da conscientização dos seus trabalhadores realizar ações preventivas e de combate conjuntas aos órgãos governamentais responsáveis.

3 CAPÍTULO III – DOS BENEFÍCIOS:
3.1 Propostas:
3.1. Cláusula 41 - Auxílio-Creche/Acompanhante:
“A Companhia concederá o Auxílio-creche/Acompanhante, até 36 (trinta e seis) meses de idade da criança a todos os empregados.”
3.1.2 Cláusula 64 - Diária Hospitalar de Acompanhante:
“A Companhia garantirá, quando da negociação de diárias e taxas na rede hospitalar credenciada, alimentação e pernoite para acompanhantes de:
d) parturiente”
3.1.2.1 Cláusula 72 – Participação Programa de Assistência Especial- PAE
“Parágrafo 1 - A Companhia concederá um auxílio financeiro de um salário mínimo, mediante comprovação médica, ao empregado responsável legal por portadores de necessidades especiais e inscritos no sistema PAE, sem limite de idade.
Parágrafo 2 - No caso de pais de filhos de portadores de necessidade especiais e inscritos no Sistema PAE, serem ambos funcionários da empresa, somente um receberá o benefício.
Parágrafo 3- A Companhia concederá liberação sem limite de tempo ao responsável por filho com necessidades especiais.
3.1.3 Adendo: Melhoria do Programa de Assistência Especial (PAE) com relação aos procedimentos de reembolso, no acompanhamento de dependentes e na celeridade da liberação dos tratamentos, trazendo essa assistência às famílias que já tem sua vida impactada com tantas questões de saúde e inclusão.
3.1.4 Cláusula 79 – Programa de Avaliação da Saúde dos Aposentados (PASA): O exame de

densitometria óssea será incluído nos exames periódicos.
3.1.5 Adendo: Expansão do Programa de avaliação da saúde do aposentado (PASA), permitindo livre acesso à exames preventivos e de rotina de forma a não onerar ainda mais as pessoas que nessa fase da vida tem seus gastos de saúde aumentados consideravelmente.
3.1.6 Cláusula XXXX – Garantia do Parto Humanizado na AMS
"Parágrafo único (?): Funcionamento efetivo do programa Parto Adequado da Petrobrás a fim de garantir às petroleiras a escolha de uma forma de parto livre de condutas inadequadas e violência obstétrica, independentemente de suas condições financeiras, protegendo a vida das mulheres e de seus filhos."

4 CAPITULO VI – DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO:
4.1 Propostas:
4.1.1 Cláusula Nova – Consultas Médicas e Odontológicas:
"A Companhia abonará as horas de ausência do empregado que comparecerem a consulta médica e odontológica durante o expediente de trabalho, mediante a apresentação de atestado de comparecimento à consulta.
Parágrafo único – A Companhia abonará também as horas do tempo de trajeto para a realização das situações previstas no caput"
4.1.2 Cláusula Nova - Acompanhamento de Dependentes ao Médico:
"A Companhia concederá licença para acompanhamento de filhos menores a consultas e procedimentos médicos, como para acompanhamento de pais idosos ou acompanhantes, a fim de permitir a plena assistência à saúde da família de seus trabalhadores."
4.1.3 Cláusula Nova – Segurança durante o aleitamento:
"Disponibilização de ambientes adequados em todas as unidades para que as mulheres possam fazer a coleta e armazenamento do leite materno, enquanto estiver no trabalho (inclusive à noite e finais de semana), para garantia da amamentação até os 2 anos no mínimo, assim como preconiza a Organização Mundial da Saúde."
4.1.3.1 Opção de teletrabalho integral para lactantes até 36 meses
4.1.4 Cláusula 102 - Licença maternidade:
4.1.4.1 Garantia de teletrabalho de 5 dias para gestantes de risco e grávidas no último mês de gestação.
4.1.4.2 Nenhuma perda salarial e garantia de retorno para o operacional das mulheres grávidas afastadas de locais insalubres.
4.1.4.3 Adequação da compensação de horas, como Natal e Ano Novo, para as mulheres que saíram de licença-maternidade, garantindo a equidade em relação aos demais trabalhares que tem um ano completo para essa compensação. Essa demanda deve ser estendida a toda força de trabalho que tenha afastamento por motivos de licença médica.
4.1.4.4 Cláusula Nova – Garantir o direito à licença maternidade/paternidade, inclusive processo de adoções das pessoas LGBTQI, conforme o papel que exercerá no cuidado do filho(a)
4.1.5 Cláusula Nova - Licença paternidade para 90 dias - para que o pai possa se inserir nos cuidados com a criança.
Parágrafo 1: A companhia reconhece o dobro para o período de licença paternidade, quando se tratar de situação prematura.
4.1.6 Cláusula 103 - Licença Adoção:
A Companhia garantirá licença maternidade e paternidade em casos de adoção, idênticas às licenças já instituídas no ACT.
Parágrafo Único: a empresa utilizará os mesmos procedimentos para mães adotivas e não adotivas no que diz respeito ao convênio do INSS, evitando assim, perda salarial das mães por adoção.

5 CAPÍTULO VII – DA SEGURANÇA INDUSTRIAL E SAÚDE OCUPACIONAL:
5.1 Propostas:

5.1.1 Cláusula 107 – Exames Periódicos:
Parágrafo 5: Realização de densitometria óssea nos exames periódicos, com idade superior a 40 anos.
Parágrafo 6: A Companhia custeará todos os exames complementares aos exames periódicos solicitados pelo médico.
5.1.2 Cláusula 120 – Condições de Segurança e Saúde Ocupacional:
Parágrafo 9: A Companhia adequará, os Equipamentos de Proteção (EPI´S) para a estrutura feminina, da mesma forma em relação à padronização dos uniformes considerando os diferentes sexos e as gestantes.
5.1.3 Ampliação dos banheiros, vestiários e camarotes femininos. As instalações devem se adequar à presença feminina, para atender ao quantitativo de mulheres e distribuídos adequadamente nas diversas unidades.

Pautas Internas Unificadas (para os Sindicatos e as Federações)

1-Elaborar o perfil das trabalhadoras representadas pelo sindicato
2-Averiguar possíveis discriminações e divulgar a composição da categoria de acordo com o sexo e outras especificidades, bem como sua influência na promoção da carreira e na realização de treinamentos, inclusive em programas de pós-graduação, mestrado
e doutorado.
3-Discutir mudanças de estruturas, práticas e condutas sindicais que dificultem ou impeçam a plena integração das mulheres à vida sindical.
4-Campanhas de sindicalização especialmente dirigidas às mulheres.
5-Elaboração de material sindical específico ou colunas específicas no material geral do sindicato
6-Desenvolver reivindicações de interesse das mulheres para incluir na negociação coletiva
7-Organização de reuniões sindicais de maneira mais informal, que estimule a participação das mulheres.
8-Organização de creches durante as reuniões e eventos sindicais com divulgação prévia. Buscar viabilizar espaços permanentes inclusive.
9-Criação de uma estrutura organizativa de mulheres no sindicato (GTs, secretaria e comissões) como forma de superar o isolamento e apoiar as dirigentes. Criação de redes de solidariedade
10-Organização das mulheres no local de trabalho
11-Estabelecer programas de formação sindical voltado para as mulheres
12- Debater casos de machismo no sindicato de forma a educar os companheiros
13. Criação de um protocolo para atendimento as vítimas de assédios moral e sexual, ocorrido dentro do ambiente de trabalho e capacitar os diretores, diretoras e Cipistas para esse atendimento
14. Buscar estruturar uma rede de atendimento e acolhimento na estrutura do sindicato e/ou com apoio de movimentos e/entidades governamentais especializadas em atendimento à vítimas de violência e/ou assedio.
15. Campanha conjunta FUP e FNP de combate e tratamento de assédio moral e sexual
16. Formação e espaços políticos de trocas devem ser realizados com mais frequência com as mulheres dos sindicatos e da FUP e FNP juntas. Necessidade de realizar cursos de conteúdo antipatriarcal para os homens.

Junho de 2023

A Frente Petroleira LGBTQIA+, em construção coletiva de suas pautas específicas, remete ao conjunto dos sindicatos da FUP suas demandas para o debate sobre a construção de ambientes de trabalho e de luta sindical acolhedores, inclusivos e que tratem do tema da diversidade

como reconhecimento de direitos.
Nesse sentido, reafirmamos com algumas adaptações decorrentes do aprofundamento das discussões, as pautas apresentadas nos anos anteriores e subscrevemos todas as resoluções do Encontro de Mulheres Petroleiras, que entendemos como inclusivas para a comunidade LGBTQIA + e fundamentais para nossos objetivos, com uma única proposta de emenda que traremos a seguir.
1. Propostas de Inclusão na proposta da FUP nas negociações do Acordo Coletivo de Trabalho:
1.1 Alteração de cláusula
Cláusula 99. Diversidade e Inclusão
A Companhia valorizará a diversidade humana e cultural nas relações com os empregados, garantindo o respeito às diferenças e a não discriminação.
Parágrafo 1º - A Companhia não praticará qualquer diferença salarial ou de progressão na carreira do empregado em consequência de sua cor, raça, gênero, orientação sexual, transgeneridade, deficiência, idade, origem territorial e quaisquer outras características físicas ou socioculturais.
Parágrafo 2º - A Companhia promoverá a constituição de Comitês de Diversidade e Inclusão nos níveis corporativo e locais que, em sinergia com a Gerência de Diversidade, Equidade e Inclusão, elaborarão e disseminarão materiais informativos, direcionados às empresas contratadas, às lideranças das equipes e ao conjunto da força de trabalho, para prevenção de práticas de discriminação, assédio moral e sexual e qualquer tipo de violência, inclusive simbólica.
Parágrafo 3º - Os comitês de diversidade deverão conter representantes de todos os grupos de afinidade escolhidos por eles próprios, bem como indicações das entidades sindicais. Parágrafo 4º - Os comitês serão responsáveis por acompanhar a evolução na percepção de valorização e respeito da diversidade e intervir na execução de seus planos de ação, se julgar necessário.
Parágrafo 5º - A Companhia implementará o Programa de Abordagem à Deficiência na Gestão de Pessoas visando à consolidação e disseminação do conteúdo específico sobre deficiência, a sensibilização da gestão e de empregados no tema e a análise de melhorias para a inclusão dos empregados com deficiência nas equipes de trabalho e na Companhia, com métricas e planejamento acompanhados pela Comissão de Acessibilidade, que deverá ter representantes escolhidos pelos trabalhadores com deficiência e indicados pelos sindicatos, juntamente com a Gerência de Diversidade, Equidade e Inclusão.
Parágrafo 6º - A Companhia disponibilizará para toda a força de trabalho um canal de atendimento para alertas de falta de acessibilidade nas instalações e disporá de recursos para que esse tipo de demanda tenha tratamento de urgência com prazos iguais aos alertas de SMS de maior criticidade (cláusula inserida por sugestão do grupo de PCDs e pais de PCDs)
1.2 Cláusula nova: Diversidade e Inclusão nos Contratos de Serviços
Inserir nos contratos básicos de prestação de serviços, cláusulas que comprometam a contratada a não praticar discriminação em seus processos seletivos e de progressão na carreira, considerar a diversidade na composição de seu quadro de funcionários, não proceder nenhuma demissão por motivos discriminatórios, incentivar a constituição de comitês de diversidade internos das empresas contratadas, participar das reuniões dos Comitês de Diversidade sempre que convidados e disseminar as ações de promoção da diversidade e combate a opressões promovidas pelos Comitês de Diversidade e Inclusão e criação mecanismo para verificação do cumprimento desta cláusula por parte dos Comitês de Diversidade e da fiscalização de contrato.
1.3 Emenda às Resoluções do Encontro de Mulheres Petroleiras
Sugestão de aglutinação das cláusulas sobre adoção 4.1.4.4 e 4.1.6 Cláusula 103 – Licença Adoção: 4.1.6 Cláusula 103 – Licença Adoção: A Companhia garantirá a concessão de até uma licença maternidade e uma licença paternidade em casos de adoção, conforme indicação do casal, sem vinculação de gênero. Demais regramentos serão idênticas às licenças já instituídas no ACT. Parágrafo 1: Essas regras são igualmente válidas para famílias heteroparentais, homoparentais e monoparentais

Parágrafo 2: a empresa utilizará os mesmos procedimentos para mães adotivas e não adotivas no que diz respeito ao convênio do INSS, evitando assim, perda salarial das mães por adoção.
Em caso de avaliação de não aplicabilidade da cláusula aglutinativa, sugerimos somente a revisão de redação da cláusula 4.1.4.4 para
4.1.4.4 Cláusula Nova – Garantir o direito à concessão de uma licença maternidade e uma licença paternidade para famílias monoparentais ou homoparentais, conforme indicação do casal, sem vinculação de gênero.
(Pode incluir assinatura de termo em caso de concessão de licença maternidade declarando que é a única pessoa no casal a usufruir da licença maternidade).
2. Diretrizes para tratamento acolhedor e humanizado de requisitantes de procedimentos do processo transexualizador na AMS
2.1. Criação de um Grupo/Equipe Multidisciplinar com conhecimento sobre o Processo Transexualizador ou mesmo um profissional com conhecimentos amplos sobre o assunto, para orientações sobre profissionais especialistas em cada área de tratamento do processo de transição e/ou ainda a possibilidade de reembolso de terapias fora do convênio com especialistas. Hoje a Saúde Petrobras, trata o processo, basicamente com cunho financeiro e indicam profissionais que existem na rede credenciada, e logicamente, existe profissionais endócrino, psicólogo, psiquiatra, etc, dentro da rede credenciada, mas não necessariamente eles têm conhecimento sobre o tema, pois assuntos específicos em cada área de especialidade, devem ser tratados por profissionais específicos. Atualmente, o SUS possui um núcleo de tratamento no Processo Transexualizador, que orienta, encaminha e dá todo o suporte para o bem-estar de uma pessoa Trans, dentro da Saúde Petrobras, não existe nada parecido e é muito difícil encontrar profissionais particulares especializados que atendam pessoas Trans, principalmente, que atendam no convênio, que são pouco ou nenhum e o reembolso pela livre escolha, não é interessante, pq equivale as vezes a menos de 10% do valor cobrado por um profissional com conhecimento no tema.
2.2. Cobertura para fonoaudiologia, dentro do Processo Transexualizador. Hoje a Saúde Petrobras nega, este tratamento, se a orientação, for dentro do Processo Transexualizador. Estou entrando com uma reclamação na ouvidoria, pq foi negado o tratamento, com a alegação de que para o fim a que se destina o tratamento, não está coberto pelo plano. A Saúde Petrobras, deveria seguir o que estipula os pareceres da ANS:
• Parecer Técnico Nº26/GEAS/GGRAS/DIPRO/2021 – Trata sobre o Processo Transexualizador ou de Afirmação de Gênero, onde diz que tratamentos e cirurgias dentro do processo transexualizador devem ter cobertura obrigatória assegurada, se constarem listados no rol vigente e não possuam diretriz de utilização, uma vez indicados pelo médico assistente.
2.3. Cobertura ou cobertura integral para cirurgias, dentro do Processo Transexualizador, pois estas cirurgias devem ser autorizadas pelo Plano de acordo com os Pareceres Técnicos:
• Parecer Técnico Nº19/GEAS/GGRAS/DIPRO/2021 – Trata sobre Mama e Sistema Linfático (Mastectomia/Mastoplastia).
• Parecer Técnico Nº26/GEAS/GGRAS/DIPRO/2021 – Trata sobre o Processo Transexualizador ou de Afirmação de Gênero;
2.4.Comitês especializados (Processo Transexualizador), com representantes de cada tema, para discutir com quem sofre diariamente com problemas relacionados as suas necessidades.
2.5.Reembolso para fonoaudiologia, endocrinologia, Psicologia, Psiquiatria, dentro do Processo Transexualizador, no atendimento na rede externa – Assuntos específicos de atendimento como é o caso de atendimento a pessoas Trans, devem ser tratadas com as especificidades necessárias. A Transexualidade foi retirada em 2018, pela Organização Mundial de Saúde (OMS), com prazo de 3 anos (jan/2021) para adequação pelos países, da classificação de Transtorno Mental, logo, subtende-se que qualquer tratamento mais aprofundado para este público requer profissionais que a partir de 2018 começaram a se interessar por tratamento (não classificado como transtorno metal) e no entendimento de diferenças, no tratamento entre pessoas Cisgêneros e pessoas Transgênero.

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

Parágrafo único: Para os casos de tratamento do processo transexualizador, quando houver profissionais de fonoaudiologia, endocrinologia, Psicologia, Psiquiatria na cidade de residência do assistido, mas que não atendam essa modalidade de tratamento, vale a regra de reembolso listada acima.

Reajuste das tabelas de reembolso da modalidade livre-escolha congelados desde 2014, nos mesmos índices que foram feitos os reajustes na participação dos empregados.

2.6.Reembolso integral para medicamentos indicados pelo médico auxiliar no Processo Transexualizador – Por se tratar de um tratamento continuado com custos fixos mensais, os medicamentos indicados pelo médico auxiliar para uma pessoa trans, com desejo de manter as necessidades dos índices corporais em níveis aceitáveis e saudáveis baseando-se na complexidade de um corpo transgênero, deve ter reembolso garantido pelo auxílio farmácia.

3. Organização Sindical

Constituir o Coletivo LGBTQIA+ da FUP, constituído por todos os diretores e diretoras LGBTQIA+ que se dispuserem a participar.

Os sindicatos que não possuem nenhuma pessoa LGBTQIA+ na direção deve indicar um participante não-LGBTQIA+ com compromisso de tocar localmente a pauta. O Coletivo será responsável por: articular com secretarias de comunicação e formação para divulgação das pautas e fortalecer os coletivos estaduais da Central qual o sindicato é filiado.

Articular com Coletivo de Mulheres e representantes de demais grupos de afinidade elaboração de planos de ação para efetiva implementação de políticas de direitos humanos nas empresas.

☐ Incluir nas fichas de filiação campos que abordem orientação sexual e identidade de gênero, tratando esses dados dentro das obrigações da LGPD;

☐ Campanha de recadastramento dos filiados para obter dados de orientação sexual e identidade de gênero, tratando esses dados dentro das obrigações da LGPD;

☐ Abrir ou aumentar os espaços dedicados a essas pautas nas publicações dos sindicatos;

☐ Promover reuniões, seminários e setoriais para empregados LGBTQIA+ debaterem sobre nossa situação no ambiente de trabalho;

☐ Trabalhar a formação dos dirigentes para que sejam agentes da transformação civilizatória que precisamos alcançar para afastar as ameaças fundamentalistas que nos cercam, isso inclui o compromisso em reavaliação constante das condutas e tratamentos interpessoais, buscando uma comunicação que transmita para toda a categoria que o sindicato é um espaço acolhedor para quem o necessita.

Frente Petroleira LGBTQIA+

Deliberações do XIX Congresso Regional dos Petroleiros de Pernambuco e Paraíba:

1) Propor no CONFUP uma Moção Honrosa em favor do companheiro Luiz Antonio Lourenzon, dada a máxima importância do seu legado político-social marcada por importantes realizações com os movimentos sociais e pela incansável luta dentro do movimento sindical em especial à categoria petroleira. Lourenzon Presente. Hoje e sempre.

2) Aprovada a resolução do Seminário Nacional do Setor Privado da Federação Única dos Petroleiros. (anexo 1)

3) Aprovada a Resolução do 1º Encontro Nacional das Mulheres Petroleiras FUP e FNP. (anexo 2)

4) Aprovadas as resoluções do CNAP, entregues à Secretaria de Seguridade e Políticas Sociais da FUP. (anexo 3)

5) Aprovadas contribuições para pauta do ACT 2023-2024 (Anexo 4)

6) Eleita a delegação do Sindipetro-PE/PB que participará do XIX CONFUP. (Anexo 5)

Rogério Almeida.
SIndipetro PE/PB.

Encaminhamos através deste, preposições, bandeiras de lutas, moções e os delegados inscritos e aprovadas no 10º Congresso Unificado do Sindipetro PR e SC e do Sindiquímica PR , para o XIX CONFUP que será realizado no período de 03 a 06 de agosto de 2023.

As pautas constantes nas RESOLUÇÕES I ENCONTRO NACIONAL DE MULHERES PETROLEIRAS FUP e FNP e FRENTE PETROLEIRA LGBTQIA+, foram aprovadas em sua integralidade e seguem como anexo desta resolução. (anexos 01 e 02)

BANDEIRAS DE LUTA

–Não a terceirização das atividades permanentes que possibilitem a precarização das condições de trabalho;

–Equivalência de salários e vantagens para trabalhadores do setor privado, tal qual ao dos próprios para as mesmas funções

–Lutar por um piso nacional na categoria petroleira

DEBATE NACIONAL FUP

-Obrigatoriedade de voltar a manter presencialmente atendimento psicológico e assistência social presencialmente nas unidades tanto no coworking quanto em todas as unidades das empresas do setor privado

–Elaborar um Plano de Cargos e Salários padrão, usando como base os maiores salários das mesmas funções, sendo inclusas em todos os ACT´s das empresas para que possa atender e garantir a valorização do exercício da função de cada trabalhador do Setor Privado Petroleiro.

–Propor, no GT dos Terceirizados, um seminário de debate sobre o processo de terceirização com a Petrobrás envolvendo todas as principais áreas que contratam, não apenas o RH;

–Intensificar campanha de comunicação sobre a questão da privatização, tanto para o público externo quanto para o interno - especialmente entre trabalhadores do setor privado - com destaque para o tema dos combustíveis;

–Consolidar estratégias de ampliação de representação dos trabalhadores do setor privado petroleiro;

–Encaminhar inclusão de cláusula nos contratos da Petrobrás com as empresas prestadoras de serviço, a obrigatoriedade de garantia de plano de saúde a todos os trabalhadores e seus dependentes.

–Retomada de fundo garantidor, em contratos celebrados a partir da data base, a fim de garantir quitação de débitos trabalhistas nos contratos celebrados.

–Devem ser combatidos os contratos de prestação de serviço que levam em conta o menor preço e que ainda peçam desconto, evitando suas consequências: baixa qualidade da mão de obra, risco da segurança de todos, falta de verba de mobilização e desmobilização e quitação das verbas rescisorias

–Envolver a Diretoria Executiva da FUP nas reuniões do Setor Privado

–Buscar a padronização, entre os sindicatos da FUP, dos documentos e processos básicos de representação dos trabalhadores do setor privado.
–Propor um momento para balanço geral do setor privado na Plenária Geral da CONFUP 2023

–Unificar a comunicação nacional do setor privado como forma de fortalecer a identidade da categoria

–Realizar um seminário nacional de negociação coletiva

–Propor a reformulação da lei 5811/72 para uma campanha pela quinta turma (168 horas mensais) para o trabalho em regime de turno, 40h semanais para o trabalho em regime administrativo

–Exigir o cumprimento das normas vigentes por parte de contratante e contratada e em caso de não atendimento e que coloque o trabalhador em risco que o mesmo possa usar o direito de recusa sem consequências e mediante notificação do superior imediato e/ou do sindicato. (exemplo: são embarcações do CRE sem documentação válida)

–A FUP deve participar dos debates nacionais sobre financiamento e representação das entidades sindicais

-A FUP deve dar apoio para regularização das alterações estatutárias junto ao MTE

-Buscar construir o Acordo Nacional de Paradas de Manutenção

–A campanha anual de vacinação deve abranger todos os trabalhadores

-Inclusão de cláusula nos acordos do sistema Petrobrás que preveja as responsabilidades de fiscais e gestores de contratos, bem como, adicionais para a realização dessas atividades (50%)

-Inclusão de cláusula nos acordos do setor privado que preveja a participação da representação sindical nas reuniões das CIPAs

TAREFAS SINDICATOS

–Referendar negociações coletivas para os ACTs das empresas do Setor Privado, analisando, caso a caso, a abrangência nacional ou local dos ACTs

–Garantir que o regramento de PLR esteja previsto nos ACTs

–Trabalhar para garantir que nas negociações de todos os ACTs das CIAs do setor privado seja promovido a garantia da extensão dos planos de saúde e odontológico a todos os dependentes diretos dos empregados

–Orientamos que nossos sindicados da categoria busquem promover atividades de capacitação e atividades desportivas voltadas a categoria petroleira

–Buscar aprovar a Cláusula de Sindicalização Coletiva dos empregados, com direito a oposição de desconto quando da sua vontade a qualquer momento, em todos os ACTs das CIAs do setor privado

–Buscar, no ACT, reajuste salarial com o ganho real e combate ao reajuste que preveja escalonamento nos reajustes

–Colocar termos no ACT que prevejam multas a empresa no que tange descumprimento de cláusulas, exemplificamos isso com a falta de transparência da empresa com os dados epidemiológicos durante a pandemia

–Sindicatos discutam a representação do Setor Privado Petroleiro

-Nas revisões estatutárias se preveja inclusão de cláusula que garanta a participação de dirigente oriundo do setor privado petroleiro

–Trabalhar para avançar com as Convenções Coletivas e Negociações com várias empresas do mesmo segmento em Mesa Única.

–Garantir a periculosidade dentro das instalações da contratante aos moldes praticados pela contratante
–Cobrar e arquivar os documentos referentes a inscrição correta no PPP e LTCAT

–Que na composição da diretoria de Setor Privado Petroleiro e Relações Internacionais da FUP tenha ao menos um dirigente oriundo do setor privado petroleiro.

INCLUSÃO DE CLAUSULAS NO ACT 2019/2020 – FAFEN
1)- Fica estabelecido que as cláusulas constantes no Acordo Coletivo do Trabalho Sindiquímica e Araucária Nitrogenados S.A, vigentes no período de 01º de setembro de 2019 a 31 de agosto de 2020, doravante denominada Restabelecimento de Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2020, serão mantidas em pleno vigor e efeito, em estrita observância das Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88) e da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como da Política de Remuneração do Sistema Petrobrás, notadamente a Remuneração Mínima por Nível e Regime (RMNR), constante na cláusula 12 – do referido instrumento coletivo –, que tem como objetivo o estabelecimento de um valor mínimo, por nível e regime, de forma a equalizar os valores a serem percebidos pelos empregados, visando o aperfeiçoamento da isonomia prevista na Constituição da República Federativa do Brasil.
2)– Recontratar os trabalhadores demitidos em 2020, de forma imediata;
3)– Reintegrar os diretores sindicais do SINDIQUIMICA;
4)– Estender aos trabalhadores da FAFEN-PR os benefícios: AMS, PETROS e ATS;
5)– Participação do sindicato no processo de partida da FAFEN-PR;
6)– Reintegrar os aposentados da FAFEN-PR no plano de saúde;
7)– Admitir aposentados somente durante o período de tempo necessário para partida da unidade, desde que aposentado por tempo de contribuição normal.

INCLUSÃO DE CLAUSULAS NO ACT 2023/2024 – PETROBRAS;
1)– Incluir os ativos desinvestidos em programa de reincorporação nacional (Ex.: FAFEN-PR, SIX, RELAM, REMAN, BR DISTRIBUIDORA);
2)– Manter acordo coletivo para SIX enquanto permanecer o TSA;
3)– Caso alguma unidade do sistema Petrobras, bem como subsidiária, incorporada ou não, seja descontinuada, será de imediato garantido aos trabalhadores (as) vaga em outras unidades do sistema Petrobras mais próxima, quando não existir esta possibilidade no mesmo estado fica a critério do trabalhador (a) optar pela unidade do sistema Petrobras que melhor atende sua vida social e laboral, independente da disponibilidade de vagas disponíveis (se-

melhante transferência ex-oficio);
4)– Reintegrar todos (as) trabalhadores (as) que por conta dos processos de desinvestimentos foram demitidos. Retorno este na unidade que porventura retornem as operações industriais, quando não existir esta possibilidade no mesmo estado fica a critério do trabalhador (a) optar pela unidade do sistema Petrobras que melhor atende sua vida social e laboral, independente da disponibilidade de vagas disponíveis (semelhante transferência ex-oficio);
5)– Colocar no contrato de trabalho de todo empregado que tiver cargo de confiança, tenha um tempo mínimo (36 meses) para trabalhar em contratadas ou concorrentes, ou prestadoras de serviço do sistema Petrobras. Que fiquem vedados a transferência de conhecimento e tecnologia da Petrobras para concorrentes e terceiros.

Plano de Ação SIX / FAFEN-PR:
1)– Continuação dos GRUPOS TEMÁTICOS SIX e FAFEN-PR, na esfera FEDERAL;
2)– CONFERT
3)– Continuidade das ações políticas;
4)– Continuidade das ações para investigação interna do processo de venda da SIX;
5)– Retomada das Brigadas Digitais;
6)– Frentes Parlamentares Municipal e Estadual, audiências públicas, somando-se os ATOS de resistência;
7)– Seminário SINDIQUIMICA já está em curso (27/06/2023), Seminário com MST com a chamada de responsabilidade para a falta de fertilizantes para a agricultura familiar;
8)- Seminário de anistia;
9)– Solicitação de Visita do Presidente da PETROBRAS (FAFEN-PR), pós recesso parlamentar;
10)– VISITA FIEP (FAFEN-PR) nos próximos dias.

MOÇÃO:
1)– MOÇAO DE REPUDIO: FAFEN-PR
DELEGADO PROPONENTE: REGINALDO F. L. SILVA
“REABERTURA, CONTRATAÇÃO E INDUSTRIALIZAÇÃO FAFEN-PR E SIX”

O SINDIQUIMICA PR e SINDIPETRO PR/SC, repudia a demissão em massa ocorrida na FAFEN-PR, bem como a hibernação da maior fábrica de fertilizantes da América Latina e o desinvestimento no setor de fertilizantes.
Uma vez que, a decisão equivocada do acionista tornou o país refém internacionalmente dos fertilizantes.
Diante da fragilidade e instabilidade gerada comprometendo a segurança e a soberania nacional alimentar.
Requer de forma imediata e emergencial a reabertura da FAFEN-PR, a recontratação da mão de obra especializada, a conclusão da UFN-3 e a retomada da SIX pela Petrobras.

2)– MOÇÃO DE REPÚDIO: SIX
DELEGADO PROPONENTE: JOÃO AFONSO FELCHAK
“REINCORPORAÇÃO DA SIX”

O SINDIPETRO PR/SC e SINDIQUIMICA, repudia a venda do investimento PETROBRAS/SIX e do seu parque tecnológico de pesquisa, um dos maiores na área de refino.
Uma vez que, a decisão equivocada do acionista tornou o sistema Petrobras dependente do aluguel da sua estrutura já existente.
Diante da fragilidade e instabilidade gerada as pesquisas de refino e exploração. Requer de forma imediata e emergencial a reincorporação e a retomada das unidades do Parque de Pesquisa da SIX pela Petrobras.

3)– Moção de apoio aprimoramento e democratização das Comissões de Diversidades nas Unidades

No contexto social, a diversidade é a convivência de indivíduos diferentes em relação a etnia, orientação sexual, cultura, gênero etc., em um mesmo espaço. Tornar um ambiente diverso é uma tarefa muito mais complexa quando aplicada no contexto social, pois existem estruturas sociais que impedem ou dificultam determinados indivíduos a terem acessos, seja pela história de opressão a um grupo que foi marginalizado para determinados espaços físicos e simbólicos ou por preconceitos da sociedade.

Está colocada a tentativa de moldar comportamentos, e aqueles que não condizem com os padrões vigentes sofrem uma pressão social para se adequar a eles e, caso não consigam, muitas vezes são levados, direta ou indiretamente, à marginalidade pelos que tentam manter o status quo. Esse grupo é conhecido como minoria. Vale ressaltar que minorias não são necessariamente grupos em menor quantidade numérica na sociedade; o termo diz respeito às relações de dominação de um grupo em relação a outro. É nesse sentido que se contextualiza a diversidade social.

Ao passo que a diversidade se relaciona com certas características, como as demográficas, físicas e ideológicas, que diferenciam um ser humano de outro, sendo absolutamente necessária práticas equiparativas (e até reparativas, como cotas) para nivelar as condições de vida e direitos entre todas as pessoas.

A equidade refere-se à maneira de tratar outra pessoa: se houver equidade, tem-se um tratamento justo e imparcial.

Atualmente, é fundamental para qualquer empresa pensar na diversidade e inclusão dentro das organizações, tanto por ser um tema importante e recorrente na sociedade quanto por trazer benefícios para a companhia. Contudo, não basta possuir um discurso pró-diversidade, esse ideal deve ser defendido e colocado em prática, caso contrário, a reputação da empresa pode ser prejudicada.

Estudos comprovam que empresas que possuem maior diversidade não só apresentam retornos financeiros superiores como também possuem um diferencial competitivo maior. Além de possuírem soluções mais criativas, por terem pessoas com diferentes pontos de vista para a resolução de problemas no dia-a-dia da organização.

O valor à diversidade no ambiente de trabalho melhora a percepção positiva do mercado da empresa e ajuda a atrair talentos de pessoas também diversas e a aprimorar a cultura organizacional, pois um ambiente que promove a diversidade tem mais chances de construir uma cultura organizacional sólida e que acolhe e aceita as pessoas em suas diferenças. Este valor deve se dar com o empoderamento das pessoas diversas com a inclusão destes nos cargos de gestão das companhias, para assim com mais força reorganizar a cultura organizacional neste sentido.

