

Congresso 2023

CADERNO DE TESES

*Nem luxo,
nem lixo.
Queremos a
PetroBRás*



Sindipetro RJ FNP

PROGRAMAÇÃO

SÁBADO - 24/06/2023

9h às 12h - Mesa de Conjuntura (Dois blocos de 20 min)/ Teses (até 10 minutos pra cada) / Debate/ Intervenções

12h às 13h30 - Intervalo de Almoço.

13h30 às 15h30 - Mesa de Mulheres.

15h30 às 16h - Deliberações sobre as Resoluções - Sistematização 01

16h às 16h30 - Eleição das delegadas e delegados para o XIV Congresso Nacional da FNP.

16h30 às 18h - Deliberações sobre as Resoluções - Sistematização 02

TESE 1





PETROLEIRAS SOCIALISTAS

COLETIVO NACIONAL PETROLEIRAS SOCIALISTAS - CONTRIBUIÇÃO AOS CONGRESSOS - ABRIL/JULHO 2023

DERROTAMOS BOLSONARO NAS URNAS E SEGUIREMOS COMBATENDO A ULTRADIREITA AGORA É HORA DE RETOMAR ATIVOS E RECUPERAR DIREITOS!

Desde o início do ano, nos reunimos com o presidente da Petrobrás, Alta Administração e RH e, agora, no início de maio, estabelecemos 10 "Grupos de Trabalho" temáticos com a empresa, uma negociação que precede a campanha do ACT. Também no próximo período, até julho, acontecem os congressos dos sindicatos e da FNP, que discutirão a pauta e a estratégia da campanha.

O novo presidente da Petrobrás utiliza bem seus canais de comunicação com a promessa de mudanças, diálogo e respeito aos trabalhadores. Apesar de Prates ter feito a vida na iniciativa privada com opiniões e perfil "de mercado", uma parcela da categoria confia que está tudo resolvido, que agora é só uma questão de tempo para a Petrobrás dos sonhos virar realidade.

O alívio pós-Bolsonaro e as promessas de campanha de Lula alimentam a expectativa de que o novo governo atenda às demandas dos trabalhadores e opere reformas estruturantes.

Não é assim na Companhia, não é assim no país. Qualquer conquista só virá com muita mobilização.

Por outro lado, os "cidadãos de bem", defensores da superexploração e opressão despudoradas, se recusam a voltar para o esgoto e por isso nosso combate à ultradireita tem que ser diário, impiedoso e incansável.

O que podemos esperar do atual governo?

Lula foi eleito por uma frente muito ampla, composta em parte por setores dos movimentos sociais e se sustentando no apoio de setores da burguesia nacional e internacional e no compromisso destes interesses.

Em nome de tais alianças, Lula já sinalizou que não deverá atender a uma das demandas mais urgentes dos trabalhadores: a revogação integral de todas as reformas.

A edição do Arcabouço Fiscal, a não revogação da Reforma Trabalhista de Temer, a nomeação dos ministros e o tratamento dado aos militares golpistas, para citar apenas quatro exemplos, trazem à tona a amplitude do compromisso do governo da Frente Ampla Lula-Alckmin com amplos setores da classe dominante.

Na Petrobrás, a mudança de postura da empresa, favorecendo o diálogo, sem dúvida ajudará a elaborar propostas e estabelecer diferenças, mas a nova gestão já deveria ter avançado ou ao menos dado mais nitidez sobre alguns pontos nevrálgicos:

- recuperação dos ativos - refinarias, fábricas, dutos, distribuidora... vai contando até 200 bi!
- preço dos combustíveis (*vide verso*)
- PED, Petros, AMS;
- retorno dos transferidos a suas regiões;
- recomposição de efetivo;
- remoção e investigação dos gerentes bolsonaristas, privatistas, assediadores
- o PPP imoral;
- anulação de punições e demissões;
- novo plano de carreira, etc

Algumas medidas foram importantes, como o anúncio de continuidade da Petrobrás nas regiões que estavam sendo abandonadas, porém:

- não garantiram o retorno do pessoal,
- não serão retomados os campos do nordeste entregues e
- as plataformas de SE/AL serão afretadas.

A HORA É ESTA!

Se, sob um governo de ultradireita, protagonizamos importantes greves e assembleias massivas, agora temos que nos energizar com o resultado das urnas. É preciso transformar as expectativas em mobilização para reconquistar direitos, renda e condições de trabalho saudáveis na Petrobrás para homens e mulheres, ativos e aposentados, próprios e terceirizados, administrativo e operacional.



Temos - principalmente os aposentados - amargado perdas há muitos e muitos anos, não só do recém defenestrado governo facínora, como dos anteriores.

FHC quebrou o monopólio e realizou leilões; Lula fez outros tantos e terceirizou horrores, em que pese os concursos, que começaram com FHC; Dilma leiloou Libra e, com Bendine, estabeleceu a paridade com os preços internacionais e lançou o Plano de Desinvestimento que Temer soube levar adiante com o PPI e que Bolsonaro elevou à 10a potência ilegal e vorazmente até o último segundo do mandato.

Derrotamos o Bozo, mas elegemos uma Frente Ampla com um programa e composição pra lá de questionável. Na política, quando se governa para dois senhores, está se governando para o mais forte. No caso, a classe dominante, o capital financeiro, o imperialismo.

Para conquistar a Petrobrás que o povo merece, vamos precisar de muita mobilização, com independência de classe e unidade na luta para enfrentar os interesses dos diferentes governos e patrões e do capital internacional.

. Todo o petróleo e gás para uma Petrobrás 100% estatal e pública, sob controle dos trabalhadores.

. Contra o Arcabouço Fiscal! Aumento expressivo do investimento nos serviços de saúde, educação e nas demais políticas sociais.

. Revogação das reformas trabalhista e da previdência

. Sem anistia - prisão para os golpistas!

Retomar os ativos “doados” e construir a Petrobrás que o Brasil merece - volta do monopólio para uma Petrobrás 100% estatal e pública, do poço ao poste, presente em todas as regiões do país, indutora do desenvolvimento econômico e da transição energética (a partir da reinversão de seu lucro), sob controle dos trabalhadores.

Escalonar e acelerar os concursos para todos os cargos. Contratação massiva e aproveitamento da mão-de-obra qualificada e experiente visando ao fim da terceirização. Reformulação imediata dos contratos atuais para dar dignidade e segurança aos terceirizados.

Por outro lado, não podemos ver os 100, 200, 300 dias passarem e nossas expectativas não serem atendidas. Lula/Prates têm que vir a público, com transparência, anunciar as medidas completas e imediatas para retomar, recuperar, reconstruir, reestatizar e democratizar a Petrobrás, assim como uma nova política de preços dos combustíveis que leve em conta preponderantemente seus custos de produção.

Reformulação completa da hierarquia, com participação deliberativa dos empregados e da sociedade.

Sem anistia! Perda da função imediata e responsabilização individual, no caso de atos lesivos aos empregados, à empresa ou ao patrimônio do povo brasileiro, de todos os gerentes bolsonaristas, assediadores e privatistas.

Reestatização da Petrobrás, retomada dos ativos, retorno de todos os trabalhadores para suas cidades, reparações históricas de companheiros(as) punidos e demitidos, desvinculação dos combustíveis dos preços internacionais.

FIM DO PPI PRECISA VIR COM REVERSÃO DE PRIVATIZAÇÕES, INVESTIMENTOS E PETROBRAS 100% ESTATAL

“O Brasil é um dos maiores produtores de petróleo do mundo, refina boa parte do petróleo, com custos de produção nacionais, tem mão de obra altamente especializada e tecnologia. Portanto, tem todas as condições para fornecer combustíveis com os menores custos possíveis e fortalecer a indústria e a soberania nacional.

“Não está claro como será a aplicação efetiva da política de reajustes da empresa. Se a lógica da Petrobras seguir sendo garantir superlucros aos acionistas, não haverá mudança de fato.

“O GLP, um dos maiores dramas da família brasileira, não foi incluído nesta mudança e continua vendido acima do PPI! As reduções anunciadas não têm a ver com a “nova estratégia comercial” e não sabemos como o reajuste se dará nos postos. O Diesel segue com preços próximos ao PPI.

“Além disso, Bahia e Amazonas, com as refinarias privadas, não são abrangidas pela nova “estratégia”.

“Junto com o fim do PPI é preciso reverter as privatizações já realizadas, como da BR Distribuidora, da Liquigás e refinarias; bem como garantir um forte plano de investimentos, que permita, por exemplo, utilizar toda a capacidade de refino no país; por fim à terceirização e à política de dividendos astronômicos aos acionistas e, acima de tudo, fortalecer uma Petrobras 100% estatal e sob controle dos trabalhadores.

Leia artigo completo:
<https://bit.ly/45hFHUE>





ORGANIZAR AS MULHERES TRABALHADORAS PARA ENFRENTAR O MACHISMO E A EXPLORAÇÃO CAPITALISTA

Machistas e misóginos - NÃO PASSARÃO!

Iniciamos o ano de 2023 com um sentimento de alívio pela derrota de Bolsonaro nas eleições presidenciais. Em especial nós, mulheres trabalhadoras, que sofremos muitos ataques e vimos crescer os discursos reacionários da ultra-direita, machistas e misóginos.

O que podemos esperar do atual governo?

Um exemplo do caráter do governo, que já comentamos, é a escolha de Simone Tebet, que é uma defensora da reforma trabalhista, como ministra do Planejamento e Orçamento ou a manutenção de bolsonaristas no governo e nas gerências da Petrobrás. Lula também já sinalizou que não deverá atender a uma das principais demandas das mulheres trabalhadoras: a revogação integral das reformas.

Se, por um lado, o governo federal revogou algumas portarias que dificultam o acesso ao aborto legal e retirou o Brasil do Consenso de Genebra a ministra Cida Gonçalves declarou que a pauta sobre a legalização do aborto não é prioridade e que cabe a este Congresso reacionário legislar sobre o tema.

A exemplo da luta das argentinas, nossa pauta só será garantida com unidade e independência de classe!

Mobilizar petroleiras e petroleiros na luta por:

- **Combate ao assédio e violência moral e sexual**
- **Atendimento, de qualidade, às vítimas de violência doméstica para acolher, proteger e auxiliar as mulheres em todas as dimensões**
- **Acesso à creche para todas as crianças**
- **Aumento expressivo do investimento nos serviços de saúde, educação e nas demais políticas sociais**
- **Salário igual para trabalho igual**
- **Emprego, salário e moradia**
- **Socialização do trabalho doméstico**
- **Contra o Arcabouço Fiscal!**
- **Revogação das reformas trabalhista e da previdência**
- **Educação sexual e acesso a contraceptivos para prevenir, aborto legal e seguro para não morrer**

ASSÉDIO SEXUAL - os recentes eventos na Petrobrás demonstraram o grau de opressão e exploração das petroleiras, destacando-se a situação das companheiras terceirizadas e a dimensão racista da opressão, o cotidiano das mulheres na Petrobrás e a negligência com que esse tema foi tratado ao longo dos anos.

O governo aprovou um projeto de combate ao assédio sexual nos órgãos públicos, mas as privatizações continuam e nos deixam mais vulneráveis.

Essa realidade reforça que a luta contra as opressões é uma luta fundamental da nossa categoria como um todo, ou seja, esta luta precisa ser de todas(os) petroleiras(os)! E, mais ainda, o que nos une - independente do seu gênero, raça/etnia, orientação sexual ou identidade de gênero - é a nossa classe, o fato de sermos todos trabalhadores e estarmos todos sob o jugo da exploração capitalista. Para as socialistas, a opressão das mulheres se combate também a partir de uma visão das classes sociais.



Para além do identitarismo

Algumas organizações feministas têm uma concepção policlassista e reformista, que percebem as opressões unicamente a partir da identidade de gênero e se limitam a pleitear reformas no campo da democracia burguesa.

Obviamente, os direitos democráticos e imediatos significam conquistas contra a opressão. Mas é preciso ser consciente que essas concessões serão parciais e retiradas na primeira crise.

Por isso, o caminho para o fim das opressões implica na alteração radical das relações de classe. Só uma mudança radical no regime político e nas condições econômicas dos setores oprimidos pode tornar essas transformações sustentáveis, acabando de fato com as opressões. Isso significa que nossa libertação é a libertação de toda a classe trabalhadora.

