



Congresso da FNP apresenta perspectivas sobre os rumos da AMS e da Petros

FNP e FUP acordam ato unificado para entrega conjunta de reivindicações

Aconteceu na tarde desta segunda-feira (23/05), na sede da Federação Única dos Petroleiros (FUP), no Rio de Janeiro, uma importante reunião entre a FNP e a FUP. O encontro teve como objetivo avançar na construção da unidade da categoria petroleira neste importante ano e alcançou resultados concretos.

As federações definiram o seguinte ponto: Entrega conjunta das pautas reivindicatórias da FUP e FNP no dia 2 de junho, com atos nas bases de todos os sindicatos de ambas entidades.

Além disso, haverá outra reunião, no dia 02, para definição dos próximos passos da negociação pela unidade, incluindo aí as regras para o funcionamento de uma possível mesa única.

Ficou claro que a unidade na luta e mobilizações são urgentes. Por isso, aposentados e pensionistas, fiquem atentos ao nosso chamado!

Uma mobilização no dia 2 de junho é possível e a presença de vocês é indispensável!

Veja o vídeo no **QR CODE** abaixo gravado pelo Coordenador Geral da FUP, Deyvid Bacelar, e o Secretário Geral da FNP, Eduardo Henrique.



ASSISTA O VÍDEO!



Reivindicações

Reajuste salarial no ACT 2022, a luta será pela reposição da inflação real do período, sendo inflação pelo maior índice 2021/2022 + IPCA 2020 (2,94%) não concedido e mais diferença referente ao IPCA 2019 (1,03%) + 5% de produtividade = inflação do período 2021/2022 + 9,20%.

Assistência Multidisciplinar de Saúde (AMS), que é um dos mais importantes temas na campanha reivindicatória, reunindo conquistas históricas para a categoria. Mas, nos últimos anos, vem sendo atacada pela hierarquia privatista.

a AMS, que será reajustada anualmente pelo mesmo índice do reajuste salarial;

- postos de atendimento regionais de forma presencial para os beneficiários da ativa, aposentados e pensionistas;
- custeio de todas as despesas nas proporções de 10% para os beneficiários titulares e 90% para a Companhia a partir de 01/01/2023; e
- não reajuste, nem equacionamento quando os custos ultrapassarem o percentual negociado, devendo a empresa assumir esses valores.

Necessidade de união e mobilização é urgente

Além da privatização, a direção da Petrobrás tem apresentado propostas que prejudicam os trabalhadores da ativa e os aposentados. Por isso, o XIII Congresso realizado pela FNP, “Campanha reivindicatória 2022: chegou a hora de reconquistar direitos, Petrobrás para os brasileiros”, realizou aprofundadas discussões sobre as reivindicações e as necessidades da categoria.

Ficou claro que a unidade na luta e mobilizações são urgentes. Por isso, aposentados e pensionistas, fiquem atentos ao nosso chamado! Uma mobilização no dia 1º de junho é possível e a presença de vocês será fundamental para reverter o jogo.

Petros

Foi incluída cláusula para que a Petrobrás se comprometa em “apurar e pagar suas dívidas com a Petros, tais como custos advocatícios de ações, aporte de valores referentes à RMNR e níveis de ações perdidas e pagas pela Petros”. Acesso à empresa devido às denúncias de aposentados que são barrados e não conseguem mais entrar na empresa, foi incluído também um novo parágrafo na Pauta Reivindicatória no Capítulo VII - Da segurança industrial e saúde ocupacional: “Cláusula 68 - Parágrafo 1º - A companhia garantirá o acesso dos aposentados nos prédios administrativos”.



O papel dos conselheiros eleitos

Durante o Congresso da FNP, o ex-conselheiro da Petros, Ronaldo Tedesco fez uma exposição sobre o desenvolvimento do trabalho desenvolvido pelos conselheiros eleitos nos últimos anos na Petros, quando foi o conselho fiscal que atuou na reprovação das contas do fundo de pensão; pediu auditorias; a efetivação da cobrança de dívidas históricas como da Petrobrás com a Petros.

“Ao longo deste período, de duas décadas encaminhamos e implantamos algumas melhorias na governança da fundação. Denunciamos os 70 investimentos com irregularidades com apuração de responsabilidades e implantação de melhorias em processos decisórios. A denúncia realizada com responsabilidade nos permite melhorias nos processos internos, melhorias nas decisões, assim como possibilita a recuperação de valores perdidos” – lembrou Tedesco.