Internamente e infelizmente nossa empresa ainda não está preparada para agir, mas aponta que estará. Após casos de assédios dentro da Petrobras vazaram para comunicações midiáticas – que antes ficam “embaixo do tapete”, vivemos a agitação das trabalhadoras sobre a temática da diversidade, colhemos com muito louvor o compromisso da Presidência e Diretoria Executiva da Petrobras com o tema, a criação e o trabalho do GT de combate ao assédio e sexual da sede e o GT de Diversidade entre a empresa e as representações sindicais.

À luz do contexto acima, destacamos o momento significativo de valorização da diversidade em nossa empresa. Durante essa jornada de iluminação da temática dentro da Petrobras observou-se uma grande lacuna de profissionais capacitados e sensíveis ao tema, foram apontadas falhas em diversas unidades no modo como conduzir os processos, entre eles, em especial quanto Comissões Locais de Diversidade. Um dos destaques da nova gestão da Petrobras está nos desenvolvimentos de passos democráticos, aumentando o respeito, valor aos conhecimentos e acolhimentos dos trabalhadores e trabalhadoras. Infelizmente essa proposição ainda não chegou no chamado “chão de fábrica”.

SINDIPETRO-RN
Sindicato dos Petroleiros e Petroleiras do RN

TESE CTB
CENTRAL DOS TRABALHADORES E TRABALHADORES DO BRASIL

Tese da Diretoria Colegiada do SINDIPETRO-RN
Apontamentos sobre a Conjuntura Internacional e Nacional

Conjuntura Internacional

Do unilateralismo ao multilateralismo: é tempo de mudanças?

A compreensão dos temas do unilateralismo e do multilateralismo são de fundamental importância para uma abordagem adequada sobre a configuração e a agenda mundial na atualidade. Os termos são utilizados para explicar de que maneira os países estão posicionados no cenário internacional, quais são seus interesses, de que forma funcionam e como se relacionam entre si. Por isso, vamos tentar destacar alguns elementos que consideramos importantes e que, no nosso entendimento, podem contribuir para jogar luzes no debate sobre a geopolítica e a conjuntura internacional.

Neste sentido, cabe destacar que após o final da Guerra Fria, com a derrubada do Muro de Berlin e o fim da União Soviética, os Estados Unidos emergiram como a principal potência do planeta, proclamaram uma Nova Ordem Mundial e reafirmaram sua liderança e hegemonia no sistema capitalista global, portanto, uma nova configuração geopolítica redefiniu as relações entre os países pobres, em desenvolvimento e os países ricos, gerando novos consensos e novas contradições no cenário internacional.

Porém, em última análise, os Estados Unidos, intensificaram o seu poder bélico, político e financeiro impondo com força a ditadura do dólar e, dessa maneira, moldaram de forma unilateral a ordem econômica e a divisão internacional do trabalho de acordo com seus interesses que, como já historicamente constatado, é profundamente belicista, exclusivista, injusta, antidemocrática, especulativa e excludente, enfim, imperialista.

A beligerância imperialista, no entanto, sempre caminhou passo a passo com os EUA, numa tentativa permanente de se posicionar como xerife do mundo, isto vem acontecendo ao longo de muitas décadas, exemplo foram as invasões ocorridas no Afeganistão, Iraque, Síria, Iêmen, Somália, Níger e Líbia. Os argumentos utilizados têm sido para conter terroristas ligados ao Estado Islâmico, Al-Qaeda, O Talibã e outros grupos terroristas nestas regiões.

Na América Latina não tem sido diferente, o eixo do argumento de terrorismo, utilizado para países fora da América Latina e Caribe, têm se modificado para a suposta tese que “antidemocraticamente”, a exemplo da Venezuela, Maduro foi eleito num processo fraudulento e ilegal e que o financiamento de narcotraficantes a “ditadores” violam o processo democrático e as liberdades individuais em diversos países, incluindo a própria Venezuela e a Nicarágua.

Há, no entanto, uma tentativa de ofuscar, para a comunidade internacional, o real debate e as disputas contemporâneas do nosso século e de outrora, onde o cerne de toda a discussão passa notadamente pela busca de aliados para a manutenção de uma Ordem já existente e fortalecimento da geopolítica entre países alinhados com os EUA. Porém, essas forças se unem para terem o controle das maiores reservas internacionais de petróleo como a da Venezuela e dos países do Oriente Médio e África e a manutenção do lastro corrente que seria o dólar americano como moeda comercial mundial.

Existe, notadamente, as tentativas de frear os avanços das esquerdas na América Latina e Caribe, governos estes que se inserem em processos de grupos importantes que se alinham com outros de diversos continentes, numa aglutinação com as forças contrárias aos interesses da maior Potência Mundial e os seus aliados do norte, da Europa, Oriente Médio e do Leste Europeu.

Essa disputa respinga fortemente na reconstrução e fortalecimento do Mercosul em fechar um acordo bilateral com a China, em contraposição aos interesses de Montevidéu de priorizar relações comerciais com a União Europeia. Ficou bem claro, quando da Reunião da 62a

Cúpula do Mercosul, com a indicação do retorno da Venezuela ao Grupo, tendo como opositores e questionadores Benitez, presidente do Paraguai e Lacale Pou, presidente do Uruguai. As consequências desse unilateralismo provocaram impactos muito fortes e negativos para a grande maioria dos países pobres e em desenvolvimento entre os quais está o Brasil, o sul global como é conhecido e que foram e são submetidos a verdadeiros laboratórios de receitas neocoloniais e formas renovadas de dominação que usam o poder bélico e político, o conhecimento científico e tecnológico e financeiro para impor a globalização capitalista de acordo com a velha e ultrapassada receita neoliberal, através de pressões de toda ordem com o objetivo de perpetuar sua dominação e o atraso a que esses países têm sido submetidos ao longo do tempo.

Mas, à medida em que a agenda estadunidense avançou, a superpotência enfrentou resistências e, também, entrou em contradição com o resto do mundo e, inclusive, com aliados históricos em diversos momentos e estão tanto no campo da economia como no contexto das liberdades e ações belicistas desses aliados em todo o mundo e principalmente no Oriente Médio. Benjamin Netanyahu, Primeiro-ministro de Israel, por exemplo, numa das maiores investidas assassinas desde o início do século, autorizou as forças israelenses atacarem Jenin, na Cisjordânia, matando 13 palestinos. A invasão do Iraque, Afeganistão e o desmantelamento de praticamente toda a estrutura de poder do Oriente Médio, gerando uma situação de caos são outros momentos dessas contradições que mostram o caráter opressivo do domínio israelense na região, e que a questão palestina continua longe de uma solução.

Tal situação, evoluiu para pior quando em 2008, eclodiu uma das maiores crises enfrentadas sistema provocada pela ganância, especulação, manipulação de ativos e muita trapaça do sistema financeiro nos EUA e Europa. As consequências desse fracasso foi uma recessão global que colocou em xeque o sistema capitalista com falências e queda vertiginosa das atividades econômicas, aumento do desemprego, descontrole inflacionário e empobrecimento da classe trabalhadora. Uma devastação que abalou a economia do planeta.

Em 2020, o mundo ainda seguia abalado quando a pandemia do coronavírus explodiu com milhões de mortos em todo o mundo e o agravamento da crise econômica e sanitária com efeitos ainda mais devastadores do que a crise de 2008 e o que já era terrível ficou ainda pior para países, empresas e trabalhadores que foram duramente afetados com aumento das dificuldades e empobrecimento do povo, exigindo que medidas econômicas e sociais de estímulo e apoio fossem adotadas.

Os governos da maioria dos países – o Brasil não esteve entre esses países - responderam à crise desde o início da pandemia de acordo com suas capacidades, com políticas econômicas e sanitárias de amplo alcance visando combater as consequências da pandemia como o aumento das desigualdades sociais com queda na renda das famílias e aumento vertiginoso do desemprego. Em geral, as respostas foram adequadas e conseguiram amenizar os efeitos da crise no curto prazo. No entanto, a resposta emergencial também gerou muitos riscos e problemas como descontrole fiscal, inflação elevada e elevação da dívida pública e privada na economia mundial, como também, nas famílias que se viram numa situação de muito empobrecimento.

No entanto, todo esse quadro de crise fez com que o imperialismo adotasse uma postura ainda mais agressiva no sentido de garantir sua hegemonia tornando a conjuntura mais complexa, dinâmica e extremamente explosiva, marcada por conflitos, ameaças, crises, chantagens disputas e acontecimentos significativos que culminaram com a eclosão da guerra entre Rússia e Ucrânia abrindo caminho para uma nova configuração da geopolítica mundial com conteúdo multilateral, como contraponto ao unilateralismo estadunidense e seus aliados da OTAN, o chamado norte global.

De fato, a invasão da Ucrânia pela Rússia em 24 de fevereiro de 2022 descortinou um novo momento histórico com natureza e implicações distintas para a geopolítica global porque não

se trata apenas de uma guerra de mobilização militar, disputa territorial e de implicações humanitárias como tantas outras. Na realidade, dada a importância geopolítica da Ucrânia para a Rússia e para a OTAN e as possibilidades da escalada desse conflito para todo continente europeu, a guerra na Ucrânia constitui-se potencialmente como um dos casos raros de um acontecimento que têm poder de transformar as estruturas do sistema global, funcionando como gatilho para mudanças mais profundas dada a convergência de fatores políticos e econômicos presentes na atualidade.

Esses fatores são os motivos de contradições entre as superpotências e que estão se revelando irreversíveis dado o grau de dificuldades da potência até então dominante, os EUA e também de seus aliados. Entendemos, portanto, que uma nova configuração histórica com o viés multilateralista está em curso com os grandes desafios que são peculiares a uma situação de mudança dessa magnitude cuja vertente é a construção de uma nova hegemonia global de tipo diferente que prevaleceu até então.

Talvez a maior expressão dessa nova realidade sejam as questões acumuladas ao longo do pós-Guerra Fria e que teve seu ponto de explosão com a expansão da OTAN com o objetivo de intimidar a Rússia e, indiretamente, a China. Ao que parece, no entanto, o tiro do imperialismo saiu pela culatra e o que o mundo está vendo é a derrota do unilateralismo. Então, na nossa opinião, os tempos são de mudanças na geopolítica mundial numa dimensão histórica e num rumo que não sabemos onde vai se desenvolver. É certo, porém, que novos atores globais estão despontando, sendo a construção do BRICS, liderado pela China, a maior força. Por outro lado, na Economia, atitudes como a da Índia, noticiada pelo colunista da Folha de São Paulo, Nelson de Sá, onde destacou que as refinarias da Índia estão iniciando pagamentos em yuan para importações de petróleo da Rússia, causou eco em toda a imprensa mundial. O próprio presidente Lula, em suas viagens internacionais, e dentro do próprio país, tem se manifestado e questionado do porquê que não podemos comercializar os nossos produtos e não pagarmos com a nossa própria moeda? Além da criação de uma moeda comum na América do Sul o presidente defende também uma moeda única para o comércio entre os BRICS.

No unilateralismo ou multilateralismo, a luta sempre será de classes

Evidentemente que para o mundo do trabalho e para a classe trabalhadora, independente da configuração geopolítica, as consequências desse processo histórico são muito importantes porque ela se materializa de forma mais aguda no campo das relações de produção e, portanto, onde a luta de classes é mais intensa e acirrada, tanto do ponto de vista da política e econômica, como também, pelas contradições relacionadas ao desenvolvimento científico e da crise do sistema capitalista.

Sobre essas questões é importante considerar que o capital na ânsia de enfrentar sua crise, impõe uma revolução cientifica desenfreada e processos produtivos com o objetivo de obter altíssimas taxas de produtividade e mais valia visando a recuperação dos seus lucros, impactando de forma decisiva a conjuntura e, particularmente, o mundo do trabalho. Neste sentido, antigos e nem tão antigos paradigmas estão sendo esmagados no ambiente das grandes, médias e pequenas corporações.

Com esse interesse, governos sob o domínio da burguesia não hesitam em jogar nos ombros da classe trabalhadora o peso da crise do sistema. O resultado, como sempre, é o aumento das desigualdades sociais cujas marcas mais perversas são o desemprego e a precarização do trabalho com a terceirização selvagem e trabalho temporário e informal causando redução dos salários e dos direitos dos trabalhadores.

As novas tecnologias assustam a humanidade

Na era da globalização e em um ambiente de crise, as novas tecnologias como a realidade virtual e aumentada, inteligência artificial e máquinas inteligentes, internet das coisas, big data e impressão 3D, robótica, internet 5G e muito brevemente 6G, e a revolucionária tecnologia Blockchain com sua gigantesca capacidade de compartilhamento de informações através da transmissão de dados entre tantas outras ditam o ritmo da corrida por maior competitividade na busca de mais produtividade e recomposição de lucros.

A revolução digital impulsionada pelas novas tecnologias são um mundo novo de facilidades, utilidades e imprevisibilidade. Deveriam ser motivo de melhoria da qualidade de vida em todos os sentidos, mas não são apenas isso. E as perspectivas não são nada animadoras uma vez que a inteligência artificial ganha cada vez mais protagonismo e a humanidade está sobressaltada porque os prognósticos sobre os impactos desse tipo de tecnologia no mundo do trabalho e no ambiente militar são cada vez mais imprevisíveis e assustadores. Uma inteligência de origem humana que num momento seguinte se torna não-humana e que pode mobilizar pessoas, condutores, semicondutores, chips, microchips e algoritmos para solucionar problemas extremamente complexos em velocidades inimagináveis e com gigantesca capacidade de processamento de informações em todas as direções, seja na terra ou no espaço.

Portanto, a construção desse novo mundo digital globalizado ocorre em meio a enfrentamentos geopolíticos e científicos que perpassam as fronteiras de países e do planeta e revelam uma disputa acirrada pelo poder global, principalmente, entre as duas maiores potências do tempo da modernidade. De fato, China e Estados Unidos, travam verdadeira guerra onde o principal objetivo é o domínio político, econômico, ideológico e, principalmente, científico do planeta com destaque para o domínio tecnológico de artefatos científicos tão importantes quanto o acesso e controle dos recursos energéticos.

Tudo isso está transformando as relações de produção, a economia e o sistema financeiro, o meio ambiente, a sociedade e até mesmo a natureza dos conflitos e as relações pessoais de forma perturbadora. Questões relacionadas à privacidade, segurança cibernética e regulamentação estão no centro dessas discussões e alguns fenômenos já chamam atenção que é o fato de que no passado as novas tecnologias sempre eram prodigas em destruir postos de trabalho em atividades menos qualificadas, entretanto, ao observar as consequências da tecnologia na atualidade percebemos que profissões extremamente qualificadas estão sendo ameaçadas e mesmo extintas. Realmente assusta a leitura sobre até onde a inteligência artificial pode nos levar.

Assim como ocorreu na Revolução Industrial, os trabalhadores em todo o mundo passam por uma nova era de inovação da maquinaria produtiva dos meios de produção, mas com uma evolução jamais vista em todos os tempos. Das transições ocorridas nos séculos XVIII, XIX e XX, entrando no nosso século atual, os modelos agrícolas, artesanais, industriais e tecnológicos transitam para um caminho imprevisível e conhecido pelo homem.

A revolução tecnológica e científica já assusta nesses mais de 250 anos depois da Revolução Industrial. Vários setores já estão sendo afetados e outros já sentem as consequências desde os anos 80, como por exemplo o setor bancário, mais especificamente no Banco do Brasil, que nos anos de 1990 havia nos seus quadros mais de 120 mil bancários, e hoje são em torno de 40 mil. Nos países da OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico), formada por mais de 38 países, com mais outros seis parceiros chaves, incluindo o Brasil, já estima-se que a IA (Inteligência Artificial) pode acabar com 27% de empregos. O leste Europeu poderá ser o mais afetado. Na medicina, na indústria, nos transportes públicos e de aplicativos, a robotização e o serviço autômato já é uma realidade entre nós. Os Sindicatos, as federações, confederações e setores representantes dos trabalhadores em

seus mais diversos níveis, precisam debater essa inevitável realidade no nosso tempo.
Não bastará quebrar equipamentos como na grande revolução que tensionou toda a Europa a partir do Sec. XVIII, haverá a necessidade de todos os que se inserem no mundo do trabalho e na geração de lucros sentem-se para o debate necessário de como serão a vida do homem neste momento que hora ocorre essa grande mudança que traz instabilidades nas relações trabalhistas neste mundo globalizado e tecnológico.
Em maio a tudo isso é impossível prever para onde caminha a humanidade e muitas são as reflexões que precisamos fazer para tentar entender os efeitos e consequências da revolução científica e tecnologia na vida das pessoas, no meio ambiente e em todas as atividades humanas e não-humanas. Cabe, portanto, observar que o movimento sindical precisa se debruçar sobre essas questões e fazer esse debate visando mitigar no seio da classe trabalhadora tais consequências, buscando alternativas organizadas no campo institucional e nas relações de trabalho.

A nova configuração multilateral em construção deve ser o espaço das mudanças

Mas afinal o que podemos esperar dessas mudanças geopolíticas? Qual a capacidade de intervenção dos países pobres e em desenvolvimento nesse processo? Quais seus reflexos e consequências no mundo do trabalho e na vida dos trabalhadores? A política e a economia? Como ficam as questões ambientais e da emergência climática? A democracia e as questões relacionadas ao Estado e tantas outras que dizem respeito a uma nova configuração mundial e civilizacional, enfim, tudo isso precisa ser pensado e as respostas precisam ser construídas.
É claro que não existem respostas prontas para tudo isso. Mas, algumas reflexões podem e devem ser feitas. Para isso será fundamental enfrentar, como já tem ocorrido em diversos fóruns de nações e entidades, por exemplo, uma reforma das instituições que deveriam ser multilaterais e democráticas, mas não são, tanto em matéria de governança e representação, como também, nas possibilidades de acesso ao financiamento para promover o desenvolvimento sustentável e acesso as necessidades básicas dos países, pessoas e das questões ambientais. Precisamos, também, de recursos e ações concretas em termos de acesso aos diversos mercados e condições de capacitação para produção científica e transferência de tecnologia.
Uma reforma que leve em conta os legítimos interesses de todos os países, principalmente, dos países pobres e em desenvolvimento e que tenha a condição de expandir o alcance e a capacidade de decisão dessas instituições. É inadmissível, portanto, que em pleno Século XXI, instituições obsoletas herdadas da época de Bretton Woods e da Guerra Fria continuem a impor à maioria dos países as mesmas receitas para reproduzir o velho esquema neocolonialista visando perpetuar o desequilíbrio da atual configuração mundial imposto pelo imperialismo.
Por sua vez, a sociedade civil precisa ser mais organizada e participativa. Precisa ter uma atitude mais direta e objetiva nos assuntos da política e de acesso aos poderes do Estado e serviços públicos e, nesse sentido, os movimentos sociais, inclusive, o movimento sindical podem desempenhar um protagonismo muito relevante e destacado.

Conjuntura nacional | Brasil: Reconstrução com democracia, desenvolvimento sustentável e valorização da classe trabalhadora

No Brasil, a conjuntura mais recente se desenvolveu num ambiente muito ruim onde uma série de desafios e acontecimentos moldaram o cenário político, econômico, social, cultural e ambiental do país de forma muito negativa e explosiva. Em 2018, o país passou por eleições presidenciais, resultando na vitória de Jair Bolsonaro e seu grupo político apoiado por uma

burguesia golpista que imaginou ser Bolsonaro a opção para derrotar a esquerda e os setores democráticos e populares com Lula na liderança. Ledo engano, desde então, o Brasil tornou-se o país do desgoverno e enfrentou um período de verdadeiro caos.

A agenda bolsonarista detonou a política, a economia, o meio ambiente e a cultura. O tecido social do nosso país foi devastado e retornamos novamente ao mapa da fome e da miséria. E não apenas isso, o Brasil tornou-se um pária a nível internacional e com isso a imagem do país foi levada ao fundo do poço. O ambiente de negócios se deteriorou e muitas portas foram fechadas. Em alta mesmo só o ódio, a inflação, a fome e a miséria do povo. As privatizações subtraíram da nação riquezas duramente conquistadas ao longo de muitos anos. A base de nossa infraestrutura com Petrobrás e Eletrobrás à frente foram praticamente liquidadas a preço de banana. O setor petróleo estatal praticamente serviu apenas para extorquir dinheiro do povo através dos preços exorbitantes dos combustíveis e para encher as contas bancárias dos acionistas com bilhões de dólares.

Além disso, o ódio religioso, as mentiras e a negação da ciência e da política elevaram as tensões entre os poderes da República e entre as pessoas alcançou níveis estratosféricos, o que contribui para um ambiente político insuportável marcado por uma polarização e turbulência entre todos os que querem construir uma nova realidade política, econômica, social, cultural e ambiental para o nosso país e a extrema direita bolsonarista, negacionista, ignorante e covarde.

No entanto, as eleições de 2022, encerraram esse longo período de golpismo e desgoverno que desde 2016 jogaram o Brasil no pântano da maldição política e levaram o nosso povo a pobreza, miséria e culto ao ódio do fundamentalismo religioso e político. Porém, o estrago foi enorme em todas as áreas da política, da economia, do meio ambiente e do mundo do trabalho, da cultura e dos serviços públicos e, enfim, nada conseguiu escapar a sanha bolsonarista.

As consequências de todo esse desastre ainda hoje se fazem sentir no dia a dia mesmo depois da vitória das forças democráticas e progressistas que tem interesse e lutam pela reconstrução do Basil com democracia, desenvolvimento sustentável e valorização da classe trabalhadora. A seguir, vamos destacar alguns pontos relevantes que, certamente, podem contribuir com o debate sobre a conjuntura nacional.

A economia brasileira enfrenta desafios significativos. Apesar de um leve crescimento nos últimos anos, a recuperação econômica tem sido lenta e desigual. O país lida com altas taxas de desemprego, desigualdade de renda e uma série de obstáculos estruturais. A pandemia de COVID-19 agravou ainda mais a situação econômica e socia no país. O desgoverno Bolsonaro ao invés de assumir uma postura de liderança no combate a pandemia fez exatamente o contrário quando não levou a doença a sério, incentivou grandes aglomerações de pessoas, negou a ciência e sequer teve a iniciativa de comprar as vacinas necessárias para atender a população, além de incentivar o uso de medicamente comprovadamente ineficazes para o combate à pandemia como foi o caso da cloroquina. Além disso, Bolsonaro e seu desgoverno criou todo tipo de dificuldades para o funcionamento dos serviços de públicos e transformou o processo de aquisição das vacinas num mar de corrupção. Seguramente, segundo especialistas no assunto, pelo 400 mil mortes poderiam ter sido evitadas se o Bolsonaro e seu desgoverno tivessem adotado as medidas corretas para o combate a pandemia.

Por outro lado, até as medidas de assistência social visando minimizar as consequências da pandemia foram tomadas de forma estapafúrdia e desorganizada submetendo as pessoas que já estavam em situação de penúria a constrangimentos e atos criminosos. Tal situação se observou também, mesmo que em menor grau, quando as medidas de estímulo e apoio foram adotadas para às empresas. O fato é que Bolsonaro e seu desgoverno tem grande parcela de responsabilidade pelo elevadíssimo número de doentes e mortos pela covid-19 e pelas falências, desemprego e empobrecimento do nosso povo.

Então, as desigualdades sociais só aumentaram seus índices nesse período e continuam

persistindo como um dos problemas crônicos de difícil solução no Brasil. Grande parte da população enfrenta dificuldades socioeconômicas, acesso limitado a serviços básicos de qualidade, como saúde e educação, e falta de oportunidades. A redução da desigualdade e a promoção da inclusão social continuam sendo desafios importantes para o país e exigem um conjunto de investimentos públicos e privados em todos os setores, principalmente, infraestrutura com capacidade suficiente para gerar desenvolvimento sustentável e melhorar a vida das pessoas.

Por sua vez, a questão ambiental é um tema relevante no Brasil que abriga a maior floresta tropical do mundo, a Amazônia, e possui uma rica biodiversidade. No entanto, o desmatamento ilegal, as invasões de terras, as queimadas, garimpos criminosos e os assassinatos dos povos originários intensificados no governo do genocida. Presentemente o novo governo têm combatido duramente essas questões, mas o estrago foi muito grande e a concertação de tudo isso vai requerer muito tempo e muitos esforços até que se consiga a completa recuperação. A proteção do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável são pautas cada vez mais urgentes. Um dos maiores desafios, no entanto, é como garantir o desenvolvimento sustentável da Amazônia com a segurança necessária para realmente garantir a sua preservação.

Ainda no campo das dificuldades é preciso abordar o tema da autonomia do Banco Central que está sendo usado pelo atual presidente para travar o desenvolvimento, impactando o setor industrial e o crescimento econômico e social, deixando de gerar empregos me oportunidades. Inclusive, com o comportamento notadamente ideológico do presidente do Banco Central notório bolsonarista que desde o primeiro momento demonstrou claramente através de atitudes que o objetivo não é autonomia do Banco Central para ajudar o país a sair da crise e sim fazer oposição ao novo governo com o discurso apelativo de combate à inflação.

Entretanto, já observamos um certo clima de sucesso em diversas áreas nesses primeiros meses de governo, apesar de que no curto, médio e longo prazos o governo sempre enfrentará muitas dificuldades para promover mudanças estruturais de natureza mais profunda devido às obvias restrições políticas. A burguesia brasileira não demonstra sinais de um afastamento dos seus intentos golpistas e neoliberais, mesmo em um contexto internacional de mudanças alvissareiras como a que estamos vendo acontecer a nível internacional no rumo de um multilateralismo progressista.

No Brasil, o desenho adequado das políticas a serem propostas e executadas é fundamental para o êxito do novo governo que, como bem sabemos, depende muito de um congresso e de uma estrutura política de âmbito nacional extremamente hostil do ponto de vista de classes e é certo que o período de tolerância do povo com o governo não deve ser longo, muito pelo contrário, governos liderados por forças de esquerda e centro esquerda são sempre muito cobrados pelo povo e muito combatidos ideologicamente pelas forças antagônicas mais atrasadas e os eventos ocorrido no dia 8 de janeiro quando os vândalos da extrema direita bolsonarista invadiram e depredaram os poderes da República, comprovam essa realidade.

Mas, a luta política segue e a despeito dos embates mais intensos no contexto da luta de classes, os obstáculos estão sendo ultrapassados e as perspectivas são altamente animadoras, mas, também, muito desafiadoras, mesmo para um presidente com as qualificações, experiência política, capacidade de liderança e extremamente respeitado como Luiz Inácio Lula da Silva que segue firme a frente de um governo repleto de contradições na sua composição política e que já não é mais nem um governo em disputa como se costuma avaliar, mas, um governo com um certo grau de emparedamento político constante.

E a despeito de tudo isso, nesses meses inicias, temos muito a comemorar sendo necessário reconhecer os esforços que estão sendo desenvolvidos nos campos das políticas sociais, enfrentamento ao fascismo bolsonarista, combate ao desmatamento e outros crimes contra a Amazônia e os povos originários, como também, os resultados das ações do governo, pelo

arcabouço fiscal, combate à inflação, projeção de crescimento do PIB, queda do dólar e extraordinária capacidade de ação política do ministro da economia que culminou com o avanço na aprovação da reforma tributária, depois de mais de 30 anos de discussão.

Mesmo sabendo que o golpe parlamentar, judicial e midiático teve participação definitiva na derrubada da presidenta Dilma Roussef, com a vitória do presidente Lula em 2022, forças antes antagônicas destes setores começam a se aglutinar em torno de um projeto democrático e necessário para o país. Tanto no campo das articulações econômicas e comerciais que ocorrem com os países do Mercosul, como as articulações políticas que acontecem internamente. Governos de direita no Cone Sul, como setores de direita no Brasil, tentarão pautar temas como uma necessária e importante agenda para a consolidação do governo de esquerda escolhido nas urnas de outubro de 2022. Dessa forma há a necessidade da observância dos aliados de primeira hora para comporem essa coalização como prioridade, permitindo assim que o Governo Lula não enfrente esse debate com a mera relativização da democracia. "O vencemos o bolsonarismo" não se sabe ainda até quando essa aliança durará, no entanto, com os indicadores favoráveis pós um governo genocida, ignóbil, excludente, desmatador, anti-vacina, xenófobo, racista e homofóbico, nos setores diversos da sociedade se aposta num avanço diferente do vivido nos últimos 6 anos.

Isto se expressa na aprovação do governo, onde Lula teve uma alta na sua aprovação entre a população brasileira onde 50% dos entrevistados diziam aprovar o governo, segundo a AtlasIntel. Apesar da reprovação ter atingido o patamar de 46% em julho, isto nos faz refletir sobre a manutenção da polarização na sociedade.

Temos um Congresso de coalizão, no entanto, para a governabilidade é necessário acordos que indignam aliados, trabalhadores e militância política. Ministros reservam e pagam emendas ao Orçamento para deputados em volume recorde, possibilitando, por exemplo, mais de 308 votos para aprovar a tão esperada Reforma Tributária.

Além da Reforma a Câmara aprovou ainda, em votação simbólica, o projeto de lei que dá à União maior poder de decisão nos julgamentos do Carf (Conselho Administrativo Fiscal).

Combater o Centrão não será tarefa fácil, este setor fisiológico e coeso na Câmara intensifica pressão para que o presidente Lula (PT) faça uma reforma ministerial mais ampla, em vez de trocar apenas a ministra Daniela Carneiro (Turismo), que é alvo da União Brasil.

Com isto, até o mês de julho e até o início de agosto, o Centrão espera que o presidente Lula faça minirreforma ministerial envolvendo 3 pastas: Turismo, Desenvolvimento e Esportes. Há também, como desejo do grupo o comando da Caixa Econômica Federal.

Portanto, essas situações de embates políticos e avanços importantes nos remete a uma condição de que o trabalho para o êxito do novo governo está apenas começando e cabe as forças democráticas e progressistas, particularmente os movimentos sociais, entre estes o movimento sindical petroleiro, desenvolverem a luta para contribuir de forma decisiva pela reconstrução do nosso país com democracia, desenvolvimento sustentável e valorização da classe trabalhadora. É necessário, também, que o movimento sindical brasileiro, particularmente, o movimento sindical petroleiro se debruce sobre a dinâmica do mundo do trabalho. No que diz respeito ao desenvolvimento científico e tecnológico para enfrentar essa realidade e buscar alternativas e garantias adequadas a cada setor.

Não podemos deixar de observar que o mundo vive uma emergência climática sem precedentes e esse estado de coisas tem repercussões no campo da luta de classes por razões obvias, uma vez que as relações de produção estão sendo bastante afetadas. Países, empresas e a sociedade civil buscam assumir atitudes e compromissos para responder a essa questão, mas, como bem sabemos o capitalismo e os modos de produção não capitalistas não tem um histórico de proteção ambiental e, se de um lado, parte da sociedade atua para mitigar os problemas decorrentes, outros atuam como vetores contrários a esse entendimento, o que,

no nosso entendimento, tem rebatimentos importantes no contexto da luta classista que tem como uma de suas bandeiras o engajamento, mesmo que ainda tímido, na luta ambiental ao lado das entidades de ambientalistas e governos progressistas.
Por fim, queremos enfatizar que esses são alguns elementos da conjuntura nacional que consideramos importantes para analisarmos a situação do nosso país e que no nosso entendimento devem ser levados em consideração. E é importante observar que essa situação pode mudar à medida que novos eventos científicos, políticos, econômicos, sociais, culturais e ambientais venham a ocorrer, inclusive, fora do Brasil.

Setor Energético | Desafios e perspectivas do setor energético na Bacia Potiguar e na Margem Equatorial (MEQ)

A eleição de 2022 trouxe à categoria petroleira um desafio gigante: reconstruir a PETROBRÁS para reconstruir o Brasil. Os desgovernos de Michel e Jair Messias (2016-2022) cumpriram uma tarefa de desrespeito à Soberania Nacional que se imbuiu da tarefa entreguista de desconstrução institucional do Estado Brasileiro e transformação da PETROBRÁS em uma empresa de desinvestimentos.
Além dos bilhões de dólares americanos arrecadados com a entrega de patrimônio público à iniciava privada disfarçada pelo sofisma da "venda de avos de baixa rentabilidade", conforme definição do "mercado" e da imprensa conivente, os programas de desinvestimentos resultaram em prejuízos enormes à classe trabalhadora. Desarticulação das Unidades Operacionais rebatizadas de Unidades de Negócios, seguindo a lógica rentista; desmonte da cadeia de empregabilidade e desenvolvimento regional, especialmente na Região Nordeste; transferências da força de trabalho desmesuradas para outras unidades operacionais na Região Sudeste, são os principais exemplos. Tudo isso causando retirada massiva dos investimentos da PETROBRÁS nos estados, com perdas econômicas para os municípios produtores e redução dos investimentos em pesquisa e desenvolvimento tecnológico nas universidades e institutos federais locais.
A retomada dos investimentos regionais da PETROBRÁS é condição essencial para o processo de reconstrução nacional, ampliando a empregabilidade, as condições dignas de trabalho (físicas e psicológicas) e a retomada do desenvolvimento econômico, científico e tecnológico nas regiões Norte e Nordeste.

Desafios:
Garantia da empregabilidade e desenvolvimento tecnológico do Norte/Nordeste;
Recomposição das Gerências Operacionais Regionais da Exploração de 2015
Retomada dos investimentos em E&P e Energias Renováveis; •
Revisão dos marcos legais da OFERTA PERMANENTE (MME/ANP)
Recompra das unidades "desinvestidas".