Se, no socialismo, também será necessária a luta contra as opressões e teremos terreno mais fértil para isso, já que um dos pilares do socialismo é a não opressão, é também inquestionável que não daremos fim às opressões por meio de concessões no interior do capitalismo.



UNIFICAR E FORTALECER AS LUTAS: VEM AÍ O 5º CONGRESSO DA CSP-CONLUTAS

O 5º Congresso da CSP-Conlutas será nos dias 7, 8, 9 e 10 de setembro deste ano em São Paulo, num momento de particular importância da luta das trabalhadoras e trabalhadores brasileiros, quando é necessário reafirmar a relevância do classismo, independência de governos e patrões, democracia e internacionalismo.

Diversidade e luta de classes

O Congresso visa privilegiar o fortalecimento da organização de base e efetivar a integração entre categorias e movimentos, além de aprovar políticas específicas para a atuação da Central.

Metalúrgicos, siderúrgicos, trabalhadores dos Correios, operários da construção civil, trabalhadores e trabalhadoras da saúde e educação públicas, petroleiros, químicos, bancários, funcionalismo das três esferas, trabalhadores rurais, os que lutam por reforma agrária e moradia, contra as opressões, povos indígenas, desempregados, aposentados e aposentadas e juventude. Diversas são as temáticas e categorias representadas.



PROJETO DESVELA VIOLAÇÕES DE DIREITO NA PETROBRAS DURANTE A DITADURA

O Projeto "Responsabilidade de empresas por violações de direitos durante a Ditadura" do Centro de Antropologia e Arqueologia Forense da Universidade Federal de São Paulo (CAAF|Unifesp) visa levantar informações, testemunhos e análises sobre a cumplicidade e a responsabilidade de empresas, nacionais ou estrangeiras, nas graves violações de direitos ocorridas durante a Ditadura (1964-1985).

Seu escopo temporal, relacionado ao regime autoritário, se junta ao recorte espacial e prático dos crimes cometidos seja nas empresas, bem como no suporte e financiamento às ações repressivas coordenadas pelo Estado.

O processo repressivo inclui a coleta e a transmissão de informações sobre a atividade sindical de trabalhadores, o aporte logístico e material aos aparatos repressivos e à instalação de centros clandestinos de prisão e tortura, inclusive em instalações próprias das empresas.



ENCONTRO FORTALECERÁ UNIDADE DA CLASSE TRABALHADORA EM NÍVEL INTERNACIONAL

O 5º Encontro da Rede Sindical Internacional de Solidariedade e Lutas (RSISL) acontecerá nos dias 10 (noite), 11 e 12 de setembro na cidade de São José dos Campos (SP).

Acreditamos que este encontro é um importante momento de debate sobre a luta internacional dos trabalhadores contra o capitalismo e seus efeitos, ataques a direitos, privatizações, demissões, guerras e os imperialismos no mundo, mudanças climáticas e tantos outros temas que afetam o futuro da humanidade.

O encontro será também um espaço de solidariedade e cooperação internacional entre trabalhadores de diferentes categorias e setores profissionais. Também queremos avançar em debates temáticos que já são tradição em nossa Rede, como direitos da mulher/feminismo e luta contra a opressão; autogestão e controle operário; repressão e luta contra a extrema direita; Anticolonialismo, antirracismo e imigração.

O projeto entende que "as características próprias dessas violações configuram cumplicidade com o terrorismo de Estado e, por consequência, com crimes contra a humanidade, com impacto que excede as vítimas diretamente atingidas e que continuam a ter consequências até os dias atuais se não forem compreendidos em suas diversas dimensões."

A Petrobrás é uma das empresas pesquisadas e a FNP e Sindipetros apoiam o projeto.

Na primeira semana de junho reunem-se pesquisadores e representantes dos sindicatos petroleiros e demais entidades para avaliar o relatório recém finalizado.

@PETROLEIROS.SOCIALISTAS

Facebook	Instagram	Lista

Whatsapp e PIX (21) 9 9801 4857



Entenda as diferenças entre as teses

Os mais de 200 delegados eleitos nas dezenas de assembleias de base se preparam para participar do segundo dia do maior congresso da história do nosso sindicato!

Devemos garantir que os delegados conheçam as diferentes opiniões plenamente, evitando a superficialidade, sempre com o objetivo de manter o Sindipetro e a FNP no marco classista e combativo e traçar a estratégia adequada para as disputas com os demais atores.

A relação com o governo, com a direção da empresa e os dublês de sindicalistas gerentes da FUP/CUT deve ser aprofundada e provavelmente irá atravessar as diversas resoluções, posto que este entendimento é determinante para a condução do ACT e do cotidiano das entidades.

Se, por um lado, as urnas impediram a continuidade do pesadelo Bolsonaro, não conseguimos impedir a direção majoritária do movimento sindical e de partidos identificados com a esquerda de desmobilizar e submeter a resistência nas ruas ao calendário eleitoral e fazer amplos setores abraçarem - inclusive acriticamente - a “Frente Amplíssima” que, no governo, vai, necessariamente, se chocar com as demandas da classe trabalhadora. Este apêndice abordará três dos principais aspectos.

As críticas às posições do bloco “Resistência”/ “Unidade Classista” não têm a intenção de desqualificar seus autores ou opiniões, mas revelar as contradições encontradas nestas teses, buscando dar nitidez ao debate e obviamente preservando o direito ao contraditório e nos colocando desde já abertos ao debate do Congresso.

INDEPENDÊNCIA DE VERDADE

O Sindipetro-RJ, em 60 anos de história, foi marcado pela sua combatividade e independência diante de governos e patrões, durante a ditadura e após a redemocratização - da greve de 95 sob o governo do PSDB à de 2015 sob o PT e em 2020 sob Bolsonaro, sem permitir que projetos eleitorais interferissem no enfrentamento.

Sem comprometer sua independência, chamou voto no 2o turno em Lula/Alckmin para impedir a escalada ditatorial, assim como combaterá qualquer ameaça golpista, como a de 08/01, com autonomia para denunciar bolsonaristas no governo e na Petrobrás.

Quando a diretoria anterior perdeu o rumo, voltou a atrelar a entidade ao governo, defendeu o leilão de Libra e colocou com a FUP, a categoria concedeu à nossa chapa uma vitória acachapante.

Sim, este tema está em debate!

O bloco **Resistência/UnidadeClassista** tem afirmado que todos concordamos com a defesa da independência e, portanto, este tema não estaria “em debate”. Nós, pelo contrário, **acreditamos ser fundamental fazer este debate, pois a política deste bloco tende a desviar nosso sindicato da independência de classe.** Senão, vejamos:

→ A tese da *Resistência* defende que o programa da Frente Ampla estaria “a serviço do povo” e que o nosso papel seria “mobilizar os trabalhadores para apoiar o governo” na aplicação deste programa.

→ A orientação política para o sindicato partiria não da defesa intransigente da pauta da categoria e da independência dos patrões, mas da mobilização em defesa do governo (e da gestão) contra uma “direita” indeterminada, até porque Alckmin, Múcio e Waguinho são governo. Claro que, frente a um golpe em andamento, não há dúvidas que o papel do sindicato seria defender a manutenção do governo eleito. Entretanto, transformar um inimigo real em uma ameaça abstrata permanente, para blindar o governo e silenciar críticas e exigências, é um grande desserviço aos trabalhadores.

→ Fazer apologia das mínimas medidas “progressivas” e relativizar, passar pano ou colocar para debaixo do tapete as “impopulares”; agitar uma narrativa desproporcional aos fatos para “esperançar” o trabalhador - estas são práticas típicas do atrelamento disfarçado não devem ser adotadas.

O restabelecimento de uma relação minimamente civilizada com o sindicato e uma meia sola no PPI não mereceriam normalmente um elogio de “muito mais favorável”. Os GTs não tiveram quase nenhum resultado até o momento e algumas reuniões foram até bem frustrantes, mas ok, negociação em andamento. Já a “vitória” do fim do PPI está longe de ser “comida na mesa do povo”, como anunciou a FUP. Reparem na inclusão da palavra “automática”, porque o PPI mesmo não foi sepultado, só sua obrigatoriedade. E só para diesel e gasolina, não para drama do botijão de gás.

→ Ninguém está propondo que o Congresso vote ser “oposição ao governo”. Seria um erro pois o governo acabou de ser eleito e a categoria tem uma grande expectativa nele. Tampouco isso se expressa nas políticas do sindicato. Com Bolsonaro a ampla maioria da categoria tinha claro que era um governo contra os trabalhadores e sua organização e por isso não apenas fomos oposição como lutamos pelo “Fora Bolsonaro”. O que temos que fazer nesse momento é traduzir toda a expectativa da categoria em pautas, bandeiras e plano de ação. Se divergem da opinião da oposição de esquerda, o bloco Resistência/UC precisou criar um espantalho (a tal “oposição incondicional, sistemática, raivosa, irresponsável e que nega oportunidades de diálogo”) como base para levar o movimento sindical a um apoio “não assumido”.

→ Por outro lado, a tese da UC afirma que não devemos apoiar o governo “automaticamente”, portanto não afastando a possibilidade deste atrelamento.

UNIDADE PRA LUTAR

Outra palavra que todos concordam é “unidade”. Mas o que entendemos por unidade pode ser muito diferente. Para nós, unidade é para lutar em torno das bandeiras da categoria. Não serve a unidade se for para paralisar e enrolar a categoria.

Devemos sim buscar articular as direções dos sindicatos e federações e buscar ao máximo construir pautas e movimentos unitários. Mas, para nós, a unidade deve envolver o conjunto da categoria nas discussões e nas decisões. Unidade deve ser construída pela base da categoria, e não apenas em reuniões de cúpula sindical que em muitas ocasiões serviu apenas para enrolar os trabalhadores.

Por exemplo, foi muito positivo termos construído o ato unitário de toda a categoria contra os PEDs assassinos em frente ao Edisen. Essa é a unidade que queremos.

Mas quando a FUP traiu a categoria ao defender a repactuação do Plano Petros, foi contra a isonomia dos novos e mutilou nossa proposta da ACT, não havia possibilidade de unidade. Foi necessário denunciar e lutar contra isso. Assim como foi muito importante construir greves conjuntas, mas quando a FUP se aliou às gerências para desmontar as greves ou quando tentou impedir a categoria de lutar, o debate e a crítica públicas foram fundamentais.

Mas porque a FUP faz isso? Porque está atrelada ao nosso patrão, porque submete a luta dos trabalhadores a um projeto partidário e eleitoral. Pelo menos 4 dirigentes fupistas estão no alto escalão do Sistema, e são incondicionalmente atrelados aos patrões.

A primeira coisa que salta aos olhos na política do Resistência/UC é uma reivindicação abstrata do que chamam de “unidade”, sem considerar e sem explicar como transpor o principal obstáculo à mesma, que é a direção da FUP, e a serviço de que deve estar esta unidade.

Inexplicavelmente, as teses não se referem nenhuma vez a um dos principais entraves do movimento petroleiro. Pode ser que os delegados que estejam pela primeira vez em um congresso petroleiro não tenham conhecimento exato dos fatos ocorridos nos últimos 20 anos, mas este não é o caso da maioria dos signatários das teses citadas. Para eles, o fato de a FUP ter passado para o outro lado do balcão, não influencia em nada.

→ Com “Mesa única de negociação” e “Comando único de mobilização” todos concordam, mas são letra morta se não vêm acompanhadas da análise da realidade, do combate ao papel que a FUP representa e se não apontam para a categoria a necessidade de se contrapor e superar esta direção.

→ A afirmação de dirigentes aqui deste nosso Congresso que “a unidade soma e ajuda na luta” e “não devemos negar a unidade com a base petista” são, por um lado, óbvias e consensuais, mas, por outro, também um espantalho, como se alguém tivesse negando isso, para, na verdade, subordinar nossas iniciativas à direção governista, que, invariavelmente, vai no sentido contrário ao interesse da categoria.

Inúmeras e insistentes propostas de construção de mobilização conjunta foram feitas pela FNP - e, sim, voltaremos a fazê-las! - à FUP, que vem recorrentemente negando ou em algum momento impondo condições e limites: pautas e reuniões de negociação em separado, inexistência de comando unificado, impossibilidade de decidir conjuntamente quando entrar ou sair da greve, dificuldade até para construir um calendário único etc.

Por mais que possa parecer contraditório, temos que encarar o fato de que a unidade nacional dos petroleiros só vai acontecer superando a atual política da direção da FUP/CUT.

