

Prezados,

Estamos encaminhando ajustes finais em relação à última proposta, enviada em 14 de novembro de 2011, visando o fechamento do Acordo Coletivo de Trabalho 2011.

1. Proposta econômica:

- Reajuste na tabela da Remuneração Mínima por Nível e Regime – RMNR de 10,71%;
- Reajuste das tabelas de salário básico em 7,23%;
- Aumento do auxílio-almoço de R\$ 570,90 para R\$ 636,46, considerando o índice de alimentação fora de domicílio do IPCA – 11,48%;
- Aumento do Adicional do Estado do Amazonas em 10,71%;
- Aumento da Gratificação de Campo Terrestre de Produção de R\$ 589,86 para R\$ 766,82 (30%);
- Reajuste da tabela de custeio do Grande Risco da AMS em 7,23%;
- Reajuste das tabelas dos Benefícios Educacionais em 10,71% a partir de 1º de janeiro de 2012;
- Reajuste da tabela do Programa Jovem Universitário em 10,71% a partir de 1º de janeiro de 2012.

2. Gratificação Contingente:

- A Companhia pagará de uma só vez a todos os empregados admitidos até 31 de agosto de 2011 e que estejam em efetivo exercício em 31 de agosto de 2011, uma Gratificação Contingente, sem compensação e não incorporada aos respectivos salários, no valor correspondente a 100% (cem por cento) da sua remuneração normal, excluídas as parcelas de caráter eventual ou médias, ou R\$ 6.000,00 (seis mil reais), o que for maior;
- Não serão considerados naquela data como tempo de efetivo exercício os períodos de afastamentos por doença não ocupacional acima de 3 (três) anos, por acidente de trabalho ou doença ocupacional acima de 4 (quatro) anos e os referentes à licença sem vencimentos, exceto nos casos previstos conforme o disposto no parágrafo 2º, do artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, e nos limites da Lei;
- Excepcionalmente, serão contemplados para o referido pagamento os empregados admitidos na Companhia entre 1º de setembro de 2011 e 14 de novembro de 2011 e que estiverem em efetivo exercício em 14 de novembro de 2011.

3. Benefício Afastamento ACT para empregado aposentado pelo convênio PETROBRAS/ INSS e afastado por motivo de doença:

- A Companhia concederá o Benefício Afastamento ACT para o empregado aposentado pelo Convênio Petrobras/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 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;
- O valor do Benefício será de 70% da remuneração normal do empregado aposentado.

4. Sobre a AMS:

- A companhia implantará, em 120 dias, projeto piloto do Programa de Gerenciamento de Doentes Crônicos. O piloto será realizado nas cidades de Santos, Rio de Janeiro e Salvador;
- A companhia incluirá no Benefício Farmácia, em até 120 dias, medicamentos para glaucoma, para doença pulmonar obstrutiva crônica (bronquite, enfisema, etc.) e medicamentos ditos anti-psicopáticos. A lista de medicamentos será amplamente divulgada para os beneficiários e credenciados;
- A companhia compromete-se em estudar modelo de atendimento e suporte aos pacientes idosos em Instituições de Longa permanência tais como, Asilos, Abrigos, Lar, Casa de Idosos ou casa de Repouso, assim como Clinicas Geriátricas e Clínica e Hospitais para idosos ou pacientes crônicos dependentes, disponibilizando como uma nova forma de cobertura assistencial aos beneficiários da AMS, com comprovada competência estrutural e assistencial;
- Implantar melhorias na Gestão operacional, visando agilizar os processos de autorizações, de procedimentos para credenciamento de rede de laboratórios e de reembolso, da seguinte forma:

DA AUTORIZAÇÃO DE PROCEDIMENTOS DA AMS:

- Nenhum procedimento de urgência e emergência dependerá de autorização previa;
- Procedimentos necessários ao diagnóstico e acompanhamento de pacientes internados serão liberados em até 24 horas, seja pelos canais AMS ou a partir de avaliação in loco de auditor da AMS;
- Todos os procedimentos eletivos que necessitem de autorização serão liberados em até 5 dias úteis;
- Os canais de relacionamento da AMS comunicarão a todos os beneficiários e ou familiar o resultado da solicitação de autorização;
- As negativas de autorização serão comunicadas ao beneficiário e ou familiar por profissional qualificado da área de saúde (médicos, enfermeiros, entre outros).