Além disso, destacou a contribuição para a implementação de melhorias no fundo de pensão que promoveu junto com a categoria petroleira. O palestrante falou sobre os processos judiciais impetrados pelo Petros contra a Petrobrás que só foram possíveis graças ao trabalho dos conselheiros fiscais. Tedesco finalizou a palestra afirmando que a Petrobrás é culpada por todos os problemas que ocorrem na fundação.

É preciso unidade na luta

Ainda durante o congresso, o petroleiro aposentado e ex-conselheiro da Petros, Silvio Sinedino expôs um painel explicando as diferenças entre os planos PPSPs, Petros-2 e Petros-3 e explicou também a repactuação cujo primeiro processo ocorreu em 2007.

Segundo ele, “nos Fundos de Pensão podem ser acumulados déficits tanto na fase da ativa quanto na fase de benefícios. Os modelos que a Petros opera são os seguintes: PPSP – Benefício Definido (BD) – os eventuais déficits acumulados nas duas fases serão divididos entre patrocinadora e beneficiário, em 50% para cada; Petros-2 Contribuição Variável (CV) onde déficits da fase ativa cabem 100% ao beneficiário, e os déficits da fase de benefícios são divididos em 50% com a patrocinadora; para quem aderiu ao plano Petros-3 de Contribuição Definida (CD) os déficits das duas fases são 100% de responsabilidade do beneficiário, sem qualquer participação da patrocinadora” – explicou.

Silvio ainda na apresentação explicou a forma como a Petros efetiva as despesas administrativas da Petros.

“A Petros e a Petrobrás são arroladas em mais de 20 mil ações encaminhadas por participantes por culpa da própria Petros e da patrocinadora que não cumprem seu papel de forma correta para com os participantes” – informou.

Sinedino encerrou sua fala ao dizer que é necessária a mobilização de toda categoria entre ativos, aposentados e pensionistas na defesa de seus direitos, “somente o caminho da Justiça não resolve, é preciso mobilização de todos, vamos eleger sim conselheiros ligados aos trabalhadores” – finalizou.”



AMS e os desafios da categoria

No painel sobre AMS, o diretor da FNP e do Sindipetro-RJ, Vinícius Camargo fez uma apresentação intitulada “Os impactos e desafios da categoria para manutenção e garantias do plano de saúde AMS”. Inicialmente, fez um comparativo do tratamento assegurado às máquinas com a absorção total dos custos pelo orçamento da empresa seja da manutenção, da depreciação ou do descomissionamento. Enquanto que tenta tirar os direitos de saúde e de aposentadoria dos trabalhadores, os precarizando com vistas a se desvencilhar dessa responsabilidade, à terceirizando contra a sociedade e o orçamento público. Pura exploração. Na sequência falou sobre a relação de custeio 70/30 que em 2017 era somente uma referência para o reajuste anual do plano, mas no ACT do mesmo ano se transformou a relação 70/30 em meta global de custeio do plano, se instituiu uma cobrança adicional sobre o 13º, que culminaram em um aumento desproporcional ao reajuste dos salários e introduziu, estruturalmente, a ideia de déficit no plano. Para facilitar suas medidas e piorar a situação, com o objetivo de dividir a categoria, a gestão da Petrobrás vinha propagando dados em que os trabalhadores de maior idade acabavam taxados como fossem um problema e que o plano era um privilégio e não uma obrigação da empresa. O sindicalista falou sobre o ACT de 2020 que foi um dos maiores golpes contra a categoria.

No acordo foi implementada a relação de custeio de 60x40 o que gerou um reajuste absurdo do convênio, bem como um aumento do limite de desconto das parcelas da AMS em mais de 230%. Por fim, Vinícius demonstrou que mesmo havendo uma redução de custo de 2019 para 2020 a cobrança de déficit da AMS permaneceu a mesma demonstrando a má fé dos gestores. “Não podemos aceitar sermos escravos do plano de saúde”, finaliza.

O secretário geral da FNP, Adaedson Costa falou também sobre a AMS. O dirigente falou sobre as principais ações da FNP em defesa dos participantes do plano de saúde. Um bom exemplo disso é a liminar obrigando a Petrobrás e a Transpetro a restabelecer e garantir os benefícios negociados no ACT 2020/22 para a AMS. A decisão mantém a margem consignável em 13% de acordo com o que está na cláusula do acordo coletivo, que diz que para aumentar para 30% a Petros teria que priorizar os descontos da AMS e não os descontos extras do equacionamento, como tem feito.