Unidade deve ser para lutar pelas bandeiras da categoria e construída junto com a base!

ACT - A HORA É AGORA !

No debate sobre pauta devemos levar em consideração dois elementos:

- A Petrobrás vem obtendo **recordes de receitas e lucros** todos os anos e repassando dividendos bilionários aos acionistas.

- Existe uma **grande expectativa da categoria de que com a saída de Bolsonaro** e a entrada de Lula haverá mudanças reais. Precisamos transformar essa expectativa em energia de mobilização.

→ Precisamos construir uma pauta consequente com isso e que abranja o tamanho da expectativa da categoria, que é quem produz toda essa receita.

→ Afastar a teoria “possibilista” de que devemos propor o que o governo pode conceder.

→ Rejeitar a ideia de que nós sofremos ataques apenas a partir de Temer e, por isso, nossa pauta deve ser recuperar os direitos retirados só de 2016 pra cá.

→ É necessário que se corrijam todas as injustiças garantindo **reparações, reposições, isonomias**.

Nossa pauta deve, ao mesmo tempo, ser abrangente e estruturada em torno de eixos prioritários claros, que toquem nas questões mais de fundo.

Entre elas:

- 1.** Acordo único para todas as empresas do Sistema Petrobrás
- 2.** Que a Petrobrás pague todas suas dívidas com o Plano Petros e cancele os PEDs assassinos;
- 3.** Volta da AMS administrada diretamente pela Petrobrás, que deve custear 100%;
- 4.** 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.
- 5.** Pela medição efetiva de todas as exposições de saúde dos trabalhadores e reconhecimento das doenças adquiridas no trabalho

- 6.** Combate efetivo aos assédios moral e sexual e a todo tipo de opressão - racismo, machismo, lgbtfobia, capacitismo, etarismo etc.
- 7.** Reposição das perdas dos últimos anos e aumento real na tabela salarial
- 8.** Fim do PPP e PLR máxima legal e igual para todos
- 9.** Fim do banco de horas e pagamento das HEs a 100% no mês subsequente. Pagamento das HETTs pela média de cada unidade, a serem medidas em conjunto com as Cipas e entidades sindicais
- 10.** Extensão do acordo referente a Auxílio transporte, dia do desembarque e turno da manutenção a todas as bases embarcadas. Escala de Turno para CGM, MIEE e TLTs nas plataformas
- 11.** Regime 14x21 também para os terceirizados. Nenhum terceirizado deve poder receber menos que o menor nível salarial da Petrobrás.
- 12.** Defesa da anistia e dos anistiados e anistiandos. Reenquadramento dos anistiados classificados como Auxiliar de Serviços de Apoio
- 13.** Reenquadramento dos anistiados. Pelo fim das perseguições políticas na Petrobrás com a readmissão de Alessandro, Leninha, Ana Paula, Wagner e todos os lutadores demitidos. Pelo cancelamento de todos os processos contra dirigentes sindicais.
- 14.** Garantia de estabilidade no emprego
- 15.** Pelo atendimento das demandas dos concursados: APTT/ pagamento de estadia pela empresa por 60 dias; pagamento do deslocamento e estadia para exames médicos no Rio bancados pela empresa
- 16.** Regulamentação do teletrabalho, incluindo jornada, pagamento dos custos de trabalho residenciais pela empresa e reconhecimento do adoecimento e dos acidentes de trabalho também em ambiente doméstico. Teletrabalho permanente para necessidades especiais: PCDs (incluindo obesidade mórbida); doenças crônicas, lactantes, idosos etc.

TESE 2

*Nem luxo,
nem lixo.
Queremos a
PetroBRás*





**UNIDADE
CLASSISTA**
Petroleiros RJ

TESES PARA O CONGRESSO 2023

INTRODUÇÃO

No dia 24/06 ocorrerá o congresso anual do Sindipetro-RJ. O primeiro congresso após sete anos de governos ultraliberais que atacaram sistematicamente os direitos dos trabalhadores enquanto bradavam que esses não passavam de privilégios. Nesse período a Petrobrás se colocou abertamente em oposição aos interesses dos seus funcionários, fechando os canais de diálogo e arrancando benefícios. O aparente fim desse período nefasto representa, mais que uma vitória, uma grande oportunidade de luta para a categoria: é hora de retomarmos nossos direitos! Após anos sem sequer terem acesso aos prédios da companhia, representantes do sindicato passaram a fazer parte de GT's que se propõem a ouvir as demandas da categoria. Ainda que claramente cosmética, essa medida revela o interesse da nova gestão de se apresentar como aliada dos trabalhadores e a oportunidade de pressionarmos para que nossas demandas não sejam só ouvidas, mas atendidas.



Infelizmente, a Petrobrás não passou ilesa pelos governos ultraliberais. Não conseguimos resistir à contaminação pela lógica do lucro e a empresa passou a atuar como mais uma companhia privada de petróleo.



OS ATAQUES DURANTE O CONSÓRCIO TEMER-BOLSONARO

Anos de gestão petista, marcada por avanços graduais em direitos e acordos de cúpula com dirigentes sindicais, afastaram os trabalhadores da mobilização e fortaleceram a visão dos sindicatos como um mero escritório de serviços que recebe e trata as demandas da classe de forma distante e autônoma. Diante desse cenário de desmobilização, a chegada ao poder de governos privatistas e intimamente associados à parcela rentista da burguesia foi capaz de promover retrocessos de direitos históricos e a dilapidação do patrimônio nacional.

Após o golpe contra Dilma em 2016, Temer implementou diversos retrocessos em nome da “Ponte para o Futuro”. Um futuro sem direito à aposentadoria – prejudicado na Reforma da Previdência em 2017 – e sem qualquer soberania nacional - atacada com a implantação do PPI na Petrobras, os processos de privatização de estatais e a aprovação do teto de gastos. Em 2018, Bolsonaro foi eleito e promoveu a “superministro” da Justiça, um dos principais responsáveis por sua eleição. Sérgio Moro foi recompensado por liderar uma investigação parcial que tirou da disputa o candidato que liderava as pesquisas: Lula. A partir de 2019 vimos o aprofundamento da política econômica de Temer ser liderado por um ministro da economia comprometido com os interesses especulativos do mercado financeiro. Em quatro anos de governo Bolsonaro-Guedes, sofremos diversos ataques, desde a aprovação da reforma da previdência até a privatização de diversas estatais.



O papel de desenvolvimento nacional deu lugar à distribuição de dividendos e o lema do poço ao posto(e) foi substituído por uma proposta de extrativismo entreguista que rebaixou o petróleo nacional a mais uma peça da especulação internacional. Além das mudanças na gestão estratégica, houve privatizações de refinarias, gasodutos essenciais, fábricas de fertilizantes, BR distribuidora, campos terrestres e de águas rasas, etc. De indutora de crescimento nacional, a maior empresa da América Latina passou a fantoche dos especuladores. Desde Temer a política de preços da companhia colaborou, e muito, com a inflação no país, enquanto remessas criminosas de dividendos eram enviadas para o exterior.

Enquanto isso, nós trabalhadores petroleiros sofremos com anos de reajuste zero ou abaixo da inflação, redução da PLR para o teto de um salário, degradação absurda da qualidade e elevação de custos do plano de saúde AMS, desestruturação do plano de carreiras, imposição do PED sufocante na Petros etc.

As marcas de uma gestão inimiga dos trabalhadores foram duramente sentidas pelos entrantes. Exames admissionais agendados com prazos exíguos e deslocamentos desnecessariamente longos. Comunicação ambígua e opaca. Redução de 30 para 15 dias de estada em hotel. Extinção do APTT. Esses foram alguns dos ataques cometidos pelo RH durante o processo de admissão de novos funcionários, tudo sob a justificativa de economizar recursos do caixa da companhia. O desrespeito foi tamanho que mesmo em meio ao êxtase de ingressar na maior empresa do país, os novos empregados se organizaram sob a demanda da volta do APTT para pleitear a retomada de benefícios historicamente concedidos.

O FUTURO À VISTA

A derrota do bolsonarismo nas urnas - pelo menos na eleição presidencial - foi motivo de grande alívio e alegria para todos que repudiavam esse projeto negacionista e genocida. Não podemos, porém, deixar que o alívio se transforme em desmobilização. O governo Lula emerge de uma grande frente ampla que almeja conciliar interesses antagônicos e fará isso em conflito com as manobras de Arthur Lira e Campos Neto. Nesse ambiente, os trabalhadores organizados têm um papel fundamental, não como suporte automático ao governo, mas como elemento de tensionamento constante. Não podemos repetir erros do passado e permitir que políticas adesistas enfraqueçam pautas da categoria em prol da governabilidade. Nossos interesses precisam ser defendidos por nós! Somente assim o governo manterá seu vínculo democrático, o elemento mais importante para sua estabilidade diante dos conflitos que, inevitavelmente, virão. Não devemos, porém, negar as oportunidades de diálogo que voltaram a existir depois de nefastos anos. Elas devem ser muito bem aproveitadas e utilizadas estrategicamente para o avanço das pautas definidas pela categoria.

Manter a independência diante do governo é algo imperativo, mas fazer oposição incondicional é algo irresponsável. Em síntese, devemos: Avançar onde for possível. Criticar onde for necessário.



ANISTIA E LUTA CONTRA O ASSÉDIO E OPRESSÕES

Antes de tudo, a anistia é um ato político que é conquistado por homens e mulheres organizados através da luta de classes, na busca por uma reparação a partir de uma injustiça cometida em nome e a serviço do capital. A memória, justiça e reparação contra arbitrariedades e a barbárie dos poderosos deve ser uma luta e um desafio de todos os brasileiros que valorizam a liberdade, cultivam o respeito, abominam o racismo, a ignorância, o medo, o ódio, os preconceitos, a exploração e as opressões sociais.

Particularmente, a anistia foi uma das principais bandeiras de luta das oposições ao regime empresarial-militar instaurado no Brasil em 1964, conquistando através de muitas lutas populares a lei 6683/79, ainda em plena ditadura, àquela altura decadente, envolta em crises e escândalos. No caso da Petrobrás, os trabalhadores à época de 64 que foram perseguidos, demitidos e torturados, amargaram um longo período longe dos seus sonhos de ver e construir uma empresa cem por cento Estatal e sob o controle dos trabalhadores.



No entanto, essa luta não deve se restringir ao período histórico dos tenebrosos anos de chumbo. Ainda hoje, há episódios recorrentes de perseguição e assédios de todo tipo, podendo levar a situações de adoecimentos, depressão, pânico, nas vítimas do processo, ou sanções, e até mesmo demissões injustas ou arbitrárias, muitas vezes por motivação

política direta (casos de represália contra denúncias) ou indireta (por exemplo, as demissões em massa decorrentes das absurdas privatizações).

Anistia não é dádiva, mas sim conquista. Nossa proposta é que se reintroduza no Acordo Coletivo de Trabalho dos petroleiros a Comissão Paritária de Anistia.

PLANO DE AÇÃO: REORGANIZAR A CLASSE

As grandes mobilizações são fundamentais, mas não resolvem todo problema. Há que se cuidar dos momentos entre as mobilizações e do longo prazo.

Para isto, não basta se apresentar como direção, mas é necessário construir elos orgânicos com o movimento real da classe trabalhadora. Não existem atalhos na luta de classes, o movimento deve ser construído de baixo para cima, no dia a dia, nos bairros, nos movimentos populares e nos sindicatos, com panfletagens, atividades politizantes e elevação do grau de participação e organicidade da militância.

Para além de todas essas iniciativas, uma meta prioritária é a retomada de agitações, paralisações e greves em categorias, de forma ascendente, visando a construção de uma greve geral. Afinal, a greve é ainda a ferramenta mais potente de classe para fazer efeito na correlação de forças políticas, uma vez que gera prejuízos para a burguesia.

Para que tudo isso seja conquistado, deve haver iniciativas políticas nacionais unificadoras, capazes de reaglutinar lutadores e permitir não somente um profundo e amplo debate, mas a reconfiguração das ferramentas de representação da classe trabalhadora e dos movimentos reivindicatórios.

O Fórum Sindical, Popular e de Juventude de lutas por Direitos e Liberdade Democráticas se apresenta como espaço que carrega em si essa capacidade de aglutinação, sem sectarismo, dos mais amplos setores e correntes classistas.