RECURSOS HUMANOS

Av. República do Chile, 65 - sala 702
Tel.: (21) 3224-1961 / 3224-1800 Fax: (21) 3224-1803
CEP 20031-912 - Rio de Janeiro - RJ - Brasil

DA REDE CREDENCIADA:

- A AMS, no prazo de 90 dias, iniciará um plano estruturado de ampliação da atual Rede Credenciada a partir das manifestações recebidas dos beneficiários, contemplando particularidades regionais;
- A AMS, no prazo de 120 dias, apresentará proposição de soluções alternativas de Rede Credenciada para as regiões de baixa densidade de beneficiários, com o objetivo de fornecer uma solução que propicie cobertura ampla por meio de uma Rede Dirigida, além daquela prevista na Livre Escolha (as áreas inicialmente atendidas serão Região Norte, parte das regiões Nordeste, Sul e Centro-Oeste, com prioridade para as áreas de desenvolvimento de empreendimentos);
- O acesso ao credenciamento na AMS será amplo, cumpridas as exigências de qualificação profissional, habilitação, e experiência, independente da quantidade de profissionais credenciados na região e do número de beneficiários. Para isso, dependemos da oferta de serviços assistenciais nesses locais;
- As exigências de qualificação e experiência contemplarão a realidade de cada região;
- A partir de janeiro/2012 a AMS estudará 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.

DO REEMBOLSO DA LIVRE ESCOLHA:

- O processo de reembolso ocorrerá em até 15 dias a partir da entrada da documentação na AMS;
- O Compartilhado buscará junto a Petros, negociar a extensão das mesmas condições ao beneficiário aposentado;
- As negativas de reembolso serão comunicadas ao beneficiário e ou familiar juntamente com os motivos;
- Os canais de relacionamento serão estruturados de modo a informar aos beneficiários os valores de reembolso para os procedimentos pretendidos, bem como as regras para efetivação do mesmo;
- Considerar como grande risco os serviços hospitalares de emergência e urgência realizados nos hospitais;
- Reajustar a tabela de pagamento (regime de Escolha Dirigida) de consultas médicas realizadas em consultórios para R\$100,00;
- Reajustar o valor da consulta médica pelo regime de livre escolha, considerando a tabela de reembolso vigente, para R\$ 200,00;
- Ajustar procedimento de psicoterapia:
 - a) Reajustar a tabela de honorários de psicoterapia individual e avaliação para R\$ 40,00 e de grupo para R\$ 33,00;
 - b) Custeio pela tabela de Pequeno Risco nos primeiros 5 (cinco) anos e custeio integral do beneficiário do 6º ano em diante, sem limite de término do tratamento.

RECURSOS HUMANOS

Av. República do Chile, 65 - sala 702
Tel.: (21) 3224-1961 / 3224-1800 Fax: (21) 3224-1803
CEP 20031-912 - Rio de Janeiro - RJ - Brasil

- Realizar melhorias no Benefício Farmácia de modo que o acesso a medicamentos seja através de modelo que permita reembolso, aquisição através de farmácias credenciadas (PBM) e entrega em domicílio;
- Realizar, até março de 2012, melhorias no PASA como efetivo benefício assistencial;
- Disponibilizar o PASA para pensionistas;
- Disponibilizar benefício PAE para empregados com deficiência;
- Ampliar e agilizar o credenciamento de médicos;
- Implantar melhorias na Gestão operacional, visando agilizar os processos de autorizações, de procedimentos para credenciamento de rede de laboratórios e de reembolso;
- Manter a AMS para aposentados pelo INSS, sem que tenham efetuado o seu desligamento da Companhia e que se afastem por período superior a de 15 (quinze) dias;
- Manter AMS para empregados anistiados que ingressaram aposentados na companhia e que vierem a se desligar a empresa. Para isso, o ATS do empregado deve ser igual ou maior a 10 anos e o empregado deve ter Plano Petros ou Plano Petros 2;
- Realizar Fórum de AMS no prazo de 60 (sessenta) dias após assinatura ACT 2011, abordando os seguintes temas:
 - a) Tabela única;
 - b) Relação de custeio empresa/beneficiário;
 - c) Revisão das tabelas de pequeno e grande risco com relação às faixas remuneratórias.

5. Benefícios Educacionais e Programa Jovem Universitário:

- A Companhia reajustará, a partir de janeiro de 2012, as tabelas dos benefícios educacionais e do Programa Jovem Universitário em 10,71%;
- A Companhia contemplará no Programa Jovem Universitário, a partir de janeiro de 2012, todas as formações aceitas como requisitos nos processos seletivos para cargos de nível superior presentes no PCAC;
- A Companhia igualará, a partir de janeiro/2012, o valor das tabelas do Benefício Educacional e Programa Jovem Universitário para Escolas e Universidades Públicas dos demais Estados à tabela do Rio de Janeiro.