Adaedson também discorreu sobre os principais impactos financeiros para categoria, principalmente com assinatura do ACT 2020. Um dos grandes vilões é o aumento na tabela remuneração x idade de grande risco. O sindicalista demonstrou através de números o ataque ao orçamento dos petroleiros.

MINUTA DO ACT

Cláusula 1. Tabela Salarial

A Companhia praticará os salários constantes das Tabelas Salariais, anexos I e II, que vigorarão até 31/08/2023.

Parágrafo 1º - As Tabelas Salariais serão reajustadas em 01/09/2022 com a recomposição da inflação real do período, sendo Inflação pelo maior índice 2021/2022 + IPCA 2020 (2,94%) não concedido e mais diferença referente ao IPCA 2019 (1,03%) + 5% de produtividade = Inflação do período 2021/2022 + 9,20%.

-

Cláusula 4. Adicionais de Regime e Condições de Trabalho (inclusão de parágrafo)

Parágrafo 8º - Adicional de exercício da função de brigadista: A companhia pagará o equivalente a um salário mínimo federal.

-

Cláusula 7. Indenização do Adicional Regional (Inclusão de parágrafo)

Parágrafo 1º. A companhia garantirá o pagamento de adicional de transferência (APT e APTT), conforme tabela a ser negociada pelas Entidades Sindicais.

-

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.

I. Farão jus ao referido adicional apenas os empregados lotados no estado do Amazonas e que estejam efetivamente trabalhando nesse estado da Federação.

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

Parágrafo 1º - O 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 - INPC referente ao período de 01/09/2021 a 31/08/2022.

Parágrafo 2º - O reajuste concedido em 01/09/2022 não retroagirá a setembro de 2021, vigorando, portanto, de 01/09/2021 a 31/08/2023.

Cláusula 10. Serviço Extraordinário

Parágrafo 3º (inclusão de inciso)

I - A alteração no PHT e/ou escala de trabalho (grupo) deverá ser previamente acordada com o empregado e comunicado formalmente com no mínimo 72 horas de antecedência para unidades em terra e 7 dias para unidades com confinamento, sendo permitida até 3 alterações por ano, por empregado. Observando o intervalo mínimo de intrajornada e o número máximo de dias consecutivos trabalhados.

-

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).

Parágrafo 1º - As primeiras duas horas que ultrapassarem a jornada de trabalho serão inseridas no banco de horas, as demais horas serão pagas com acréscimo de 100%, no mês subsequente.

Parágrafo 2º - Horas extras derivadas de dobra de jornada de turno, as realizadas em dias de folgas, bem como as prestadas em paradas de manutenção das unidades, não integrarão banco de horas, e serão pagas com acréscimo de 100% do mês subsequente ao respectivo labor.

Parágrafo 3º - O Trabalho em folgas e em dobras de jornada gerará o pagamento de HRA nessas oportunidades, além das horas extraordinárias com acréscimo de 100%;

Parágrafo 4º - Os limites de horas positivas e negativas acumuladas serão de 84 (oitenta e quatro horas), ultrapassado esse limite as horas deverão ser pagas ou descontadas, no mês subsequente.

Parágrafo 5º - As horas positivas serão introduzidas de forma dobrada em banco de horas, e as horas negativas terão peso "um", de tal forma que serão necessárias duas horas negativas para compensar uma hora positiva.

Parágrafo 6º - As compensações das horas devem ser efetuadas continuamente e de comum acordo entre empresa e empregado;

Parágrafo 7º - No mês de fevereiro e agosto de cada ano será apurado os saldos remanescentes do Banco de Horas e efetuado o pagamento ou o desconto correspondente, no mês subsequente, sempre com reflexos nas verbas trabalhista;

I. A companhia em caso doença grave do empregado ou familiar, antecipará o pagamento integral das horas positivas do Banco de Horas.

Parágrafo 8º - 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 13. Feriado Turno

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

Cláusula 14. Hora Extra – Troca de Turno

A Companhia efetuará o pagamento do tempo por media com a medição realizada com acompanhamento da entidade sindical para cada unidade nas trocas de turnos aos empregados cujas atividades exigem a passagem obrigatória de serviço, de um turno a outro.

Parágrafo 1º - O pagamento de que trata o caput será efetuado como hora extra a 100 (cem por cento), acrescido dos reflexos cabíveis

-

Cláusula 21

Parágrafo único – Auxílio transporte e dia de desembarque isonomicamente para todas as bases com plataformas e campos terrestres. O disposto nessa cláusula se aplica também aos trabalhadores engajados em regimes especiais de trabalho nas plataformas marítimas, sem escalas de embarque definidas.