Perspectivas de curto e médio prazos:
HomeOffice X presencial no EDIRN em projetos de outras bacias;
Perfuração para avaliação da descoberta de Pitu (Locação Pitu-Oeste: DEZ/23?);
Eólica Offshore (ainda sem regulamentação pelo Congresso Nacional - 2025?
Descomissionamento de Agulha, Ceará-Mar e Sergipe- Águas Rasas.
Unidade de Negócios do Rio Grande do Norte e Ceará (UN-RNCE - O&G e Renováveis):
Recompra do Polo Potiguar, no menor prazo possível;
Recompra e duplicação da capacidade de refino da RPCC, no menor prazo possível;
Recompra dos parques eólicos instalados pela PETROBRÁS, que foram vendidos nos projetos de desinvestimentos entre 2016-2022;

Retomada com duplicação da capacidade de produção da Usina Experimental de Biodiesel de Guamaré;
Instalação de uma segunda Planta de Biodiesel junto à UTE-JSP, com igual ou maior capacidade de produção;
Instalação de 10 usinas-piloto fotovoltaicas junto à projetos de assentamento rurais do Incra que já tenham experiência com plano/ produção de sementes de girassol para garantia de insumos às novas usinas.

Exploração (âncora da reconstrução):
Criação de duas Gerências Gerais de Exploração: EXP-Setentrional (Margem Equatorial e bacias terrestres: Potiguar, Rio do Peixe, Parnaíba, Parecis, Amazonas e Solimões), e EXP-Margem Leste (Pernambuco/Paraíba, Sergipe/Alagoas, Jacuípe, Camamu, Almada, Jequitinhonha, Recôncavo, Tucano, Jatobá, Espírito Santo e Norte Capixaba).
Subdivisão das duas Gerências Gerais em conformidade com as diretrizes da Diretoria de Assuntos Corporativos para reocupação das sedes regionais: a primeira com duas gerências funcionais sediadas em Natal e Manaus; e a segunda, com três gerências funcionais sediadas em Aracaju, Salvador e Vitória, coordenando projetos nas bacias próximas e "repatriando" os profissionais transferidos no processo de desinvestimentos.
Retomada das atividades de aquisição sísmica exploratória nas bacias terrestres e águas rasas;
Retomada das atividades de perfuração exploratória nas bacias terrestres, no menor prazo possível;
Retomada das atividades de perfuração exploratória em águas rasas, com foco nos prospectos carbonáceos (fronteira exploratória).

Novos negócios:
BIODIESEL de mamona / outras espécies da caatinga;
BIODIESEL de algas;
Hidrogênio Geológico / Verde;
Geração de Energia Geotermal;
Prospectos carbonáceos em águas rasas

O desafio das Energias Renováveis

Desenvolver novas fontes de energia a partir de recursos renováveis é o desafio contemporâneo da sociedade para garantir a sustentabilidade no planeta e preservar condições de bem-estar e preservação da espécie humana, tema de incontáveis conferências mundiais das Nações Unidas sobre o meio ambiente.
O debate sobre a transição energética se desenvolve neste contexto, impulsionado pelos últimos relatórios do Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas – IPCC. O de 2022 demonstra que a temperatura do planeta se elevou além da previsão, enquanto a redução das emissões tem pouco ou nenhum avanço. Segundo as avaliações do IPCC, para garantir que aquecimento global não ultrapasse 2°C ao final deste século será necessário alcançar emissões zero até 2050.
Assim, a categoria petroleira e o Rio Grande do Norte receberam com muita expectativa a decisão da Petrobras em sediar sua diretoria voltada ao desenvolvimento de energias renováveis em solo potiguar. A criação da referida diretoria é uma atitude consentânea com os desafios da contemporaneidade e com o compromisso da empresa com o desenvolvimento nacional e com o abastecimento da população.
A Petrobras retoma assim sua trajetória anterior, uma vez que foi pioneira no Estado em

geração de energia eólica e na produção de biodiesel, tendo acumulado experiência e desenvolvido tecnologia e processos relacionados ao diesel renovável, através da subsidiária PBIO. Desta forma, a reativação da usina de biodiesel no Ceará e sua ampliação para o Estado potiguar são ações aguardadas, que terão impacto direto nas economias locais com a geração de empregos e o impulsionamento do mercado interno.
Ainda como desenvolvimento legítimo da nova diretoria, a empresa, precisa retomar projetos voltados à pesquisa e ao desenvolvimento de tecnologia própria para a produção de novas energias, como o hidrogênio combustível. Pois, embora o Brasil apresente a matriz energética mais limpa em relação aos demais países, sua integração aos esforços da transição energética é um imperativo, uma vez que os impactos climáticos não se limitam ao território dos grandes emissores.
Em contraste com a posição de destaque na produção de energias renováveis, o país não dispõe de marco legal capaz de abrigar os variados campos de energia nem desenvolveu política nacional de natureza semelhante. Permanece desaparelhado para estruturar uma cadeia produtiva ampla, com domínio tecnológico e regulação própria.
A categoria espera que a participação da Petrobras no seguimento da produção de energias renováveis, com destaque para a produção de biodiesel imediato e a retomada de projetos no campo da energia de hidrogênio, se constitua em suporte e reforço para a construção da política nacional de energias renováveis, com autonomia e desenvolvimento de tecnologia própria.

Aposentados e pensionistas:

Propostas do 38º CEPETRO para o novo ACT 2023

Petros
Quitação, por parte da Petrobras e outras patrocinadoras, de todas as dívidas existentes para com o Plano Petros e consequente devolução aos beneficiários, de todos os valores cobrados indevidamente.
Limite para o desconto em folha Petros, considerando IRPF, empréstimos Petros, equacionamentos Petros e AMS, Grande Risco e Pequeno Risco, não podendo ultrapassar 26% da renda da aposentada, aposentado e pensionista.

AMS
Gestão pela Petrobras com gerência específica para a AMS.
Transparência total dos gastos da Petrobrás e dos beneficiários com as despesas da AMS.
Ressarcimento pela Petrobras, revertido para a AMS, de todos os gastos com a diretoria da Petrobrás, com a direção do Saúde Petrobras e dos seus respectivos empregados.
Todos e quaisquer custos administrativos, decorrente da gestão da AMS, serem custeados, integralmente, pela Petrobrás e suas subsidiárias, independentemente da gestão pelo RH, pela Saúde Petrobrás e de qualquer eventual outra forma de gestão da AMS.
Custeio da AMS: 70% Petrobrás x 30% trabalhadoras/es, aposentadas/os e pensionistas.
Margem consignável para desconto em folha de 13%, conforme decisão judicial em 1ª e 2ª instância na justiça no RN.
Correção anual da tabela do Grande Risco, no mesmo percentual aplicado à correção de salários e benefícios Petros.
Que os custos decorrentes de internações, por erro da interpretação, sejam custeados pela Petrobras.

Garantia de atendimento.
Os profissionais não-credenciados, que se negam a negociar com a AMS, preferindo a nego-

ciação direta com o beneficiário, em verdadeira posição de vantagem, obrigando-o aceitar as condições, por exemplo dos anestesistas, e sem ter como pagar, recorrem a empréstimos, ou a cartão de crédito de amigos e familiares, em uma situação desconfortável e humilhante.
Por este motivo, propomos que a AMS acompanhe o valor do reembolso que posteriormente serão prestadas as devidas contas e realizados os devidos acertos.
Alteração de anexos, com novos valores:
Anexo VI – Participação Pequeno-Risco – AMS
Classe de Renda – (MSB) % Participação
Até 4,8 7%
Até 14,4 14%
Até 19,2 42%
Até 22,6 46%
Até 26 48%
Acima de 26 50%
Correção do anexo VII – Tabela Grande-Risco 70x30
Correção das Faixas MSB/Faixas Etárias até 14,4, no anexo VII, em limite máximo de desconto, em R$ 250,00
Justificativas
As propostas do 38º CEPETRO para o novo ACT 2023 visam a melhoria das condições de vida dos aposentados, pensionistas e trabalhadores da Petrobras, que enfrentam um crescente e insuportável endividamento. As propostas são baseadas nos seguintes princípios:
Justiça social: os aposentados, pensionistas e trabalhadores têm direito a uma vida digna, com acesso à saúde, educação, lazer e outros direitos fundamentais.
Equidade: as propostas devem ser justas para todos os aposentados, pensionistas e trabalhadores, independentemente de sua classe social ou situação econômica.
Transparência: as propostas devem ser transparentes, para que os aposentados, pensionistas e trabalhadores possam entender os benefícios e custos envolvidos.
Sustentabilidade: as propostas devem ser sustentáveis, de forma a garantir a solvência dos planos de previdência e saúde da Petrobras.
Acreditamos que as propostas do 38º CEPETRO para o novo ACT 2023 são justas, equitativas, transparentes e sustentáveis. Esperamos que a Petrobras as aprove e que os aposentados, pensionistas e trabalhadores da Petrobras possam usufruir dos benefícios delas
Questão cultural no setor estatal

A Petrobrás e o necessário engajamento social com ativos e aposentados

A Petrobras ao longo dos anos, e, principalmente, nos governos do presidente Lula (2003-2011) e da presidenta Dilma (2011-2016), notadamente tendo à frente da presidência da empresa José Eduardo Dutra (in memoriam) (2003-2005) e José Sérgio Gabrielli (2005-2012), realizaram em suas gestões incentivos culturais internos como os programas Prata da Casa, formações de Corais Musicais, publicação de livros em parceria com outras instituições culturais etc.
Com base em diretrizes globais a Petrobras apresenta anualmente os seus relatórios de sustentabilidade para os públicos de interesse, com foco nos seus três pilares estratégicos que são: Crescimento, Rentabilidade e Responsabilidade Social. O relatório elenca então o desempenho econômico, social e ambiental para a sociedade brasileira, acionistas e diversos interessados.
Os números na sua totalidade são marcadores que mostram as principais metas atingidas pelos critérios escolhidos pela companhia. No entanto, são marcadores que objetivam o atingimento das metas para públicos externos e outros de interesse, em prejuízo quase sempre

da necessidade de se fortalecer como um dos seus mais importantes pilares como alvo interessado, também, que são empregados ativos e aposentados.

Ao longo dos anos uma massa de petroleiros tem se aposentado, não que em outros tempos isto não tenha ocorrido, mas a média atual de aposentados fica em torno dos 55 aos 65 anos de idade, e nos últimos 5 anos este número tem sido um dos maiores da história da companhia, causando uma mudança geracional na força de trabalho em relação aos que vieram para casa, tendo a sua vida alterada pela aposentadoria, onde laboraram por mais de 35 anos. Com essa média de vida, na sua quase totalidade, trabalhadores aposentados se encontram ativamente prontos para se inserirem em quaisquer programas elaborados pela Petrobras na área cultural e social. Aos ativos, há também reclames de que estes programas implementados no passado e hoje ausentes, deixaram um vácuo importante na preparação e seleção da produção intelectual própria, e reivindicam que os mesmos retornem, possibilitando o surgimento de recursos materiais e imateriais advindos dos melhores talentos internos da Empresa.

Neste sentido, face ao apresentado pela Petrobras anualmente, e com base no seu Plano Estratégico, ancorada nas Diretrizes Globais, se faz urgente que na Matriz de Materialidade, onde um dos seus públicos de interesse, que são os seus empregados, possam também receber da companhia um maior engajamento para a melhoria da sua saúde mental, física e social. Certamente estes programas também preparam os empregados para uma outra atividade econômica em suas vidas, já que o incentivo possibilita agregar saberes e consequentemente um caminho futuro pautado pelo que lhe foi permitido, abrindo horizontes para a comercialização de outras obras criadas pelo mesmo. Há muitos exemplos de petroleiros que tiveram as suas vidas intelectuais mudadas depois de terem sido premiados e recebido menções honrosas em Projetos Culturais da Petrobras.

É preciso ativar os Programas como “O Prata da Casa”, “Corais Petrobras”, incentivo aos cronistas, contistas, musicistas, poetas, artistas plásticos, rendeiras, etc, na produção de livros, aquisição de instrumentos musicais, ferramentas, exposições artes visuais e audiovisuais, aulas teóricas e práticas para a formação cultural, política e social dos interessados ativos e aposentados, em parceria com editais de leis nacionais e estaduais, a exemplo do Câmara Cascudo no RN, Paulo Gustavo à nível Nacional, Aldir Blanc e Rouanet, bem como os próprios editais internos da companhia.

Por fim, há como se saber, que a disputa dos espaços neste nosso tempo e em todos os outros, mas neste nosso século a premência se tornou essencial, de que os trabalhadores sejam eles aposentados ou ativos, precisam ter o contato necessário com a sua formação intelectual, e notadamente se ocupar em diversas atividades que lhe proporcione cada vez mais uma vida ativa e saudável, e assim preparados para a compreensão da política cotidiana, se organizando para as disputas advindas dos desafios destes novos tempos. Incentivá-los a participar e patrocinar projetos culturais e sociais certamente estará a Petrobras contribuindo para a sua inserção cada vez mais necessária nas diretrizes globais onde empresas da sua magnitude são signatárias.

SindiPetro RS

TESE CSD
CUT Socialista e Democrática

XXXVIII CONGRESSO DOS PETROLEIROS DO RS

TESE

Uma vitória histórica!*

A vitória obtida nas eleições de 2022 deve ser interpretada como um fato histórico da luta de classes nacional e internacional. Histórica porque interrompe uma conjuntura de nove anos de defensiva das forças democrático-populares, de seis anos de governos afinados com o neoliberalismo e quatro anos de um governo abertamente fascista.

Representou, claramente, a luta de classes ao opor a votação dos setores mais pauperizados da classe trabalhadora, dos negros, das mulheres, dos lutadores LGBTQIAPN+ e dos defensores do meio-ambiente aos votos organizados pelos setores capitalistas e conservadores. A pujante festa da posse no dia 1º de janeiro de 2023, mesmo sob ameaça de atentados, a simbólica subida da rampa do Palácio do Planalto, bem como a recepção da faixa presidencial por representantes da diversidade na sociedade brasileira, ilustraram a grandeza dessa vitória.

A derrota do principal governo de extrema-direita no mundo, projeta Lula como a principal liderança internacional, de raiz popular e antineoliberal, influencia na conjuntura latino-americana e na luta por uma saída progressista da grande crise gerada pelo capitalismo neoliberal no século XXI. Esta vitória só foi possível graças à liderança histórica de Lula, aos acúmulos da resistência dos movimentos populares, à construção de uma renovada e ampla unidade das forças de esquerda e centro-esquerda, além de estancar-se o apoio de líderes empresariais não bolsonaristas.

A votação de Bolsonaro expressou um bloco de forças envolvendo o capital financeiro, entidades empresariais, a força do agronegócio, as Forças Armadas e Polícias Militares, além de setores populares como lideranças evangélicas e católicas conservadoras. Foi a expressão nacional desta articulação de forças fascistas que, sob a liderança de Trump, nos EUA, resultou em violações aos princípios democráticos e constitucionais, sem as quais, a chapa Lula/Alckmin poderia ter vencido no primeiro turno.

Temos como resultado, a possibilidade um novo ciclo histórico de transformações democráticas e populares no Brasil. Agora, em uma nova cena histórica, é preciso construir um projeto programático de transformações históricas e estruturais, que abra o caminho para a superação do neoliberalismo.

Uma análise realista da conjuntura do início do governo Lula/Alckmin deve reconhecer que ele age e está condicionado por uma contradição em processo. É possível propor que o bolsonarismo como movimento político organizado encontrará sérias dificuldades no próximo período para manter a sua base social e sua capacidade de atuação política centralizada.

Por outro lado, o neoliberalismo encontra-se numa crise de legitimidade e de capacidade de articulação. Esta crise, que tem relação com os impasses do neoliberalismo no centro capitalista, é fundamental e estratégica para pensar saídas alternativas. Ou seja, a crise do bolsonarismo e dos partidos históricos do neoliberalismo abre perspectivas de um possível avanço democrático e popular no próximo período.

Partimos da premissa que o governo Lula/Alckmin não dispõe de vantagem na correlação de forças que lhe permita realizar, de forma plena, o programa de reconstrução e transformação do Brasil, para o qual foi eleito.

Há quatro limites que agem de forma simultânea para limitar, de início, uma aplicação plena de seu programa:

A força resiliente do bolsonarismo e suas relações com as Forças Armadas, que se manifestou na tentativa de golpe em 8 de janeiro e deve continuar mantendo ações de desestabilização ao longo dos próximos quatro anos;

O Centrão, no Congresso Nacional, que impõe limites à aprovação de leis e mudanças pro-

gressistas na Constituição, exigindo participação com cargos no governo (por exemplo) para garantir um mínimo de governabilidade;
A herança neoliberal, que gerou enfraquecimento da economia do setor público (vide a privatizações de estatais como a Eletrobrás e setores da Petrobrás), desemprego, desindustrialização, endividamento, a lei do "teto de gastos" e a autonomia do Banco Central, que impõem enormes dificuldades para a retomada de um ciclo de retorno a um crescimento sustentado, com distribuição de renda e ecologicamente sustentável;
O enfraquecimento da classe trabalhadora, após seis anos de ataque dos governos neoliberal e fascista. A fome, o desemprego, precarização do trabalho, a redução das políticas sociais básicas, o enfraquecimento do movimento sindical e da rede de organizações populares.
A vitória eleitoral de 2022 é, portanto, apenas o início de um processo de reorganização que deve se aprofundar nos próximos anos, na busca um novo ciclo virtuoso que dependerá, centralmente, de uma mudança na dinâmica interna, puxada por investimentos do governo e de fortalecimento da classe trabalhadora.
Desta visão geral, resultam três desafios aos quais a categoria petroleira deve intensificar esforços:
Uma vez que o governo Lula/Alckmin já enfrenta um grau elevado de polarização política, com o bolsonarismo e o neoliberalismo, é fundamental que os movimentos sociais façam a disputa democrática nas ruas e nas redes para poder compensar a correlação de forças desfavorável à execução de um programa de governo popular.
É necessário implementar um amplo processo de democracia participativa no governo, em contraponto ao orçamento secreto na Câmara e contra as restrições do teto orçamentário, convocar conferências e estimular a participação da sociedade civil organizada nos Conselhos Nacionais.
É fundamental que o governo comece a cumprir, já, as suas promessas de campanha, como em relação ao salário mínimo, atualização da tabela do imposto de renda, reajuste do funcionalismo federal, mudanças nas leis trabalhistas, reforma tributária, demandas de saúde pública e suspender as privatizações em andamento.
Energia Para Acelerar o Coração do Brasil
A categoria petroleira, que participou intensamente do processo de resistência. No âmbito social, com campanhas como petroleiros pela vida, contra as reformas trabalhistas e da previdência, contra a política de preços de paridade de importação dos combustíveis, contra a necropolítica conduzida pelo governo Bolsonaro na pandemia. Contra a privatização, os petroleiros e as petroleiras, atuaram em diversas frentes, apoiando as demais categorias e impetrando suas próprias lutas e resistência para manter a Petrobrás. Nesse período, fizemos a 3ª maior greve da categoria, em pleno governo fascista, sob ameaça constante de ilegalidade da greve, demissões e multas astronômicas.
No que diz respeito ao acordo coletivo, cada ano de negociação apresentou uma nova característica autoritária, sendo necessário construir caminhos para resistir e manter o nosso acordo da melhor forma possível. Resultado é que, mesmo com perdas significativas, terminamos o governo fascista com um dos melhores acordos coletivos do Brasil.
Agora, vamos iniciar a primeira campanha de acordo coletivo, nesse novo momento histórico, sabendo que precisamos reconquistar direitos para os petroleiros e petroleiras do sistema Petrobrás, de contratação direta, mas sem fechar os olhos para os demais impactados pela nossa empresa. Os trabalhadores e trabalhadoras terceirizados também precisam recuperar direitos e melhores condições de trabalho. A Petrobrás precisa voltar a ser a grande indutora do desenvolvimento do Brasil. A Petrobrás, como a grande empresa estatal de energia que restou, após o severo desmonte, deverá atuar profundamente na transição energética justa, não só pelo bem do Brasil, mas pela própria existência da Petrobrás.
Para viabilizar essa retomada de direitos é necessária a imediata "desbolsonarização" da gestão da PETROBRAS que segue sabotando o projeto eleito nas urnas.

São muitos os desafios para a nossa empresa, para a categoria petroleira. Mas, a esses desafios que se apresentam, no ano que a REFAP e TEDUT completam 55 anos, que o SindiPetro-RS completa 60 anos e que a Petrobrás completa 70 anos, vamos dedicar nossa energia para continuar fazendo história.

Referência:https://democraciasocialista.org.br/uma-vitoria-historica-e-a-abertura-de-um-novo-ciclo-de-transformacoes-democratico-populares-no-brasil/

Propostas de Alterações e/ou Inclusões ao ACT 2022/23

Propostas encaminhadas pelo Coletivos da FUP:

Resoluções do Setor Privado; Aprovada por unanimidade;
Resoluções do CNAP; Aprovada por unanimidade;
Resoluções do I Encontro de Mulheres Petroleiras; Aprovada por unanimidade;
Resoluções da Frente Petroleira LGBTQIAPN+; Aprovada com 1 abstenção;

Proposta ACT Petrobrás e Transpetro

Remuneração:
Aumento Salarial e correção dos benefícios – Reposição da Inflação pelo IPCA e ganho real de 5% para repor as perdas dos acordos passados nos quais o reajuste foi zero.
Itens da pauta do ano anterior que não foram contempladas no ACT vigente:
Refeição
Cláusula 70: Programa de Alimentação Saudável A Companhia manterá o Programa de Alimentação Saudável em suas Unidades e implantá-lo-á onde ainda não houver, fornecendo uma alimentação adequada às necessidades biológicas e culturais dos empregados, dando ênfase aos alimentos regionais.
Parágrafo 9º: Os contratos de alimentação deverão ser mais específicos e com valor por refeição mais adequado para garantir o fornecimento do alimento de qualidade.

Gestão de Pessoas:
CLÁUSULA NOVA
A Petrobrás e suas subsidiárias não irão implementar sistemas de gestão de pessoas baseados em algoritmos, inteligência artificial ou softwares que definam o desempenho dos trabalhadores e trabalhadoras ou que possam ser empregados na definição de punições ou demissões de empregados.
A empresa irá remover de seus sistemas todos os softwares que possam ser utilizados para este fim, tais como Microsoft Viva e MyAnalytics e orientar os gestores a não utilizar qualquer software de gestão não corporativo.

Teletrabalho:
Reiteramos a proposta de regramento de teletrabalho, apresentado pela FUP nas discussões anteriores.

AMS
Retorno à contribuição 70x30 já que a resolução 23 da CGPar foi derrubada por lei; retorno à margem consignável 13%; reajuste das tabelas de contribuição conforme reajuste salarial; reabertura de postos de atendimento presencial para os beneficiários; fim da APS e retorno da gestão da AMS pelo RH da Petrobrás;
Correção dos valores de reembolso da livre escolha da AMS, visto que várias tabelas não

sofrem reajuste há muitos anos, apresentando grande defasagem em relação ao praticado.
HETT – Retorno ao pagamento por média com adicional de 100%
Banco de Horas – Extinção do banco de horas;
Petros – Petrobrás deverá atuar junto à Petros para disponibilizar postos de atendimento presencial aos beneficiários;
Efetivo – Recomposição do efetivo via concurso público; participação dos sindicatos na elaboração da estratégia de efetivo;

Pendência Históricas
Saldo AF: abonar o saldo AF proveniente de retorno de férias gerado no passado e alterar o sistema SAP para que passe a pontuar normalmente os dias de trabalho e de folga durante o período de férias, acabando com a geração do saldo AF em férias.
Acabar com o dia ótimo de férias, podendo os empregados em regime de turno marcar as férias no primeiro dia do início do período.

Registro de Ponto: disponibilidade de registrar o ponto em qualquer CODIN da unidade

Isonomia Salarial para os Dirigentes Sindicais
Praticar isonomia salarial com relação aos empregados liberados para atividade sindical, em todo o âmbito da remuneração, inclusive variável, pagando o retroativo aos dirigentes não contemplados desde o início desse programa no sistema Petrobrás.

Liberações Sindicais
Petrobrás – 2 por base e uma adicional a cada 500 trabalhadores, sem ônus para entidade
Transpetro – 1 por base sem ônus para a entidade, possiblidade de liberar com ônus parcial por base
Liberações de dias (Petrobrás e Transpetro)
24 dias de liberação, por ano, por diretor(a) tomando como base 1º setembro

Cláusula 94. Liberações Sindicais
Alterar o Parágrafo 6º, para: - Os períodos de liberação constantes na presente cláusula serão considerados para efeito de contagem do tempo de serviço para fins de ATS e de período aquisitivo de férias, assim como, quando retornar para o regime de trabalho originário, encerrada a liberação, o empregado acompanhará a escala de trabalho normal, sem crédito(ou débitos) relativo a folgas retroativas.
Suprimir o Parágrafo 8º- As liberações de que trata a presente cláusula,exceto a descrita no inciso III, deverão abranger, no mínimo, todo o período da relação trabalho x folga (conforme anexo X) de forma que não sejam gerados nem créditos ou débitos de folgas retroativas.

Cláusula 92. Contribuição Assistencial
A Companhia descontará em folha normal de pagamento, observado o seu cronograma operacional, as importâncias aprovadas nas Assembleias Gerais, como Contribuição Assistencial aos sindicatos, nos termos do disposto nos incisos IV do artigo 8º do Capítulo II da Constituição Federal, desde que não haja oposição do empregado feita por meio de sistema da Companhia no prazo de quarenta e cinco(45) dias após o recebimento, pela Petrobras, da comunicação do sindicato contendo o edital de convocação e a respectiva ata de assembleia. Ao final do período, a Companhia enviará relatório ao sindicato com as informações sobre a arrecadação.

Cláusula 69. 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 de nexo causal das doenças do trabalho.

Alterar o parágrafo 7º, para:
Parágrafo 7º- A Companhia assegura que cada empregado será informado e orientado, pela área de Saúde Ocupacional de sua Unidade, do resultado da avaliação do seu estado de saúde e dos exames complementares a que for submetido, sendo-lhe fornecida cópia.
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.

Cláusula 59. Jornada de Trabalho – Administrativo
A Companhia garante a jornada de 40 (quarenta) horas semanais para os empregados sujeitos ao horário administrativo, não sendo permitida qualquer tolerância de horário em suas unidades, mantidas, apenas, as tolerâncias normativas.

Parágrafo 2º- A compensação das horas pendentes referentes aos dias 24 e 31 dedezembro de 2019 e Quarta-Feira de Cinzas de 2020, das horas referentes aos dias 24 e 31 de dezembro de 2020 e Quarta-Feira de Cinzas de 2021, bem como das horas referentes aos dias 24 e 31 de dezembro de 2021, da Quarta-Feira de Cinzas de 2022 e da Quarta-Feira de Cinzas de 2023 deverá ser realizada até 31/12/2023.
Parágrafo3º-O total de horas a ser compensado será debitado de forma parcelada considerando o prazo previsto no parágrafo acima.
Parágrafo 4º- Nas unidades com horário fixo, a forma de compensação será de 15 (quinze) minutos diários por antecipação do horário, até que seja compensada a totalidade das horas.
A forma de compensação poderá ser diferente da disposta no parágrafo acima, desde que respeitado o prazo previsto no parágrafo 2º, e negociada com a Entidade Sindical antes do início do prazo para compensação.
*Extinguir, da cláusula 59ª os parágrafos que tratam dos anos de 2019/2020/2021 e 2022 sem a cobrança dos dias e passar a tratar as possíveis dispensas nas datas 24/12, 31/12 e quarta feira de cinzas, com ajuste diretamente com a gerência local.

No ACT da Transpetro
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.
Iclusão do Parágrafo 9º - Adicional de Dutos e Terminais (ADT): A Companhia garante, exclusivamente aos técnicos de Manutenção, Faixa de Dutos, Inspeção e Segurança tão somente nas atividades de manutenção, programação de manutenção, inspeção e segurança das atividades nas instalações, dutos e terminais da Transpetro (caixas de cupons, estações intermediárias de bombeio, válvulas de bloqueio, scrappers terrestres, scrapers marítimos, monoboias dentre outros), que laborem efetivamente nessas instalações, em condições especiais, o pagamento de adicional no valor correspondente a 24% do Salário Básico, acrescido do Adicional de Periculosidade, onde couber, perfazendo assim 31,2% do Salário Básico.

Farão jus ao referido pagamento os técnicos que atendam a pelo menos um dos requisitos abaixo elencados:

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 144 (Cento e quarenta e quatro) horas por período de 30 (trinta) dias;
b) Desenvolvam atividades habituais nas instalações de dutos e terminais implicando na possibilidade de ter horário de entrada/saída flexível e/ou realizar suas refeições em horários variados;
c) Desenvolvam, mesmo que esporadicamente, atividades de liberação de serviço ou inspeção ambiental para segurança da atividade em instalações remotas (Ex.: caixas de cupons e monoboias); ou programação de manutenção; ou integrem o Grupo de Planejamento de Intervenções (GPI) tendo a responsabilidade de elaboração e emissão de PT, AR e matrizes de LIBRA, além da eventual atividade de liberação em campo do equipamento objeto da manutenção.
Para os técnicos de Manutenção, Faixa de Dutos, Inspeção e Segurança que realizem as tarefas polivalentes de manutenção e/ou apoio operacional e/ou inspeção das condições operacionais da instalação e/ou inspeção de equipamentos e/ou atendimento de emergências e contingências no trabalho extramuros e/ou em Terminais e Estações Intermediárias e/ou fiscalização de contratos, o adicional acima mencionado terá um acréscimo de 19,23% passando ao valor correspondente de 43,2% do Salário Básico, acrescido do Adicional de Periculosidade, onde couber, perfazendo assim 56,2% do Salário Básico.
A Companhia poderá transferir o Técnico para outra área ou atividade não contemplada com o referido adicional, indenizando-o pela cessação de seu pagamento;
Ocorrendo chamada para o trabalho no período acima discriminado, o Técnico receberá, além do adicional previsto nesta cláusula, a remuneração pelas horas extraordinárias efetivamente trabalhadas;
O pagamento do adicional em questão contempla a realização de todos os requisitos acima descritos, não sendo devido cumulativamente o pagamento de sobreaviso parcial, considerando a disponibilidade integrante do regime, bem como de quaisquer adicionais de regimes outros que não o adicional técnico de dutos;
O presente adicional não se confunde com o Adicional de Operação dos Terminais de Polidutos e não será devido aos empregados por ele contemplados, bem como os empregados contemplados por outro regime especial de trabalho.

Proposta de sobreaviso:
Os trabalhadores e trabalhadoras do regime administrativo da Manutenção e Inspeção de equipamentos poderão optar pela jornada de sobreaviso a ser efetuado da seguinte forma:
- Sobreaviso finais de semana: Os trabalhadores e trabalhadoras receberão um acréscimo equivalente a 50% das horas que permanecer à disposição da Petrobrás e suas subsidiárias. Em caso de convocação por parte da empresa, as horas efetivamente trabalhadas serão acrescidas do percentual referente às horas extras. Em todas as situações, será garantido aos trabalhadores e trabalhadoras o interstício de 11h entre jornadas. Será garantido o descanso semanal em caso de trabalho contínuo no sábado e domingo, impreterivelmente, na segunda-feira seguinte ao final de semana trabalhado.

- Sobreaviso dias de semana: Os trabalhadores e trabalhadoras receberão um acréscimo o equivalente a 50% das horas que permanecer à disposição da Petrobrás e suas subsidiárias. Em caso de convocação por parte da empresa, as horas efetivamente trabalhadas serão acrescidas do percentual referente às horas extras. Em todas as situações, será garantido aos trabalhadores e trabalhadoras o interstício de 11h entre jornadas. Será garantido o descanso semanal em caso de trabalho contínuo no sábado e domingo, impreterivelmente, na segunda-feira seguinte ao final de semana trabalhado.

Proposta para ACT – Capítulo SMS
Base ACT Petrobrás, mas replicar nas respectivas cláusulas do ACT Transpetro.

COVID 19
Cláusula 69: Comissões de SMS de Empregados Próprios e de Empresas Contratadas e CIPAs.
Parágrafo 7º A Companhia se comprometerá a desenvolver programa de acompanhamento de saúde específico, com apoio técnico da FioCruz, para os trabalhadores e trabalhadoras acometidos e/ou que venham a adoecer da Covid-19 e proporcionar programa de recuperação, tratamento acompanhamento das sequelas decorrentes da Covid-19.
CLÁUSULA NOVA
A Companhia se compromete garantir condições de trabalho e de estabilidade no emprego, aos trabalhadores e trabalhadoras que apresentem e/ou venham a apresentar sequelas decorrentes do adoecimento da Covid-19.

Cláusula 70 Acesso aos Locais de Trabalho
A Companhia, mediante prévio entendimento, assegurará o acesso aos locais de trabalho, de profissionais indicados pela Entidade Sindical, para acompanhamento das condições de saúde e segurança.

Objetivo: Tornar mais abrangente a possibilidade de indicação de profissionais, atualmente está restrito a médicos do trabalho.