6. Petros

Sessenta dias após a assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho a companhia e a FUP se reunirão para definir critérios, procedimentos e prazos para a implantação dos seguintes pontos:

- Reabrir o processo de repactuação do Plano Petros, concedendo incentivo de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais) para aqueles que decidirem aderir;
- Propor alternativas ao participante para o impacto da defasagem de implantação entre o Plano Petros 2 e a opção pelo BPO, considerando a diferença das contribuições realizadas nesse período;

RECURSOS HUMANOS

Av. República do Chile, 65 - sala 702
Tel.: (21) 3224-1961 / 3224-1800 Fax: (21) 3224-1803
CEP 20031-912 - Rio de Janeiro - RJ - Brasil

- Incluir o complemento da RMNR na base de cálculo para o Plano Petros do Sistema Petrobras retroativo a 2007, desde que não cause desequilíbrio no Plano;
- Reabrir o BPO após avaliação jurídica sobre o assunto;
- Avaliar a possibilidade de concessão do Benefício Proporcional Diferido (BPD) ou resgate da reserva para o empregado que está na ativa e se desligou do Plano Petros;
- Separação de Massas: A Companhia compromete-se em constituir um grupo de trabalho com a participação da FUP e sindicatos, imediatamente após a assinatura deste ACT 2011, com objetivo de realizar estudo jurídico e análise dos impactos do processo de separação de massas, referente a repactuados e não repactuados, no Plano Petros do Sistema Petrobras, com vistas a sua implementação.

7. SMS

- **Fórum de SMS:**
Realização de reunião do Grupo paritário - FUP e Petrobras- para discussão dos diagnósticos (FUP e Petrobras) em 19/12/2011;
Realização de Fórum de SMS com os cinco sindicatos.
- **Indicadores:** O SMES Corporativo se compromete a levar proposição para a Diretoria Executiva a fim de substituir o TFCA (Taxa de Acidentados com Afastamento) pelo TOR (Taxa de Ocorrências Registráveis), como o indicador estratégico da Companhia;
A Companhia compromete-se a não incluir meta de TFCA no GD dos empregados;
- **Calendário Anual:** A Companhia, através de suas Unidades, divulgará o calendário anual de reuniões das comissões locais de SMS;
- **Campanha Nacional de SMS:** A Companhia realizará uma campanha enfatizando a importância e a obrigatoriedade do registro de acidentes e incidentes e da prática do “na dúvida, pare”;
- **CIPAS:**
 - a) A Companhia se compromete a, junto com os sindicatos, viabilizar uma reunião envolvendo o Ministério do Trabalho e o Ministério Público visando à busca de alternativa que possa contornar o contido no artigo 164, parágrafo 3 da Lei 6514 de 22/12/77, com vistas à adoção de dois anos de mandato, sem possibilidade de reeleição;
 - b) A Companhia proporcionará aos membros da CIPA os meios necessários ao desempenho de suas atribuições, garantindo tempo suficiente, dentro das instalações da Companhia durante sua jornada e escala de trabalho, para a realização das tarefas constantes do plano de trabalho;
 - c) CIPAs Offshore:
 - A companhia se compromete a viabilizar a presença, às Reuniões Ordinárias da CIPA, de um representante sindical empregado da Petrobras, escolhido pelo sindicato, três vezes ao ano em cada Plataforma;

RECURSOS HUMANOS

Av. República do Chile, 65 - sala 702
Tel.: (21) 3224-1961 / 3224-1800 Fax: (21) 3224-1803
CEP 20031-912 - Rio de Janeiro - RJ - Brasil