-

Cláusula 23. Auxílio-Creche/Acompanhante

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

I. Empregados/as com filho (a) e/ou menor sob guarda, em processo de adoção;

-

Cláusula 25. Programa Jovem Universitário

A Companhia concederá o Programa Jovem Universitário voltado ao incentivo do ensino universitário, aos filhos (as) e enteados (as) de empregados (as) que atendam aos critérios estabelecidos na presente cláusula e em padrão normativo da Companhia.

-

-

Cláusula 26. Benefícios Educacionais e Programa Jovem Universitário

A Companhia praticará as tabelas do Auxílio-Creche/Acompanhante, do Auxílio Ensino (Assistência Pré-Escolar, Auxílio Ensino Fundamental, Auxílio Ensino Médio) e do Programa Jovem Universitário, que vigorarão até 31/12/2023.

Parágrafo 1º - As tabelas do Auxílio-Creche/Acompanhante, do Auxílio Ensino (Assistência Pré-Escolar, Auxílio Ensino Fundamental, Auxílio Ensino Médio) e do Programa Jovem

Jovem Universitário, que vigorarão até 31/12/2023.

Parágrafo 1º - As tabelas do Auxílio-Creche/Acompanhante, do Auxílio Ensino (Assistência Pré-Escolar, Auxílio Ensino Fundamental, Auxílio Ensino Médio) e do Programa Jovem Universitário serão reajustadas em 01/01/2023 pela variação acumulada em 12 (doze) meses do Índice Geral do Índice Nacional de Preços - INPC referente ao período de 01/09/2021 a 31/08/2022.

Parágrafo 2º - O reajuste concedido em 01/01/2023 não retroagirá a janeiro de 2022, vigorando, portanto, de 01/01/2023 a 31/12/2024.

-

Cláusula 29. Programa de Assistência Especial (PAE)

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

- I. Empregado da Petrobras com deficiência (Beneficiário Titular da AMS);
- II. 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:
 - a. Filho;
 - b. Enteado;
 - c. Menor sob guarda em processo de adoção; e
 - d. Dependente sob curatela inscrito até 31/10/1997.

Parágrafo 1º - A participação dos beneficiários no custeio do Programa de Assistencial Especial – PAE será efetuada conforme tabela (anexo V).

Parágrafo 2º - A companhia disponibilizará inclusão das terapias de eficácia cientificamente comprovadas, tais como, ABA, Dender, DIR/Floortime e Integração Sensorial para tratamento de Crianças autistas, com outras deficiência e atrasos de desenvolvimento.

-

Cláusula 30.

Parágrafo 10º - A companhia manterá postos de atendimento regionais de forma presencial para os beneficiários da ativa, aposentados e pensionistas.

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, nas proporções dos incisos abaixo e nas formas previstas neste Acordo Coletivo de Trabalho:

I. A partir de 01/01/2023 a participação será na proporção de 90% (noventa por cento) dos gastos cobertos pela Companhia e os 10% (dez por cento) restantes pelos Beneficiários Titulares.

Parágrafo 1º - A Companhia e as Entidades Sindicais estabelecem que se houver mudança ou revogação da Resolução CGPAR 23, em decorrência de atos ou diplomas regularmente baixados pelos poderes executivo ou legislativo, permanecerá a relação 60x40, até novo ajuste entre as partes com retorno da AMS por autogestão direta da Petrobras com participação dos trabalhadores na gestão para transparência e controle dos custos pela categoria.

Parágrafo 2º Não haverá reajuste pelo VCMH e nem equacionamento quando os custos ultrapassarem o percentual negociado com a Petrobrás, devendo a empresa assumir esses valores.

Parágrafo 6º - A participação dos empregados, aposentados e pensionistas no custeio dos procedimentos classificados como de Grande Risco na AMS será efetuada com uma contribuição mensal fixa.

Parágrafo 7º

II. A AMS será reajustada anualmente pelo mesmo índice de reajuste salarial.

Parágrafo 9º - A coparticipação financeira dos empregados, aposentados e pensionistas no custeio dos serviços de Ortodontia será de 30% (cinquenta por cento), independentemente da classe de renda do titular.