A fragmentação das centrais sindicais é algo flagrantemente contrário às lutas, um verdadeiro empecilho organizativo. Cada central hoje é mais identificada com partidos ou organizações específicas do que com a própria classe, que não se reconhece representada plenamente em nenhuma delas.



Esse cenário torna prioritária a realização de um ENCLAT, um grande encontro da classe trabalhadora, capaz de juntar os militantes sindicais com o intuito de reconfigurar essas representações, buscando que dessa profunda discussão saia uma grande novidade organizadora e unificadora das lutas sindicais. Essa é uma condição fundamental para a construção efetiva da greve geral, uma vez que a mera existência de várias centrais dissipa e desalinha energias e gera o efeito de cada organização priorizar “puxar a brasa para a sua sardinha”.

É tarefa da FNP compor democraticamente os espaços de luta com pluralidade e capilaridade na categoria, promover a participação no Fórum Sindical, Popular e de Juventude e ser uma agente de construção do ENCLAT, para demonstrar seu compromisso histórico com a luta classista e para encorajar as demais categorias a ingressar nesse projeto de necessária reorganização da classe.

Na nossa categoria, também deve haver mecanismos de busca de unificação para potencializar lutas. É imperativo o movimento sindical petroleiro buscar construir pauta e mesa únicas, abrangendo as bases das duas federações, no processo de luta do ACT, por exemplo.

PROGRAMA DE LUTAS – EM DEFESA DA PETROBRÁS 100% ESTATAL E A SERVIÇO DA MAIORIA DA POPULAÇÃO BRASILEIRA (TRABALHADORES):

- Reversão das privatizações efetuadas - Auditoria já sobre os processos escusos de privatização recentes!



- Recuperação da estratégia de uma Petrobrás como empresa Integrada de Energia;
- Transição para o regime de monopólio estatal da exploração, produção, refino, petroquímica e distribuição;
- Retirada das ações da Petrobrás das bolsas de valores estrangeiras, visando o resgate da soberania energética do Brasil;
- Fim definitivo do PPI ou outras políticas de precificação artificialmente altas, que têm sacrificado a população com valores estratosféricos de combustíveis, gás de cozinha e outros derivados de petróleo;
- Investimento e ampliação da capacidade de produção das refinarias. Contra a ociosidade das plantas, pela conclusão de obras inacabadas e pela retomada de novos projetos nessa área;
- Investimentos em energias alternativas (solar, eólica, de maré) e biocombustíveis, aumentando a diversificação, soberania e segurança energética e diminuindo os impactos ambientais, através de destinação de percentual do lucro da produção para este fim;
- Gestão da Petrobrás com transparência, democracia e constante fiscalização, tanto pela força de trabalho quanto por mecanismos de controle social a serviço do interesse da população brasileira, desde o planejamento de gestão e estratégia até a execução, a fim de evitar concentração da renda petroleira, corrupção, nepotismo, apadrinhamento, demissões injustificadas;
- Estabelecimento de mecanismos de escolha e avaliação das lideranças por parte da categoria e a instauração de critérios de remuneração justos e transparentes para os quadros técnicos e de liderança;

- Ampliação da responsabilidade social e trabalhista com relação a serviços e obras ao encargo de empresas contratadas, com fomento da cultura de segurança (através de cláusulas contratuais que garantam um nível de preocupação com SMS, de capacidade técnica e de robustez para execução de obras);
- Garantia da responsabilidade social e ambiental em obras ou zonas de atuação considerando e consultando as comunidades afetadas;
- O crescimento da produção deve ser orientado à capacidade de refino, de modo a permitir a exportação prioritariamente de derivados, uma vez suprido o consumo interno (para romper com a lógica de exportação de matéria-prima e importação de produtos industrializados);
- Petróleo (e derivados) e energia devem servir como elementos de integração da América Latina, com viés de desenvolvimento econômico e social, e não meramente mercadológico.

Prioridade de exportação/importação, quando necessário, aos países desta região. Desdolarização das transações;

- O conteúdo local deve ser resgatado e aperfeiçoado, para valorização das indústrias nacionais. Deve ser alvo de ampla fiscalização e aplicado a todas as etapas (Ex.: matéria-prima, siderurgia, metalurgia etc.);
- Prioridade de investimento de grande porte do BNDES, CEF e BB em empresas estatais;
- Renda das riquezas naturais direcionada para os direitos sociais e ambientais, verba pública para instituições públicas. Somos favoráveis à iniciativa de royalties do Pré-sal dedicados à Educação e Saúde, porém estes recursos não podem ser drenados para os cofres de empresas privadas da área educacional, de saúde ou construtoras;
- Criação de empresas estatais de serviços e tecnologias petrolíferas (sondas, exploração, engenharia e construção, logística, estaleiros etc.), que devem ser fomentadas pela renda petrolífera. Prioridade total de contratação dessas;
- Operação de navios de apoio offshore e sondas pela Transpetro, cessando dessa forma, o pagamento de afretamentos a preços altos para o setor privado e internacional;
- Substituição do PPP (Prêmio por Performance) e reabertura das mesas de negociação pela PLR equânime e sobretudo a reposição e crescimento dos salários incorporando a estes os ganhos oriundos da elevação da produtividade dos trabalhadores;
- Pela garantia de uma assistência médica de qualidade, gerida 100% pela Petrobrás e que assegure

qualidade para os empregados da ativa e os aposentados, de forma gratuita e ilimitadas para seus dependentes. A AMS pertence aos interesses dos empregados e aposentados e não ao mercado de saúde exploratório;

- Que a Petrobrás pague o que comprovadamente deve à Petros, para não onerar os participantes com os sufocantes planos de equacionamento;
- Quanto ao CNCL: redução na carga de trabalho e abertura de novos consoles; garantia de treinamentos adequados com visitas técnicas periódicas para a operação; transparência e participação dos trabalhadores na distribuição de ônus e bônus dentro do setor; garantia de manutenção e reajuste do adicional de mestra nacional; reversão imediata das sanções impostas aos participantes do último movimento grevista; rediscussão da tabela de turno.
- Fim da terceirização irrestrita das atividades constantes nos planos de cargo e salário, com garantia de efetivo operacional.
- Realização de fórum nacional de petroleiros próprios e terceirizados na indústria de gás e energia;
- Retorno de efetivo fundo garantidor dos contratos.



NESTE DOCUMENTO EXPRESSAMOS UMA PARTE CONSIDERÁVEL DAS NOSSAS IDEIAS, MAS HÁ AINDA MUITO MAIS A SER DITO.

A VERSÃO COMPLETA DE NOSSAS TESES, PARA QUEM SE INTERESSE, PODE SER ENCONTRADA ESCANEANDO ESTE QR CODE COM A CÂMERA DO SEU CELULAR.

TESE 3





TESE PARA O CONGRESSO DO  **Sindipetro RJ** 2023

UNIDADE & INDEPENDÊNCIA

NA LUTA POR DIREITOS E CONTRA O FASCISMO



Nos dias 14/06 e 24/06 estaremos realizando o primeiro Congresso do Sindipetro-RJ desde a derrota eleitoral de Bolsonaro. 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, BR Distribuidora, TAG, NTS, Liquigás, Polo Potiguar, Carmópolis, entre outros tantos ativos, foram vendidos de forma acelerada, por valores subdimensionados e players muito suspeitos, com direito a jóia milionárias dadas de presente e tudo. 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 e LGBTIA+, privatização da Eletrobrás, CEDAE, entre outros retrocessos.

ASSINAM ESTA TESE:

Natália Russo (EDISEN)
Mateus Ribeiro (GASLUB)

Lilian Boaventura (EDIHB)
Tiago Amaro (EDISEN)

Carlos José da Cunha "Casé" (CENPES)
Raira Coppola Auler (EDISEN)

Guilherme Moreira (EDISEN)
Moisés Gomes da Costa (Offshore)

ELEIÇÃO DE LULA FOI GRANDE VITÓRIA,



MAS NÃO PODEMOS ABRIR MÃO DA INDEPENDÊNCIA

Sem dúvida, 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. As ações golpistas em Brasília no dia 8.1 e tentativa criminosa de criminalizar o MST, confirmam os perigos que ainda representam. 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.

É importante que se diga: 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, e as medidas do GT de Mulheres que começam a ser implementadas pela Petrobras foram conquistas importantes que se deram nesses 5 meses de governo Lula. Para retomar a auto-estima da categoria é importante que os avanços sejam reconhecidos como tal, não para que se encerre onde estão, mas para que sejam combustível para a luta pelo conjunto da nossa pauta. Reconhecer esses avanços não significa nos iludirmos e não enxergarmos os limites que vem se demonstrando até aqui. Temos que seguir a luta para acabar com o legado dos anos de extrema direita. Reconquistar nossos direitos, revogar as reformas que atacaram os direitos dos trabalhadores e lutar por uma Petrobrás 100% estatal.

O governo Lula é um governo de Frente Ampla, composto por alianças com setores da direita tradicional

ligados ao mercado financeiro. Presionado pelo Congresso mais reacionário dos últimos tempos, faz concessões ao Centrão e ao empresariado buscando governabilidade. Uma dessas “concessões” foi o duro ataque do Arcabouço Fiscal, que saiu pior do que previsto inicialmente. O Centrão, no entanto, se mostra insaciável, querendo ainda mais. Impôs importantes derrotas ao povo brasileiro nos últimos dias 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 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.

NOSSA RESPOSTA ESTÁ NA LUTA

Sindipetro RJ
PRECISA SE POSICIONAR



Uma governabilidade “à frio”, apoiada somente nas negociações com esse Congresso Nacional, não parece indicar uma boa saída para os trabalhadores e, até mesmo, para a própria governabilidade de Lula. 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. Um governo que atenda as necessidades da população não é possível se nele

há espaço para a direita fisiológica que atende os interesses do grande capital. Sem atender às necessidades da população, o bolsonarismo voltará com ainda mais força ameaçando a todos nós.

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.

DEBOLSONARIZAR A 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. Fim dos postos de poder pra essa turma, já! Fora Bolsonaristas da Petrobrás!



- ▶ Independência do sindicato frente ao governo, defendendo nossas pautas.
- ▶ Prioridade na luta contra a extrema-direita na Petrobrás e no país.
- ▶ Encampanhar uma campanha “Fora gestores bolsonaristas da Petrobrás!”
- ▶ Fim do PPI foi uma vitória, mas os preços precisam cair ainda mais para se “abrasileirar”. Lutar pelo “abrasileiramento” dos preços.
- ▶ Lutar pela retomada dos ativos privatizados nos últimos anos
- ▶ Chega da sabotagem de Campos Neto no BC. Lutar em conjunto com o movimento social pela redução da Taxa de Juros do país!
- ▶ Revogação das reformas trabalhistas, previdenciária e lei das terceirizações.
- ▶ Encampar como sindicato a campanha pela PL das Fake News, combatendo a máquina de ódio à serviço do fascismo.
- ▶ Que o Sindipetro-RJ chame os demais sindicatos de estatais no Rio de Janeiro para um fórum unificado de luta em defesa das estatais.
- ▶ Sem anistia! Golpistas na cadeia já!
- ▶ Contra a criminalização do MST e demais movimentos sociais.

ACT 2023: RECONQUISTAR DIREITOS

O Nosso ACT sofreu muitos ataques após o golpe. 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.

Um anseio que está na boca da categoria também é a unidade entre FNP e FUP para a condução da campanha salarial. As direções precisam atuar nesse sentido, sob o risco de fazermos uma campanha em separado, o que prejudica a disposição para a luta da nossa base, que é única e nacional. Por isso defendemos:

▶ **Mesa única na negociação** com a empresa

▶ Definição dos rumos da campanha através de **coordenação unificada entre FUP e FNP**

▶ **AMS** - Retorno da Relação de Custeio 70x30 e volta da gestão para a Petrobrás. Fim da APS;

▶ **Teletrabalho** - Regramento, direitos e garantias de acesso e permanência via Acordo Coletivo de Trabalho;

▶ **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...)

▶ **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!

▶ **Banco de Horas** - Fim do banco de horas e da compensação forçada!

▶ **Mulheres** - Incorporar as pautas de diversidade aprovadas nos Encontros de mulheres da FNP e unitário FNP e FUP

▶ **Industrial** - Fim dos acordos com cláusula de chantagem, negociação do Acordo Permanente de Parada de Manutenção e Alimentação e Transporte de qualidade para todos!

▶ **ADM** - Abono das horas de carnaval e fim de ano!