Cláusula 72 –
Parágrafo 4º - adicionar profissionais da saúde/nutrição “do quadro próprio”

Clausula 73
Parágrafo 2º - A CIPA indicará 1 representante eleito
parágrafo 5º - suprimir a palavra titulares, viabilizando a participação de titulares e suplentes

Cláusula 76. Acidentes, Incidentes e Comissões de Investigação (nova redação)
Objetivo: Tornar a cláusula mais explícita quanto a abrangência pois a Petrobrás tem feito “interpretações” da clausula por meio dos seus padrões, como por exemplo, em casos de acidentes leves, deixar a investigação do acidente apenas para contratada fazer, sem a participação do sindicato e da CIPA; não comunicar eventos operacionais, vazamentos e outros aos órgãos competentes e à entidade sindical, não compor a comissão de investigação desses eventos com a participação do representante do sindicato e da CIPA. Também estabelecer prazos adequados para viabilizar a participação desses representantes.
Em caso de acidentes, incidentes, ocorrências operacionais, vazamentos de produtos a empresa comunicará o sindicato em até 48h da ocorrência. Toda comunicação de evento à ANP seja enviada cópia ao sindicato.
Parágrafo 1º: A empresa irá compor comissão de investigação dos acidentes e incidentes, com participação de um representante eleito da CIPA, representante da Entidade Sindical, empregado do Sistema Petrobras.
Parágrafo 2º: As reuniões de apuração de acidentes e incidentes deverão ser marcadas com 72h de antecedência, salvo combinação prévia com os representantes do sindicato e da CIPA, garantindo a sua participação.
Parágrafo 3º: A empresa garantirá o acesso ao local de trabalho para a averiguação.
Parágrafo 4º - A Companhia assegura as Entidades Sindicais a manutenção das características do local do acidente classes 04 e 05, de forma a preservar os elementos úteis à sua apuração. (mantém essa cláusula)

Clausula 78 parágrafo 2º -
Objetivo: suprimir esse parágrafo pois ele limita a participação sindical:
Parágrafo 2º - Salvo conveniência da Companhia, a participação da entidade sindical fica limitada a 1 (um) representante

Clausula 79 –
Parágrafo 5º - A Companhia fará a composição da primeira equipe de combate a incêndios de suas Organizações de Controle de Emergências, com pessoal da área de Segurança Industrial e saúde do quadro próprio. Somente com profissional da área de Segurança Industrial. Os treinamentos necessários para capacitação e reciclagem, da equipe de brigada de emergência, deverão ser realizados, prioritariamente, durante a jornada diária de trabalho, desde que à disposição apenas para o treinamento.
Parágrafo XX: concessão de folga por ano a título de folga do brigadista

Objetivo: Substituição da palavra “priorizará” para “fará” e outras alterações na redação para garantir que as atividades especificadas no capítulo serão realizadas por profissionais próprios, pela complexidade e para não ficar sujeitos aos problemas oriundos dos processos de contratação que já deixaram instalações a mercê de ficar sem brigada de emergência por abandono de contrato.

Cláusula 80º monitoramento ambiental e biológico, dos trabalhadores próprios e terceirizados, durante a liberação e condicionamento de unidades.
Objetivo: não ocorre em todas as unidades da Petrobrás o devido acompanhamento da exposição, em especial ao benzeno. Pode ser usado como referência o praticado na REFAP por meio de TAC.
Cláusula 83º - Prevenção de doenças
Parágrafo 3º - vacinação para toda força de trabalho (trabalhadores próprios e terceirizados) contra Gripe, COVID etc. conforme recomendações do ministério da saúde.

Proposta de cláusula para o ACT.

Regime administrativo com jornada de trabalho após as 18h: os trabalhadores e trabalhadoras que, por convocação da Petrobras e suas subsidiárias, tenham as suas jornadas de trabalhos diurnas transferidas para regime administrativo após às 18h, seja por período provisório ou permanente, passarão a exercer jornada mensal de 168h, acrescidos dos respectivos adicionais previstos em lei para o período de horário noturno. Exclui-se desta cláusula a prorrogação de jornada por hora-extra do regime administrativo diurno. A Petrobras e suas subsidiárias, garantirão um período mínimo de 36h de descanso antes do retorno do trabalhador e trabalhadora ao regime administrativo diurno.

Folga retorno de parada de manutenção: os trabalhadores e trabalhadoras que, por convocação da Petrobras e suas subsidiárias exercerem atividades em Paradas de Manutenção, farão jus a um dia de folga, para cada 30 dias de trabalho, sem desconto de seus salários. Os trabalhadores e trabalhadoras farão jus às horas proporcionais quando sua participação em Parada de Manutenção for inferior a 30 dias.

Hora extra de Parada de Manutenção: As horas extras de Parada de Manutenção, programada ou não programada, terão seu pagamento com acréscimo de 120%.

Proposta de Cláusula para ACT

Em função das seguintes situações.
1- Falta de proteção para cobertura para chuva na área de transbordo;
2 - Nivelar/padronizar a ergonomia dos micros do turno. Algumas são espaçosas, tem apoio para os pés, tem iluminação, tem suspensão melhor e outras não tem nada disso, ou seja, é um tratamento desigual

Proposta:
Cláusula (X): A Empresa compromete-se, nos contratos de transporte de turno, atender de forma igualitária a ergonomia em todas as linhas de turno, como apoio de pés, espaçamento entre bancos, luz de leitura e espaçamento adequado entre bancos. Não fazendo distinção entre as linhas de turno e ADM.
Cláusula (X): A Empresa compromete-se em oferecer aos trabalhadores, próprios e terceiros, local adequado e próprio para embarque, desembarque e deslocamento; protegido da chuva e que não exponha o trabalhador a riscos.

MOÇÕES

DE REPÚDIO À REDUÇÃO DE EFETIVO

Os petroleiros e petroleiras do RS repudiam a redução de efetivo implementada pela gestão da Petrobras, em todas as áreas, mas, em especial, na REFAP, pelo método “O&M”.

Justificativa:
A questão dos efetivos se impõe pela urgência da reposição de grande número de aposentadorias nas áreas técnicas e para preparo de equipes qualificadas a fim de garantir a necessária retomada da ampliação do parque de refino para reduzir a dependência de outras nações em área energética e tecnológica estratégica para o país.
A renovação dos efetivos, com entrada de novos participantes, também contribuirá para alívio nas contas da AMS e Fundo de Pensão PETROS, já duramente sacrificados pelas últimas gestões não comprometidas com a luta operária por melhores condições de atendimento médico de funcionários ativos e aposentados, bem como, a qualidade de vida da coletividade petroleira.

Primeirização das atividades-fim no sistema Petrobras/Transpetro

É necessário que as atividades-fim do sistema Petrobrás seja inteiramente executadas pelos funcionários próprios.
Fundamento: a primeira linha de defesa do sistema Petrobrás/Transpetro contra à privatização é ter mão de obra com expertise na atividade-fim.
O trabalho terceirizado traz prejuízo aos trabalhadores que acabam se sujeitando a condições econômicas completamente desfavoráveis, além de padrões de treinamentos e segurança inferiores. Trazendo prejuízo à sociedade brasileira.

RESOLUÇÕES DO CONGRESSO
SINDICATO UNIFICADO DOS PETROLEIROS DO ESTADO DE SÃO PAULO E CENTRO-OESTE

CAMPINAS, 6 e 7 DE JULHO DE 2023

Referendamos as propostas do encontro do setor privado com as seguintes ressalvas:

19 – Devem ser combatidos os contratos de prestação de serviço que levam priorizam o menor preço e que ainda peçam desconto, evitando as consequências: baixa qualidade da mão de obra, risco da segurança de todos, falta de verba de mobilização e desmobilização.

29 – Propor a reformulação da lei 5811/72 para uma campanha pela quinta turma/33,8h e 40h adm.

32 – A FUP deve participar dos debates nacionais sobre financiamento e representação das entidades sindicais. Impedir que as empresas busquem sindicatos mais fracos que não tenha a ver com a atividade de fato excercida pelos trabalhadores

Referendamos as propostas do CNAP com as seguintes ressalvas:

3.2- Incluir no próximo ACT, que o limite total de descontos dos seus respectivos salários e benefícios líquidos seja de 30%, já incluso o desconto máximo da AMS limitado a 13%;

6.7- Ampliar a cobertura do benefício farmácia para outras doenças, revisão dos critérios de liberação e melhorar o seu atual processo operacional e burocrático, facilitando a sua utilização pelos beneficiários da AMS;
6.7.1 - Criar grupo de trabalho para estudar a ampliação da cobertura.
6.7.2 – Criação de conselho de saúde bipartite pra acompanhar o funcionamento do plano de saúde.
6.8- Garantir o custeio dos medicamentos necessários ao tratamento da hormonioterapia do processo transexualizador no Benefício Farmácia;
6.9- Incluir nos procedimentos cobertos pela AMS, o tratamento de todas as cirurgias do processo transexualizador, como caráter terapêutico/reparador e não estético;
11 – Reajuste da Tabela do Pequeno Risco, da Tabela Livre Escolha e da Remuneração dos Prestadores de Serviço
12. Buscar através de ações políticas, institucionais e jurídicas e Convênios com instituições de interesse, tais como Petros, INSS, ANAPAR e Petrobrás, o retorno do atendimento presencial, de acordo com o cumprimento das exigências das autoridades sanitárias, inclusive com a possibilidade de ceder espaço nas Sede e subsedes do Sindicatos filiados;
14 – Postos avançados da AMS / Petros nas unidades do Sistema Petrobrás

Referendamos as propostas da Frente LBTIQ+ sem ressalvas

Referendamos as propostas do Encontro de mulheres com a sequinte alteração:

Parágrafo 9 - Confirmados os fatos, o assediador deverá ser encaminhado para programas sócioeducativos e ser punido conforme medidas disciplinares, e quando aplicável, notificar a denúncia aos orgãos competentes. Nos casos em que a medida disciplinar aplicável não implicar em demissão, sendo o assediador ocupante de cargo de liderança, ocorrerá a perda do cargo e a impossibilidade de ocupar cargos de liderança por um período de 5 anos.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022-2023

CAPÍTULO I – DOS SALÁRIOS

Cláusula 1. Tabela Salarial
As Tabelas Salariais praticadas pela companhia, anexos I e II, serão reajustadas em 01/09/2022 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA, referente ao período de 01/09/2021 a 31/08/2022, e vigorarão até 31/08/2023.
Acrescido das perdas salarias dos últimos anos calculado pelo Dieese/FUP.

Parágrafo 1º - A tabela praticada na Companhia até 31/12/2006, anexo II, será mantida para fins de correção das suplementações dos aposentados e pensionistas que não aderiram à repactuação do Regulamento Plano Petros do Sistema Petrobras e que foram desligados até 31/12/2006, observando-se, em qualquer hipótese, a vedação contida no parágrafo único do artigo 3º da Lei Complementar nº 108/2001.

Parágrafo 2º - 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 2. 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 III).
Parágrafo único - A Companhia e as Entidades Sindicais acordam que o pagamento do anuênio, referido no caput, a todos os empregados, exclui a concessão de qualquer outra vantagem de mesma natureza.

Cláusula 3. VPDL 1971/82
A Companhia manterá a concessão da PL-DL-1971/82 aos empregados admitidos até 31/08/1995.

Parágrafo 1º - Essa concessão é feita de forma duodecimada, caracterizada como vantagem pessoal, nominalmente identificada, observadas as deduções dos percentuais, conforme os acordos anteriores.

Parágrafo 2º - O pagamento será feito sob o título de Vantagem Pessoal - DL-1971/82 (VP- DL 1971/1982).

Parágrafo 3º - Para os empregados anistiados com base na Lei 8878/1994, admitidos na Petrobras em virtude da citada anistia, serão considerados, a partir de 01/01/2012 e sem efeito retroativo, os mesmos percentuais aplicados a cada um deles na última remuneração percebida na respectiva subsidiária que deu origem à anistia, a título de Vantagem Pessoal-VPDL 1971/1982.

Cláusula 4. 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 interno.
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 interno. 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.
Aos empregados admitidos até 31/08/1997, que recebem o Adicional de Periculosidade por extensão, a Companhia efetuará o pagamento desta parcela sob o título de Vantagem Pessoal – Acordo Coletivo de Trabalho, observado idêntico percentual e as mesmas incidências, a partir de 01/12/2000.
Aos empregados admitidos até 31/08/1997, que recebem o Adicional de Periculosidade, na forma da legislação vigente, fica vedado o pagamento retroativo desse Adicional a título de Vantagem Pessoal – Acordo Coletivo de Trabalho, sendo dada, neste ato, quitação rasa e geral a este título.
As partes convencionam que o pagamento do Adicional de Periculosidade, recebido por aqueles definidos na forma da Lei, é excludente da Vantagem Pessoal – Acordo Coletivo de Trabalho, definida no inciso II do presente parágrafo, sendo vedado o pagamento cumulativo das duas parcelas retromencionadas.
As partes convencionam que o pagamento da Vantagem Pessoal – Acordo Coletivo de Trabalho, recebido por aqueles definidos no inciso II do presente parágrafo é excludente do Adicional de Periculosidade, sendo vedado o pagamento cumulativo das duas partes retromencionadas.
Nas situações em que o empregado, admitido até 31/08/1997, que perceber Adicional de Periculosidade, na forma da Lei, for transferido para local não abrangido pelo conceito de periculosidade, passará a receber Vantagem Pessoal – Acordo Coletivo de Trabalho, de que trata o inciso II do presente parágrafo, observada a não cumulatividade das parcelas referidas.
Nas situações em que o empregado, admitido até 31/08/1997, que perceber Vantagem Pessoal - Acordo Coletivo de Trabalho, na forma prevista no inciso II desse parágrafo, for transferido para local, abrangido pelo conceito de periculosidade, passará a receber Adicional de Periculosidade, na forma definida na legislação que rege a matéria, observado o critério de “intramuros“ definido no padrão normativo interno, não admitida a cumulatividade.

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 interno, para aqueles empregados que trabalham em Turno Ininterrupto de Revezamento de 8 (oito) horas ou mais.
A Companhia cumprirá as decisões judiciais relativas aos processos instaurados na Justiça até 28/11/1996, os quais digam respeito ao AHRA, resguardando o seu direito de recorrer judicialmente até decisão definitiva sobre o assunto.

Parágrafo 3º - Adicional de Sobreaviso (ASA): A Companhia manterá em 40% (quarenta por cento) o valor do ASA, incidente sobre o Salário Básico efetivamente percebido no mês, acrescido do Adicional de Periculosidade, onde couber.

Parágrafo 4º - Adicional Regional de Confinamento (ARC): A Companhia manterá o percentual do 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 interno.
A Companhia efetuará, conforme padrão normativo interno, o pagamento do Adicional Regional de Confinamento ao pessoal designado para executar trabalhos em instalações "offshore" (embarcado) ou no campo (confinado), desde o primeiro dia de trabalho nessas condições, independentemente do número de dias embarcados ou confinados.
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 5º - 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 6º - 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 interno, aos empregados engajados no Regime de Turno Ininterrupto de Revezamento, em substituição ao Adicional Noturno previsto na lei.

Parágrafo 7º - Adicional de Regime Especial de Apoio Aéreo (AREAA): A Companhia pagará o Adicional de Regime Especial de Apoio Aéreo 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.

Paragrafo 8 Incluir o novo adicional de dutos da transpetro proposta construida pela FUP.

Cláusula 5. 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 e da Vantagem Pessoal – Acordo Coletivo de Trabalho (VP-ACT), 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.

Parágrafo 1º - Na eventualidade da chamada para o trabalho efetivo, o período trabalhado será remunerado como hora extraordinária, não sendo cumulativa com aquelas tratadas no caput.

Parágrafo 2º - 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 6. Gratificação de Férias
A Companhia pagará a Gratificação de Férias a todos os seus empregados da seguinte forma: 1/3 (um terço) correspondente ao previsto no Art. 7º, XVII da Constituição, acrescido de 2/3 (dois terços) pagos na forma do Art. 144 da CLT, totalizando 3/3 (três terços) da remuneração mensal do empregado.
Parágrafo 1º - A Companhia e as Entidades Sindicais acordam que o pagamento da Gratificação de Férias, referida no caput, a todos os empregados exclui a concessão de qualquer outra vantagem de mesma natureza.

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

Voltar as ferias a ser como era antes para incidir como verba salarial

Cláusula 7. Indenização do Adicional Regional
A Companhia manterá o pagamento de indenização do Adicional Regional no caso de transferência ou designação do empregado, para servir em localidades onde a concessão da vantagem não esteja prevista em padrão normativo interno e desde que venha percebendo por mais de 12 (doze) meses consecutivos.

Parágrafo único - A indenização prevista nesta cláusula não será devida quando a movimentação ocorrer por iniciativa do empregado.

Cláusula 8. Gratificação de Campo Terrestre de Produção
A Companhia concederá a Gratificação de Campo Terrestre de Produção, para os empregados do regime administrativo que desempenham suas atividades em bases ou áreas remotas dos campos terrestres de produção do segmento de Exploração e Produção (E&P) e regulamentada em padrão normativo interno, no valor de R$ 1.406,44 (hum mil quatrocentos e seis reais e quarenta e quatro centavos).

Parágrafo 1º - A gratificação de que trata o caput, que visa incentivar a alocação e permanência de empregados nas citadas bases ou áreas, não será aplicada àqueles que recebam o Adicional Regional de Confinamento (ARC) ou Adicional Regional e/ou Vale Refeição/Alimentação.

Parágrafo 2º - A Gratificação de Campo Terrestre de Produção será reajustada em 01/09/2022 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA referente ao período de 01/09/2021 a 31/08/2022, que vigorará até 31/08/2023.

Cláusula 9. Adicional de Permanência no Estado do Amazonas
A Companhia manterá o pagamento do Adicional de Permanência no Estado do Amazonas, condicionado à permanência do empregado nas Unidades, e enquanto estiver efetivamente lotado e trabalhando nesse estado da Federação.
Farão jus ao referido adicional apenas os empregados lotados no estado do Amazonas até a data da assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho 2019-2020 e que estejam efetivamente trabalhando nesse estado da Federação. (Exclusão)
O empregado não mais fará jus ao referido adicional quando deixar de estar lotado e efetivamente trabalhando no estado do Amazonas.

Parágrafo único - Adicional de Permanência no Estado do Amazonas será reajustado em 01/09/2022 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA referente ao período de 01/09/2021 a 31/08/2022, que vigorará até 31/08/2023.
Cláusula 10. Serviço Extraordinário
A Companhia restringirá a realização de serviço extraordinário aos casos de comprovada necessidade, obedecendo, seu pagamento, as disposições previstas nesta cláusula.

Parágrafo 1º - As horas extraordinárias realizadas, tanto em dias de trabalho quanto em dias

de folga, serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento), para todos os regimes de trabalho.

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

Definir critério nacional para ser considerado previamente convocado.

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 serão objeto do pagamento de horas extras.

Os débitos e créditos gerados na permuta podem ser quitados em um intervalo de até 12 meses.

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

Parágrafo 5º - Fica mantido no cálculo das horas extras dos empregados engajados no regime administrativo, o Adicional de Periculosidade, o Adicional por Tempo de Serviço, o Complemento de RMNR e o Adicional Regional, quando o empregado fizer jus aos referidos adicionais.

Parágrafo 6º - Aos empregados do regime administrativo abrangidos pelo sistema de horário flexível, a disposição contida nos Parágrafos 1º e 5º se aplicará conforme regras previstas na Cláusula 58 sobre “Horário Flexível”.

Parágrafo 7º - Nos casos de parada de manutenção e partidas de novas unidades, a Companhia considerará o Adicional Noturno (AN-CLT) no cálculo das horas extras referente aos trabalhos realizados, no horário entre 22 (vinte e duas) horas e 5 (cinco) horas no regime administrativo.

Parágrafo 8° - Em caso de parada de manutenção e partidas de novas unidades será mantido o regime do trabalhador.
Parágrafo 9° - Qualquer tipo de HE tem de ser considerado para interstício e dias seguidos trabalhados para tempo máximo sem folga

Cláusula 11. Banco de Horas
A Companhia praticará um banco de horas para os empregados abrangidos pelo sistema de horário fixo (Regime Administrativo e Regimes Especiais).
O trabalhador optará se a HE será paga imediatamente ou se irá para BH. Caso vá para BH

tem que ser considerado a equivalência dos reflexos, cada HE deve ir como 2H (equivalente ao acréscimo de 100% e DSR, Noturno etc os reflexos)

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

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

Parágrafo 3º - Serão adotados os seguintes limites para o banco de horas:
O limite de horas positivas acumuladas será de 84 (oitenta e quatro) horas;
O limite de horas negativas acumuladas será de 168 (cento e sessenta e oito) horas;

As horas que ultrapassarem os limites descritos acima para o banco de horas serão pagas ou descontadas no mês subsequente;
No mês de janeiro de cada ano, será apurado o saldo remanescente do banco de horas e efetuado o pagamento ou o desconto correspondente. Com reflexos (ex:dsr)

Parágrafo 4º - As regras do banco de horas não se aplicam à Hora Extra Troca de Turno e a Hora Extra Interjornada, descritas nas cláusulas 14 e 15, respectivamente.

Cláusula 12. 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 13. Feriado Turno
A Companhia remunerará com acréscimo de 100% (cem por cento) as horas trabalhadas nos dias 1° de janeiro, segunda-feira de carnaval, terça-feira de carnaval e até ao meio dia da quarta-feira de cinzas, 21 de abril, 1° 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 interno da Petrobras. Além de todos feriados nacionais.

Cláusula 14. Hora Extra – Troca de Turno

Voltar a ser por media considerando a última tabela e 100%

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

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

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

Cláusula 15. Intervalo Interjornadas – Instalações do E&P

A companhia se compromete a manter a observância do intervalo mínimo de 11 (onze) horas entre as jornadas de trabalho dos empregados engajados no regime de Turno Ininterrupto de Revezamento de 12 (doze) horas nas instalações operacionais do E&P.

Parágrafo 1º - As horas resultantes de eventual diferença entre o intervalo efetivamente realizado e as 11 (onze) horas, decorrentes da alternância dos horários de turnos da tabela praticada, apuradas através das escalas de trabalho pré-definidas anualmente, serão compensadas com pagamento de horas extras.

Parágrafo 2º - A companhia efetuará o pagamento, exclusivamente por média, da quantidade de horas de intervalo mínimo Interjornada eventualmente não observadas, em atendimento ao previsto no parágrafo 1º.

Parágrafo 3º - O pagamento de que trata o parágrafo anterior será efetuado como hora-extra a 100% (cem por cento), sob a rubrica Hora Extra Interjornada, considerando-se a média de 3 (três) horas e 12 (doze) minutos por mês por empregado.

Parágrafo 4º - O presente instrumento se aplica aos empregados engajados no regime de Turno Ininterrupto de Revezamento de 12 (doze) horas nas instalações operacionais do E&P, em que se pratica a alternância de horário dos turnos nas escalas de trabalho pré-definidas anualmente com supressão de horas do intervalo interjornada pela atuação nas referidas escalas.

Parágrafo 5º - Excetuam-se deste pagamento os períodos de ausências motivadas por férias, cursos e trabalhos em escalas administrativas com duração acima de 30 (trinta) dias, licenças médicas superiores a 15 (quinze) dias, mantidas, no entanto, as incidências legais nas férias e no 13º salário.

Parágrafo 6º - As partes acordam que, no período compreendido de 11/11/2017 à 31/08/2020, o Intervalo Interjornada foi regido pelas disposições previstas nos acordos coletivos regionais específicos firmados.

Cláusula 16. Assistência Alimentar

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

Parágrafo 1º - O valor de R$ 1.385,19 (hum mil trezentos e oitenta e cinco reais e dezenove centavos) referente ao Vale Refeição/Alimentação será reajustado em 01/09/2022 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA referente ao período de 01/09/2021 a 31/08/2022, que vigorará até 31/08/2023.

Parágrafo 2º - O valor de R$ 212,01 (duzentos e doze reais e um centavo) referente ao acréscimo mensal no Vale Refeição/Alimentação concedido aos empregados com assistência alimentar na forma do caput será reajustado em 01/09/2022 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA referente ao período de 01/09/2021 a 31/08/2022, que vigorará até 31/08/2023.

Parágrafo 3º - O valor de R$ 212,01 (duzentos e doze reais e um centavo) referente ao Vale Alimentação concedido aos empregados que recebam assistência alimentar in natura, subsidiada, não abrangidos pela Lei 5.811/72 será reajustado em 01/09/2022 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA referente ao período de 01/09/2021 a 31/08/2022, que vigorará até 31/08/2023.

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

Parágrafo 5º - A Companhia manterá disponível a opção de conversão parcial ou total do Vale Refeição em Vale Alimentação, e vice-versa.
Aos empregados referidos no parágrafo 3º, não será permitida a conversão do Vale Alimentação em Vale Refeição.

Parágrafo 6° - trabalhadores de unidades operacionais que exercem dias de teletrabalho deverão receber o valor proporcional aos dias nos valores do parágrafo 1.

Cláusula 17. 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 18. 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:

Sem motivo justificado, o empregado deixar de cumprir o tratamento previsto;
Houver, por parte do empregado, comprovada recusa em realizar o tratamento prescrito, garantido ao empregado o seu direito de livre escolha médica;
Houver comprovada recusa do empregado em participar do programa de reabilitação e/ou readaptação profissional;
O empregado exercer, durante o período de afastamento, qualquer atividade remunerada.
Houver, por parte do empregado, comprovada recusa em cumprir o tratamento previsto ou deixar de comparecer à convocação da unidade de saúde da companhia, sem motivo justificado. (Suprimir essa parte)

Cláusula 19. Remuneração de Readaptado
A Companhia continuará praticando, conforme padrão normativo interno, o complemento na remuneração do empregado readaptado em decorrência de acidente de trabalho ou por doença profissional, sempre que houver supressão de vantagens ou adicionais, tendo como base a remuneração percebida no dia do afastamento.

Parágrafo 1º - A partir de 01/09/2004, o valor da evolução do Adicional por Tempo de Serviço é pago independentemente do complemento de que trata o caput.

Parágrafo 2º - A partir de 01/09/2009, o valor da evolução salarial decorrente do avanço de nível e da promoção é pago independentemente do complemento de que trata o caput.

Cláusula 20. Remuneração Mínima por Nível e Regime – RMNR

Independente da ação do passivo corrigir daqui para frente que a periculosidade seja por fora da 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 Petrobras atua, considerando, ainda, o conceito de microrregião geográfica utilizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

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

Parágrafo 2º - Os valores relativos à já mencionada RMNR (anexo IV) serão reajustados em 01/09/2022 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA, referente ao período de 01/09/2021 a 31/08/2022, e vigorarão até 31/08/2023.

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

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

REIVINDICAÇÃO – COMISSÃO ESPECIAL DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA - COMPLEMENTO DE RMNR
As partes acordam a criação de Comissão Especial de Negociação Coletiva, independente e autônoma, com atribuição e competência exclusivas para, de comum acordo, dirimir o conflito interpretativo existente em torno da Remuneração Mínima por Nível e Regime – RMNR, prevista nos sucessivos acordos coletivos firmados entre as partes desde 2007, e fixar a justa e adequada interpretação das respectivas cláusulas e seus respectivos parágrafos que tratam da matéria, e estabelecer, em definitivo, para o passado e o futuro, à margem de discussão, a forma e critérios de apuração do Complemento Remuneração Mínima por Nível e Regime – RMNR, segundo cada condição especial de prestação de labor.

A Comissão Especial de Negociação Coletiva de que trata esta cláusula terá atuação autônoma desvinculada do ritual as negociações, inclusive com calendário próprio.
A Comissão Especial de Negociação Coletiva de que trata o caput da presente cláusula será composta por 8 membros de cada parte integrante do processo negocial, de caráter técnico, indicados pelas respectivas representações, sendo vedado aos membros desta Comissão participar da Comissão que trata dos demais assuntos da negociação coletiva.
A Comissão Especial de Negociação Coletiva de que trata esta cláusula terá duração de 90 (dias) a partir de sua instalação, podendo ser prorrogada de comum acordo entre as partes.
Qualquer proposta construída na comissão deverá ser apreciada em assembleias na categoria

Cláusula 21. Concessão de Hospedagem e Diárias para Treinamentos ou Outra Atividade em Terra no Período de Embarque nas Plataformas Marítimas

A Companhia concederá hospedagem e diárias aos empregados engajados em regimes especiais de trabalho nas plataformas marítimas que realizarem treinamento, ou outra atividade determinada pela Companhia, em terra, fora de seu local de domicílio, pelo tempo necessário ao treinamento ou desempenho de atividade, durante o período previsto de trabalho embarcado.

Parágrafo único – O disposto nessa cláusula se aplica também aos trabalhadores engajados em regimes especiais de trabalho nas plataformas marítimas, sem escalas de embarque definidas.

Cláusula 22. 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

Cláusula 23. Auxílio-Creche/Acompanhante

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

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

Parágrafo 2º - A partir dos 7 (sete) meses até 36 (trinta e seis) meses de idade da criança, o reembolso das despesas comprovadas na utilização de creche, será parcial, de acordo com a tabela de valores médios regionais, elaborada pela Companhia, para empregadas e empre-

gados solteiros, viúvos, separados judicialmente ou divorciados que atendam os critérios de elegibilidade definidos no caput.

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

Parágrafo 4º - A 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.

Paragrafo 5° - Aos empregados, cujos filhos inscritos no PAE que não tiver auxílio cuidador e não estiver no teletrabalho integral no programa de pais de dependentes PAE pode ter os benefícios dobrados para contemplar educação período integral.
Cláusula 24. 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.

Parágrafo 2º - O Auxílio Ensino Fundamental será concedido ao público referido no caput, até a idade limite de 15 anos e 11 meses (quinze anos e onze meses) cursando o ensino fundamental, na forma de reembolso de 90% (noventa por cento) das despesas escolares, limitado ao valor de cobertura da tabela da Companhia, nas seguintes condições: (adequar a mudança do valor da tabela para essa nova percentagem).
Em Escola Particular:

Reembolso mensal de matrícula e mensalidades.
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.

Parágrafo 3º - O Auxílio Ensino Médio será concedido ao público referido no caput, cursando o Ensino Médio, na forma de reembolso de 90% (noventa por cento) das despesas escolares, limitado ao valor de cobertura da tabela da Companhia, nas seguintes condições: (adequar a mudança do valor da tabela para essa nova %).

Em Escola Particular:
Reembolso mensal de matrícula e mensalidades.
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.

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

Parágrafo 5° - Aos empregados, cujos filhos inscritos no PAE que não tiver auxílio 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. cuidador e não estiver no teletrabalho integral no programa de pais de dependentes PAE pode ter o benefícios educacionais dobrados para contemplar educação período integral.

Cláusula 25. Programa Jovem Universitário
A Companhia manterá a concessão do Programa Jovem Universitário voltado ao incentivo do ensino universitário, aos filhos (as) e enteados (as) de empregados (as) que foram inscritos no referido Programa até 30/09/2019, e que atendam aos critérios estabelecidos na presente cláusula e em padrão normativo da Companhia.

Parágrafo 1º - O incentivo se dará na forma de reembolso de 60% (sessenta por cento) das despesas comprovadas com a universidade, limitado ao valor de cobertura da tabela existente na Companhia, nas seguintes condições.
Em Universidade Particular:
Reembolso mensal de matrícula e mensalidades.
Em Universidade Pública:
Reembolso semestral dos gastos com material (livros e apostilas).

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

Clausula nova: Benefício universitário para os funcionários e funcionarias

Parágrafo 2º - Para manutenção da concessão do Programa Jovem Universitário são neces-

sários os seguintes requisitos:
Filhos (as) solteiros (as) e devidamente registrados no Programa até 24 (vinte e quatro) anos e que ainda não tenham formação em nível superior;

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

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

Cláusula 26. Benefícios Educacionais e Programa Jovem Universitário
A Companhia reajustará as tabelas do Auxílio-Creche/Acompanhante, do Auxílio Ensino (Assistência Pré-Escolar, Auxílio Ensino Fundamental, Auxílio Ensino Médio) e do Programa Jovem Universitário em 01/01/2023 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA, referente ao período de 01/09/2021 a 31/08/2022, e que vigorarão até 31/12/2023.
Unificar as tabelas de benefícios educacionais nacionalmente sem a diferenciação por regiões pelo maior valor.

Cláusula 27. 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 28. 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 Petrobras, enquanto a unidade de saúde da Companhia mantiver o afastamento.

Parágrafo 1º - O benefício de que trata o caput da cláusula será concedido ao empregado aposentado pelo extinto Convênio Petrobras/INSS e ao empregado aposentado após a extinção desse Convênio.

Parágrafo 2º - O empregado que durante a vigência do Convênio Petrobras/INSS requereu sua aposentadoria fora desse Convênio não fará jus ao Benefício Afastamento ACT.

Parágrafo 3º - O empregado admitido na Companhia já aposentado pelo INSS não fará jus ao Benefício Afastamento ACT.

Parágrafo 4º - O Benefício Afastamento ACT será de 70% (setenta por cento) da remuneração normal do empregado aposentado.

Parágrafo 5º - 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.