Parágrafo 15º

II. As negativas de reembolso e seus respectivos motivos serão comunicadas aos beneficiários e/ou familiar responsável via sistema AMS e enviar por e-mail com prazo de 48h;

-

Cláusula 33 - Da Rede Credenciada

A Companhia assume os seguintes compromissos em relação à Rede Credenciada:

I. A Companhia dará continuidade ao plano estruturado de ampliação da atual rede credenciada com qualidade a partir das indicações recebidas dos beneficiários, contemplando particularidades regionais, garantindo uma melhor remuneração e em conformidade com a legislação da ANS;

VI. A companhia manterá em funcionamento um grupo de discussão com a participação paritária do sindicato, para tratar de credenciamento de profissionais (especialidades médicas) e a manutenção do cadastro disponível para os beneficiários.

VII. A companhia garantirá credenciamento de hospitais de urgência e emergência para beneficiários da ativa, dependentes, aposentados e pensionistas próximo a sua residência, com o deslocamento máximo de 20km, considerando zonas urbanas.

-

Cláusula 34. Da Margem Consignável

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 13% (treze por cento), desde que não haja previsão de desconto integral para o beneficiário utilizar a cobertura, observados critérios normativos da AMS.

Parágrafo 1º - Situações em que não será respeitada a Margem Consignável da AMS:

I. - Cobrança da totalidade das despesas de beneficiários incluídos por determinação judicial;

II. - Outros a serem negociados na Comissão da AMS, os quais constarão no padrão normativo de AMS da Companhia;

III. - Ressarcimento de despesas por uso indevido.

Parágrafo 3º

(inclusão de inciso)

I. - A companhia informará com antecedência nos casos que houver descontos no contracheque dos empregados referente pagamentos a retroativos ou extraordinários, além de garantir prazos para defesa do empregado antes da realização dos descontos

-

Cláusula 36.

II. - Aos empregados anistiados, com base na Lei nº 8.878/1994, será assegurado o direito à AMS desde que não tenham sido dispensados por justa causa.

-

Cláusula 42. Excedente de Pessoal

A Companhia assegura, nos casos em que haja excedente de pessoal decorrente de reestruturações e/ou redução de atividades, realocar o pessoal em outras unidades da Companhia, mantendo o regime de trabalho conforme interesse do empregado, promovendo treinamento e requalificação quando necessário e levando em consideração a preservação familiar dos empregados envolvidos.

Parágrafo 3º - A Companhia não promoverá despedida coletiva ou plúrima, motivada ou imotivada, nem rotatividade de pessoal (turnover), sem prévio acordo com das Entidades sindicais;

Parágrafo 4º - A Companhia não promoverá dispensa sem justa causa na vigência deste acordo.

-

Cláusula 43.

I. - Gestante: à empregada gestante, até 24 (vinte quatro) meses após o parto, nos termos do estabelecido no item b, inciso II, do artigo 10 das Disposições Transitórias da Constituição Federal.

-

Cláusula 46

(inclusão de parágrafo)

Parágrafo 2º - A companhia praticará o PCAC como único plano de cargos, mantendo o nível 438 A como piso salarial de todos os cargos de nível médio, não permitindo redução salarial em caso de reenquadramento do PCR ao PCAC.

-

Cláusula 47. 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.

-

Cláusula 48. Preservação Familiar

A Companhia observará o princípio da preservação familiar, tanto para evitar quanto para facilitar 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.

-

Cláusula 57

Parágrafo 2º - A companhia abonará as horas referentes aos dias 24 e 31 de dezembro de 2021 e quarta-feira de cinzas de 2022, bem como a compensação das horas referentes aos dias 24 e 31 de dezembro de 2022 e quarta-feira de cinzas de 2023.

Parágrafo 3º - Nas unidades com horário fixo, a forma de compensação será de 15 (quinze) minutos diários por antecipação do horário, até que seja compensada a totalidade das horas.

I. - A forma de compensação poderá ser diferente da disposta no parágrafo acima, desde que negociada com a Entidade Sindical antes do início do prazo para compensação.

-

Cláusula 59. Abono Empregada Lactante

A Companhia se compromete a abonar até 02 (duas) horas diárias de empregadas lactantes enquanto durar a lactação.

Cláusula 63. Licença Paternidade

A Companhia concederá licença paternidade de 30 (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 40 (quarenta) 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.