▶ **GASLUB**- Adicional de campo terrestre para o GASLUB, assim como ocorre na UTGCA e UTGC.

▶ **Perdas que tivemos nos últimos anos e precisam estar de volta no nosso ACT:** Fim da promoção pra sênior dos N médios do PCACs; ▶ Fim do reajuste pelo VCMH na AMS;

▶ **Retorno do APT e APTT** nos valores anteriores e com seu estabelecimento em ACT;

▶ **Retomada dos extra-turnos** para os feriados que perdemos nos últimos anos;

▶ **Retorno do Auxílio educação** nível superior para os dependentes;

▶ **Retorno do HETT** por média.

PETROBRÁS, SALVE A PETROS!

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 colegas um novo desconto com a aprovação pela Petros de um novo PED para sanar o novo rombo do fundo de pensão.

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. Neste 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. 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 Prattes. Precisamos mudar essa gestão da Petros para que esteja a serviço dos nossos aposentados e aposentadas!

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 Nacional de Mulheres da FNP e o Encontro Unificado de Mulheres da FNP-FUP, mostraram 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.

TESE 4

*Nem luxo,
nem lixo.
Queremos a
PetroBRás*



CONTRIBUIÇÕES AO CONGRESSO DO SINDIPETRO-RJ

Esta tese é uma construção coletiva de diversos petroleiros independentes e dos militantes do Movimento Nossa Classe, composto pelo MRT e impulsionadores do Esquerda Diário.

Com esta tese queremos contribuir para que os petroleiros organizem sua luta à altura dos desafios presentes e para que tomemos em nossas mãos a luta pelo nosso futuro.

A empresa e nossos direitos estiveram em xeque nos últimos governos. Não obstante as mudanças com a nova gestão, os novos GTs com os sindicatos e mudança parcial do PPI, para enfrentar todos os interesses capitalistas e da extrema-direita que seguem incrustados na empresa e no governo, com privatizações que seguem acontecendo (Norte Capixaba, Sergipe, RN, metrô BH), com novas medidas neoliberais que estão sendo implementadas como o Arcabouço Fiscal e medidas de ataque aos direitos dos povos indígenas e de preservação do meio-ambiente, precisamos nos organizar de forma independente do governo Lula.

Precisamos lutar por um sindicato e, para que a FNP defenda a independência perante o governo Lula e exija de outros sindicatos, da FUP, centrais sindicais uma verdadeira unidade, uma que sirva pra lutar de fato, apoiando os processos de luta que aconteçam na empresa e fora dela. Lutar contra as privatizações que seguem acontecendo e contra medidas neoliberais que vieram dos governos anteriores, e também de novos ataques que estão acontecendo no governo Lula-Alckmin. Lutamos por um sindicato que se pautar pela organização de base, promovendo a organização da base da categoria e articulando-se com outros setores que defendam a independência de classe para juntos pressionar as grandes centrais à lutas concretas rompendo sua paralisia diante de governos e empresários.

Através da conciliação com a direita, nossas bandeiras são aos poucos jogadas no lixo e deixadas de lado. Vejamos o exemplo da Reforma Trabalhista: durante a campanha eleitoral milhões de trabalhadores queriam a revogação dessa medida escravista de Temer. Aos poucos as maiores centrais sindicais foram abandonando essa bandeira por uma que fosse mais aceitável a direitistas da laia de Tebet e Alckmin para falar em “revogar partes” da reforma, e, depois se transformou em “revogar a parte regressiva”. Agora até mesmo essa pauta limitada foi engavetada. De revogação da reforma da previdência nem mais falam. Não podemos permitir que nossas bandeiras sejam escanteadas, desacreditadas ou engavetadas para agradar a uma suposta conciliação.

Já vimos esse filme antes: sem levantar nossas reivindicações, sem organizar nossa luta independente, quem se fortalece é a direita e seus interesses privatistas e reacionários. A desculpa dada pelo governo e por Prates para continuar entregando bilhões aos acionistas (R\$24,65bi no primeiro trimestre) e para continuar as privatizações é que elas já estavam assinadas. Mas qual é a desculpa para os sindicatos não organizarem a luta para enfrentar essa situação? Nenhuma, a não ser abandonar nossas bandeiras em prol do que é aceitável à conciliação. Esses exemplos reafirmam nossa necessidade de um movimento independente ao governo Lula-Alckmin por parte de nós trabalhadores.

Queremos manter nossas bandeiras históricas levantadas, construir novas, e organizar um movimento de base, democrático, classista a altura desse desafio.

Não consideramos nossa tese “completa” abordando todos temas necessários, mas trazemos essas considerações e as seguintes reivindicações:

1 - Igualdade de direitos da holding com as subsidiárias, como Transpetro e P BIO, TBG e todas demais empresas do sistema, garantindo que todos os direitos, mesmo para aqueles que lutamos pela sua extinção sejam idênticos enquanto existam. Igualdade de direitos mesmo em cláusulas que lutamos para extinguir, como o PPP ou realocação na holding, no lugar de residência e regime de trabalho de escolha do funcionário, e com treinamento, de pessoal que tenha sido objeto de locais privatizados ou hibernados.

Ou seja, igualdade de acordo coletivo, de PLR, de PPP e de todo e qualquer direito. Essa igualdade de direitos se conecta com a luta pela incorporação das subsidiárias à holding.

2 - Lutamos pelo fim do discriminatório PPP, pela PLR máxima e igual para todos, bem como por retomar uma luta histórica que é pela extinção da PLR que vincula nossos rendimentos aos rendimentos dos capitalistas, lutando pela incorporação dos valores aos salários, impactando no FGTS e aposentadorias.

3 - Lutamos pelo fim de todas privatizações, pela retomada - sem indenização já que foram privatizações abusivas - de tudo que foi privatizado nos governos Dilma 2, Temer e Bolsonaro, e por uma Petrobras que seja 100% estatal, do poço ao posto, e que não seja um instrumento de indicados políticos do centrão, lutando para que ela seja administrada democraticamente pelos trabalhadores junto com técnicos e especialistas eleitos nas universidades para que o controle da maior empresa do país seja democrático e a serviço de uma nova relação com o meio ambiente, com as pessoas, com segurança operacional e que todas as riquezas estejam à serviço da população e do desenvolvimento de novas tecnologias seguras e menos poluentes.

4 - Fim dos abusivos descontos na Petros, fim dos PEDs, fim dos abusivos bônus aos diretores e pela gestão integralmente pelos trabalhadores na Petros.

5 - Fim do banco de horas determinado pela empresa. Todas as horas extras devem ser remuneradas em 100%, abono dos dias de emenda de feriado emendados pela empresa. Nenhum banco de hora pode ser definido unilateralmente pela empresa ou por limite de gastos, toda hora realizada deve ser computada 100% tal como hora extra.

6 - Igualdade de direitos dos embarcados em todas UNs, com direito a transporte de sua região de moradia e hospedagem antes e depois dos embarques, pagamento das passagens em caso de atraso por parte da empresa, independentemente da motivação que levou a empresa ao atraso.

7 - Regulamentar em Acordo Coletivo todas medidas que sejam favoráveis à proteção dos trabalhadores que foram cortadas e alteradas no governo Bolsonaro, tais como as NR 1, 5, 7, 9, 18, 37.

8 - Pleno acesso das CIPAs e sindicatos à informação relativa à investigação de todos tipos de acidentes e incidentes com alto potencial de dano humano ou material.

9 - Exigir da empresa uma reunião anual, organizada pelos sindicatos de todos trabalhadores eleitos para as CIPAs, seja em âmbito local, regional ou nacional.

10 - Fim da discriminação dos terceirizados. A terceirização é a porta de entrada para o trabalho análogo à escravidão, serve para quebrar nosso movimento reivindicatório e serve para precarizar o trabalho de todos, inclusive dos próprios. Por isso defendemos em primeiro lugar o imediato retorno do “fundo garantidor” ao Acordo Coletivo Petroleiro, para responsabilizar a Petrobras pelas contratadas e seus salários e obrigações trabalhistas; defendemos também a igualdade de direitos em todos contratos perante o ACT petroleiro, por exemplo: não é tolerável

que lado a lado, uma pessoa trabalhe 40hs semanais e outra 44hs, ou uma desembarque por 21 dias e outra por 14, etc.

Nessa luta pelo fim da terceirização, os terceirizados devem ser parte, nossa luta não é contra eles, mas com eles e para isso parte dos membros desta tese definem que todos sejam funcionários da Petrobras e sua incorporação sem concurso pois já executam o trabalho.

11 - Lutar pela recomposição do efetivo da empresa, impactado pelas aposentadorias e PIDVs sem recomposição, e também por novas atividades que exigem mais pessoal. Realizar essa recomposição através de novos concursos.

12 - Exigir fim do treinamento relâmpago de contingências, essa medida além de anti-sindical é um atentado à segurança operacional. Todo treinamento, inclusive de contingência, deve seguir padrões normais de segurança.

13 - Adicional de apropriação/sala de cálculo: os trabalhadores que executam esse trabalho sofrem jornadas de trabalho diferenciadas em relação ao administrativo, com sobreaviso quase ininterrupto, prazos definidos por entidades governamentais e sofrem danos físicos e psicológicos pelo trabalho sob pressão constante e sem horário completamente definido.

14 - Retorno do auxílio universitário e outros direitos retirados nos últimos acordos coletivos.

15 - Retorno à AMS e seja 100% subsidiado, com no mínimo o retorno dos descontos de co-participação praticados antes dos aumentos de porcentagem determinados nos últimos acordos coletivos, garantia de AMS a todos dependentes, incluindo aqueles de guarda legal.

16 - Lutar para que no acordo coletivo conste a ultratividade do próximo acordo coletivo, superando o entrave imposto pela Reforma Trabalhista e a que as empresas usam para chantagear os trabalhadores.

17 - Denunciar a inocuidade das medidas da empresa contra o machismo e racismo e outras discriminações. Não é com "mentorias" e uma carta da diretoria que se enfrenta o que está enraizado na empresa. Apoiar as medidas votadas pelo Congresso de mulheres da FUP-FNP e lutar para que as bancadas eleitas da CIPA controlem os processos não somente da recepção das denúncias, mas que tenham espaço para promover debates e outras medidas de esclarecimento no dia a dia.

18 - Denunciar que a empresa segue seu autoritarismo decidindo de forma unilateral e sem negociação ou sem ouvir os trabalhadores sobre diversos temas, entre eles o teletrabalho que no mínimo deveria passar por ter a determinação dos dias em base mensal e não semanal.

19 - Lutar por um sindicato e, para que a FNP defenda a independência perante o governo Lula, que exija de outros sindicatos, da FUP e centrais sindicais uma verdadeira unidade, para lutar de fato, e apoiar para que os processos de luta que aconteçam. Um sindicato que se paute pela organização de base, promovendo a organização da base da categoria e articulando-se com outros setores que defendem a independência de classe para juntos exigirem das grandes centrais medidas de luta.

Delegados que assinam:

Transpetro: Leandro Lanfredi, Vinicius Araujo, Leandro Alexandre, Alexandre Maciel, Amaro Monteiro

Petrobrás: Kelber Costa

PBIO: Marcelo Lopes de Souza

Outros petroleiros que apoiam a tese: Roberto Resende, Marcus Vinicius Baptista, Rafael Prestes, Elisdenia Freitas Araujo, Renato Espíndola, Rogério Inácio, Marcus Bezerra, Tatiana Pereira Leite, Wesley Garcia Soares

TESE 5



O sindicato na luta por uma Petrobrás do povo, pro povo e com o povo

← Tweet



Lula
@LulaOficial

Não deixem de cobrar do nosso governo. Um governo não precisa de tapinha nas costas. Precisa ser cobrado todos os dias, para aprimorarmos nossa capacidade de trabalho. Cobrem, para que a gente faça. Boa noite e até amanhã!