- A Companhia se compromete a discutir com os Sindicatos, nas Comissões Locais de SMS, o andamento do plano de trabalho da CIPA das Plataformas.
- Permitir acesso de dirigentes sindicais às áreas dos acidentes, e participação de representante do sindicato empregado Petrobras na apuração de acidentes e incidentes potenciais, conforme critério a ser estabelecido entre o SMES Corporativo e a FUP/Sindicatos.
- Desenvolver diretrizes de reconhecimento de Brigadistas;
- Garantir a realização dos Exames Periódicos de acordo com o perfil dos empregados com priorização para o Exame Médico Clínico, sem prejuízo da realização de Exames Complementares ou Pareceres Especializados;
- Especificar, quando da emissão do ASO, os riscos ocupacionais presentes no ambiente de trabalho de acordo com o PPRA e PCMSO dos GHEs dos empregados;
- Priorizar nos Exames Periódicos Ocupacionais os Exames Preventivos Ginecológicos e Urológicos conforme Norma Petrobras N-2691;
- Custear para os empregados as vacinas indicadas pelo Programa de Imunização Ocupacional e articular com autoridades de saúde as Campanhas Públicas de Vacinação;
- Manter o Programa de Alimentação Saudável em suas Unidades e implantá-lo onde ainda não houver, comprometendo-se em fornecer uma alimentação adequada às necessidades biológicas e culturais dos empregados, dando ênfase aos alimentos regionais;
- Implementar ações de saúde integral, considerando os aspectos psicossociais, com acompanhamento pelas Comissões Locais de SMS;
- Manter nas UOs, onde couber, até dois profissionais próprios da área de enfermagem, por grupo de turno, um médico de sobreaviso e um condutor habilitado e treinado para a condução de veículos de urgência;
- Realizar melhorias contínuas no Programa Corporativo de Ergonomia, com ênfase na Ergonomia de Concepção e Correção, a fim de preservar a saúde dos empregados;
- Apresentar anualmente na CIPA e Comissões Locais de SMS os documentos básicos e relatórios das avaliações ambientais e ocupacionais;
- Garantir e agilizar o fornecimento do PPP ao empregado, conforme a Legislação específica em vigor;
- 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;
- A Companhia convidará os sindicatos 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;

RECURSOS HUMANOS

Av. República do Chile, 65 - sala 702
Tel.: (21) 3224-1961 / 3224-1800 Fax: (21) 3224-1803
CEP 20031-912 - Rio de Janeiro - RJ - Brasil

- Recolher alíquota adicional do SAT, conforme previsto na Legislação Previdenciária, e informar na GFIP o código correspondente, conforme o caso;
- Viabilizar, em cada Área de Negócio, equipe técnica em Higiene Ocupacional;
- Garantir o monitoramento ambiental nas atividades de rotina e críticas (abertura de equipamentos, purgas, drenagens) pela equipe técnica de Higiene Ocupacional;
- Manter um segundo helicóptero ambulância, tipo UTI, com base na Cidade do Rio de Janeiro;
- Estimular empregados a adotarem modos de vida ativa e saudável que incluam atividades físicas e esportivas, inclusive em suas instalações;
- Garantir a avaliação e acompanhamento por equipe multidisciplinar da área de saúde de todos os empregados envolvidos em emergência;
- A Companhia manterá na vigência do Acordo Coletivo de Trabalho 2011, a comissão nacional composta por representantes técnicos da Companhia e dos Sindicatos, com o objetivo de discutir, especificamente, os temas referentes à aposentadoria especial conforme legislações de saúde, trabalhista e previdenciária em vigor.

8. Vantagens

- Remunerar a hora-extra decorrente de partida de nova unidade nas Unidades de Operações nas condições e percentuais praticados para o pagamento de hora-extra de parada de manutenção programada;
- 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, durante o período previsto de trabalho embarcado, pelo tempo necessário ao treinamento ou desempenho de atividade. O disposto aqui se aplica também aos trabalhadores engajados em regimes especiais de trabalho, sem escalas de embarque definidas.

9. PLR Futura

- A companhia apresentará proposta para regramento da PLR Futura.

10. Responsabilidade social e Diversidade

- A Companhia compromete-se em adotar e praticar os princípios da Norma Internacional de Responsabilidade Social ISO 26000, aprovada em 01 de Novembro de 2010, em Genebra na Suíça;
- A Companhia manterá a sua força de trabalho informada e disponibilizará uma cópia digital da Norma Internacional ISO 26000 a todos os seus empregados;
- A Companhia realizará uma conferência anual objetivando realizar um balanço e uma atualização das ações da Norma Internacional ISO 26000 de Responsabilidade Social;
- A Companhia valorizará a diversidade humana e cultural nas relações com os empregados, garantindo o respeito às diferenças e a não discriminação;

RECURSOS HUMANOS

Av. República do Chile, 65 - sala 702
Tel.: (21) 3224-1961 / 3224-1800 Fax: (21) 3224-1803
CEP 20031-912 - Rio de Janeiro - RJ - Brasil

- A companhia não praticará qualquer diferença salarial ou de progressão na carreira do empregado em consequência de sua cor, raça, gênero ou orientação sexual.

11. Ponto Eletrônico:

- A Companhia e Sindicatos, em consonância com a Portaria 373/2011 do MTE, 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, com reavaliação em 180 dias.