Parágrafo 6º - Cessará o pagamento desse Benefício, antes de completados os prazos citados no caput, quando:
Sem motivo justificado, o empregado deixar de cumprir o tratamento previsto;
Houver, por parte do empregado, comprovada recusa em realizar o tratamento prescrito, garantindo ao empregado o seu direito de livre escolha médica;
Houver comprovada recusa do empregado em participar do programa de reabilitação e/ou readaptação profissional;
O empregado exercer, durante o período de afastamento qualquer atividade remunerada;
O empregado, sem motivo justificado, deixar de comparecer à convocação da unidade de saúde da Companhia.

Cláusula 29. Programa de Assistência Especial (PAE)

A Companhia concederá a Cobertura do Programa de Assistência Especial (PAE) para:
Empregado da Petrobras com deficiência (Beneficiário Titular da AMS);
Beneficiário Dependente na AMS, com os seguintes vínculos com o Beneficiário Titular, desde que atendam aos critérios de elegibilidade do PAE vigentes à época de sua inclusão:
Filho;
Enteado;
Menor sob guarda em processo de adoção; e
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 (anexo V).

Cláusula nova – Participação Programa de Assistência Especial- PAE

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

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

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

Cláusula nova: Melhoria do Programa de Assistência Especial (PAE)
A Companhia garante implementar melhorias com relação aos procedimentos de reembolso, no acompanhamento de dependentes e na celeridade da liberação dos tratamentos, trazendo essa assistência às famílias que já tem sua vida impactada com tantas questões de saúde e inclusão.

Cláusula 30. Beneficiários do Programa de Assistência Multidisciplinar de Saúde - AMS

A Companhia concederá a AMS para empregados, aposentados, pensionistas e seus respectivos dependentes, desde que atendam aos critérios de elegibilidade constante no Regulamento da AMS.

Parágrafo 1º - São beneficiários dependentes:
Cônjuge ou Companheiro (a);
Filho (a);
Enteado (a);
Menor sob guarda, em processo de adoção (com até 18 anos);
Temporário (recém-nascido até 30 dias de vida de parto coberto pela AMS);
Agregado (beneficiários dependentes exclusivamente dos empregados em missão no exterior, conforme critérios estabelecidos no regramento interno).

Parágrafo 2º - Ficam mantidas as inscrições de beneficiários dependentes do empregado realizadas até 31/10/1997, obedecidos aos critérios normativos da AMS à época.

Parágrafo 3º - Fica garantida ao aposentado a inscrição de novos beneficiários, mesmo após a data de seu desligamento da Companhia.

Parágrafo 4º - São considerados pensionistas aqueles reconhecidos e mantidos pelo INSS, desde que tenham sido inscritos na AMS pelo empregado ou aposentado em vida e estejam inscritos e com validade na AMS na data do óbito do titular.

Parágrafo 5º - Caso não exista pensionista cônjuge ou companheiro, restando, na matrícula (do beneficiário titular falecido), apenas menores como pensionistas, a sua manutenção na AMS será confirmada mediante apresentação de tutor legalmente reconhecido para este menor, perdurando enquanto for mantido o “Benefício Pensão por Morte” da Previdência Social, e após preenchimento e assinatura do “Termo de Responsabilidade para Manutenção de Dependentes de Pensionista Tutelado na AMS”.

Parágrafo 6º - Não é admitida a inscrição de beneficiário por pensionista.

Parágrafo 7º - A Companhia manterá, na vigência do presente instrumento, programa destinado à orientação dos empregados quanto ao PAE. Para realização dos programas de orientação, as Entidades Sindicais darão o seu apoio e participação.

Parágrafo 8º - A Companhia continuará assegurando a possibilidade de ingresso no Plano 28 aos filhos e enteados dos beneficiários titulares (empregados e aposentados), que não se enquadrem na condição de beneficiários universitários e com idade dos 21 (vinte e um) até completar 29 (vinte e nove) anos, sob o compromisso de permanência por no mínimo 5 (cinco) anos. No caso de saída em prazo inferior será vedado um eventual retorno ao plano. Será permitida a permanência no plano até a data em que o dependente completar 34 (trinta e quatro) anos de idade.

Parágrafo 9º - Haverá perda da condição de beneficiário da AMS para os titulares e, consequentemente, para o seu grupo de dependentes, quando:
Solicitarem sua exclusão;
Incorrerem em fraudes praticadas pelos beneficiários titulares;
Sejam aposentados e tenham causado prejuízo financeiro para a Companhia, decorrente de fraude ou corrupção comprovadas, quando estavam na ativa;

Vierem a falecer. Neste caso, se for empregado ou aposentado titular, a empresa absorve integralmente as despesas pendentes relativas a atendimentos prestados exclusivamente ao beneficiário titular pela Escolha Dirigida, reembolsando, à pessoa, de acordo com o referencial de preço vigente, eventuais despesas relativas a procedimentos realizados pela Livre Escolha;
A AMS reserva-se o direito de reembolsar exclusivamente a pessoa nomeada por alvará judicial ou escritura pública de inventário;
Tiverem extinção do seu contrato de trabalho devido à demissão por justa causa;
Tiverem suspenso seu contrato de trabalho por licença sem vencimentos;
Não estiverem recebendo remuneração da Petrobras;
Na situação de "Cessão de Empregados" em que não estiver recebendo remuneração da Petrobras;
Nos casos específicos de cobrança via boleto bancário, ocorrer inadimplência de pagamento à AMS por 60 (sessenta) dias em um período de um ano, consecutivos ou não;
Tiverem suspenso ou cancelado o recebimento de seus proventos de aposentadoria pelo Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, exclusivamente para os beneficiários titulares anistiados;

Cláusula 31. Custeio da AMS
O custeio de todas as despesas com o Programa de AMS será feito através da participação financeira da Companhia e dos Beneficiários Titulares, na proporção de 70% (setenta por cento) dos gastos cobertos pela Companhia e os 30% (trinta por cento) restantes pelos Beneficiários Titulares.

Parágrafo 1º - Devido à modificação dos custos do Programa de AMS, decorrente das novas coberturas e novos Programas implementados, atendimento às sugestões da Comissão de AMS e, ainda, em razão de outros fatores (como variação dos custos médico-hospitalares), a Companhia apurará anualmente, após o fechamento do exercício, se a relação de custeio prevista nesta cláusula foi cumprida, apresentando e propondo ajustes mediante entendimentos com a Comissão de AMS prevista no presente acordo.

Parágrafo 2º - Todos os empregados, aposentados e pensionistas serão considerados Beneficiários Titulares, tendo coparticipação financeira nos procedimentos de Pequeno Risco e sendo responsáveis pelo custeio do Grande Risco, através de contribuição mensal pré- estabelecida.

Parágrafo 3º - Nenhum beneficiário poderá ser inscrito na AMS como Titular e como Beneficiário Dependente, concomitantemente. Os Beneficiários Dependentes (como cônjuge ou companheiro, filho, enteado) que vierem a assumir vínculo empregatício com a Petrobras, passarão a assumir a condição de Beneficiários Titulares.

Parágrafo 4º - A coparticipação dos empregados, aposentados e pensionistas no custeio dos procedimentos classificados como de Pequeno Risco na AMS será efetuada conforme tabela (anexo VI).
I. Para os Beneficiários sem Petros que se desligaram da Companhia a partir de 24 de maio 2006 o percentual de coparticipação no Pequeno Risco será conforme faixa específica "Sem Petros" da tabela (anexo VI).

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

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

Parágrafo 6º - Para a contribuição do Grande Risco serão praticados os valores constantes na tabela anexa VII.
Para os Beneficiários sem Petros que se desligaram da Companhia a partir de 24 de maio 2006 o valor da contribuição do Grande Risco será conforme tabelas do anexo VIII.
Os valores relativos ao Grande Risco constantes nas tabelas (anexo VII e VIII) serão reajustados em 01/03/2023, pelo índice Variação de Custo Médico-Hospitalar (VCMH), referente ao período de doze meses encerrados, apurado por instituto de referência do mercado de saúde, considerando o percentual acumulado no período de 12 (doze) meses.
A aplicação do referido índice, nos termos propostos, incide apenas sobre as mensalidades devidas pelos beneficiários, sem prejuízo da observância dos limites previstos nos incisos do caput desta cláusula. Ou seja, a aplicação do referido reajuste não pode ampliar os limites previstos de participação, devendo ser promovidos os ajustes necessários quanto aos valores devidos pelos beneficiários para observar o referido limite, mesmo com a aplicação do reajuste proposto.

Parágrafo 7º - É classificada como Grande Risco toda e qualquer assistência prestada em regime de internação hospitalar ou domiciliar, bem como os atendimentos de emergências e urgências dos beneficiários, realizados nos hospitais/casas de saúde que trabalhem com internação, além de determinados medicamentos e procedimentos de alta complexidade e/ou alto custo, cujo risco securitário seja elevado. Os atendimentos ambulatoriais realizados em ambiente hospitalar serão classificados como Pequeno Risco.

Parágrafo 8º - A coparticipação financeira dos empregados, aposentados e pensionistas no custeio dos serviços de Ortodontia será de 50% (cinquenta por cento), independentemente da classe de renda do titular.

Parágrafo 9º - A coparticipação financeira dos empregados, aposentados e pensionistas no custeio dos serviços de Odontologia e Psicoterapia será calculada pela tabela de Pequeno Risco.

Parágrafo 10º - Os beneficiários titulares serão distribuídos por faixa etária e em classes de renda para fins de cálculo de participação no custeio do Grande Risco da AMS. Os dependentes serão enquadrados de acordo com sua faixa etária e a classe de renda do Beneficiário Titular. No cálculo da participação de empregados do Quadro de Terra, deverão ser consideradas todas as parcelas de rendimentos, à exceção de:
13º Salário;
Gratificação de férias;
Diárias de viagem (exceto ajuda de custo complementar);
Adicional de interinidade, quando em substituição do titular afastado até o limite de 60 (sessenta) dias;
Vantagens por motivo de transferência;
Pagamento por serviço extraordinário;
Benefícios;
Participação nos Lucros e Resultados – PLR;
Abono ou Gratificação Contingente.

Parágrafo 11º - No cálculo da participação dos aposentados ou pensionistas titulares no

Grande Risco deverão ser consideradas todas as parcelas, à exceção do 13º salário. Os dependentes serão enquadrados na mesma classe de renda dos Beneficiários Titulares.

Parágrafo 12º - Todo e qualquer atendimento coberto pela AMS é isento de carência.

Parágrafo 13º - A Companhia garante a manutenção da cobertura de implante dentário a todos os beneficiários da AMS desde que tenham idade igual ou superior a 18 (dezoito) anos, observados os critérios técnicos para a sua utilização conforme normas da AMS.

Parágrafo 14º - O reembolso da Livre Escolha será efetuado conforme abaixo:
O processo de reembolso ocorrerá em até 30 (trinta) dias a partir da entrada da documentação completa na AMS;
As negativas de reembolso e seus respectivos motivos serão comunicados ao beneficiário e/ou familiar responsável;
Os canais de relacionamento já se encontram estruturados de modo a informar aos beneficiários os valores de reembolso para os procedimentos pretendidos, no prazo estabelecido, bem como as regras para efetivação do mesmo, em até 30 dias, uma vez completa a documentação enviada;
A tabela com os valores de referência da Petrobras para fins de reembolso na modalidade de atendimento da Livre Escolha será disponibilizada no Portal AMS;

Parágrafo 15º - A Companhia continuará aperfeiçoando os procedimentos técnicos e administrativos do Programa de Assistência Multidisciplinar de Saúde – AMS de modo a garantir a qualidade dos serviços prestados e adequá-lo aos parâmetros de custeio que permitam preservar o benefício.
Os aperfeiçoamentos de que trata este parágrafo, que vierem a acrescer os custos atuais, só serão implementados mediante a manutenção da relação prevista nos incisos I e II do caput desta cláusula.
A Companhia manterá as Entidades Sindicais informadas acerca da atualização dos aperfeiçoamentos dos procedimentos técnicos e administrativos do Programa AMS.
A Companhia manterá disponíveis os padrões de Elegibilidade e Cobertura da AMS no Portal de Gestão e o Regulamento da AMS nos portais corporativos da Petrobras.
Será realizado treinamento sobre procedimentos da AMS para todas as equipes, visando à melhoria do atendimento aos beneficiários.

Cláusula 32. Da autorização de procedimentos da AMS
A autorização de procedimentos da AMS respeitará as seguintes regras:
Nenhum procedimento de urgência e emergência dependerá de autorização prévia;
Procedimentos necessários ao diagnóstico e acompanhamento de pacientes internados serão liberados em até 24 (vinte e quatro) horas, seja pelos canais AMS ou a partir de avaliação in loco de auditor da AMS;
Todos os procedimentos de saúde que requeiram autorização prévia terão sua garantia de cobertura assistencial efetuada de acordo com os prazos previstos na regulamentação específica vigente da ANS;
Com o intuito de garantir o cumprimento do inciso anterior, os prazos de autorização prévia da AMS terão duração média estimada entre 5 (cinco) e 15 (quinze) dias úteis, respeitando os prazos máximos estabelecidos pela ANS;
Todos os procedimentos eletivos que necessitem de perícia médica, serão autorizados somente após a realização da mesma;

Os canais de relacionamento da AMS, sempre que acionados, comunicarão o resultado da solicitação de autorização;

As negativas de autorização serão comunicadas ao beneficiário e/ou familiar por profissional qualificado preferencialmente da área de saúde (médicos, enfermeiros, assistentes sociais, entre outros).

Clausula: Processo Transexualizador

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

Cobertura para fonoaudiologia, dentro do Processo TransexualizadorA Saúde Petrobras, deveria seguir o que estipula os pareceres da ANS: Parecer Técnico Nº26/GEAS/GGRAS/DIPRO/2021 – Trata sobre o Processo Transexualizador ou de Afirmação de Gênero, onde diz que tratamentos e cirurgias dentro do processo transexualizador devem ter cobertura obrigatória assegurada, se constarem listados no rol vigente e não possuam diretriz de utilização, uma vez indicados pelo médico assistente.

Cobertura ou cobertura integral para cirurgias, dentro do Processo Transexualizador, pois estas cirurgias devem ser autorizadas pelo Plano de acordo com os Pareceres Técnicos: Parecer Técnico Nº19/GEAS/GGRAS/DIPRO/2021 – Trata sobre Mama e Sistema Linfático (Mastectomia/Mastoplastia). Parecer Técnico Nº26/GEAS/GGRAS/DIPRO/2021 – Trata sobre o Processo Transexualizador ou de Afirmação de Gênero;

Reembolso para fonoaudiologia, endocrinologia, Psicologia, Psiquiatria, dentro do Processo Transexualizador, no atendimento na rede externa –Quando não houver na cidade de residência do assistido da AMS especialista ou tratamento necessário, não se aplicará a tabela de reembolso da modalidade livre escolha. O reembolso será do valor total da consulta ou procedimento, descontado o valor referente a coparticipação que seria referente a utilização da Rede Credenciada. Para os casos de tratamento do processo transexualizador, quando houver profissionais de fonoaudiologia, endocrinologia, Psicologia, Psiquiatria na cidade de residência do assistido, mas que não atendam essa modalidade de tratamento, vale a regra de reembolso listada acima. Reajuste das tabelas de reembolso da modalidade livre-escolha congelados desde 2014, nos mesmos índices que foram feitos os reajustes na participação dos empregados.

Reembolso integral para medicamentos indicados pelo médico auxiliar no Processo Transexualizador – Por se tratar de um tratamento continuado com custos fixos mensais, os medicamentos indicados pelo médico auxiliar para uma pessoa trans, com desejo de manter as necessidades dos índices corporais em níveis aceitáveis e saudáveis baseando-se na complexidade de um corpo transgênero, deve ter reembolso garantido pelo auxílio farmácia.

Cláusula 33. Da Rede Credenciada
A Companhia assume os seguintes compromissos em relação à Rede Credenciada:
A Companhia dará continuidade ao plano estruturado de ampliação da atual Rede Credenciada a partir das indicações recebidas dos beneficiários, contemplando particularidades regionais, em conformidade com a legislação da ANS;

A Companhia continuará buscando soluções alternativas de credenciamento para as regiões de baixa densidade de beneficiários, com o objetivo de fornecer uma solução que propicie cobertura ampla por meio de Rede Credenciada, além daquela prevista na Livre Escolha, prioritariamente nas áreas onde estão sendo desenvolvidos os novos empreendimentos da Companhia;
O acesso ao credenciamento será realizado de acordo com critérios de suficiência de rede, sendo cumpridas as exigências de qualificação profissional, habilitação e experiência, a depender da quantidade de profissionais credenciados na região, do número de beneficiários e das competências técnicas identificadas. Para isso, dependemos da oferta de serviços assistenciais nesses locais;
As exigências de qualificação e experiência contemplarão a realidade de cada região;
A Companhia continuará estudando a implantação de um modelo de Rede Referenciada, composta por centros especializados e profissionais de referência, acionados a partir de uma central de marcação de consultas, que se somará a Rede Credenciada disponibilizada aos beneficiários AMS.

Parágrafo único – A Companhia acompanhará determinações da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS) e recomendações das sociedades médicas e odontológicas, excetuando-se as de finalidade comercial ou estética, a fim de atualizar a composição das tabelas de procedimentos, bem como desenvolverá esforços para credenciamento de profissionais e instituições de saúde para o atendimento dos beneficiários da AMS, principalmente nas localidades onde a carência de atendimento for mais acentuada.

Cláusula 34. Da Margem Consignável

Incluir no próximo ACT, que o limite total de descontos dos seus respectivos salários e benefícios líquidos seja de 30%, já incluso o desconto máximo da AMS limitado a 13%;

Os valores referentes à participação no custo dos atendimentos dos empregados, aposentados e pensionistas serão descontados em folha de pagamento/proventos de aposentadoria e pensão e limitados pela margem de desconto de 30% (trinta por cento), desde que não haja previsão de desconto integral para o beneficiário utilizar a cobertura, observados critérios normativos da AMS.

Parágrafo 1º - Para aposentados e pensionistas, a mudança do valor da margem consignável de 13% (treze por cento) para 30% (trinta por cento) fica condicionada ao estabelecimento da priorização dos descontos da AMS pela Petros em sua folha de pagamentos.
I. Caso a condicionante do parágrafo acima não seja implementada, a margem consignável permanecerá em 13% (treze por cento).

Parágrafo 2º - Situações em que não será respeitada a Margem Consignável da AMS:
Cobrança de despesas relativas aos procedimentos classificados como de Pequeno Risco realizados pelos beneficiários dependentes (filho ou enteado) na situação de Plano 28;
Cobrança do valor referente à coparticipação financeira dos beneficiários que utilizarem o Benefício Farmácia (medicamentos subsidiados parcialmente e/ou medicamentos não subsidiados);
Cobrança da totalidade das despesas de beneficiários incluídos por determinação judicial;
Remoção não justificada em ambulância;
Outros a serem negociados na Comissão da AMS, os quais constarão no padrão normativo de AMS da Companhia;

Ressarcimento de despesas por uso indevido.
Parágrafo 3º - A Companhia e as Entidades Sindicais reconhecem o caráter obrigatório e compulsório dos descontos das despesas decorrentes do Programa da AMS e, no caso dos aposentados e pensionistas, a entidade sindical e seus representados: aposentados e pensionistas, reafirmam a autorização para que os respectivos descontos sejam efetuados junto à entidade de Previdência Privada Complementar, seja pela Fundação Petrobras de Seguridade Social - PETROS, seja por qualquer outra que o participante passe a integrar, considerados na base de cálculo, também, os proventos decorrentes da previdência social.

Cláusula 35. Desconto Integral
A todos os beneficiários inscritos que não atendam aos critérios de elegibilidade definidos não se aplicam as regras de participação previstas neste acordo, uma vez que todas as suas despesas serão integralmente arcadas pelo titular.

Cláusula 36. Permanência na AMS
A permanência na AMS para empregados aposentados será realizada em observação aos seguintes critérios:
Para que seja garantido o direito à AMS após aposentadoria, os empregados admitidos a partir de 01/01/2010 deverão ter contribuído para o benefício por, no mínimo, 10 (dez) anos.
Aos empregados anistiados, com base na Lei nº 8.878/1994, será assegurado o direito à AMS desde que tenham o Adicional por Tempo de Serviço (ATS) igual ou superior a 10

(dez) anos, no momento do seu efetivo desligamento na Petrobras e não tenham sido dispensados por justa causa ou por conveniência da Companhia.
Para os empregados que já ingressaram na Companhia aposentados, será garantida a AMS, após o efetivo desligamento da Petrobras, desde que tenham no mínimo 10 (dez) anos de vinculação à AMS.

Parágrafo 1º - O prazo de 10 (dez) anos de que trata o inciso I não será aplicada 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.

Parágrafo 2º - Para aposentados que não atenderem aos prazos citados nos incisos I, II e III, será oferecida a opção de permanência na AMS por período proporcional pelo tempo de contribuição para o benefício, conforme legislação vigente (RN 279 da ANS ou a que vier substituí-la).

Parágrafo 3º - Para os empregados anistiados pela Lei n° 8.878/1994, que ingressaram na Companhia aposentados pela Previdência Oficial aplica-se a regra contida no inciso II.

Cláusula 37. AMS para Empregado Aposentado com Contrato de Trabalho em Vigor
A Companhia manterá a AMS para empregados já aposentados pelo INSS, que estejam com contrato de trabalho em vigor na Companhia, quando estiverem impedidos de trabalhar por motivo de doença ou acidente, por mais de 15 (quinze) dias consecutivos.

Cláusula 38. Diária Hospitalar de Acompanhante
A Companhia garantirá, quando da negociação de diárias e taxas na rede hospitalar credenciada, alimentação e pernoite para acompanhantes de:
Beneficiários da AMS internados, com idade superior a 55 (cinquenta e cinco) anos;
Beneficiários com até 18 (dezoito) anos, inclusive;

Doentes terminais;
Beneficiário com deficiência;
Parturientes durante o trabalho de parto, parto e pós-parto imediato – conforme determina a ANS nº 428, de 07/11/2017;
Parturiente.

Cláusula XXXX – Garantia do Parto Humanizado na AMS "Parágrafo único (?): Funcionamento efetivo do programa Parto Adequado da Petrobrás a fim de garantir às petroleiras a escolha de uma forma de parto livre de condutas inadequadas e violência obstétrica, independentemente de suas condições financeiras, protegendo a vida das mulheres e de seus filhos."

Cláusula 39. Auxílio Cuidador
A Companhia disponibilizará o Auxílio Cuidador nas seguintes modalidades:

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.
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 40. Benefício Farmácia
A Companhia disponibilizará Programa de Benefício Farmácia para os beneficiários da AMS, cujo custeio do medicamento se dará com a coparticipação do beneficiário.

Parágrafo 1º - As doenças cobertas serão classificadas em 4 (quatro) categorias cujos medicamentos terão subsídio integral, especial ou parcial, conforme tabelas (anexo IX).
I. Para os Beneficiários sem Petros que se desligaram da Companhia a partir de 24 de maio 2006 o percentual da coparticipação no Benefício Farmácia será conforme a faixa especifica "Sem Petros" do anexo IX.

Parágrafo 2º - O fornecimento dos medicamentos será realizado através de delivery, salvo no caso da aquisição de medicamento acima de R$150,00 (cento e cinquenta reais), cuja indicação seja para tratamento de doenças agudas.

Parágrafo 3º - A Companhia concederá até 100 (cem) glicofitas por mês para pacientes diabéticos insulinodependentes, mediante reembolso custeado pelo Pequeno Risco.

O valor de reembolso é limitado ao Preço Máximo ao Consumidor (PMC) vigente.

Parágrafo 3- Companhia se comprometa a facilitar os procedimentos de acesso ao benefício farmácia

Clausula nova: doação de sangue: Aceitar todo atestado de doação de sangue como afastamento.
Clausula nova: benefício academia (ex: gypass)
Clausula nova: fomar de incentiva a adesão a brigada

CAPÍTULO IV - DA SEGURANÇA NO EMPREGO

Cláusula 41. Dispensa sem Justa Causa

Não haverá dispensa sem justa causa *Resgatar cláusula da Década de 90

Na hipótese de proposição de dispensa sem justa causa o seguinte procedimento deverá ser observado no âmbito da unidade:
Encaminhamento à gerência mediata, da proposta de dispensa do empregado;
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;
O empregado será comunicado da instauração do procedimento, facultando-se ao mesmo pronunciar-se junto à Comissão;
A Comissão, decidindo por maioria, deverá apresentar o seu parecer, recomendando formalmente:
A efetivação da dispensa; ou
A reconsideração da proposta de dispensa.

Cláusula 42. Excedente de Pessoal
A Companhia assegura, nos casos em que haja excedente de pessoal decorrente de reestruturações e/ou redução de atividades, buscar realocar o pessoal em outras unidades da Companhia, promovendo treinamento e requalificação quando necessário.

Parágrafo 1º - A Companhia comunicará as Entidades Sindicais, com antecedência, as ações de mobilização de empregados de sua base para outras regiões.
I. A Companhia se compromete a analisar as demandas que venham a ser apresentadas pelas Entidades Sindicais em decorrência da comunicação acima.

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

Parágrafo 3º - A Companhia não promoverá despedida coletiva ou plúrima, motivada ou imotivada, nem rotatividade de pessoal (turnover), sem prévia discussão com as Entidades Sindicais.
I. Excetuam-se do previsto no parágrafo acima os planos de demissão voluntária ou incentivada, bem como os processos de movimentação interna dos empregados.

Cláusula 43. Plano de Pessoal para Gestão Ativa de Portfólio
O Plano de Pessoal será ofertado ao conjunto de empregados lotados nas gerências e imóveis abrangidos em cada Projeto da Gestão Ativa de Portfólio da Companhia, quais sejam: desinvestimentos, hibernações, desmobilizações prediais, descomissionamentos ou processos de redução de atividades.

Parágrafo único - Aos empregados impactados pela Gestão Ativa de Portfólio, será garantida a permanência na Companhia de todos aqueles que assim desejarem.
O disposto no parágrafo acima não se aplica aos casos de dispensa com justa causa.

Cláusula 44. Garantias de Emprego

A Companhia garante emprego e salário aos empregados nas seguintes condições:
Gestante: à empregada gestante, até 12 (doze) meses após o final da licença maternidade.
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.
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.

Cláusula 45. 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.

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

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

Cláusula 46. Realocação de Pessoal
A Companhia assegura que, no seu esforço de modernização e dentro de sua política de inovações tecnológicas, promoverá, quando necessário, a realocação dos empregados envolvidos, proporcionando, ainda, treinamento nas novas funções, respeitadas as condições específicas, tabelas salariais e regimes de trabalho dessas novas funções.

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

Cláusula 47. Provimento de Funções de Direção
Os contratos para provimento de funções de Direção, Chefia e Assessoramento, de funções não integrantes dos Planos de Cargos e os Técnicos Estrangeiros não se vincularão ao quadro permanente da Companhia, devendo o contrato extinguir-se ao final do mandato, da missão, do prazo estipulado, ou do mandato do Dirigente a que esteja vinculado.

Cláusula 48. 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 nas 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.

Cláusula 49. Preservação Familiar
A Companhia, em situações de transferência, buscará compatibilizar, quando houver interesse das partes, as necessidades da empresa com aquelas dos empregados, buscando priorizar a mobilidade dos trabalhadores/as com família constituída com o objetivo de preservar

a unidade familiar.

CAPÍTULO VI - DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Cláusula 50. 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 base, sem reflexos.

Cláusula Nova – Consultas Médicas e Odontológicas: "A Companhia abonará as horas de ausência do empregado que comparecerem a consulta médica e odontológica durante o expediente de trabalho, mediante a apresentação de atestado de comparecimento à consulta. Parágrafo único – A Companhia abonará também as horas do tempo de trajeto para a realização das situações previstas no caput"

Cláusula Nova - Acompanhamento de Dependentes ao Médico: "A Companhia concederá licença para acompanhamento de filhos menores a consultas e procedimentos médicos, como para acompanhamento de pais idosos ou acompanhantes, a fim de permitir a plena assistência à saúde da família de seus trabalhadores."

Cláusula 51. Jornadas de Trabalho
A Companhia continuará praticando as jornadas de trabalho específicas a cada regime, conforme descritas em tabelas (anexos X e XI).

Parágrafo 1º - A Companhia manterá em 210 (duzentos e dez), 200 (duzentos), 180 (cento e oitenta), 168 (cento e sessenta e oito), 160 (cento e sessenta), 150 (cento e cinquenta) e 120 (cento e vinte) o Total de Horas Mensais (THM) para pagamento e desconto de ocorrências de frequência, respectivamente, para as cargas semanais de 42 (quarenta e duas) horas, 40 (quarenta) horas, 36 (trinta e seis) horas, 33 (trinta e três) horas e 36 (trinta e seis) minutos, 32 (trinta e duas) horas, 30 (trinta) horas e 24 (vinte e quatro) horas, todas por 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.

Parágrafo 3º - As partes acordam que, no período compreendido de 11/11/2017 à 31/08/2019, o Regime Especial de Apoio Aéreo e o Regime de Turno Ininterrupto de Revezamento de 12h em unidades de terra foram regidos pelas disposições previstas nos acordos coletivos regionais específicos firmados de cada tema.

Cláusula 52. 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.

Cláusula 53. Jornada de Trabalho - Turno Ininterrupto de Revezamento - 12 horas em unidades de terra
A Companhia poderá implantar, onde julgar necessário, para os empregados lotados nas unidades de terra, o turno ininterrupto de revezamento com jornada de 12 (doze) horas, de acordo com critérios pré-estabelecidos, mantendo a relação trabalho x folga de 1 x 1,5 (um por um e meio), com composição de 5 (cinco) grupos, mediante negociação e concordância do respectivo sindicato local, sem que, em consequência, caiba pagamento de qualquer hora extra, garantido, porém o pagamento dos adicionais de trabalho noturno, hora de repouso e alimentação e periculosidade, quando couber.

Cláusula 54. Jornada de Trabalho – Turno Ininterrupto de Revezamento – TIR 12h para empregados que atuam em imóveis administrativos e/ou não industriais
A Companhia poderá implantar, onde julgar necessário, para os empregados que atuam em imóveis administrativos e/ou não industriais, em ambientes não confinados, o turno ininterrupto de revezamento com jornada de 12 horas, de acordo com critérios pré- estabelecidos, mediante negociação e concordância do respectivo sindicato local sem que, em consequência, caiba pagamento de qualquer hora extra, garantido, porém o pagamento dos adicionais de trabalho noturno, hora de repouso e alimentação e periculosidade, quando couber. Mantendo a relação trabalho x folga de 1 x 1,5 (um por um e meio), com composição de 5 (cinco) grupos.

Cláusula 55. Jornada de Trabalho – Regime Especial de Apoio Aéreo
A Companhia poderá implantar, onde julgar necessário, para os empregados lotados nas unidades de terra, o Regime Especial de Apoio Aéreo, com jornada de 12 (doze) horas, sem que, em consequência, caiba pagamento de qualquer hora extra, garantido, porém o pagamento do adicional de periculosidade, quando couber.

Cláusula 56. 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.

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

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

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

Parágrafo 4º - A Companhia e as Entidades Sindicais acordam que a alteração da jornada diária para 12 (doze) horas, incluindo as horas pré-pagas citadas no parágrafo anterior, ficam

compensadas com o acréscimo da relação trabalho-folga de 1x1 (um por um) para 1x1,5 (um por um e meio).

Cláusula 57. Trabalho Eventual em Regimes Especiais
A Companhia garante que o trabalho eventual, realizado nos regimes de Turno Ininterrupto de Revezamento, Sobreaviso ou Especial de Campo, será pago considerando as vantagens específicas e seus reflexos e concedidas as folgas inerentes, proporcional ao número de dias nestes regimes.
Parágrafo único - Considera-se eventual o trabalho realizado nos regimes citados no caput, cuja média anual seja inferior a 10 (dez) dias/mês.

Cláusula 58. Horário Flexível
A Companhia continuará praticando o sistema de horário flexível, conforme instruções normativas internas, 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.
O trabalhador optará se a HE será paga imediatamente ou se irá para BH. Caso vá para BH tem que ser considerado a equivalência dos reflexos, cada HE deve ir como 2H (equivalente ao acréscimo de 100% e DSR, Noturno etc os reflexos)

Parágrafo único - Para os empregados abrangidos pelo sistema de horário flexível será dado o seguinte tratamento:
O limite total de horas para compensação será de até 112 (cento e doze) horas;
No fechamento da frequência mensal, as horas positivas que ultrapassarem o limite de 32 (trinta e duas) horas, serão pagas como horas extras;
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;

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.

Cláusula 59. Jornada de Trabalho – Administrativo
A Companhia garante a jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais para os empregados sujeitos ao horário administrativo, não sendo permitida qualquer tolerância de horário em suas unidades, mantidas, apenas, as tolerâncias normativas. Sem redução de salário e benefícios.

Parágrafo 1º - 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.

Parágrafo 2º - A compensação das horas pendentes referentes aos dias 24 e 31 de dezembro de 2019 e Quarta-Feira de Cinzas de 2020, das horas referentes aos dias 24 e 31 de dezembro de 2020 e Quarta-Feira de Cinzas de 2021, bem como das horas referentes aos dias 24 e 31 de dezembro de 2021, da Quarta-Feira de Cinzas de 2022 e da Quarta-Feira de Cinzas de 2023 deverá ser realizada até 31/12/2024, podendo ser utilizado o saldo positivo de banco

de horas, a critério do empregado.