10:30 PM · 22 de dez de 2022 · 16,3 mil Visualizações

8.338 Retweets 4.087 Comentários 110,2 mil Curtidas 575 Itens Salvos

A criação da Petrobrás, com grande mobilização popular no final dos anos 1940 e no início dos anos 1950, foi uma imensa vitória do povo trabalhador brasileiro, ainda que com limites que não devem ser negligenciados. Pra dar um pouco a dimensão dessa vitória, lembremos que havia muita pressão dos entreguistas pra que o Brasil continuasse refém dos então chamados grandes trustes internacionais, como a Shell e a Standard Oil, complementados por capitalistas privados brasileiros, tudo isso em plena Guerra Fria, e que, no mesmo ano (1953) em que a Petrobrás foi criada, pra ser a executora do (incompleto) monopólio estatal do petróleo, a Inglaterra e os Estados Unidos, junto com setores iranianos, deram um golpe no Irã, derrubando o primeiro-ministro Mohammed Mossadegh, que havia nacionalizado a indústria de óleo e gás, e colocando em seu lugar o xá Reza Pahlevi e sua implacável ditadura. É, portanto, muito importante valorizarmos a grande vitória que foi a criação da Petrobrás, pois o petróleo é uma matéria-prima especialmente estratégica. Ao mesmo tempo, é importante lembrarmos dos limites dessa vitória, como ter nascido como S.A., o monopólio estatal não ter abarcado a distribuição (sempre houve postos de gasolina da Shell, da Esso e outras empresas privadas, muitas das quais transnacionais estrangeiras, e isso continuou mesmo depois da criação da BR, que precisamos retomar), as refinarias privadas que já existiam ou que estavam em construção terem sido mantidas como privadas, desde o início a Petrobrás ter tido em seus quadros entreguistas, como seu primeiro presidente, Juracy Magalhães, que dizia que "o que é bom pros Estados Unidos é bom pro Brasil", e o povo nunca ter mandado na Petrobrás. Ter essas duas questões em mente é importante pra defender a Petrobrás, maior e mais estratégica empresa do país, como instrumento da independência energética e econômica do Brasil, indispensável pra independência política, dos ataques diretos ou disfarçados dos entreguistas e das transnacionais estrangeiras e, ao mesmo tempo, pra lutarmos [Capture a atenção do leitor com uma ótima citação do documento ou use este espaço para enfatizar um ponto-chave. Para colocar essa caixa de texto em qualquer lugar na página, basta arrastá-la.]

pra que um projeto realmente dos trabalhadores seja vitorioso. Sem essa compreensão e sem a atuação a partir dela, os partidários do entreguismo e todos os tipos de oportunistas ficam com seu caminho facilitado.

O privatismo nunca abandonou seus esforços em torno da Petrobrás. Na ditadura empresarial-militar imposta em 1964, a Petrobrás, embora tenha seguido em parte o projeto de tornar o Brasil independente no plano energético, notadamente quando, com os choques do petróleo nos anos 1970, investiu pra descobrir a Bacia de Campos, auxiliou muito agentes privados e aliados da ditadura, como o grupo Ultra, que tinha à sua frente o dinamarquês Henning Boilesen, financiador e participante da repressão, inclusive da tortura. Nos anos 1990, com o fortalecimento do neoliberalismo na esteira do fim da URSS, o privatismo cresceu muitíssimo. Collor e FHC foram privatizando mais diretamente a Petrobrás. Extinção de empresas que faziam parte do Sistema Petrobrás, aumento gigantesco da terceirização, entrada na Bolsa de Nova Iorque, orientação da empresa pra lógica de mercado, privatização da sua lógica de funcionamento, tentativa de mudar o nome da empresa pra PetroBrax e mudança do nome pra Petrobras (a retirada do acento foi justificada pela hierarquia privatista pelo fato de que em inglês não tem acento), quebra do monopólio estatal, a criação da ANP que trabalha pras transnacionais estrangeiras e pros privatistas locais... A greve petroleira de 1995, em que os trabalhadores enfrentaram inclusive a ocupação de refinarias por tanques do exército, foi fundamental pra impedir uma privatização ainda mais completa da empresa, que estava em curso. Com o Lula, houve um freio no privatismo e a empresa tornou o Pré-sal operacional e iniciou mais diretamente a orientação pra que se tornasse uma empresa integrada de energia. Ainda assim, o cerne da privatização da lógica de funcionamento permaneceu intocado. No segundo mandato da Dilma, foi iniciada a atual fase geral de privatizações eufemisticamente chamada de venda de ativos e desinvestimentos, a política de preços dos derivados começou a ser atrelada à lógica do America First e a empresa deixou de lado o projeto de se tornar uma empresa integrada de energia. A derrubada da Dilma por setores de direita, especialmente liberais, piorou muito, como era previsível, o cenário que já estava ruim. O Temer e o Bolsonaro pisaram cada vez mais no acelerador privatista, tanto vendendo ativos quanto, entre outros graves problemas, aumentando ainda mais as já muito fortes violências psicológicas contra os trabalhadores, contando com o apoio de uma parcela de trabalhadores. O Temer, com o Pedro Parente na presidência da Petrobras, implantou a política de Preços de Paridade com a Importação (PPI), prejudicando muito o povo e até a indústria brasileira (num país que já amarga uma brutal desindustrialização desde os anos 1990, em que os liberais se propuseram a destruir o legado da Era Vargas), pra favorecer grandes acionistas privados, importadores, concorrentes e os interessados na privatização ainda mais completa da Petrobras, especialmente na privatização da BR, da Liquegás e das refinarias, mas também da NTS e da TAG, entre outras. A política de Prêmio por Performance (PPP) corrói cada vez mais o já enfraquecido (pelo conjunto do privatismo) tecido

social petroleiro. A brutal redução do efetivo aumenta muito o risco de acidentes e de adoecimento na empresa. A privatização avança muito sobre o plano de saúde e o plano de previdência dos petroleiros. A política de pagamento de dividendos encheu ainda mais os cofres dos grandes acionistas privados, em detrimento de investimentos na empresa e no país. A Petrobras passou, em parte, de locomotiva do desenvolvimento do Brasil a agente do seu subdesenvolvimento.



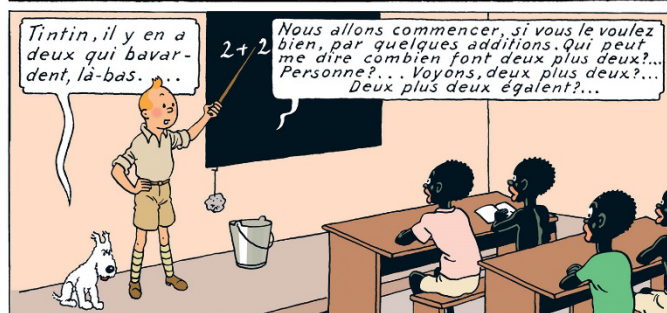
A vitória eleitoral do Lula contra o Bolsonaro foi muito importante. No próprio dia da posse, o Lula retirou a Petrobras do programa de privatização completa. Desde então, algumas medidas num sentido positivo têm sido tomadas, sempre impulsionadas sobretudo por lutas dos trabalhadores. Especificamente em relação ao PPI, o governo, com o Jean Paul Prates como presidente da empresa, tira o I da sigla. Os preços passam a não ser mais vinculados diretamente aos preços de importação. Trata-se de uma decisão importante, que merece o nosso apoio. Mas é muito insuficiente. Embora abra margem pra Petrobras adotar uma política de preços de acordo com os seus custos e o que considera importante em termos de retorno pra favorecer o investimento na empresa e no país, tende a manter os preços ainda elevados demais em relação ao bolso do povo, pois o patamar de preços já está muito alto (ou seja, vender mais barato do que os concorrentes não significa vender a um preço acessível), além do que, sem a Liquigás e a BR, fica mais difícil garantir o preço final pro consumidor, e nas regiões onde as refinarias foram privatizadas os preços continuam facilmente mais elevados pelos oligopólios privados. O botijão de gás de cozinha (gás liquefeito de petróleo - GLP) continua caríssimo pro povão (perto de 100 reais ainda). A hierarquia da empresa, inclusive a alta hierarquia e o CA, continua com muitos bolsonaristas que perseguiram muito uma grande parcela dos trabalhadores (infelizmente, também houve cúmplices entre os trabalhadores), praticando assédio e outras formas de violência psicológica, alguns tendo, inclusive, sido promovidos no novo governo. Está mais cheia ainda de liberais não bolsonaristas. Esses que atuaram muito pro privatismo. Que participaram muito ativamente do desmonte do Sistema Petrobras, de violências psicológicas muitas vezes mais sutis e mais profundas. Apesar do Prates ter liberado o acesso dos

dirigentes sindicais às instalações da empresa (que havia sido proibida com o Bolsonaro e que era uma medida ultra-mínima pra demonstrar boa-vontade pro diálogo) e de, pelo menos por enquanto, manter algum diálogo com a representação dos trabalhadores não diretamente vinculada ao governo, a empresa continua com processos judiciais anti-sindicais de momentos anteriores e essa continuação inclui movimentações já no atual governo, inclusive apresentando sindicalistas como "terroristas". O freio da privatização foi puxado, como nos outros governos do Lula, e isso é muito importante, mas o privatismo ainda está muito forte. Algumas privatizações, como o Polo Norte Capixaba e o Polo Potiguar, foram concluídas já no novo governo, ainda que tenham sido iniciadas antes e já estivessem em fases muito avançadas. Mas é preocupante, entre outros motivos, porque, mesmo ativos cujos processos de venda não chegaram na assinatura do contrato estão com suas vendas apenas suspensas, e não canceladas, por mais que, em relação a parte desses ativos, como as refinarias ainda não privatizadas, a TBG e a PBIO, o Prates tenha expresso, em maior ou menor grau, que as quer no Sistema Petrobras e esteja atuando junto ao Cade pra que seja revisto o acordo em que a Petrobras se compromete a privatizar. Nos últimos anos, a maior parte dos ativos vendidos o foi sem que tenha sido realizada uma luta mais direta. Nenhuma greve foi sequer convocada em torno da colocação à venda da RLAM, por exemplo. A FUP preferiu tratativas com parlamentares, ações judiciais e afins e muita atividade midiática. E o novo governo, embora mantenha um discurso crítico à venda das refinarias, festejou investimentos prometidos pelos Emirados Árabes Unidos, a partir de viagem do Lula ao país da península arábica, pra produzir diesel "verde" na RLAM privatizada. Em entrevistas realizadas nos últimos dois anos, o Gabrielli, que já presidiu a Petrobras, disse que acha muito pouco provável que os ativos vendidos sejam retomados. O Prates e todo o setor de centro-esquerda do governo, inclusive no movimento sindical petroleiro (a FUP e os próximos à FUP fora dela), adotam um discurso ao mesmo tempo pra manter a esperança dos trabalhadores de que o privatismo vai terminar e pra que se dêem por satisfeitos se o governo e a presidência da empresa não colocarem nenhum ativo à venda, mesmo que não retomem nenhum ativo vendido e não desfaçam o cerne da privatização da lógica de funcionamento da empresa, dos seus valores, da sua missão, da sua cultura, do seu dia-a-dia prático. Nos dois primeiros governos do Lula e no primeiro governo da Dilma, a conciliação de classes e a política de cooptação e de domesticação do movimento sindical e dos trabalhadores foi forte. Isso prejudicou não apenas a luta contra a continuidade do privatismo, ainda que freada, assim como a luta contra o aprofundamento aceleradíssimo da privatização da Petrobras e da (re)colonização do Brasil.