I. O período de 40 (quarenta) dias de que trata o parágrafo, será composto pelos 5 (cinco) dias previstos no §1º do art. 10º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e pelos 15 (quinze) dias previstos no inciso II do artigo 1º da Lei 11.770 de 09 de setembro de 2008, alterada pela Lei 13.257/2016, condicionados à vigência do incentivo fiscal e por 20 (vinte) concessão da companhia.

III. - A licença de 40 (quarenta) dias descrita acima não é cumulativa com a licença de 30 (dez) dias prevista no caput.

-

Cláusula 64.

(inclusão de parágrafo)

Parágrafo 2º - A companhia garantirá abono de até 12 dias ao ano para acompanhamento dos filhos menores 16 anos ao médico.

-

Cláusula 67.

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) que garantam não apenas a saúde geral, mais a condição de resistência física (cardiovascular e respiratória) para o exercício da função. A Companhia se compromete a informar as Entidades Sindicais os critérios que nortearam a revisão dos exames.

-

Cláusula 68. Acesso aos Locais de Trabalho

A companhia garantirá o livre acesso dos dirigentes sindicais nas unidades, bem como, 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 1º - A companhia garantirá o acesso dos aposentados nos prédios administrativos;

Cláusula 74. Acesso ao Local de Trabalho e Participação nas Apurações dos Acidentes

Parágrafo 5º

(inclusão de inciso)

I - Em caso de desvio, incidente e acidentes que a companhia aplique sanções disciplinares envolvendo empregados, a empresa deverá garantir ampla defesa dos envolvidos com a participação do Sindicato, inclusive reanalisando e anulando as punições aplicadas.

-

Cláusula 75.

Parágrafo 1º -

(inclusão de inciso)

I – Os treinamentos deverão ser realizados com tempo exclusivamente dedicado, não podendo ser realizado de forma concomitante às atividades rotineiras, evitando acúmulo de atividades em prejuízo da saúde do trabalhador, a segurança do processo e garantindo a efetividade do aproveitamento do conteúdo ministrado.

Parágrafo 11º - A Companhia se compromete a considerar a estrutura feminina, nas plataformas, sem limitar número de camarotes feminino, especificação dos Equipamentos de Proteção individual (EPI) incluindo os uniformes para os diferentes sexos e gestantes, e implementar as adequações pertinentes após conclusão dos estudos que estão em andamento no “Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça.

Parágrafo 14º - A Companhia se compromete em compor os SESMT exclusivamente com profissionais próprios.

Cláusula 79. Política de Saúde

Parágrafo 5º - A Companhia atuará no sentido de compor as equipes de saúde da Petrobras somente com empregados e garantirá 2 profissionais de saúde próprios por embarque nas plataformas em regime de turno de revezamento em consonância com as demandas legais.

I - 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

-

Cláusula 86

Parágrafo 1º - Acordam as partes que o regramento da PLR será parte integrante deste acordo coletivo.

I - A companhia acorda que PLR seja a única forma de remuneração variável aplicado e que o valor a ser pago tenha como referência o máximo percentual dos dividendos pagos aos acionistas permitido pela legislação, ou seja, (25%) e igualmente entre todos os trabalhadores.

Parágrafo 2º- A Companhia se reunirá imediatamente após a assinatura do ACT 2022- 2023 com as Entidades Sindicais para tratar do regramento da PLR 2022.

Parágrafo 3º - A companhia se compromete a não promover a terceirização das atividades e realizar concurso público para reposição do efetivo das unidades, bem como, não usar o (O&M) Organização e Métodos como parametro.

I - Elaborar estudo para definição do número mínimo junto às entidades sindicais e CIPAS, garantindo o cumprimento da NR-20.

II – Definir o número de referência com percentual acima do número mínimo.

-

Cláusula 92.

II. De mais 1 (um), ou mais 2 (dois), ou mais 3 (três), ou mais 4 (quatro) ou mais 5 (cinco) dirigentes sindicais, sem prejuízo da remuneração, quando à Entidade Sindical vincularem-se bases territoriais com mais de 800 (oitocentos), ou mais de 1.600 (mil e seiscentos), ou mais de 2.400 (dois mil e quatrocentos), ou mais de 3.200 (três mil e duzentos), ou mais de 4.000 (quatro mil) empregados ativos, respectivamente, com base na lotação da Companhia em 01/09/2022.

III. De até 24 (vinte e quatro) dirigentes de base, por no máximo 24 (vinte e quatro) dias por ano para cada um desses dirigentes, sem prejuízo da remuneração;

V

Parágrafo 1º - Parágrafo 1º - A Companhia assegura, ainda, para a FNP e FUP, a liberação de 10 (dez) dirigentes sindicais para cada federação, sem prejuízo da remuneração.