Parágrafo 3º - O total de horas a ser compensado será debitado de forma parcelada considerando o prazo previsto no parágrafo acima.

Parágrafo 4º - Nas unidades com horário fixo, a forma de compensação será de 15 (quinze) minutos diários por antecipação do horário, até que seja compensada a totalidade das horas. A forma de compensação poderá ser diferente da disposta no parágrafo acima, desde que respeitado o prazo previsto no parágrafo 2º, e negociada com a Entidade Sindical antes do início do prazo para compensação.
Parágrafo: Adequação da compensação de horas, como Natal e Ano Novo, para as mulheres que saíram de licença-maternidade, garantindo a equidade em relação aos demais trabalhares que tem um ano completo para essa compensação. Essa demanda deve ser estendida a toda força de trabalho que tenha afastamento por motivos de licença médica.

Parágrafo 5º - São vedadas as formas de compensação que:
Impliquem em redução do horário de almoço;
Compreendam período diário inferior ou igual a 10 (dez) minutos; ou
Compreendam período diário superior a 2 (duas) horas.

Cláusula 60. 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 1º - 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.

Parágrafo 2º - A Companhia disponibilizará ainda para os empregados do regime administrativo e do regime administrativo categoria diferenciada (Assistente Social), vinculados tanto ao horário flexível quanto ao horário fixo, que não possuam função gratificada, a opção de redução de 5 (cinco) para 4 (quatro) dias de trabalho semanais, mantendo a jornada diária de trabalho original, mediante redução proporcional de 20% (vinte por cento) da remuneração.

Parágrafo 3º - Os ajustes ou alterações no Regramento de Redução de Jornada (anexo XII) serão tratados na Comissão de Acompanhamento do Acordo Coletivo de Trabalho.

Cláusula 61. 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 62. 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 no padrão normativo interno da Petrobras.
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;

A avaliação pela comissão citada no inciso acima somente será realizada se for a pedido do próprio empregado;
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 no padrão normativo interno;
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 63. Licença Maternidade - Prorrogação
A Companhia garante a prorrogação por 60 (sessenta) dias da duração da licença maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal, totalizando 180 (cento e oitenta) dias.

Parágrafo 1º - 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.

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

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

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

Cláusula 64. Extensão da Licença Maternidade – Parto de Prematuro
A Companhia garante a extensão da licença maternidade às empregadas que tiverem parto prematuro em que o bebê, após o parto, necessitar de internação hospitalar em razão da prematuridade.

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

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

Parágrafo 3º - A presente cláusula se aplica nas licenças maternidades que estiverem em

curso no ato da assinatura do acordo e para as concedidas após a data de celebração do mesmo.

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

Cláusula 65. Licença Paternidade

Licença paternidade para 90 dias - para que o pai possa se inserir nos cuidados com a criança. Parágrafo 1: A companhia reconhece o dobro para o período de licença paternidade, quando se tratar de situação prematura.
A Companhia concederá licença paternidade de 10 (dez) dias consecutivos aos empregados, contados a partir do nascimento do filho, ou aos que adotarem menores, a partir da decisão judicial deferindo a adoção proferida pelo órgão competente, que proferiu a adoção ou a guarda para fins de adoção, na forma da lei de adoção.

Parágrafo 1º - A licença paternidade poderá ter duração de 20 (vinte) dias consecutivos, desde que o empregado a requeira, por escrito, no prazo de 2 (dois) dias úteis (segunda a sexta, excluídos os feriados) após o parto ou da decisão judicial que proferiu a adoção ou a guarda para fins de adoção, bem como comprove sua participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.
O período de 20 (dias) de que trata o parágrafo, será composto pelos 5 (cinco) dias previstos no §1° do art. 10° 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.
Caso as condições descritas no parágrafo não sejam atendidas, o empregado fará jus à licença descrita no caput.
A licença de 20 (vinte) dias descrita acima não é cumulativa com a licença de 10 (dez) dias prevista no caput.

Parágrafo 2º - 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.

Cláusula 66. Licença Adoção

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

Parágrafo 1: Essas regras são igualmente válidas para famílias heteroparentais, homoparentais e monoparentais

Parágrafo 2: a empresa utilizará os mesmos procedimentos para mães adotivas e não adotivas no que diz respeito ao convênio do INSS, evitando assim, perda salarial das mães por adoção.

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

Cláusula 67. Exame Pré-Natal
A Companhia concederá às suas empregadas as dispensas necessárias, para que se submetam ao exame pré-natal, a critério do órgão de saúde da Companhia.

Cláusula 68. Empregado Estudante
A Companhia, em seus procedimentos internos de gestão, buscará contemplar o empregado que necessite liberação para realizar prova escolar dentro da sua jornada de trabalho.

CAPÍTULO VII - DA SEGURANÇA INDUSTRIAL E SAÚDE OCUPACIONAL

Cláusula 69. 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 de nexo causal das doenças do trabalho.

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

Parágrafo 2º - A Companhia explicará no 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. (Atualizar nomenclatura PPRA / PCMSO)

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

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

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

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

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

Parágrafo 8º - A Companhia realizará 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.

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

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

Cláusula 70. 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 71. Comissões de SMS de Empregados Próprios e de Empresas Contratadas e CIPAs
A Companhia mediante solicitação da entidade sindical assegurara 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 1º - A Comissão se reunirá a cada 2 (dois) meses.

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

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

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

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

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

Cláusula 72. Programa de Alimentação Saudável
A Companhia manterá o Programa de Alimentação Saudável em suas Unidades e implantá-lo-á onde ainda não houver, fornecendo uma alimentação adequada às necessidades biológicas e culturais dos empregados, dando ênfase aos alimentos regionais.

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

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

Parágrafo 3º - As Unidades da Companhia disponibilizarão espaço para realização periódica de feiras de produtos agroecológicos, com foco na agricultura familiar.

Parágrafo 4º - A Companhia supervisionará o Programa de Alimentação com o apoio de profissionais da área de saúde e/ou nutrição, nos locais onde a Petrobras é responsável pelo fornecimento da alimentação.

Parágrafo 5º - A Companhia discutirá este tema no âmbito das comissões de SMS estabelecidas nas Unidades.

Parágrafo 6º - A Companhia aprimorará o programa de alimentação de acordo com o perfil de saúde dos empregados levantados no Exame Médico Periódico.

Parágrafo 7º - A Companhia assegurará a mesma alimentação para todos os usuários dos restaurantes das Unidades em que esse serviço é oferecido pelas Companhia.

Parágrafo 8º - A Companhia estimulará os empregados a adotarem modos de vida ativo e saudável que incluam atividades físicas e esportivas, inclusive em suas instalações.

Cláusula 73. Funcionamento das CIPAs
A Companhia garante a comunicação das eleições da CIPA, as respectivas Entidades Sindicais, com antecedência de 90 (noventa) dias, fornecendo aos mesmos, a distribuição dos Setores correspondentes a cada representante dos empregados a ser eleito.

Parágrafo 1º - A CIPA terá acesso, a todos os locais de trabalho e às informações e dados estatísticos referentes à Segurança e Saúde do Trabalho necessários ao bom exercício de suas atividades.

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

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

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

Parágrafo 5º - A Companhia proporcionará aos membros titulares e suplentes (mesmo que não estejam substituindo o titular) da CIPA, os mesmos 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 garantindo o pagamento das horas extras.

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

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

Parágrafo 8º - A CIPA deverá ser comunicada após a ocorrência de todos os acidente e incidentes (de trabalho ou de processo) ocorridos na unidade de atuação conforme estabelecido na NR-5 (Ministério do Trabalho) no prazo de 1 (uma) hora.

Parágrafo 9º - O número base para a definição de todos os membros eleitos da CIPA é o referido pela NR-5, sendo arredondado para cima dentro de uma margem de 10 (dez) % próximo ao teto da tabela, considerando os trabalhadores lotados no respectivo local, quando da eleição.

Parágrafo 10º - A Companhia assegura a participação às reuniões da CIPA, de Dirigentes Sindicais, indicados pela respectiva entidade sindical, fornecendo-se, aos mesmos, cópia de suas das atas de reunião.

Parágrafo 11º - No tocante às CIPAs da área Offshore, a Companhia adotará o estabelecido no anexo II da NR-30.

Parágrafo 12º - A Companhia compromete-se a viabilizar a presença, às Reuniões Ordinárias da CIPA em Plataforma, de representantes sindicais empregado da Petrobras, escolhido pela Entidade Sindical, três vezes ao ano em cada Plataforma.

Parágrafo 13º - Os embarques de representantes sindicais para participação nas reuniões ordinárias da CIPA nas Plataformas ocorrerão no dia anterior ao da reunião, a depender da disponibilidade logística para transporte de pessoal e de vaga a bordo para pernoite. Caso não seja possível, a Unidade deverá apresentar justificativa detalhada dos motivos do impedimento.

Parágrafo 14º - A Companhia compromete-se a discutir com as Entidades Sindicais, nas Co-

missões Locais de SMS, o andamento do plano de trabalho da CIPA das Plataformas.

Cláusula 74. Comunicação de Acidente de Trabalho
A Companhia assegura o encaminhamento a Entidade Sindical, por via eletrônica e no prazo de 24 (vinte e quatro) horas de sua emissão, da cópia da Comunicação do Acidente de Trabalho (CAT). De próprios e prestadores de serviços.
Parágrafo único - A Companhia fornecerá, quando for o caso e mediante solicitação expressa do empregado, cópia da CAT.

Cláusula 75. 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 76. 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 Petrobras na apuração de acidentes e incidentes devendo sempre informar com antecedência hábil de cada reunião, análise, investigação.

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

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

Parágrafo 3º - A Companhia assegura as Entidades Sindicais a manutenção das características do local do acidente classes 04 e 05, de forma a preservar os elementos úteis à sua apuração.
Parágrafo 4º - A Companhia garantirá a investigação de qualquer acidente de trabalho pela CIPA, conforme estabelecido na NR-5.

Parágrafo 5º - A Companhia, no caso de acidentes com vazamento de produtos independente do volume, comporá comissão de investigação das causas com a participação da Entidade Sindical e da CIPA.

Cláusula 77. 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.

Parágrafo 1º - A Companhia realizará programas de treinamento com vistas a promover a capacitação dos empregados e assegurar sua participação nos programas de segurança, meio

ambiente e saúde ocupacional, garantindo as condições da NR-1, em caso de EAD com a fiscalização na comissão de SMS.

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

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

Parágrafo 4º - A Companhia 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.

Parágrafo 5º - A Companhia incluirá nos contratos de prestação de serviço, que a contratada se obrigará a realização de exames periódicos e exames específicos dos seus respectivos empregados, em consonância com as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho.
Parágrafo 6º - 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. Cobrar e arquivar os documentos referentes a inscrição correta no PPP e LTCAT.

Parágrafo: A companhia manterá presencialmente atendimento psicológico e assistência social nas unidades tanto no coworking quanto em todas as unidades disponíveis para toda força de trabalho, própria e prestadores de serviços.

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

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

Parágrafo 9º - A Companhia compromete-se a não vincular concessão de vantagens à redução de acidentes, bem como a não incluir meta de acidentes no GD dos empregados nem qualquer programa remuneratório.

Parágrafo 10º - A Companhia assegurará que os novos projetos, mesmo de terceiros quando nas instalações, sejam precedidos de estudos de engenharia de segurança e saúde ocupacional, garantindo o cumprimento de todas as normas Petrobras.

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”.

A Companhia adequará, os Equipamentos de Proteção (EPI´S) para a estrutura feminina, da

mesma forma em relação à padronização dos uniformes considerando os diferentes sexos e as gestantes.
Paragrafo: Ampliação dos banheiros, vestiários e camarotes femininos. As instalações devem se adequar à presença feminina, para atender ao quantitativo de mulheres e distribuídos adequadamente nas diversas unidades.

Parágrafo 12º - A Companhia se compromete a dar continuidade as tratativas com o DECEA Departamento de Controle do Espaço Aéreo para estabelecimento de acordo operacional para a viabilização do serviço de busca e salvamento.

Parágrafo 13º - 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 78. 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.
Havendo a comunicação à Entidade Sindical da base correspondente ao local de inspeção, a ausência do representante da entidade sindical não implica em descumprimento do objetivo da cláusula.

Parágrafo 2º - A participação da entidade sindical será garantida. Salvo conveniência da Companhia, a participação da entidade sindical fica limitada a 1 (um) representante.
Cláusula 79. 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.

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

Parágrafo 2º - A Companhia manterá 3 (três) helicópteros ambulância, tipo UTI, nas bases do E&P na região Sudeste. Para as demais Unidades do E&P, não atendidas pelas aeronaves dedicadas, o atendimento aeromédico será efetuado por helicópteros não dedicados exclusivamente a resgate, dotados de equipamentos para a manutenção avançada da vida (UPTI - Unidade Portátil de Terapia Intensiva), após a homologação da UPTI junto aos organismos governamentais de controle da aviação civil.

Parágrafo 3º - A Companhia se compromete a dar treinamento presencial em primeiros socorros aos empregados que atuem como socorristas, sem pertencerem à área da saúde.

Parágrafo 4º - A Companhia garantirá o atendimento, em unidade especializada, nos casos de trabalhadores próprios e contratados considerados grandes queimados.

Parágrafo 5º - 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, as Companhia fornecerão o treinamento adequado. Os treinamentos necessários para capacitação e reciclagem deverão ser realizados, prioritariamente, durante a jornada diária de trabalho, presencial.

Cláusula 80. Monitoramento Ambiental e Biológico
A Companhia realizará avaliação dos agentes ambientais sob responsabilidade da equipe técnica de Higiene Ocupacional da Petrobras. 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 81. 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 e prestadores de serviço considerando o conceito de saúde da OMS.

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

Parágrafo – Segurança durante o aleitamento: “Disponibilização de ambientes adequados em todas as unidades para que as mulheres possam fazer a coleta e armazenamento do leite

materno, enquanto estiver no trabalho (inclusive à noite e finais de semana), para garantia da amamentação até os 2 anos no mínimo, assim como preconiza a Organização Mundial da Saúde."

Parágrafo: Opção de teletrabalho integral para lactantes até 36 meses.
Parágrafo: Garantia de teletrabalho de 5 dias para gestantes de risco e grávidas no último mês de gestação.

Parágrafo 3º - A Companhia se compromete a estruturar Programa de Saúde Mental com equipe profissional própria, 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 Petrobras 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 XX. Combate ao Assédio Moral e Sexual e a Violência no Trabalho

A Companhia adotará medidas de prevenção ao assédio moral e sexual e a violência no ambiente de trabalho, como a realização de treinamentos obrigatórios e campanhas de conscientização permanentes, envolvendo toda a força de trabalho. Será coibida e devidamente punida qualquer conduta que resulte em situações constrangedoras, humilhantes ou discriminatórias, de superior hierárquico ou de qualquer outro empregado no ambiente de trabalho.

Parágrafo 1 – As denúncias são realizadas pelo Canal de Denúncia, em ambiente web externo à Petrobras ou por telefone 0800. As denúncias serão classificadas como violências sexuais (assédio, importunação sexual e estupro) ou violências no trabalho (assédio moral, discriminação e retaliação). A companhia capacitará todos os envolvidos nos tratamentos das denúncias.

Parágrafo 2 – A companhia disponibilizará 24h, sete dias por semana, um Canal de Acolhimento para suporte psicológico para qualquer membro da força de trabalho relatar situações de violência no trabalho, incluindo constrangimento e violência sexual no ambiente de trabalho. O acolhimento contará com um atendimento especializado e multidisciplinar, com opção de presencial e/ou virtual que acompanhará todas as etapas do processo, visando a escuta, orientações e a restauração do ambiente de trabalho.

Parágrafo 3 - A companhia assegura ao denunciante/vítima transparência em todas as etapas do tratamento da denúncia com uma devolutiva humanizada. No caso em que o denun-

ciante não seja a vítima, a companhia fará contato direto com a vítima visando informar os serviços de apoio e proteção, física e psicológica.

Parágrafo 4 - A comissão de apuração das denúncias será especializada em tratamento de assédios, multidisciplinar, diversa, qualificada, resguardando, sempre que possível o caráter identitário entre o denunciante e ao menos um integrante da comissão. No caso de violência sexista será composta em sua maioria por mulheres.

Parágrafo 5 - Será garantido a vítima a indicação de uma pessoa de sua confiança, podendo ser um representante do sindicato representativo, para acompanhar formalmente todo o processo de apuração.

Parágrafo 6 – Será facultado ao denunciante a indicação de um representante do sindicato para compor a comissão de apuração.

Parágrafo 7 – Os sindicatos e CIPAs locais serão informados imediatamente de todos os casos de denúncias e os devidos tratamentos, resguardando as informações sigilosas dos processos. As entidades receberão mensalmente um relatório consolidado.

Parágrafo 8 - A conclusão da apuração de denúncias de violências no trabalho ocorrerá em até 90 dias. A conclusão da apuração de denúncias de violências sexuais ocorrerá em até 60 dias e haverá mecanismo de proteção à vítima, inclusive medidas cautelares, a partir da formalização da denúncia.

Parágrafo 9 - Confirmados os fatos, o assediador deverá ser encaminhado para programas sócioeducativos e ser punido conforme medidas disciplinares, e quando aplicável, notificar a denúncia aos orgãos competentes. Nos casos em que a medida disciplinar aplicável não implicar em demissão, sendo o assediador ocupante de cargo de liderança, ocorrerá a perda do cargo e a impossibilidade de ocupar cargos de liderança por um período de 5 anos.

Parágrafo 10 - Nas ações judiciais que versem sobre assédio moral, assédio sexual ou outras formas de violência no trabalho, sendo a Petrobras condenada a reparar civilmente vítimas de seus prepostos (as), empregados (as), gestores (as), a Companhia irá ingressar com ação de regresso contra o empregado que praticou o ato de violência ou assédio, após o trânsito em julgado da sentença cível.

Parágrafo 11 – A pessoa assediada terá estabilidade a partir da denúncia e durante o período que perdurar a investigação. Uma vez constatado o fato, a vítima terá sua estabilidade prorrogada por 01 (um) ano. Será possibilitado à vítima de violência, a faculdade de escolha da sua lotação, cabendo unicamente a vítima a decisão de transferência ou não.

Parágrafo 12 – A partir do momento em que houver evidências apuradas pela comissão, da veracidade do fato denunciado, será emitida a CAT e, independentemente da concessão de benefício previdenciário, a Companhia se compromete a reembolsar as despesas com médicos e/ou psicólogos, além do tratamento medicamentoso, condicionados apenas a apresentação da comprovação dos gastos. A suspensão do reembolso somente se dará mediante a alta médica e a suspensão do uso da medicação prescrita pelo médico acompanhante.

Cláusula 82. 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 a entidade sindical será notificada de cada vez que for exercido o Direito de Recusa, nos termos acima, não implicará em sanção disciplinar.

Cláusula 83. 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 Nova – Programa de Avaliação da Saúde dos Aposentados (PASA):
. 3.1.5 Adendo: Expansão do Programa de avaliação da saúde do aposentado (PASA), permitindo livre acesso à exames preventivos e de rotina de forma a não onerar ainda mais as pessoas que nessa fase da vida tem seus gastos de saúde aumentados consideravelmente e inclusão de exame de densitometria óssea nos exames periódicos.

Cláusula 84. Acordo do Benzeno
A Companhia se compromete a cumprir a Nota Técnica COREG/DSST 07/2002 integrando as plataformas e demais Unidades pertinentes, no campo de aplicação do Acordo de Benzeno e do anexo 13-A da NR-15.

Parágrafo Único: a Cia se compromete a comunicar ao coordenador do GTB e a entidade sindical sobre ocorrências com produtos que contem BTX.

Cláusula 85. 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 86. 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 2022-2023, 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 87. Renovação de Frota, Fiscalização e Treinamento HUET
A Companhia se compromete a continuar praticando a melhoria contínua na renovação da frota de aeronaves, embarcações marítimas e veículos automotores, mantendo as Entidades Sindicais informadas através das Comissões de SMS.

Parágrafo único - A Companhia se compromete a disponibilizar o treinamento de abandono de helicóptero submerso - HUET para todos que desempenham suas atividades nas plataformas e utilizam transporte aéreo por helicóptero.

CAPÍTULO VIII - DAS RELAÇÕES SINDICAIS

Cláusula 88. 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.

Cláusula 89. Comissões Permanentes
A Companhia e as Entidades sindicais manterão o funcionamento das seguintes Comissões Permanentes: Acompanhamento do Acordo Coletivo de Trabalho, Segurança Meio Ambiente e Saúde (SMS) e AMS – Assistência Multidisciplinar de Saúde, que se reunirão a cada 3 (três) meses.
Resgatar as comissões que já tivemos e perdemos: Anistia, Prestadores de Serviços, Diversidade (era mulheres)

Parágrafo 1º - A Companhia garantirá a realização de reuniões periódicas entre as gerências de Recursos Humanos das Unidades e as respectivas Entidades Sindicais, em datas previamente negociadas, com o objetivo de tratar de questões locais, de interesse comum.

Parágrafo 2º - O custeio do Programa de AMS será discutido no âmbito da Comissão de AMS.

Cláusula nova: Inclusão das federações na subcomissão de diversidade.

Cláusula 90. Efetivo de Pessoal
A Companhia, em comum acordo com as Entidades Sindicais, manterá um fórum corporativo anual para discutir questões envolvendo o efetivo de pessoal.

Parágrafo 1º - No âmbito do fórum descrito no caput, a Companhia compromete-se a analisar os parâmetros aplicados nos estudos em andamento ou concluídos, visando à definição daqueles mais adequados para aplicação em suas Unidades.

Parágrafo 2º - A Companhia, informará trimestralmente às Entidades Sindicais, quando for solicitada, a movimentação de pessoal ocorrida em sua base territorial.

Cláusula 91. 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.

Cláusula 92. Contribuição Assistencial

A Companhia descontará em folha normal de pagamento, observado o seu cronograma operacional, as importâncias aprovadas nas Assembleias Gerais, como Contribuição Assistencial aos sindicatos, nos termos do disposto nos incisos IV do artigo 8º do Capítulo II da Constituição Federal, desde que não haja oposição do empregado feita por meio de sistema da Companhia no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias após o recebimento, pela Petrobras, da comunicação do sindicato contendo o edital de convocação e a respectiva ata de assembleia. Ao final do período, a Companhia enviará relatório ao sindicato com as informações sobre a arrecadação.

Parágrafo 1º - O empregado que por motivo alheio a sua vontade não conseguir manifestar sua oposição ao desconto no prazo previsto no caput desta cláusula poderá solicitar a devolução do valor descontado junto ao sindicato.

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

Cláusula 93. Mensalidade Sindical
A Companhia se compromete a descontar dos salários dos empregados sindicalizados a mensalidade sindical, na forma estabelecida nos Estatutos ou pelas Assembleias Gerais dos sindicatos acordantes.

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

Cláusula 94. Liberações Sindicais
A Companhia garante para cada sindicato as seguintes liberações de empregados eleitos como dirigentes sindicais para a realização de atividades da referida entidade:
De 2 (dois) dirigente sindical sem prejuízo da remuneração;
De mais 1 (um), ou mais 2 (dois), ou mais 3 (três), ou mais 4 (quatro) ou mais 5 (cinco) dirigentes sindicais, sem prejuízo da remuneração, quando à Entidade Sindical vincularem-se bases territoriais com mais de 1.000 (mil), ou mais de 2.000 (dois mil), ou mais de 3.000 (três mil), ou mais de 4.000 (quatro mil), ou mais de 5.000 (cinco mil) empregados ativos, respectivamente, com base na lotação da Companhia em 01/09/2022;
De até 18 (dezoito) dirigentes de base, por no máximo 11 (onze) dias por ano para cada um desses dirigentes, sem prejuízo da remuneração;
De até 3 (três) dirigentes sindicais, nas condições do art. 543, da CLT com ônus parcial para a Entidade Sindical;
Sem limite de dirigentes sindicais, nas condições do art. 543, da CLT com ônus total para a Entidade Sindical garantindo AMS e Petros.

Parágrafo 1º - A Companhia assegura a liberação de 11 (onze) dirigentes sindicais para a FUP e 4 (quatro) para a FNP, totalizando 15 (quinze) liberações, sem prejuízo da remuneração.

Substituir a fórmula de calculo de dirigentes com remuneração para considerar 3 variáveis: número de trabalhadores na base, sindicalização e dispersão geográfica

Dias de liberação diretores de base: número total de dias no ano que o sindicato pode utilizar sem limitar número de diretores ou qualquer outra forma de distribuição. O número de dias de liberação também tem que considerar as 3 variáveis: número de trabalhadores na base, sindicalização e dispersão geográfica

Subsidiarias: 1 diretor sindicato por sindicato
Parágrafo 2º - As liberações descritas no inciso IV deverão ser totalmente suportadas pela Entidade Sindical, com exceção dos encargos devidos pelo empregador relativos ao INSS, a PETROS e ao FGTS. A Companhia efetuará o pagamento normal dos salários, cabendo a cada Entidade Sindical ressarcir todos os custos.

Parágrafo 3º - As liberações descritas no inciso V deverão ser totalmente suportadas pela Entidade Sindical, inclusive com os encargos. A Companhia efetuará o pagamento normal dos salários e o recolhimento dos encargos respectivos, cabendo a cada Entidade Sindical ressarcir todos os custos.

Parágrafo 4º - O ressarcimento dos salários e encargos de que tratam os parágrafos 2º e 3º será feito mensalmente, mediante dedução dos créditos das Entidades Sindicais junto à Companhia. No caso do não ressarcimento pelas Entidade Sindicais, buscar-se-á uma negociação da quitação do débito. O não ressarcimento, pelas Entidades Sindicais, qualquer que seja a razão, ensejará a suspensão imediata do compromisso ora estabelecido.

Parágrafo 5º - As liberações descritas no inciso III não se aplicam aos dirigentes com liberação integral prevista neste acordo.

Parágrafo 6º - Os períodos de liberação constantes na presente cláusula serão considerados para efeito de contagem do tempo de serviço para fins de ATS e de período aquisitivo de férias, assim como, quando retornar para o regime de trabalho originário, encerrada a liberação, o empregado acompanhará a escala de trabalho normal, sem crédito relativo a folgas retroativas.

Parágrafo 7º - As liberações previstas nesta cláusula deverão ser comunicadas à Petrobras com antecedência mínima de 4 (quatro) dias corridos, no caso de empregados que laborem em regime de confinamento, e 24 (vinte e quatro) horas para os demais regimes, por meio de ofício contendo o nome e lotação dos dirigentes sindicais que serão liberados, a fim de que as atividades da Companhia não restem prejudicadas.
Excetuam-se do prazo previsto no parágrafo acima, os casos de liberação decorrentes de solicitação da Companhia para atividade que requeira a presença de representante sindical.

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

Parágrafo 9º - Acordam a Companhia e as Entidades Sindicais que as liberações pactuadas na presente cláusula não descaracterizam a suspensão ou a interrupção do contrato de trabalho dos empregados que delas fizerem uso.

Cláusula: Trabalhar para criar uma Convenções Coletiva do setor petroleo, inclusive buscar para unificação da jornada através da reformulação da lei 5811/72 pela quinta turma/33,8h e 40h administrativo.

Cláusula: Negociar com a FUP e sindicatos o Acordo Nacional de Paradas de Manutenção

CAPÍTULO IX - DAS OUTRAS DISPOSIÇÕES

Cláusula 95. 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.

Cláusula 96. Motoristas
A Companhia garante que seus motoristas profissionais, ou condutores autorizados, próprios ou prestadores de serviço 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.
A dispensa de ressarcimento dos danos causados não ocorrerá quando for constatada condutas dolosas, envolvendo dolo direto ou eventual.

Cláusula 97. 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 da jornada 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.

Parágrafo 2° - O local da marcação de ponto deverá ser negociado com sindicato em cada unidade.

Cláusula 98. 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.

Cláusula nova: Licitações e Prestadores de Serviços

Parágrafo: Devem ser combatidos os contratos de prestação de serviço que levam priorizam o menor preço e que ainda peçam desconto, evitando as consequências: baixa qualidade da mão de obra, risco da segurança de todos, falta de verba de mobilização e desmobilização.

Todas licitações no Sistema Petrobras devem conter: a extensão dos planos de saúde e odontológico a todos os dependentes diretos dos empregados.

patamares mínimos de salários e benefícios para os prestadores de serviço.

Informações sobre periculosidade das unidades abrangidas por cada contrato

multas a empresa no que tange descumprimento de cláusulas, exemplificamos isso com a falta de transparência da empresa com os dados epidemiológicos durante a pandemia.

Fundo Garantidor a fim de garantir a quitação de débitos trabalhistas nos contratos celebrados.

Qual acordo coletivo e entidade sindical representativa dos trabalhadores que serão prestadores de serviço do determinado contrato

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

Cláusula 99. Diversidade
A Companhia valorizará a diversidade humana e cultural nas relações com os empregados, garantindo o respeito às diferenças e a não discriminação.

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

Parágrafo 2º - 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.

Parágrafo 3º - A Companhia implementará o Programa de Abordagem à Deficiência na Gestão de Pessoas visando à consolidação e disseminação do conteúdo específico sobre deficiência, a sensibilização da gestão e de empregados no tema e a análise de melhorias para a inclusão dos empregados com deficiência nas equipes de trabalho e na Companhia.

Parágrafo 2º - A Companhia promoverá a constituição de Comitês de Diversidade e Inclusão nos níveis corporativo e locais que, em sinergia com a Gerência de Diversidade, Equidade e Inclusão, elaborarão e disseminarão materiais informativos, direcionados às empresas contratadas, às lideranças das equipes e ao conjunto da força de trabalho, para prevenção de práticas de discriminação, assédio moral e sexual e qualquer tipo de violência, inclusive simbólica.
Parágrafo 3º - Os comitês de diversidade deverão conter representantes de todos os grupos de afinidade escolhidos por eles próprios, bem como indicações das entidades sindicais.
Parágrafo 4º - Os comitês serão responsáveis por acompanhar a evolução na percepção de valorização e respeito da diversidade e intervir na execução de seus planos de ação, se julgar necessário.

Parágrafo 5º - A Companhia implementará o Programa de Abordagem à Deficiência na Gestão de Pessoas visando à consolidação e disseminação do conteúdo específico sobre deficiência, a sensibilização da gestão e de empregados no tema e a análise de melhorias para a inclusão dos empregados com deficiência nas equipes de trabalho e na Companhia, com métricas e planejamento acompanhados pela Comissão de Acessibilidade, que deverá ter representantes escolhidos pelos trabalhadores com deficiência e indicados pelos sindicatos, juntamente com a Gerência de Diversidade, Equidade e Inclusão.
Parágrafo 6º - A Companhia disponibilizará para toda a força de trabalho um canal de atendimento para alertas de falta de acessibilidade nas instalações e disporá de recursos para que esse tipo de demanda tenha tratamento de urgência com prazos iguais aos alertas de SMS de maior criticidade (cláusula inserida por sugestão do grupo de PCDs e pais de PCDs)

Parágrafo 7º - Comitês especializados (Processo Transexualizador), com representantes de cada tema, para discutir com quem sofre diariamente com problemas relacionados as suas necessidades.

Cláusula Nova - Para estimular a entrada de mulheres nos concursos da Companhia, incluir ser mulher como critério de desempate da nota do concurso da Petrobras e subsidiárias

Cláusula Nova - DIREITOS DA EMPREGADA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA. “A em-

presa oferecera à empregada em situação de violência doméstica e familiar, 20 dias de licença remunerada, sem reflexos em remuneração e benefícios, garantindo o sigilo da motivação do afastamento. Parágrafo Único: Será possibilitado à vítima de violência, a faculdade de escolha da sua lotação, cabendo unicamente a vítima a decisão de transferência ou não."

Cláusula Nova : Impacto Social das grandes obras: Estudar forma de cobrar que a empresa minimize os impactos dos grandes empreendimentos do Sistema Petrobrás. Entre os impactos sociais estão o crescimento da violência e exploração sexual de mulheres e crianças, o aumento da violência doméstica, suicídios... Para além da conscientização dos seus trabalhadores realizar ações preventivas e de combate conjuntas aos órgãos governamentais responsáveis.

Cláusula 100. Revisão, Denúncia, Revogação
O procedimento de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial do presente, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, salvo acordo entre as partes.

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

X - DA VIGÊNCIA

Cláusula 101.Vigência
O presente Instrumento vigorará a partir de 1º de setembro de 2022 até 31 de agosto de 2023, exceto quanto às cláusulas que contiverem disposição expressa em contrário.
Na pauta não colocar se será 1 ano ou 2 e avaliar na negociação

Parágrafo único 1° - As partes declaram que o presente Acordo Coletivo de Trabalho contém as cláusulas normativas aplicáveis à relação laboral entre a Petrobras e seus empregados e que substituem, a partir da sua data de vigência, toda e qualquer previsão anteriormente existente, exceto se constarem expressamente do presente Instrumento, sendo vetada firmamento de acordos individuais.

Parágrafo 2° - O presente acordo terá a validade prorrogada até ser firmado um novo Acordo coletivo de trabalho entre empresa e a FUP e sindicatos.

Clausula Nova: GT Plano de Cargos

Clausula Nova: para assumir areas operacionais novas, seja funcionario novo, seja transferencia, seja mudanca de enfase, tem que negociar com o sindicato o treinamento em si.