O governo Lula atual é uma frente ampla que reúne setores de centro-esquerda, mas também de direita, tanto na figura do vice-presidente Alckmin quanto até mesmo de pessoas e partidos que fizeram parte do governo do Bolsonaro. Mesmo a parcela de centro-esquerda, pra além da já tradicional conciliação de classes, tem, por exemplo, na figura do Haddad queridinho da Faria Lima e no seu arcabouço fiscal aplaudido pelo presidente ultra-liberal do Banco Central Roberto Campos Neto, todo um setor bastante liberal. Não é só o Lira, cuja reeleição pra presidente da Câmara, aliás, recebeu apoio do PT, o culpado por medidas de direita/liberais do governo, por mais que o Lira seja nocivo e precise ser derrotado. Apesar de esforços do Lula contra a autonomia do Banco Central (autonomia em relação a decisões do governo não alinhadas ao liberalismo e em relação ao povo, mas sendo instrumento do grande capital, especialmente do grande capital financeiro), contra a altíssima taxa de juros aplicada pelo BC e contra toda a condução liberal feita pelo Campos Neto, o governo ainda tem restringido esses esforços à retórica, mais que à ação concreta. Esse esforço do Lula precisa ser apoiado, porque uma taxa de juros tão alta prejudica o desenvolvimento do Brasil e o povo. Mas o campo sindical precisa qualificar esse apoio, porque uma baixa, mesmo muito significativa, da taxa Selic, sem que esteja associada a outras medidas econômicas que vão num sentido diferente do arcabouço fiscal do Haddad, serve sobretudo ao grande capital industrial, e não tanto ao povo. O sindicato deve combater qualquer tentativa, direta ou indireta, de golpe, assim como a tentativa de emparedar qualquer política econômica capaz de melhorar a vida do povo. A Globo foi contra a reeleição do Bolsonaro, embora aplaudisse o Paulo Guedes. Foi contra porque o Bolsonaro não sabe comer com garfo e faca e porque ele, ainda que tentando agradar os liberais no plano econômico, colocou novamente em evidência, por mais que de modo distorcido, que as decisões sobre os rumos da sociedade não são técnicas, num sentido do mito da neutralidade da técnica, mas sobretudo políticas. Isso por mais que o Bolsonaro tentasse agradar os tecnocratas liberais. Mas a Globo, que não queria mais o fantoche Bolsonaro, aceita no máximo o social-liberalismo. De forma semelhante à forma pela qual buscou colocar uma coleira no Bolsonaro (rosne, cão raivoso, mas não ouse mexer no liberalismo), tenta cercar o Lula pra que não ouse sair do liberalismo e pra que sua política externa se alinhe aos

Estados Unidos. O sindicato precisa combater as críticas ao Lula feitas pela direita. Mas não deve se alinhar ao governo. Deve ter sua própria pauta e lutar por ela. Esse é o cerne. Atuar pra que o governo atenda a pauta dos trabalhadores e do povão. E construir o máximo possível do projeto de libertação dos trabalhadores em relação ao capitalismo, por mais que estejamos longe da superação do capitalismo. A todos que disserem que o sindicato deve se alinhar ao governo, devemos lembrar que o próprio Lula diz que devemos cobrar o governo e não dar tapinha nas costas. Mesmo em situações revolucionárias, das quais o governo está muito longe, é importante os trabalhadores se manterem em luta por suas pautas, por seu projeto, mais do que numa defesa genérica do governo. A revolução e a guerra civil na Espanha, no final dos anos 1930, mostra bem isso. Os setores que opuseram a luta contra os fascistas e a revolução acabaram facilitando o caminho do fascismo. No Chile dos anos 1970, o MIR se manteve à esquerda do governo do Allende, que era muito mais à esquerda do que o do Lula. Fez isso mesmo num cenário em que o risco de um golpe sério era muito maior do que no Brasil atual. Amplos setores da direita chilena, apoiados e insuflados pelos Estados Unidos, deram o golpe finalmente em 11 de setembro de 1973, após uma tentativa e toda uma campanha de desestabilização. O MIR alertou sempre o Allende sobre a importância de preparar mais o povo pra combater um golpe. Acreditar na chamada democracia (do sistema capitalista) não é bom pro campo dos trabalhadores. Defender as liberdades democráticas obtidas com muita luta é muito importante, mas acreditar na democracia é um erro. Os efusivos aplausos de setores da esquerda ao ministro do STF Alexandre de Moraes, por exemplo, em vez de se investir realmente na organização da própria classe O compromisso do sindicato deve ser com a luta dos trabalhadores e do povão, com um projeto realmente popular pro Brasil (e pro mundo).



O sindicato deve ter mapeado que o bolsonarismo e afins continuam fortes na sociedade. Deve combater essas vertentes, que são perigosas. Mas esses setores não são os mais fortes no capitalismo. Nem no mundo nem no Brasil. O

setor mais forte é o liberalismo capitalista, que ainda manda no país e em grande parte do mundo, com a hipocrisia de países como os Estados Unidos, que pregam a aplicação do liberalismo privatista em países como o Brasil, mas adotam políticas protecionistas (ainda que não consigam impedir a invasão de produtos chineses). Quando tudo for privatizado seremos privados de tudo. Esse é cerne da questão. Inclusive porque os fascismos são Frankensteins do liberalismo. Foi assim a partir da Crise de 1929, acarretando a Segunda Guerra Mundial, o maior conflito bélico da história, e continua sendo assim. O liberalismo está também na raiz do colonialismo. O genocídio operado no Congo no século XIX e até os anos 1960 (e, em parte, ainda hoje), primeiro pelo rei Leopoldo, da Bélgica, depois pelo Estado belga e suas grandes transnacionais mais concretamente, é um exemplo disso. O nazismo foi terrível. O colonialismo foi terrível. O rei Leopoldo causou um genocídio que não deve nada ao nazismo. Se o liberalismo não for derrotado, o fascismo continuará a ser um risco imenso. Hitler se inspirou bastante nos Estados Unidos. As chamadas democracias liberais ocidentais facilitaram a ascensão do nazi-fascismo pra que, entre outras tarefas, cumprisse a de ser um anteparo contra o avanço da URSS e até pra que atacasse a URSS. E os EUA só atenderam o pedido da URSS de abertura de uma segunda frente contra a Alemanha nazista quando a URSS já tinha infligido uma imensa derrota aos nazistas na Batalha de Stalingrado (o início do fim da Alemanha nazista). Os EUA só entraram na frente de batalha porque não permitiram que a Alemanha nazista ameaçasse o seu domínio e porque queriam evitar que o Exército Vermelho chegasse ao Atlântico. Por sua vez, quanto mais a URSS deixou de lado a revolução, mais facilitou que o capitalismo retomasse o seu território.

É importante termos isso em mente porque alguns setores mantêm um discurso de que o bolsonarismo é o maior perigo e que esse perigo é iminente e utilizam esse discurso pra travar qualquer tentativa de crítica pela esquerda ao atual governo e até pra rebaixar o que deve ser demandado ao atual governo. E, em última instância, pra deixarmos tranquilos os liberais não diretamente bolsonaristas ou mesmo anti-bolsonaristas. Ao longo do governo do Bolsonaro, inclusive, esse tipo de discurso foi muito utilizado pelos mesmos setores que o mantêm agora, na versão de não podermos "atrapalhar" a eleição do Lula (com Alckmin e tudo, agora elevado a companheiro) e até de que, se fizéssemos greve, haveria um golpe bolsonarista. Aqueles que, em 1964, afirmavam que não haveria golpe, porque o dispositivo militar do Jango garantiria o mandato erraram na época e erraram novamente quando afirmaram que a posse do Lula seria impedida por um golpe bolsonarista. Houve golpe em 1964 e a esquerda não estava preparada pra resistir, muito porque seus setores majoritários insistiram que os militares legalistas e os setores democráticos da burguesia nacional assegurariam a chamada democracia. E não houve golpe pra impedir a posse do Lula, por mais que os bolsonaristas tenham lançado mão de diversos artifícios pra vencer na marra a eleição e tenham organizado os atos de 8 de janeiro. Esses atos devem ser repudiados, como o sindicato

repudiou, e deve haver consequências, mas nitidamente não tinham força suficiente pra se tornarem um golpe com chance de vitória. A posse do Lula foi apoiada pelo Biden, pelo Macron, por outros mandatários da UE, pela Globo, por parte expressiva da grande burguesia no Brasil. Não é realmente permitido um golpe mais consistente no Brasil sem a autorização dos Estados Unidos. Dizer isso não é, de forma alguma, minimizar o perigo. Ele continua existindo. E tende a crescer se o governo do Lula não melhorar concretamente e significativamente a vida cotidiana do povo. E a Petrobras é central pra isso. Dizer isso é buscar ser bem criterioso na caracterização do cenário. Porque, se, por um lado, minimizar o risco seria um grave erro, vê-lo maior do que é e, sobretudo, pintá-lo maior do que é, mesmo não necessariamente o vendo assim, também é ruim, pois, entre outros problemas, tende a inibir a ação mais à esquerda, pois subordina tudo à luta contra o "fascismo". E mais: subordina tudo à luta eleitoral contra o "fascismo", inclusive defendendo que, na frente ampla, tenha pessoas e instituições que fizeram parte do governo "fascista". Setores da centro-esquerda e também da centro-direita e mesmo da direita adoram odiar o Bolsonaro. Vêem nele uma utilidade de mercado político. Tudo menos Bolsonaro como consigna, defende uma parcela. Nesse tudo, os liberais se safam, contanto que não arrotem à mesa. Uma parcela até critica os liberais, mas faz de tudo pra que o foco continue sobre Bolsonaro e má companhia.

O liberalismo, fora e dentro da Petrobras, tem vários gestores. Mas o principal é a tecnocracia mais direta. Aquela que costuma estar na sombra, que perpassa todos os governos, que está instalada em grande parte da hierarquia e que tem vaga quase cativa em praticamente todos os setores do Sistema Petrobras. O discurso, em suas várias roupagens, mais ou menos disfarçado, de que a técnica é neutra e de que as decisões devem ser técnicas, de que a política, no sentido macro, atrapalha, é a varinha-mágica do privatismo. Esse discurso, mesmo quando não aparente na superfície, está muito naturalizado.



O cenário internacional mais geral é de imensa disputa entre o atlantismo, liderado pelos Estados Unidos, com seus poodles da União Européia, e o projeto eurasiático, liderado pela aliança estratégica China-Rússia. Os EUA não vão largar o osso por conta própria e provavelmente vão até entrar numa fase de especial desespero, especialmente perigosa, tendo em vista que uma guerra nuclear de grandes proporções significaria a extinção da vida humana no planeta. O Brasil não deve se alinhar a nenhum dos dois, mas deve reforçar o projeto geopolítico de mundo multipolar, em que o país deve ser um dos grandes polos, reforçando a luta contra o imperialismo usamericano e se empenhando pra integração latino-americana, na qual a integração energética tem papel de grande relevo. Deve se esforçar também na luta pela soberania popular. Nas décadas de 1940 e 1950, o governo do Getúlio Vargas agiu a partir do contexto internacional de forma a industrializar o país. A Petrobrás foi criada como parte fundamental desse esforço. Agora, precisa ir além. A transição energética precisa ser feita com soberania popular. O sindicato é muito importante pra que o povo construa sua própria linha internacional.

Resumos de alguns pontos:

Independência de classe -> o governo do Lula atual é uma frente ampla, com centro-esquerda, mas também centro-direita e até direita mesmo, inclusive pessoas e instituições que participaram do governo do Bolsonaro. Tem privatistas de diversos matizes. Está longe de ser um governo dos trabalhadores. Mesmo nessa configuração, é muito melhor do que o do Bolsonaro e seu mandato precisa ser defendido em relação a qualquer tentativa de golpe, seja direto ou indireto. Assim como deve ser combatida qualquer tentativa de emparedar pra que não saia do social-liberalismo. Mas o sindicato não deve se alinhar ao governo, nem de forma aberta nem de maneira disfarçada. Deve se manter em luta pela pauta sindical e popular em geral. Uma Petrobrás do povo, pro povo e com o povo ser o nosso horizonte. O principal inimigo são os grandes capitalistas e o imperialismo, especialmente na vertente liberal. Os fascismos são Frankensteins do liberalismo capitalista. Se não combatermos seriamente o liberalismo capitalista, os fascismos permanecerão como um risco elevado. A luta contra a tecnocracia e o mito da neutralidade da técnica é fundamental nesse contexto, pois, entre outros aspectos, o privatismo se apóia muito nesse discurso. A tecnocracia, especialmente a liberal privatista (tanto privatista diretamente quanto disfarçada) perpassa governos ocupando grande parte da hierarquia e dos setores da empresa e são um problema pra qualquer projeto realmente emancipador. O combate à lógica do espetáculo também precisa ter destaque. O sindicato precisa saber jogar no terreno da sociedade do espetáculo (por exemplo, seria interessante criar uma fábrica de memes petroleiros), mas não deve, de forma alguma, cair na armadilha de se confundir com essa lógica, de se tornar espetáculo também, pois o espetáculo, no fundo, é da lógica do capital. A política que se faz na lógica de meme é, no fundo,

a favor do capital. A luta contra a cooptação do movimento sindical faz parte da luta pela independência de classe.