12. Adicional por Tempo de Serviço

- Para os empregados que celebraram acordo objetivando a cessação da progressão do ATS (Anuênio), fica assegurada a retomada da progressão na Tabela do ATS, a partir de 01/09/2011, com a concessão de 1 (um) anuênio, considerando o número de anuênios aplicado a cada empregado em 31/08/2011, sem qualquer efeito retroativo.

13. VPDL - Anistiados

- Para os empregados anistiados com base na Lei 8878/94, admitidos na Petrobras em virtude da citada anistia, serão considerados, a partir de 01/1/2012 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 71/82.

14. Extra Turno Feriado

- A Companhia pagará, a título de horas extraordinárias, remuneradas com acréscimo de 100%, também as horas trabalhadas no dia 07 de setembro aos empregados engajados em regimes especiais de trabalho previstos no Acordo Coletivo de Trabalho, observadas as demais condições vigentes no padrão normativo da Petrobras.

15. Mobilidade /Avanço de Nível (12,18 e 24 meses)

- A companhia implementará mobilidade, na figura de avanço de nível, em 12 (doze), 18 (dezoito) e 24 (vinte quatro) meses.
- As datas de aplicação do Avanço de Nível por Desempenho serão 1º de julho e 1º de janeiro.
- Serão utilizados os critérios corporativos para o processo de avanço de nível.
- Os empregados que atenderem aos critérios poderão receber o Avanço de Nível 12 (doze) meses após a concessão da sua última movimentação salarial realizado no mês de julho.
- Todos os empregados candidatos que atenderam aos critérios de Avanço de Nível e que não forem contemplados com nível salarial em 12 (doze) meses o serão em 18 (dezoito) meses.

RECURSOS HUMANOS

Av. República do Chile, 65 - sala 702
Tel.: (21) 3224-1961 / 3224-1800 Fax: (21) 3224-1803
CEP 20031-912 - Rio de Janeiro - RJ - Brasil

- Os empregados que não atenderem aos critérios e que por isso não foram candidatos a Avanço de Nível, receberão 1 nível salarial por antiguidade em 24 (vinte e quatro) meses.

15.1 – Mobilidade por Antiguidade

- 1- A mobilidade por antiguidade não está condicionada à aprovação da gerência imediata;
- 2- Assim como no processo atual, para concorrer ao Avanço de Nível por Antiguidade, o empregado deverá atender as seguintes condições:
 - a- Estar posicionado no mesmo nível salarial no interstício de 24 meses, anteriores à data de aplicação;
 - b- Permanecer em efetivo exercício por 12 meses, em períodos consecutivos ou não, nos últimos 24 meses, anteriores à data de aplicação;
 - c- Não ter recebido penalidade de suspensão nos últimos 12 meses, anteriores à data de aplicação;
- 3- Os empregados afastados por acidente de trabalho, doenças ocupacionais e liberação para mandato sindical, são elegíveis a mobilidade por antiguidade.
- 4- Excepcionalmente, os empregados posicionados no último nível salarial do cargo na referência A (nas categorias Junior, Pleno ou Sênior), poderão receber como Avanço de Nível por Antiguidade 1 (um) nível lateral, passando para a referência B.

16. 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.

17. Adiantamento PLR 2011

- A Companhia se compromete em efetuar o pagamento de um adiantamento da PLR 2011 no mês de janeiro de 2012, seguindo os preceitos legais sobre o assunto.
- Para a definição do piso do adiantamento a ser pago a Companhia utilizará o critério tendo como base os resultados dos três primeiros trimestres de 2011 comparativamente aos resultados dos três primeiros trimestres de 2010, os efetivos de novembro de 2010 e de novembro 2011, bem como a PLR de 2010.

18. Comissão para Resolução de Ações Judiciais

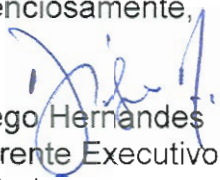
A Companhia, a FUP e os Sindicatos estabelecerão comissão paritária com o fim de estudar a criação de mecanismos para elidir ações judiciais transitadas em julgado, sejam essas entre empregados e a Companhia, ou entre os sindicatos acordantes e a Companhia.

19. Vigência:

- As cláusulas pactuadas no Acordo Coletivo de Trabalho 2011 terão vigência até 31 de agosto de 2013, exceto quanto às cláusulas que contiverem disposição expressa em contrário.

Aguardamos posicionamento favorável dos empregados e das entidades sindicais em relação à proposição apresentada, objetivando a consolidação do Acordo Coletivo de Trabalho de 2011.

Atenciosamente,



Diego Hernández
Gerente Executivo de Recursos Humanos
Petrobras