Clausula Nova: Trazer todo regramento proposto pela Fup para o teletrabalho pro ACT.

Clausula Nova : Trazer a regra de diária de viagem para o ACT

Clausula Nova: Trazer a regra para conceção de licença nao remunerada para o ACT.

*Capítulo novo
Identidade Petrobras:*

- todo petroleiro e petroleira tem direito a no mínimo 1 jaleco.

- todo petroleiro e petroleira deve ter o curso de geopolítica de petróleo e história da Petrobrás sendo reatualizado periodicamente que deverá ser construído junto com as entidades sindicais.

- retornar o programa visita Petrobrás nacional envolvendo as subsidiárias.

- incentivar intercâmbio de atividades afins entre unidades de forma que cada petroleiro participe de 1 intercâmbio ao ano em alguma unidade que não seja a de sua lotação nem universidade Petrobrás.

- retomar programas de visita dos familiares às unidades.

- Desenvolver um projeto “memória” desde a criação da Petrobras até os dias atuais com foco na participação dos trabalhadores

- promover a integração dos trabalhadores com programas como prata da casa, programa inovar, campeonatos esportivos, comemorações de fim de ano, aniversariantes do mês.

Cláusula 102. Preservação dos acordos coletivos de trabalho regionais
As partes acordam que serão preservados os acordos coletivos de trabalho regionais em vigor no ato da assinatura do presente Acordo.

Parágrafo único – O presente Instrumento não altera as datas de vigência dispostas nos acordos coletivos de trabalho regionais.

Os desafios e perspectivas para a campanha de renovação do ACT da Petrobrás em 2023

Material base encaminhado aos Congressos Regionais dos petroleiros e petroleiras

Desafios e perspectivas para a negociação de renovação do ACT da Petrobrás em 2023

- **Conjuntura Nacional**
  - **Inicio do governo Lula III –** Vitória apertada nas eleições; desarranjo nas contas públicas; desorganização da máquina pública; enfraquecimento da ação estatal; tentativa de golpe de estado;
  - **Relação com Congresso Nacional** – Dificuldades em avançar em mudanças na pauta econômica;
  - **Inflação em queda** – maior facilidade e avanços em relação às negociações coletivas;

- **Petrobrás**
  - **Mudanças de direção em relação à gestão da empresa, mas ainda com disputas pela distribuição da riqueza gerada** – negociações entre 2016 e 2022 com gestão Temer/Bolsonaro; venda de ativos; foco nos dividendos; sem preocupação com transição energética; sem espaço negocial;

- **Categoria**
  - **Mudanças em relação ao perfil da categoria petroleira** – aumento do número de aposentados, redução no número de trabalhadores/as, maior presença no administrativo, jovens e etc.
  - **Mudanças pós venda de ativos e maior espaço aos acionistas** – venda das ativos e mudanças em relação a categoria (regional, perfil, gestão), redução dos custos com trabalho, transição energética;
  - **O cenário da negociação coletiva** – inflação, reajuste necessário;
  - **Como avançar em relação às perdas de direitos e temas ainda não resolvidos no atual ACT**?

Desafios e perspectivas para a negociação de renovação do ACT da Petrobrás

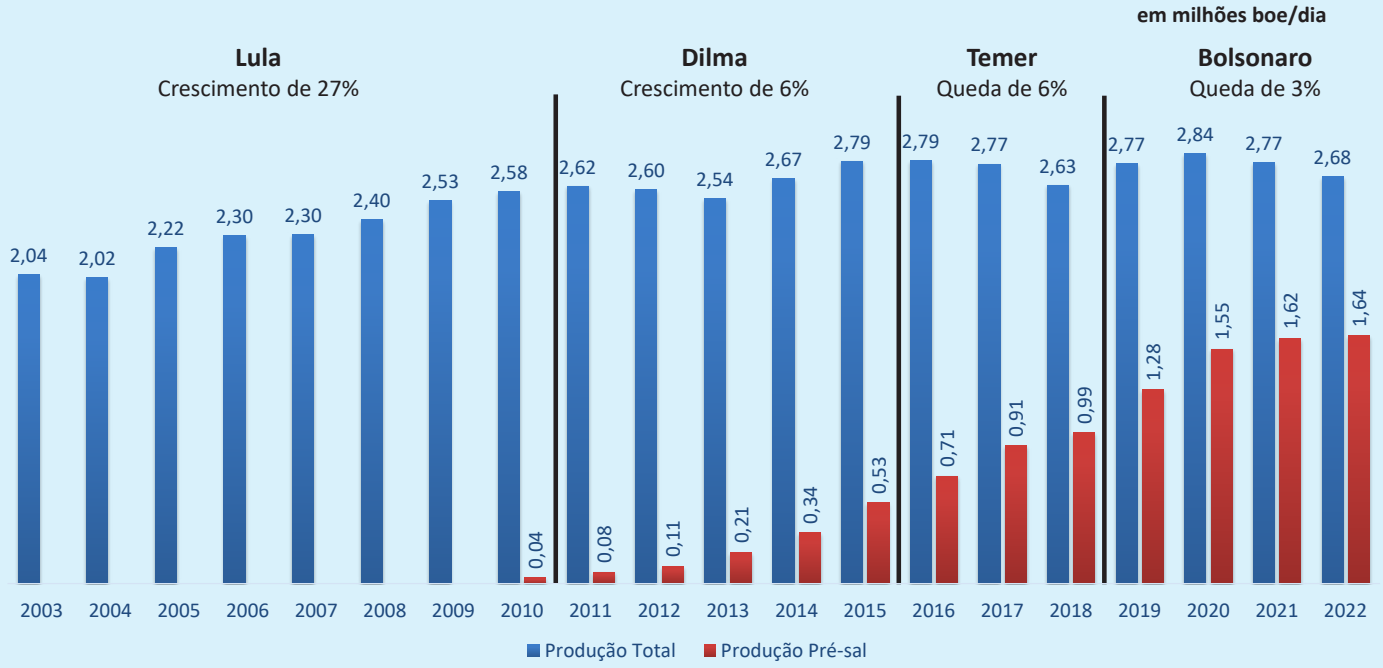
Criação e negociações em 11 Grupo de Trabalho entre FUP e Petrobrás

Nome do GT	Coordenadores
Efetivo e Transferências	Serginho (NF), Bob (SP), Miriam (RS)
AMS e PETROS	PC (BA) e (?)
SMS e Saúde Mental	Raimundo (NF) e Miriam (RS)
PLR & PPP / PCAC e PCR - ANPR	Cibele (SP), Deyvid (BA), Serginho (NF)
Teletrabalho	Cibele (SP), Serginho (NF)
Terceirização	Pedro (RN), (?)
Anistia	Paulo Neves (AM) e Bob (SP)
Banco de Horas / HETT / Tabela de Turno	Serginho (NF), Maia (RS)
PCD, Diversidade e Combate às Opressões	Cibele (SP), Tiago (SP)
PNG (Planejamento Estratégico)	Guilherme (MG) e Deyvid (BA)
Adicional de Dutos da Transpetro	Cibele

- Iniciados em 26 de abril de 2023;
- Espaços de aprofundamento e debates, levantamento de informações;
- Retomada de direitos e discussões até o inicio da mesa de negociação;
- Não é igual a mesa de negociação;

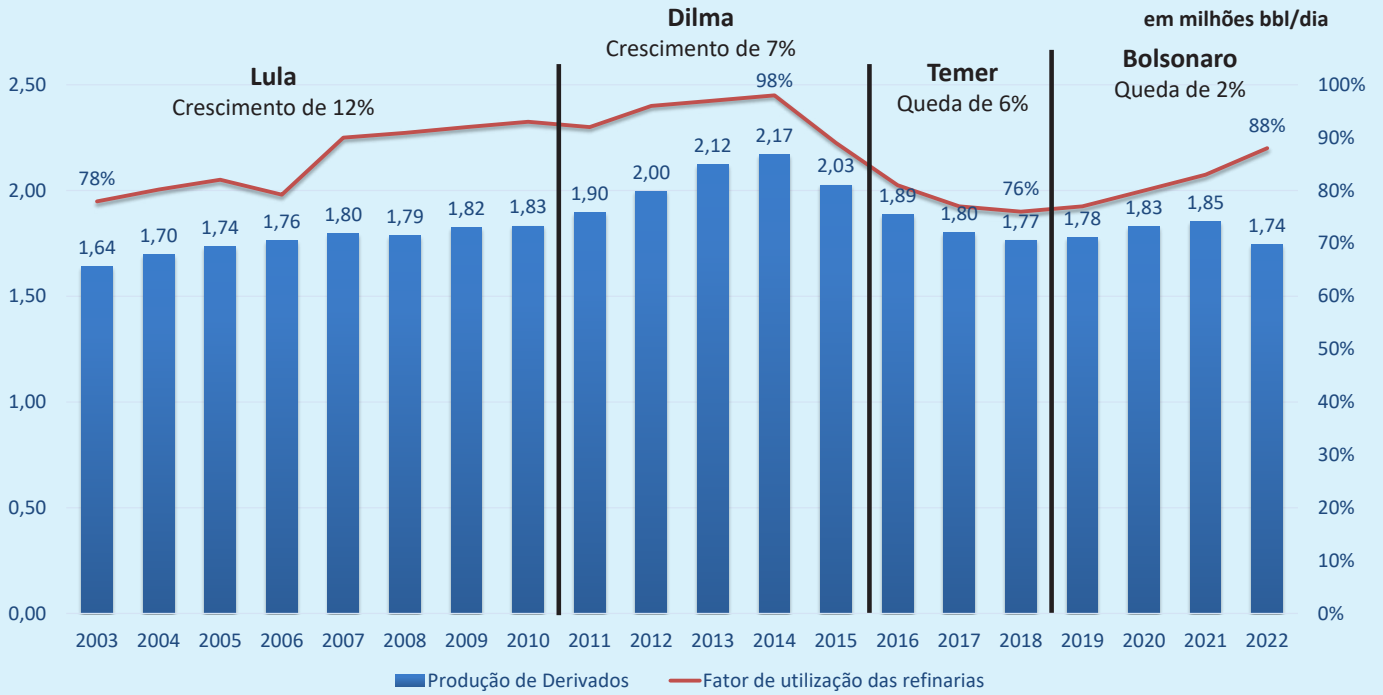
Alguns resultados históricos das escolhas estratégicas da Petrobrás

Histórico da produção de petróleo e gás natural da Petrobrás e a dependência do pré-sal



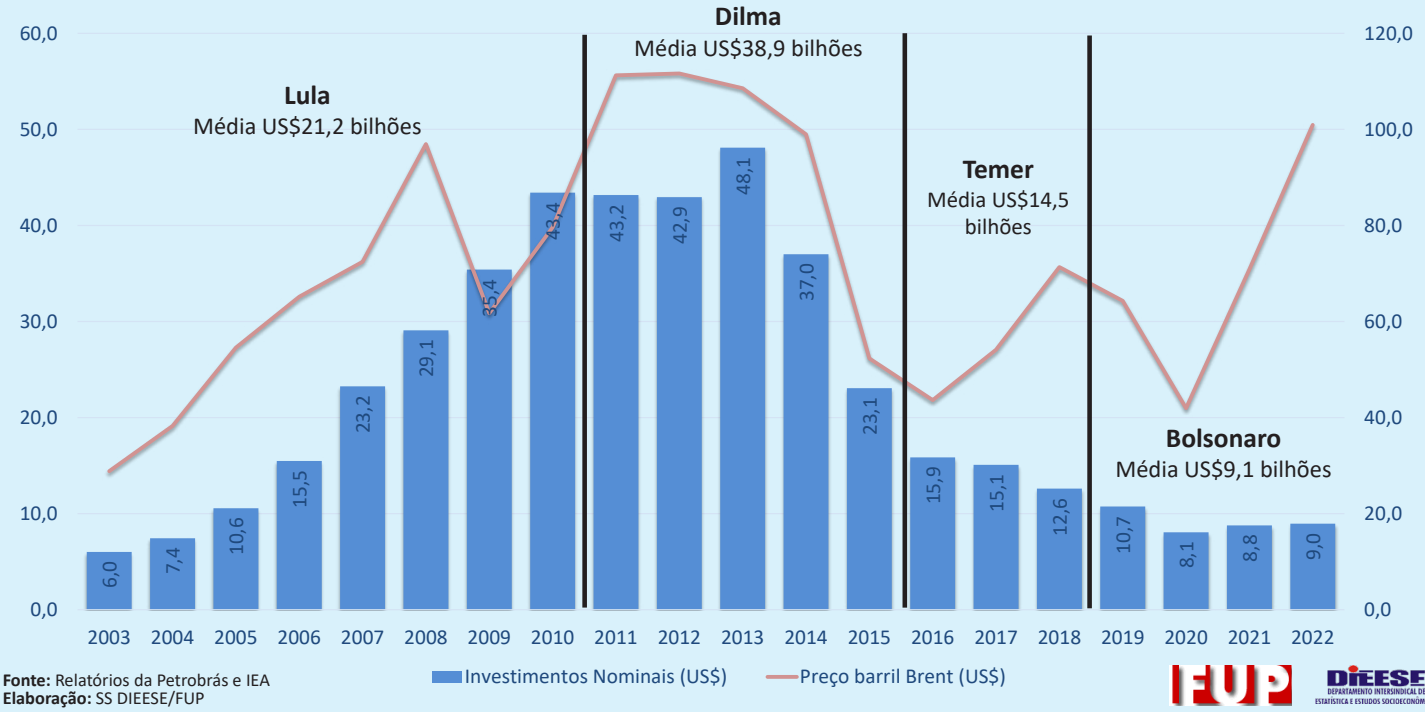
Fonte: Petrobrás, Relatório de Produção e Vendas
Elaboração: SS DIEESE/FUP

Histórico da produção de derivados e fator de utilização das refinarias da Petrobrás



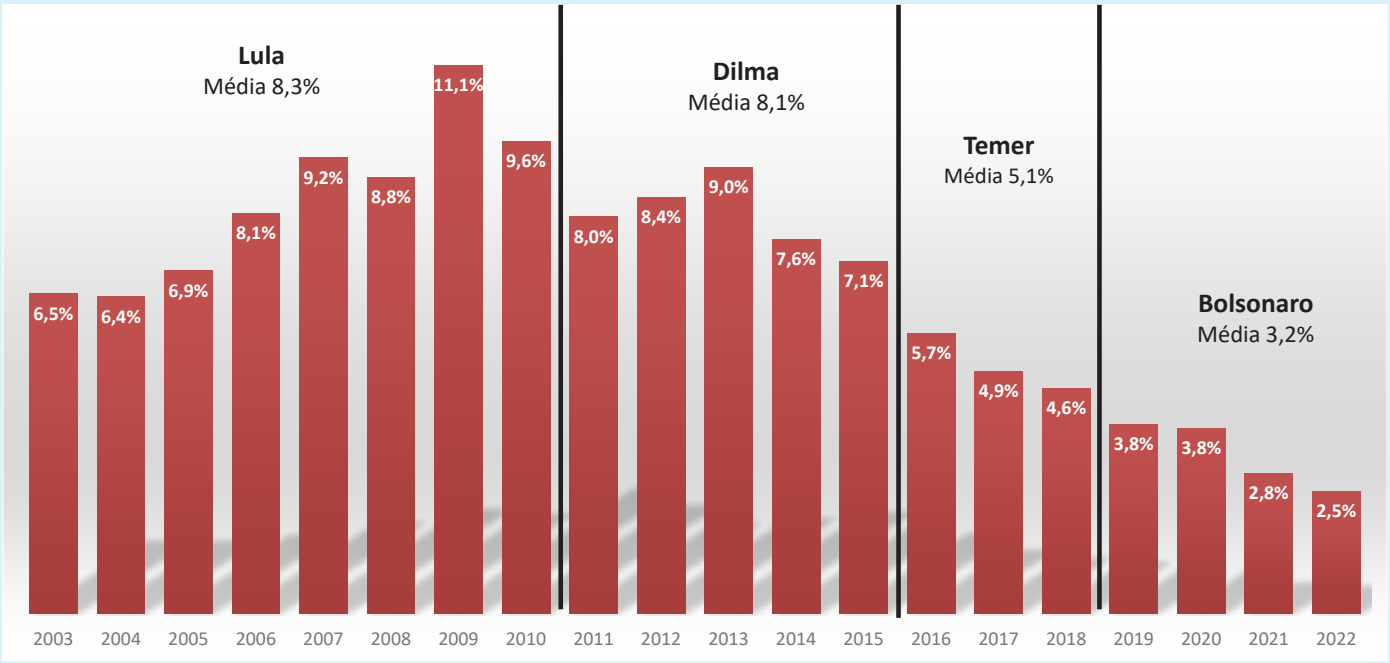
Fonte: Petrobrás, Relatório de Produção e Vendas
Elaboração: SS DIEESE/FUP

Histórico dos investimentos da Petrobrás e preço do barril (em US$ bilhões ou US$/barril)



Fonte: Relatórios da Petrobrás e IEA
Elaboração: SS DIEESE/FUP

Os investimentos da Petrobrás e a relação com os investimentos do Brasil (em %)



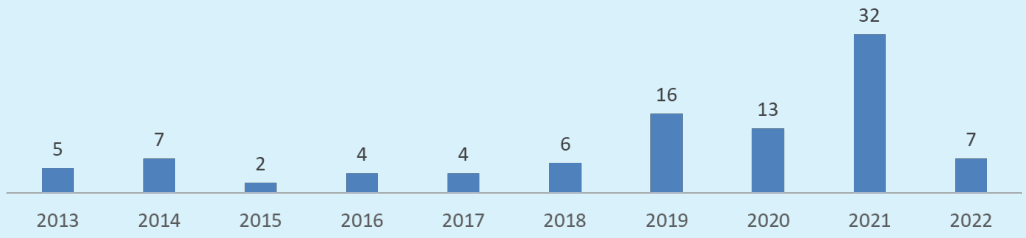
Fonte: Relatórios da Petrobrás e IBGE (Contas Nacionais)
Elaboração: SS DIEESE/FUP
Obs. Comparação entre o volume de investimentos realizados pela Petrobrás e a Formação Bruta de Capital Fixo (investimentos) do país, divulgados pelo IBGE

A venda de ativos da Petrobrás

Resumo dos ativos anunciados e vendidos pela Petrobrás - jan/2013 a dez/2022

Período	Governo	nº de Teaser's anunciados		Ativos vendidos		Valores (US$ bilhões)	Principais argumentos
		Total	Média mensal	Brasil	Exterior		
jan/2013 a mai/2016	Dilma	16	0,4	8	7	8	redução da dívida
jun/2016 a dez/2018	Temer	37	1,2	9	4	14	redução da dívida e aumentar concorrência
jan/2019 a dez/2022	Bolsonaro	76	1,6	65	3	36,5	redução da dívida, aumentar concorrência e focar apenas nos setores especializados e mais rentáveis
Total		**129**	**1,1**	**82**	**14**	**58,5**	
Além destes, há ainda outros 34 ativos à venda.							

Ativos vendidos pela Petrobrás em cada ano - jan/2013 a dez/2022



Fonte: Petrobrás, informações ao mercado, atualizado em 31 de dezembro de 2022
Elaboração: DIEESE/FUP

Principais pontos

a) De 2013 a 2022 (9 anos), a Petrobrás vendeu 96 ativos (82 no Brasil e 14 no exterior), totalizando US$58,5 bilhões arrecadados;

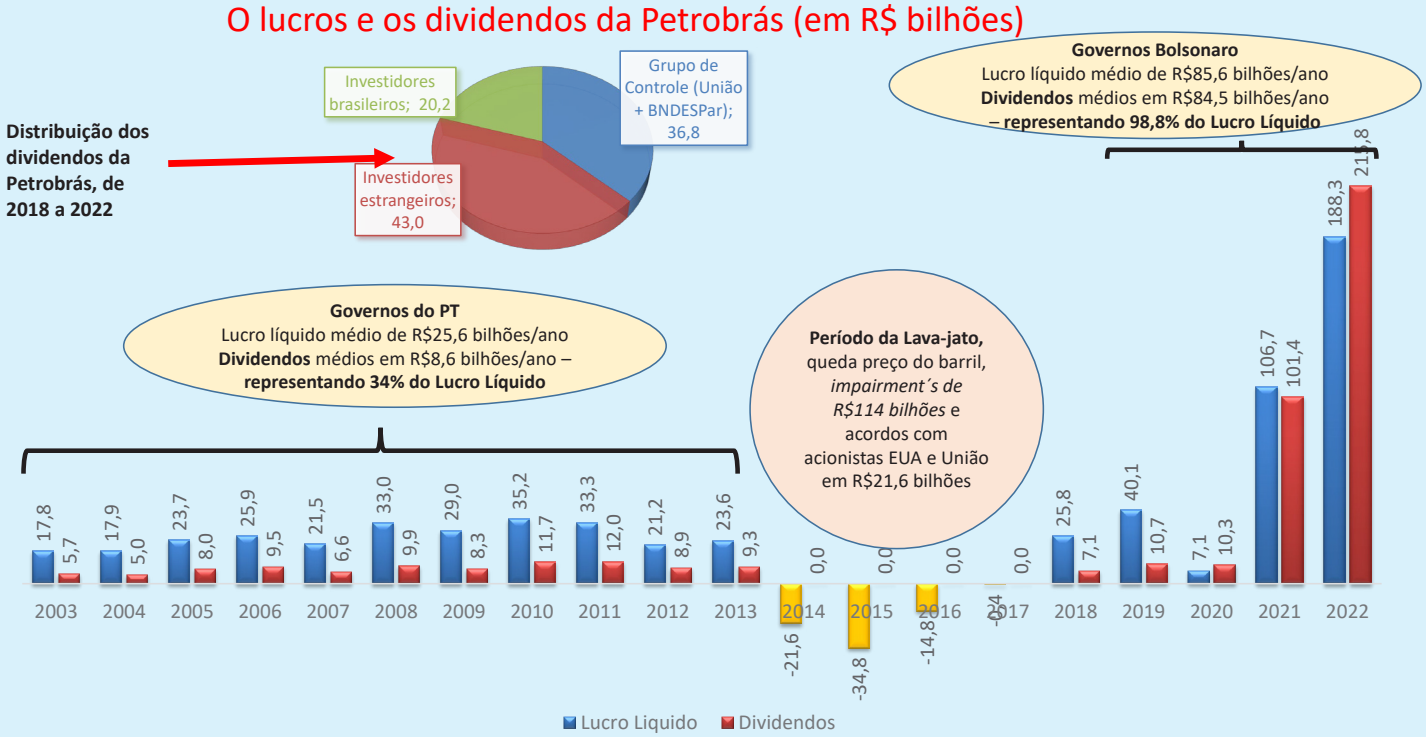
b) Somente no governo Bolsonaro, entre janeiro de 2019 e dezembro de 2022 foram vendidos 68 ativos (71% do total);

c) Em relação aos anúncios (teaser´s) de novos ativos colocados à venda, também no governo Bolsonaro o ritmo foi superior aos outros governos: em média 1,6 ativos anunciados por mês;

d) Os anos de 2019, 2020 e 2021 apresentaram o maior número de ativos vendidos

O lucros e os dividendos da Petrobrás (em R$ bilhões)

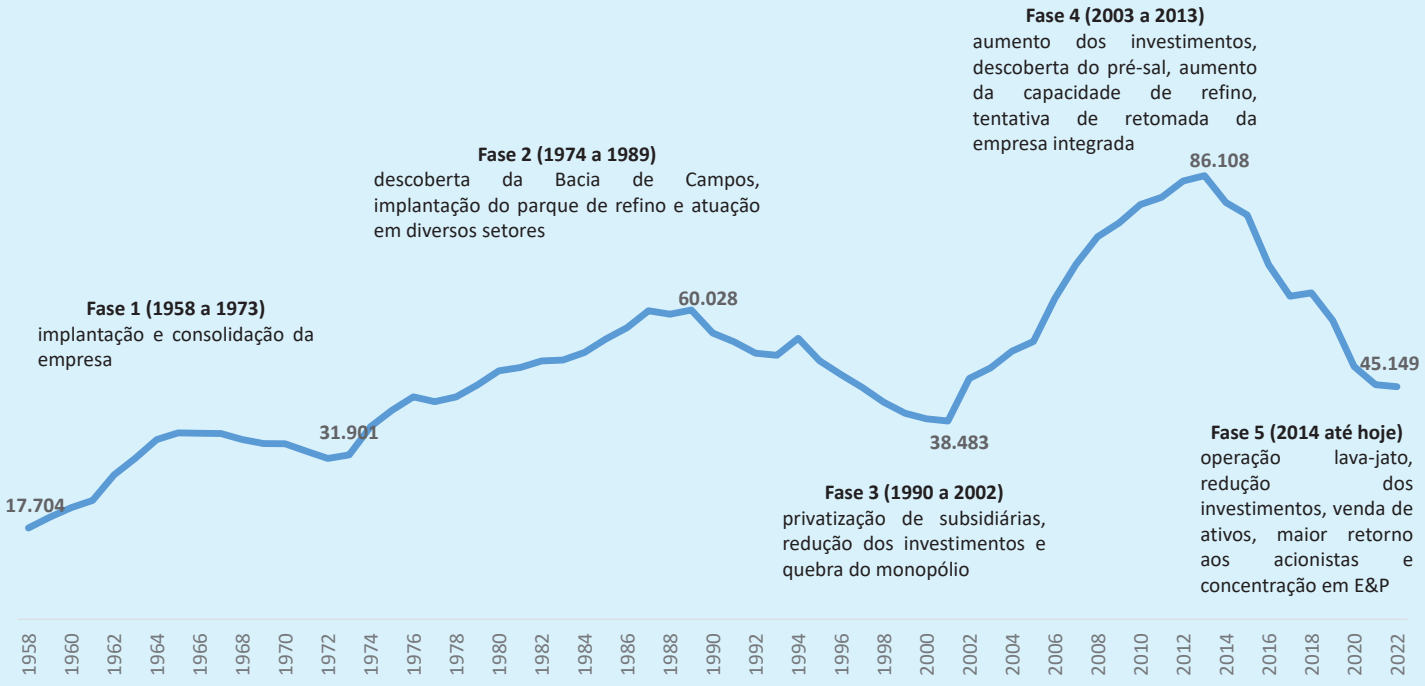
Distribuição dos dividendos da Petrobrás, de 2018 a 2022



Fonte: Petrobrás, Relatórios Demonstrações Financeiras. Vários anos
Elaboração: SS DIEESE/FUP

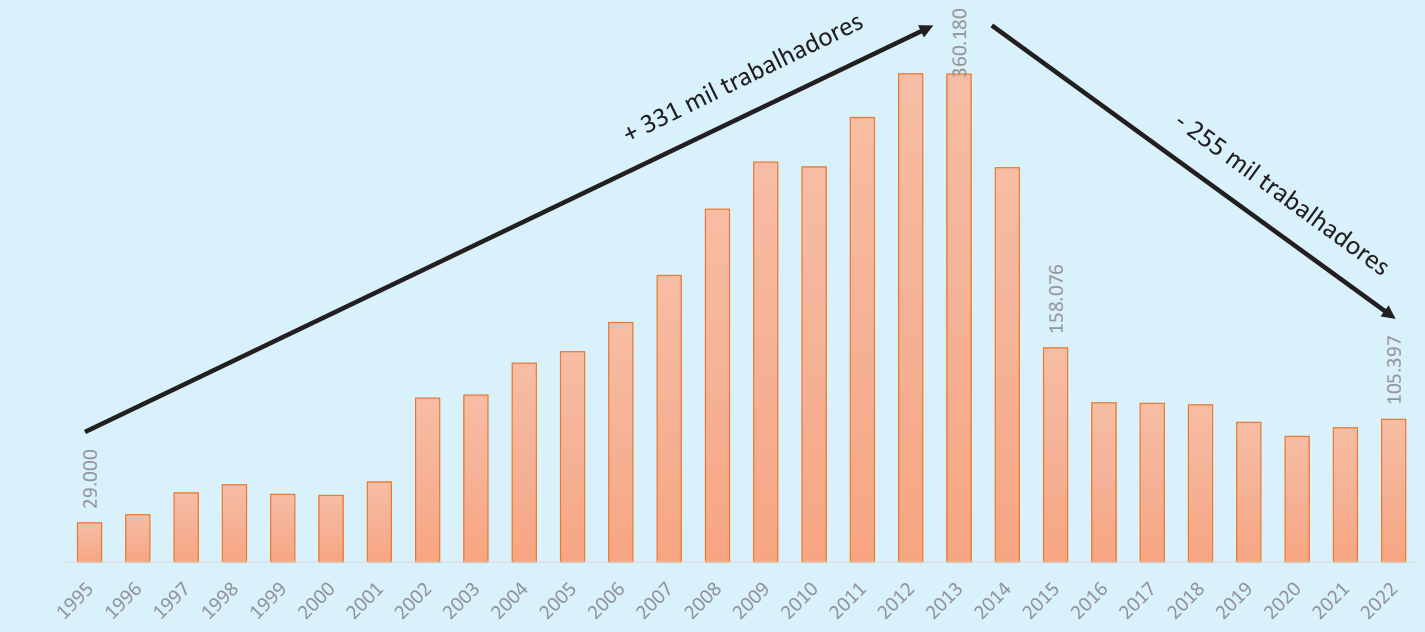
Petrobrás e seus trabalhadores/as

Histórico do número de trabalhadores/as no Sistema Petrobrás



Fonte: Petrobrás
Elaboração: SS DIEESE/FUP

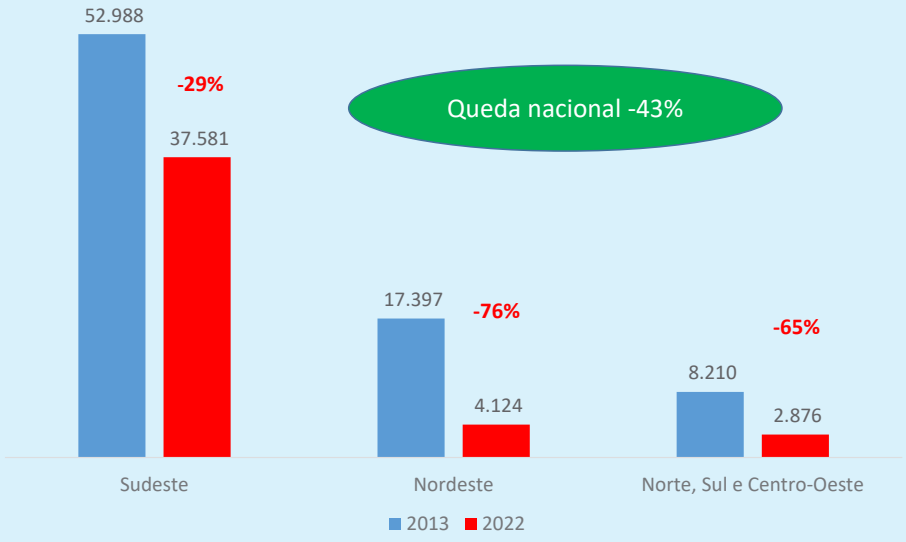
A redução do número de trabalhadores terceirizados da Petrobrás



Fonte: Petrobrás
Elaboração: SS DIEESE/FUP

Distribuição dos/as trabalhadores/as da Petrobrás por região

Número de trabalhadores do Sistema Petrobrás, por região – 2013 e 2022



Principais pontos

a) Entre 2013 e 2022, o número de trabalhadores da Petrobrás no Brasil caiu 43%

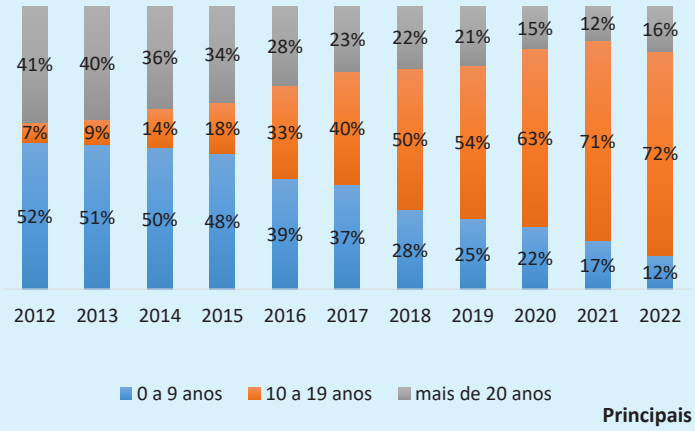
b) O número de trabalhadores caiu em todas as regiões, mas a redução no Sudeste foi menor (-29%), o que indica concentração da empresa nessa região

c) A região nordeste foi a que mais perdeu trabalhadores (-76%)

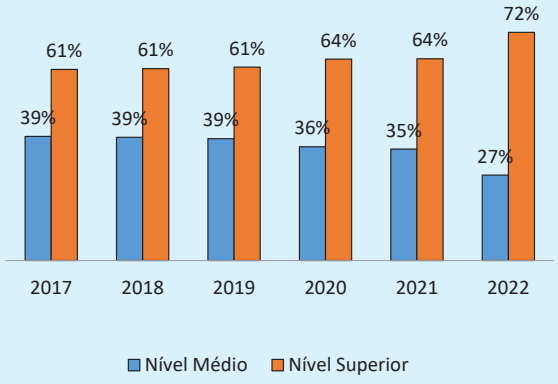
Fonte: Petrobras
Elaboração: SS DIEESE/FUP