I. Adicionalmente, fica assegurada a concessão de mais 5 (cinco) liberações de dirigentes sindicais, para cada Federação a serem utilizadas a critério das mesmas.

II. A companhia garantirá as entidades sindicais às liberações de empregados escolhidos em assembleias, sem prejuízo da remuneração, para participação nos congressos regionais e nacional.

III. A companhia garantirá 1 (um) dia de ambiência na sede da entidade sindical para empregados novos ou transferidos, sem prejuízo da remuneração.

Cláusula 96. (inclusão de parágrafos e incisos)

Parágrafo 1º - A companhia compromete-se em exigir das empresas contratadas para prestação de serviços comprovante de caução, pagamento de seguro-garantia, fiança bancária ou outra garantia suficiente e adequada para cobertura de verbas trabalhistas e rescisórias, no prazo de 10 (dez) dias contados da data de assinatura do contrato, em percentual equivalente de até 10% (dez por cento) do seu valor global ou da parcela de mão de obra referente ao serviço prestado, com validade de 60 (sessenta) dias após término da vigência do contrato.

Parágrafo 2º – O percentual relativo a esta garantia deverá ser estabelecido pela área contratante de acordo com o porte da empresa contratada e do tipo de contrato a ser executado, respeitando o piso de 10% (dez por cento) do valor global do contrato.

Parágrafo 3º - Serão dispensados dessa exigência os contratos da Petrobras com suas empresas controladas e coligadas, bem como os contratos com Empresas de Praticagem no Brasil.

Parágrafo 5º - A companhia garantirá que a contratação de prestação de serviços será somente para atividades de funções não existentes nos Planos de Cargos.

Parágrafo 6º - A companhia garante em caso de inadimplência ou falta de comprovação das obrigações trabalhistas da contratada, a retenção dos pagamentos nos valores proporcionais ao inadimplido até que a situação seja regularizada, sendo que na hipótese de não haver quitação dos débitos no prazo de 15 dias, deverá efetuar o pagamento diretamente aos empregados da contratada.

I – A entidade sindical deverá ser notificada para acompanhar o pagamento dessas verbas.

II - A Companhia excluirá do seu cadastro de empresas prestadoras de serviço as que ao fim do contrato não quitar o passivo trabalhista com os contratados.

-

Cláusula 97. Diversidade

A Companhia valorizará a diversidade humana e cultural nas relações com os empregados, garantindo o respeito às diferenças e a não discriminação de cor, raça, gênero, orientação sexual, identidade de gênero ou religião, garantindo um número mínimo de mulheres e negros nos cargos de liderança das unidades operacionais e administrativas.

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, identidade de gênero ou religião.

Parágrafo 2º - A Companhia elaborará e disseminará materiais informativos, direcionados à força de trabalho, para prevenção de práticas de discriminação de cor, raça, gênero, orientação sexual, identidade de gênero ou religião e de práticas de assédio moral e sexual.

Parágrafo 4º – A Companhia elaborará materiais sobre o processo de transsexualização de empregados ou empregadas e será garantida a transferência de setor nestes casos, havendo pedido por parte do empregado ou empregada.

Parágrafo 5º – Durante o processo de transsexualização de empregados ou empregadas será garantida a cobertura pela AMS e os acompanhamentos necessários.

Cláusula 98. Teletrabalho

Acordam as partes que o regramento teletrabalho será parte integrante do presente acordo.

Parágrafo 1º - A companhia manterá uma comissão nacional paritária, composta por representantes da companhia e das entidades sindicais, com o objetivo de discutir especificamente os termos referentes à saúde e segurança para os empregados em condições de teletrabalho, tais como, ergonomia, acidente de trabalho, excesso de jornada, saúde mental e demais temas.

Parágrafo 2º - Os empregados que optarem pelo teletrabalho farão jus a um apoio financeiro no momento da adesão em uma parcela para adequação da residência e um apoio mensal com o objetivo de subsidiar gastos com energia elétrica, rede de dados, manutenção de equipamentos, etc e serão acordados com as entidades sindicais anualmente em comissão paritária.

Parágrafo 3º - A Companhia se compromete a garantir o fornecimento de notebook para todos os empregados que optarem pelo regime de teletrabalho

Parágrafo 4º - A Companhia garantirá o pagamento de horas extraordinárias no regime de teletrabalho.

Parágrafo 5º - A Companhia garantirá que os aplicativos corporativos, quando instalados em dispositivos pessoais dos empregados, funcionarão somente dentro do horário administrativo, ficando vedado seu uso após este horário.

Parágrafo 6º - A Companhia veda em qualquer condição a utilização de aplicativos não corporativos para troca de mensagens corporativas.

Parágrafo 7º - A Companhia garante que o empregado será avisado com antecedência de 48 horas caso precise trabalhar em um dia originalmente planejado para teletrabalho

Parágrafo 8º - A Companhia garante que o regime misto terá restrição de dias presenciais por mês, ou seja, o trabalhador optará pelo total de dias presenciais no mês quando optar pela adesão ao teletrabalho, sem restrição específica por semana na negociação da escala com seu gestor

Parágrafo 9º - A Companhia realizará anualmente uma capacitação junto aos gestores para conscientização das mudanças na gestão dos trabalhadores decorrente do teletrabalho.

I - Esta capacitação dos gestores terá o programa definido pela comissão paritária.

Parágrafo 10º - A Companhia se compromete a não excluir os acidentes de trabalho ocorridos na residência do empregado.

Parágrafo 11º - A Companhia irá realizar acompanhamento específico para os empregados em teletrabalho para identificar problemas de postura relativos a ergonomia, bem como, doenças psicológicas, tais como, burnout, depressão entre outros.

I - A Companhia realizará um programa de avaliação de riscos do ambiente laboral dos empregados em teletrabalho, fornecendo um sistema para registro de desvios, que deverá ser avaliado pela equipe de SMS da empresa.

II - A Companhia elaborará uma cartilha a ser entregue aos empregados que aderirem ao teletrabalho, abordando entre outros a forma para registrar e avaliar acidentes de trabalho ocorridos na residência e como identificar sinais iniciais de burnout e outras doenças psicológicas pertinentes e como registrar demandas ao SMS.

Parágrafo 12º - A Companhia garantirá para os empregados que sejam PCD (pessoas com deficiência) ou tenham dependentes que sejam PCD a opção de teletrabalho integral.

Cláusula 99. Dos aplicativos

A companhia garantirá que os aplicativos corporativos disponíveis para dispositivos pessoais dos empregados devem ter o caráter de consulta, ficando vedada qualquer obrigatoriedade para os empregados e em caso de obrigação deve ser realizado pelos dispositivos da empresa em seu horário de trabalho.

Clausula 100. Do plano de Previdência (Petros)

A companhia se compromete em apurar e pagar as suas dívidas com a Petros, tais como custos advocatícios de ações, aporte de valores referentes à RMNR e níveis de ações perdidas e pagas pela Petros.

Clausula 101. Da Anistia

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 mensalmente ou ainda extraordinariamente na sede da empresa, no Rio de Janeiro.

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

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

Clausula 102. Remissão

A companhia se compromete a anular as punições dadas a empregados por participar de greve e outras punições dadas a diretores sindicais e cipistas no exercício da representatividade.

Cláusula 103. Dia do Brigadista

A companhia concederá a escolha do empregado um dia de folga por ano aos integrantes da brigada

-

Clausula 104. Revisão, Denúncia, Revogação e Prorrogação.

A companhia se compromete a prorrogar a vigência do acordo vigente até assinatura do próximo ou enquanto durar o processo de negociação coletiva com as entidades sindicais

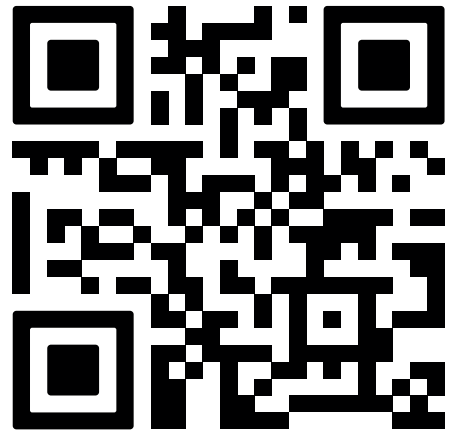
Observação: Esta proposta de acordo coletivo é também para os trabalhadores da transpetro acrescido da continuidade do adicional de dutos.

ASSISTA TAMBÉM

AMS



PETROS



Ficou claro que a unidade na luta e mobilizações são urgentes. Por isso, aposentados e pensionistas, fiquem atentos ao nosso chamado!

Uma mobilização no dia 2 de junho é possível e a presença de vocês é indispensável!