Distribuição dos/as trabalhadores/as da Petrobrás por tempo de trabalho, nível de escolaridade

Tempo de Trabalho na Petrobrás, apenas Holding - 2012 a 2022, em %



Escolaridade do trabalhador da Petrobrás, apenas Holding - 2017 a 2022, em %



Principais pontos

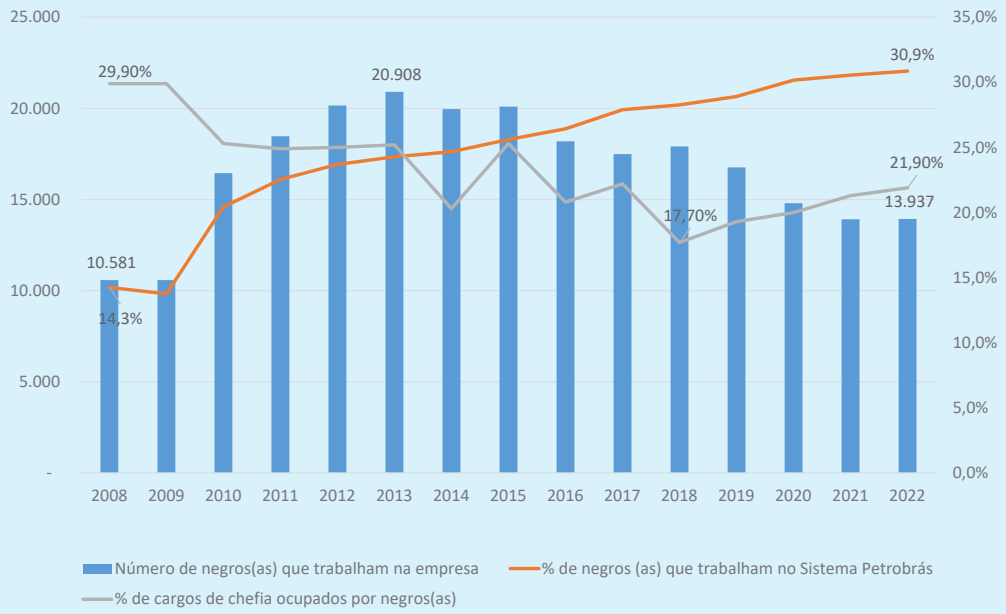
a) Um efeito da redução de empregos na Petrobrás é a mudança do perfil do/a trabalhador/a. Em 2012, 59% dos/as trabalhadores/as tinham menos de 20 anos de empresa, hoje 84% têm

b) Em relação à escolaridade, o número de trabalhadores/as com formação em nível superior aumentou de 61% em 2017 para 72% em 2022

c) Assim, o perfil dos/as trabalhadores/as da Petrobrás holding está se tornando mais jovem e com formação em nível superior

Fonte: Petrobras
Elaboração: SS DIEESE/FUP

Histórico da presença negra no Sistema Petrobrás



Principais pontos

a) O número de trabalhadores (as) negros (as) no Sistema Petrobrás em 2022 chega a 13.937, representando 30,9% do total;
b) Há crescimento na representação destes trabalhadores dentro do Sistema Petrobrás, crescendo desde 2008;
c) Já os cargos de chefia ocupados por homens ou mulheres negras apresenta crescimento entre 2018 e 2022, atingindo 21,9% hoje. Mas, em 2008 eram cerca de 29,9% dos cargos de chefia no Sistema Petrobrás

Fonte: Petrobrás, Relatório de Sustentabilidade, vários anos
Elaboração: SS DIEESE/FUP

Perfil étnico racial das mulheres e dos homens na Petrobrás Holding, por função gerencial ou gratificada – 2021

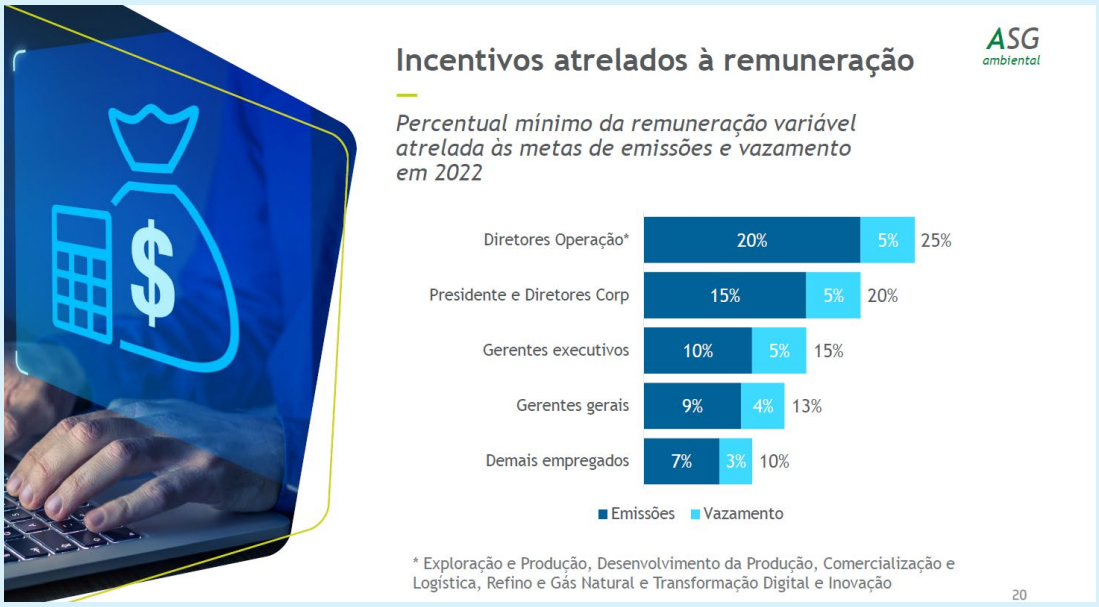
	Função gerencial				Outras funções gratificadas				Sem função gratificada			
	Fem	% do total	Masc	% do total	Fem	% do total	Masc	% do total	Fem	% do total	Masc	% do total
Branca	590	1,52%	2305	5,96%	242	0,63%	1.444	3,73%	3.172	8,20%	14.045	36,29%
Parda	139	0,36%	617	1,59%	74	1,19%	623	1,61%	1.162	3,00%	6.677	17,25%
Preta	17	0,04%	116	0,30%	17	0,04%	138	0,36%	306	0,79%	1.615	4,17%
Amarela	7	0,02%	47	0,12%	5	0,01%	39	0,10%	87	0,22%	395	1,02%
Vermelha	2	0,01%	6	0,02%	1	0,00%	5	0,01%	12	0,03%	72	0,19%
Não informada	97	0,25%	408	1,05%	43	0,11%	349	0,90%	563	1,45%	3.266	8,44%
TOTAL	852	2,20%	3499	9,04%	382	0,99%	2.598	6,71%	5.302	13,70%	26.070	67,36%

Observações

- As mulheres, em todas as funções exercidas na Petrobrás holding estão em menor número considerando seu perfil étnico e racial;
- As mulheres pretas representam 0,04% do total de gerentes da empresa e 0,04% em outras funções gratificadas;

Fonte: Petrobrás, Relatório de Sustentabilidade, 2021

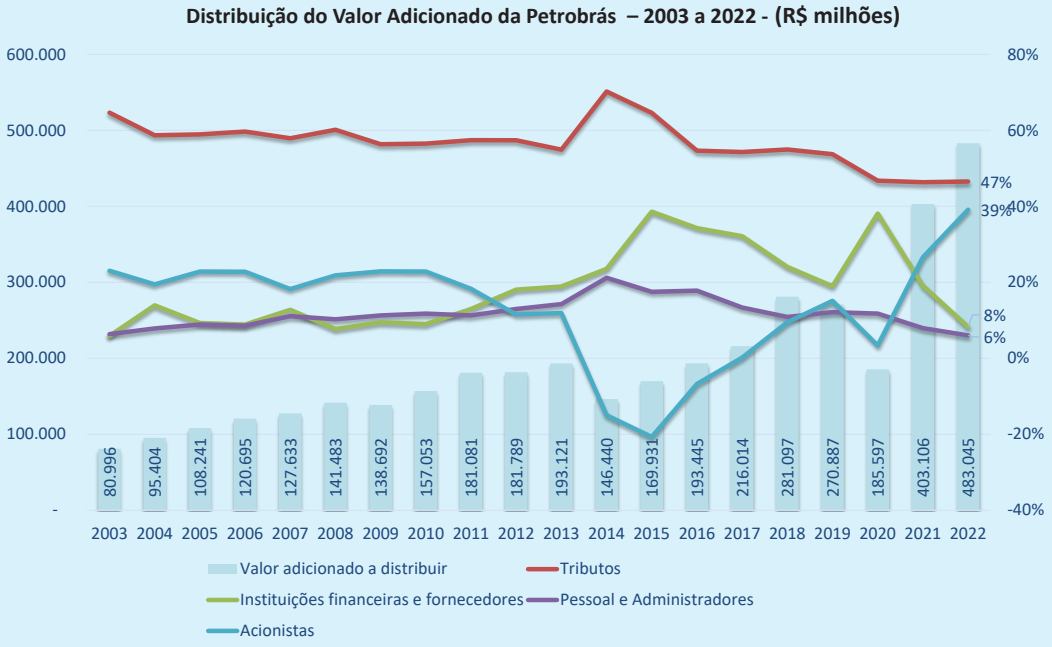
Um projeto de ambiental vinculado a remuneração dos trabalhadores



a) Valorização da remuneração variável individualizada, sem negociação com os sindicatos e sem PLR;
b) Incentivo a subnotificação de acidentes, quando vinculado a remuneração dos trabalhadores

Fonte: Petrobrás. https://www.investidorPetrobrás.com.br/apresentacoes-relatorios-e-eventos/apresentacoes/

Quem fica com a riqueza gerada pela Petrobrás?



Principais pontos

a) Em 2022, o Valor Adicionado Distribuído da Petrobrás atingiu o maior valor ao menos desde 2003, chegando a R$483 bilhões

b) Para os governos (União, Estados e Municípios) em pagamentos de tributos, foram destinados 47% desse montante

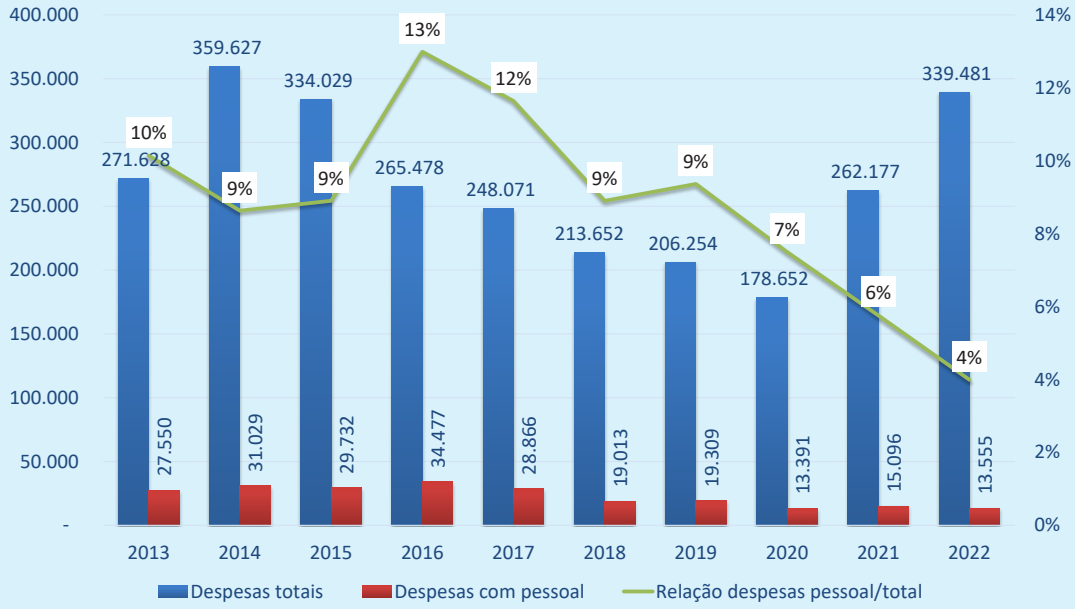
c) Enquanto os/as trabalhadores/as, que geraram a riqueza, ficaram com 6%, os acionistas da empresa ficaram com 39% e as instituições financeiras e fornecedores com 8%

d) A participação dos/as trabalhadores/as na distribuição do Valor Adicionado vinha crescendo desde 2003 e atingiu seu pico em 2014 (21%). Porém, de 2015 para cá, essa participação vem caindo

Fonte: Petrobrás, vários anos
Elaboração: SS DIEESE/FUP

A participação dos trabalhadores nas despesas da Petrobrás

Participação das despesas com trabalhadores nas Despesas Gerais do Sistema Petrobrás 2013 a 2022 - (R$ milhões)



Principais pontos

a) Em 2022, as despesas da Petrobrás com custos dos produtos e serviços vendidos, vendas e despesas gerais e administrativas totalizaram R$339 bilhões

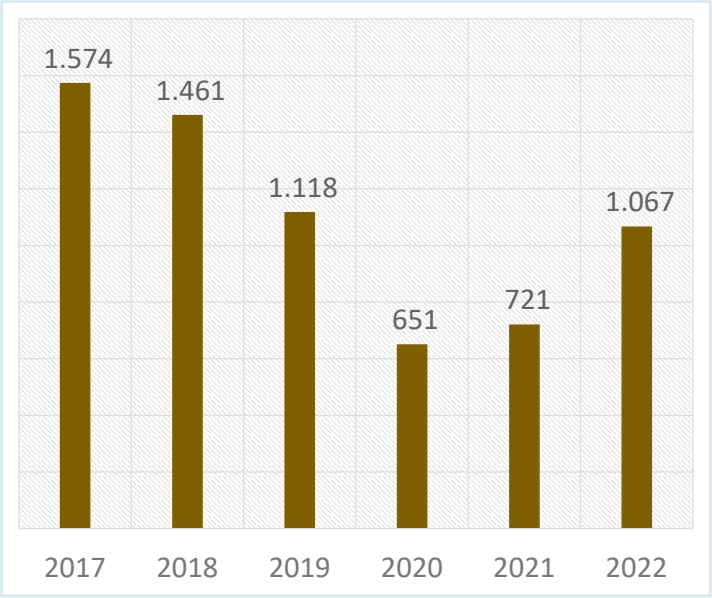
b) Dentro desses custos, os gastos com trabalhadores representou apenas 4%

c) Desde 2016, as despesas com trabalhadores/as da Petrobrás vem reduzindo. Somaram R$34,5 bilhões (13%) em 2016 e, em 2022, somaram R$13,5 bilhões (4%)

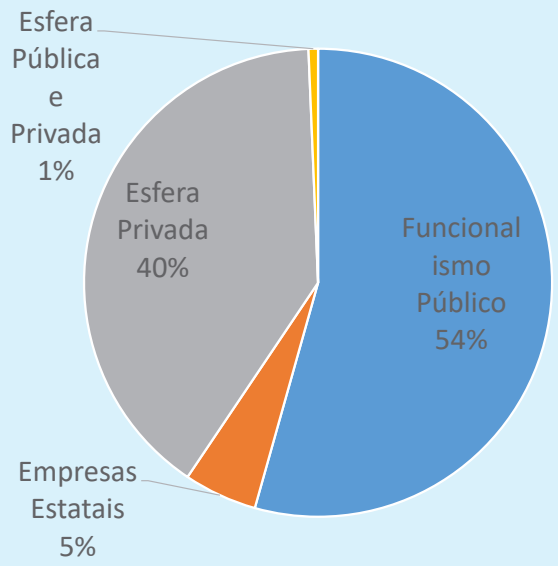
Fonte: Petrobrás, Relatórios Demonstrações Financeiras. Vários anos
Elaboração: SS DIEESE/FUP

Informações para as negociações coletivas em 2022

Número de greves – Brasil
janeiro a dezembro - 2017 a 2022

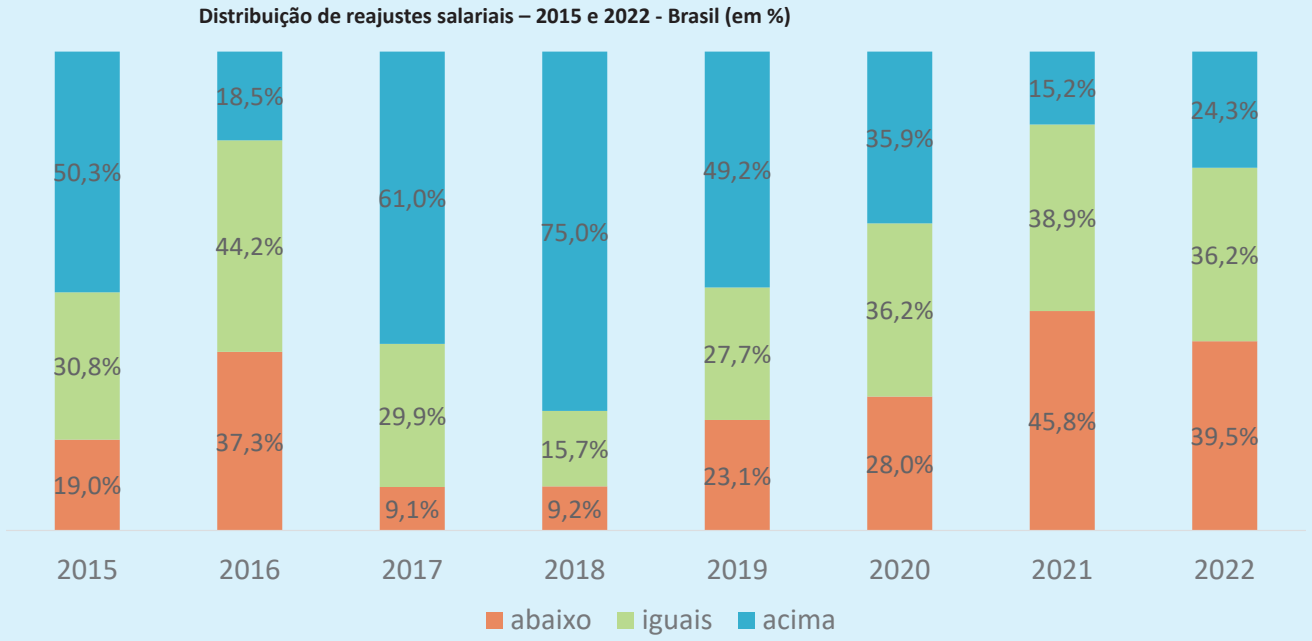


Quem mais promoveu greves?
janeiro a dezembro de 2022



Fonte: Sistema de Acompanhamento de Greves (SAG). Elaboração DIEESE.

O histórico do comportamento dos reajustes nas negociações coletivas no Brasil



Fonte: Ministério do Trabalho. Mediador. Em comparação com o INPC-IBGE. Elaboração. DIEESE

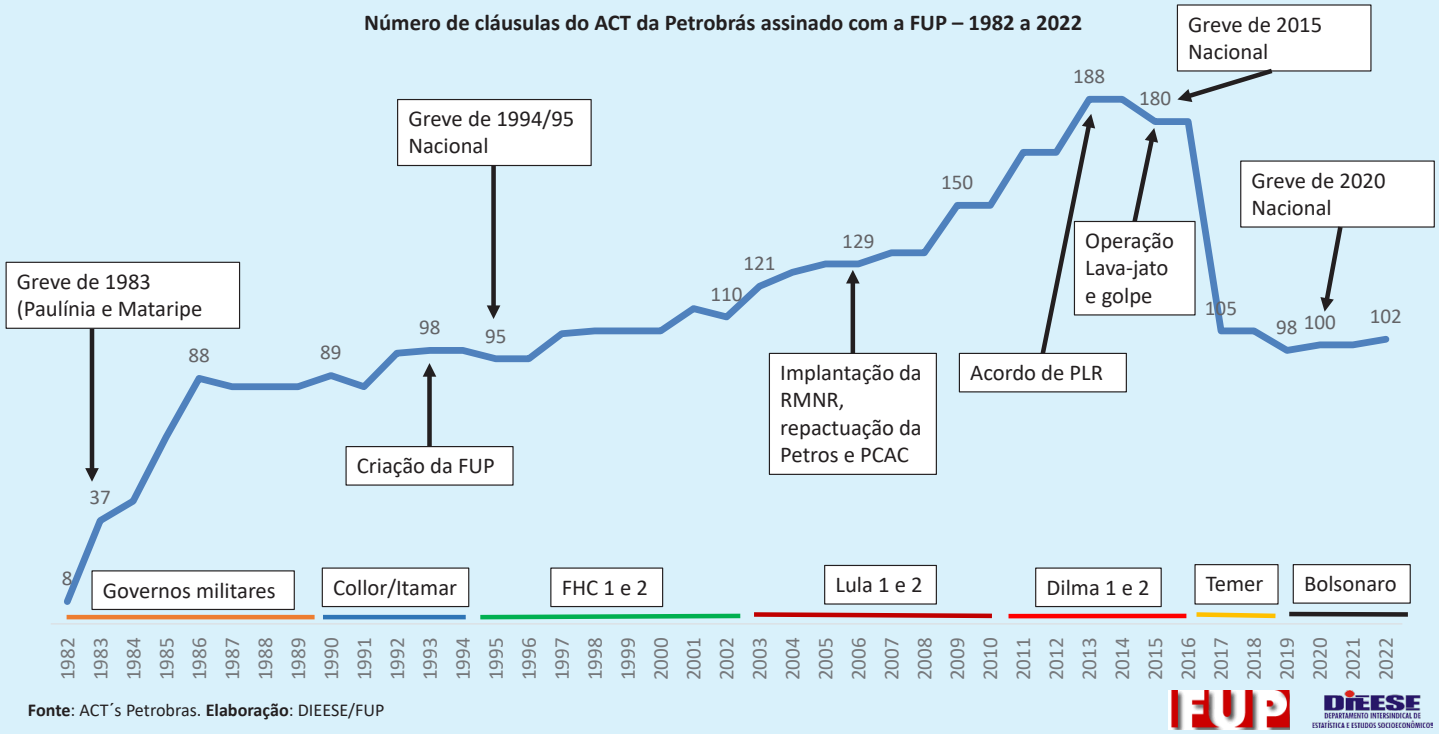
Histórico no número de cláusulas do ACT da Petrobrás

Comparação de número de cláusulas nos acordos da Petrobrás
ACT 2002, 2015, 2020 e 2022

Capítulos do ACT	ACT 2002	ACT 2015	ACT 2020	ACT 2022	Diferença 2015/2002	Diferença 2020/2002	Diferença 2022/2015
Total de cláusulas	110	182	100	102	**72**	**-10**	**-80**
Capítulo 1 - dos salários	3	3	1	1	0	-2	-2
Capítulo 2 - das vantagens	25	35	21	21	10	-4	-14
Capítulo 3 - dos benefícios	20	41	18	18	21	-2	-23
Capítulo 4 - da segurança no emprego	5	5	5	6	0	0	1
Capítulo 5 - do planejamento, recrutamento, seleção e movimentação de pessoal	9	10	3	3	1	-6	-7
Capítulo 6 - das condições de trabalho	8	15	18	19	7	10	4
Capítulo 7 - da segurança industrial e saúde ocupacional	24	43	19	19	19	-5	-24
Capítulo 8 - das inovações tecnológicas	3	3	0	0	0	-3	-3
Capítulo 9 - das relações sindicais	8	15	7	7	7	-1	-8
Capítulo 10 - das outras disposições	4	10	6	6	6	2	-4
Capítulo 11 - da vigência	1	2	2	2	1	1	0

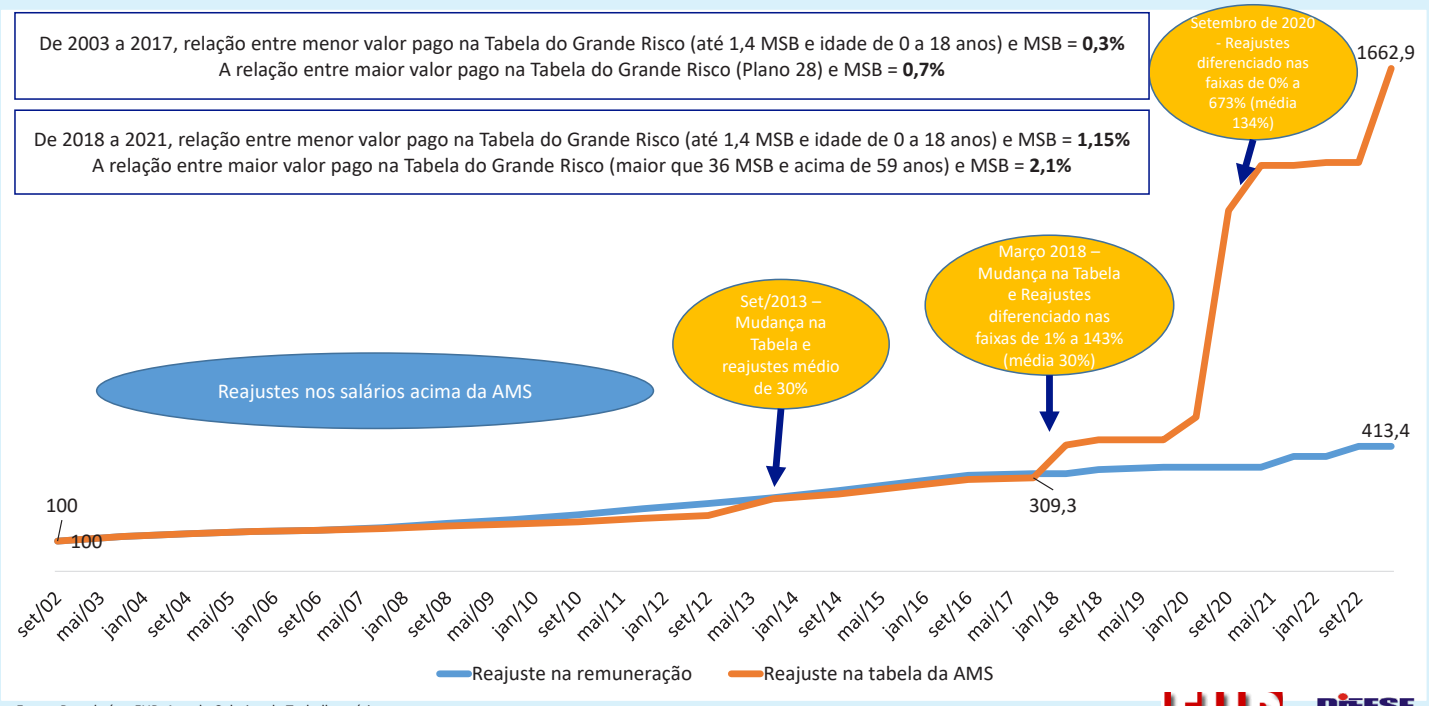
Fonte: ACT Petrobrás, vários anos
Elaboração: SS DIEESE/FUP

40 anos de lutas e conquistas dos petroleiros da Petrobrás – os número de cláusulas do ACT



Fonte: ACT´s Petrobras. **Elaboração**: DIEESE/FUP

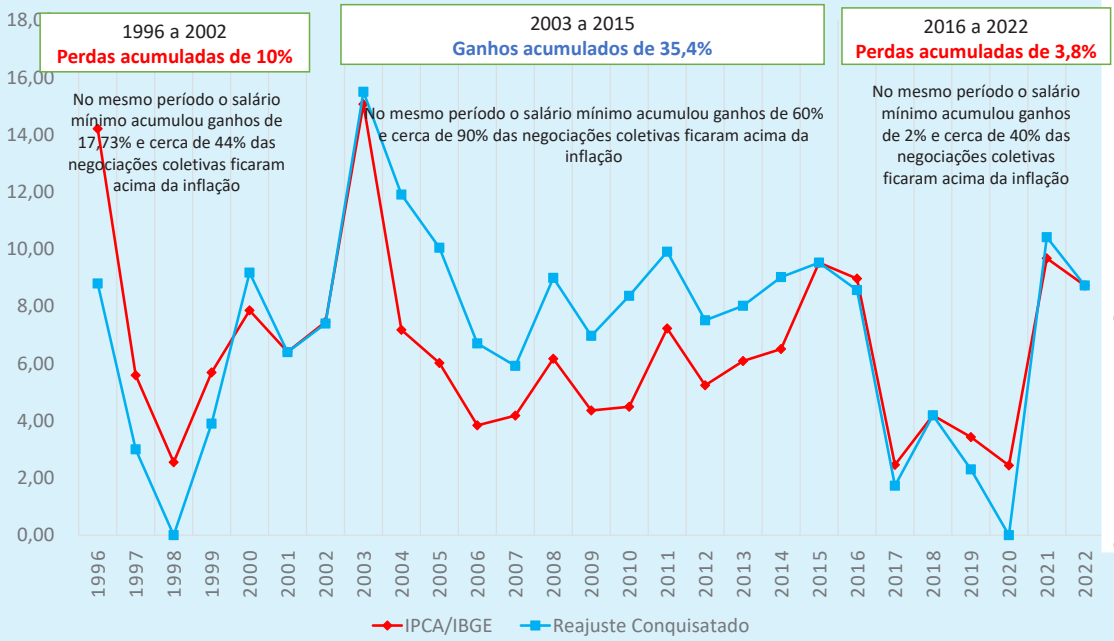
Histórico reajustes trabalhadores e tabelas de contribuição do Grande Risco da AMS



Fonte: Petrobrás e FUP, Acordo Coletivo de Trabalho, vários anos
Elaboração: SS DIEESE/FUP

O comportamento da inflação e os reajustes na Petrobrás

Reajustes conquistados pelos petroleiros da Petrobrás e IPCA – 1996 a 2022 (%)



Fonte: IBGE, ACTs Petrobrás
Elaboração: SS DIEESE/FUP

Principais pontos

a) O histórico das negociações salariais dos petroleiros da Petrobrás reflete as mudanças vividas pelo país em relação aos governos e suas políticas para os trabalhadores

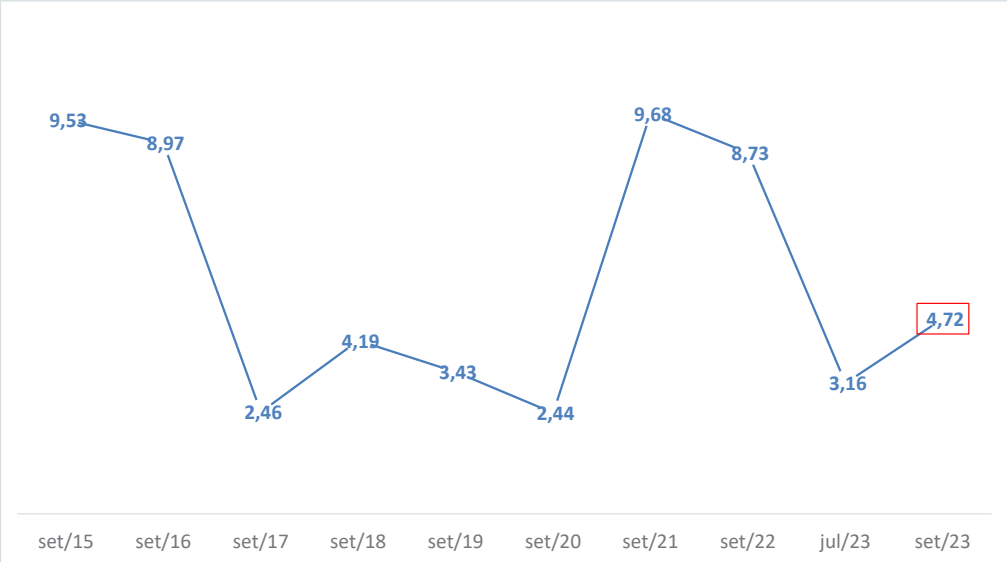
b) Entre 1996 a 2002 os petroleiros da Petrobrás acumularam perdas salariais de 10%

c) Entre 2003 a 2015 foram conquistadas 35,4% de ganho real. No mesmo período, o salário mínimo acumulou 72,3% e cerca de 90% das negociações coletivas ficaram acima da inflação

d) A partir de 2016, a categoria acumula perdas de 3,8% em relação ao IPCA/IBGE

O comportamento da inflação e os reajustes na Petrobrás

Variação do IPCA nas datas-bases (set) dos trabalhadores da Petrobrás – em % de 2015 a 2022, julho de 2023 e expectativa para setembro de 2023



Fonte: IBGE
Elaboração: SS DIEESE/FUP

Principais pontos

a) A inflação, medida pelo IPCA/IBGE, para as categorias com data-base em setembro de 2022 ficou em 8,73%

b) Para o período de julho de 2022 a junho de 2023 (última divulgação) a inflação está em 3,16%

c) A expectativa do Banco Central é de uma inflação em 4,72% para o acumulado entre setembro de 2022 e agosto de 2023, na data-base da negociação dos petroleiros da Petrobrás;

Obrigado!

Cloviomar Cararine
Subseção DIEESE na FUP
cloviomar@dieese.org.br

Fonte: imagem retirada do site do Sindicato dos Sapateiros de Franca/SP