Unidade -> não existe no abstrato. É importante no sentido de que o máximo de gente lute conjuntamente. Mas deve se dar em torno da luta concreta, e não unidade pela unidade e menos ainda pra facilitar o desmonte das lutas. Unidade não deve ser uniformidade. Não deve ser a imposição de uma linha. O sindicato deve manter a sua autonomia no movimento sindical em geral e petroleiro de modo específico. A FUP é parte do governo e da hierarquia da empresa. A unidade na luta concreta é importante, mas, pra ser mais efetiva, deve ser construída de forma que a pluralidade seja garantida. Isso passa pelo direito ao debate público sobre os rumos da luta e por um comando eleito em assembleias. A unidade deve ser buscada nos termos elencados, mas devemos nos preparar pro cenário de outros não quererem realmente unidade, apenas uniformidade. Devemos atuar pra sermos capazes, se for necessário (não como primeira escolha) fazermos uma luta mais direta e firme acompanhados de menos setores. A unidade precisa ser (e muito) com o povão. Nesse sentido, é fundamental o sindicato continuar o trabalho de base que vem realizando em favelas e outros espaços de periferia.

Cenário internacional -> imensa disputa entre o atlantismo, liderado pelos Estados Unidos, com seus poodles da União Européia, e o projeto eurasiático, liderado pela aliança estratégica China-Rússia. Os EUA não vão largar o osso por conta própria e provavelmente vão até entrar numa fase de especial desespero, especialmente perigosa, tendo em vista que uma guerra nuclear de grandes proporções significaria a extinção da vida humana no planeta. O Brasil não deve se alinhar a nenhum dos dois, mas deve reforçar o projeto geopolítico de mundo multipolar, em que o país deve ser um dos grandes polos, reforçando a luta contra o imperialismo usamericano e se empenhando pra integração latino-americana, na qual a integração energética tem papel de grande relevo. Deve se esforçar também na luta pela soberania popular. Nas décadas de 1940 e 1950, o governo do Getúlio Vargas agiu a partir do contexto internacional de forma a industrializar o país. A Petrobrás foi criada como parte fundamental desse esforço. Agora, precisa ir além. A transição energética precisa ser feita com soberania popular. O sindicato é muito importante pra que o povo construa sua própria linha internacional.

Algumas propostas de pauta:

Cláusula sobre o Esquema de Compensação Imposta de Horas

A companhia não praticará mais o esquema de compensação imposta de horas relativo à véspera do Natal e do Ano Novo e à tarde da Quarta-feira de Cinzas, assim como em dias de jogo do Brasil em Copas do Mundo de futebol e em outros eventos do tipo.

A companhia fornecerá a todos os empregados um relatório especificando quais horas do seu balanço de horas estão como relativas às datas do esquema de compensação imposta de horas. O objetivo é facilitar a verificação de cobranças indevidas (por exemplo: quem estava em férias, licença médica, maternidade, paternidade, sem vencimentos, liberado para diretoria de sindicato...).

A companhia cancelará a cobrança dessas horas relativas aos anos de 2019 a 2022 e devolverá essas horas aos empregados descontados.

Caso a cobrança dessas horas tenha resultado em desconto financeiro, a companhia devolverá o correspondente aos empregados atingidos.

A companhia vai liberar os empregados do regime administrativo, tanto flexível quanto fixo, na véspera do Natal e do Ano Novo e na tarde da Quarta-feira de Cinzas. Os empregados de outros regimes, de cujo trabalho, por sua característica, a empresa necessitar nesses dias terão direito a dois dias e meio de folga, a serem usufruídos de modo combinado com a gerência local. Em situações como jogos do Brasil em Copas do Mundo, a companhia dará opção aos empregados do regime administrativo, tanto flexível quanto fixo, de trabalhar e não precisar compensar ou se ausentar e compensar, e manterá, de qualquer forma, condições, em todas as suas unidades, para que os jogos possam ser assistidos na própria empresa.

Cláusula sobre a Valorização das Habilidades e Vontades dos Trabalhadores

As qualidades e potencialidades de cada trabalhador devem ser realmente valorizadas e levadas em consideração a fundo nas suas alocações e na definição das suas tarefas, e não encaixar todo mundo em fôrmulas pré-fabricadas e excessivamente restritivas.

Cláusula sobre Diferença entre a Menor e a Maior Remuneração

A diferença entre a menor e a maior remuneração na companhia não poderá exceder 5 vezes. Se entende por remuneração tudo o que o empregado recebe a título de remuneração, somando as partes fixas e as partes variáveis.

Nenhum trabalhador terceirizado terá uma remuneração menor do que a remuneração do menor nível no Sistema Petrobras.

Cláusula sobre Acompanhamento de Pais e Mães em Médicos

Os períodos em que os empregados estiverem acompanhando pais ou mães em médicos serão abonados no acerto de frequência, mediante apresentação de atestado, em casos de

doenças ou acidentes graves ou de dependência dos pais ou mães para se locomoverem ou em termos de cognição.

Em caso de internação prolongada de pais ou mães nas condições descritas, os empregados terão direito à redução da carga horária, sem redução da remuneração, e à redução da carga de trabalho, sem prejuízo na avaliação de desempenho. Nesse tipo de caso, os empregados terão direito ao teletrabalho integral.

Em caso de doença grave e prolongada de pais ou mães, os empregados terão direito a uma licença de até 1 ano, sendo metade remunerada e metade sem vencimentos.

Cláusula sobre Auxílio Creche/Acompanhante

[...]

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. Também fazem jus a esse benefício empregados casados com filho e/ou menor sob guarda ou em processo de adoção, de acordo com os seguintes cenários:

- 1) O empregado é casado e a esposa não trabalha fora.
- 2) O empregado é casado e a esposa trabalha mas não na Petrobras e no trabalho dela não tem esse direito.
- 3) O empregado é casado e a esposa trabalha na Petrobras também. Nesse caso, a família pode escolher quem vai usufruir do benefício, sendo a prioridade da mãe.

Cláusula sobre Acompanhamento de Filhos em Médicos

Os períodos em que os empregados estiverem acompanhando seus filhos em médicos e situações afins (consultas, emergências, internações, situações em que a criança e o adolescente precisam de cuidados em casa, dentistas, vacinações...) serão abonados no acerto de frequência, mediante apresentação de atestado.

Em caso de internação prolongada de filhos, os empregados terão direito à redução da carga horária, sem redução da remuneração, e à redução da carga de trabalho, sem prejuízo na avaliação de desempenho. Nesse tipo de caso, os empregados terão direito ao teletrabalho integral.

Em caso de doença grave e prolongada de filhos, os empregados terão direito a uma licença de até 1 ano, sendo metade remunerada e metade sem vencimentos.

A licença não remunerada será garantida se a doença grave de filhos ultrapassar 1 ano.

Cláusula sobre Aquisição de Alimentos

A companhia deve garantir que no mínimo 45% das compras de alimentos dos restaurantes em suas unidades sejam agroecológicos de origem da agricultura camponesa/familiar através das entidades associativas e cooperativas dos camponeses e agricultores familiares que os representam.

A companhia vai reativar restaurantes nas unidades onde os fechou. Prioritariamente, serão restaurantes da própria Petrobras, e não uma empresa contratada. Caso a opção seja por contratar, vão ser priorizadas cooperativas. Nesses restaurantes, vai ser aplicada a política de garantia de pelo menos 45% das compras de alimentos agroecológicos de origem da agricultura camponesa/familiar através das entidades associativas e cooperativas dos camponeses e agricultores familiares que os representam.

Os restaurantes deverão ser reativados mesmo com o vale alimentação/refeição. Serão uma opção. Os trabalhadores podem escolher não receber o vale refeição (mantendo o vale alimentação) e comer gratuitamente nesses restaurantes ou continuar recebendo o vale refeição e poder utilizá-lo nesses restaurantes.

Os trabalhadores terceirizados poderão comer gratuitamente nesses restaurantes se escolherem não receber o vale refeição (e podendo receber vale alimentação) ou utilizar seu vale refeição nesses restaurantes.

A companhia vai reservar um espaço em todos os seus empreendimentos para o cultivo de alimentos agroecológicos.

MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL - A companhia garante a liberação para movimentação de empregado, por interesse próprio, salvo na hipótese de concurso regional, durante a vigência do respectivo edital.

§ 1º – A companhia informará, mensalmente, a cada sindicato, a movimentação de pessoal ocorrida em sua base territorial.

§ 2º – Será assegurado ao empregado movimentação a qualquer outro órgão da companhia, sem perda dos benefícios ou direitos adquiridos durante o tempo na empresa, observando os preceitos da cláusula 86 – Efetivo de Pessoal.

§ 3º - As vagas que estiverem aprovadas para preenchimento por processo seletivo em andamento serão primeiro redistribuídas entre os empregados já na empresa, que poderão se candidatar a elas. Somente após este processo serão oferecidas vagas aos empregados que estiverem ingressando na companhia.

§ 4º - Todo empregado próprio, após a permanência mínima de 3 (três) anos em determinada lotação, será automaticamente liberado para movimentação.

§ 5º - A companhia manterá um arquivo interno com currículos atualizados dos empregados que cumpriram a condição de que trata o parágrafo anterior e que desejam a transferência, para qualquer setor da companhia analisar os perfis diante de uma possível solicitação.

PROCESSO DECISÓRIO NO SISTEMA PETROBRÁS - A Petrobrás implantará um sistema de gestão em que os trabalhadores terão grande peso na escolha do presidente, diretores, gerentes e coordenadores, bem como nas principais decisões da empresa, da seguinte maneira:

- o presidente da Petrobrás será eleito da seguinte forma: em eleição direta pelos trabalhadores próprios da empresa, processo que definirá uma lista tripartite com os candidatos mais votados;

- a lista será submetida ao Ministério das Minas e Energia, que deliberará sobre qual dos candidatos será empossado, dando preferência aos mais votados;

- os diretores serão eleitos de forma análoga, posteriormente à posse do presidente, pelos trabalhadores lotados na respectiva diretoria;

- as listas tripartites serão submetidas ao/à presidente da Petrobrás, que deliberará sobre os empossados, dando preferência aos mais votados;

- os demais cargos gerenciais e de coordenação serão escolhidos em eleição direta simples.

Parágrafo 1 – As eleições ocorrerão dentro dos quatro meses seguintes à posse do presidente da República;

Parágrafo 2 – Poderão concorrer às diretorias, gerências e coordenações somente os trabalhadores próprios da Petrobrás; poderão concorrer à presidência da Petrobrás os brasileiros aptos a concorrer a cargos eletivos majoritários, dando preferência aos petroleiros concursados;

Parágrafo 3 – As principais decisões do presidente, diretores, gerentes e coordenadores deverão ser tomadas em assembleias, que terão a seguinte periodicidade: 6 meses – assembleia geral da Petrobrás, onde todos os trabalhadores poderiam participar, tanto próprios quanto terceirizados; a participação se daria por meio de representantes escolhidos entre os trabalhadores de cada estado; 3 meses – assembleia das diretorias; 1 mês – assembleias nas gerências e coordenações;

Parágrafo 4 – A Petrobrás instituirá, assim que esta cláusula for implementada, um grupo de trabalho paritário, entre empresa e sindicatos, que avaliará a melhoria constante do

sistema. Esse modelo será estimulado em todo o Sistema Petrobrás



PBIO

ACT

- Reparação de perdas salariais com o reajuste diferenciado (a menor) de 2022.
- PLR e PPP apurado e distribuído em conjunto com o Sistema petrobras.
- Apuração de resultado do Saúde Petrobras em conjunto com o Sistema Petrobras.
- Retorno da possibilidade dos funcionários da PBIO ao Programa Mobiliza
- Licença de saúde remunerada para cuidar de parentes diretos (cônjuge, filhos, mãe e pai) em caso de doenças graves. Exemplo: 60 dias a cada 2 anos.
- Horas extras normais 100%
- Solução para as questões de pagamento de horas pelos dias 24 e 31/12 e 4ª feira de cinzas.

POSSIBILIDADES

- Incorporação
- Oficialização do término do processo de desinvestimento da PBIO.

Licença para acompanhar parentes de primeiro grau doentes, de até 02 meses; como temos para os servidores federais. Renovada a cada 2 anos

O principal problema da saúde é "dar um jeito" pro empregado poder acompanhar mulher, marido e ou filho doentes

O q é um drama em casos graves, como derrames, infartos, tratamentos de câncer

Nova redação para Cláusula de Excedente de Pessoal no ACT:

"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. A Companhia assegura também que, em caso de hibernação ou venda, realocará o pessoal na Petrobras controladora."

Pauta pro ACT 2023

Pra TBG:

- 1) Implantação retroativa a data implantada na Petrobras com pagamento dos atrasados... do projeto ênfase com novos níveis Master nos cargos do concurso
- 2) aplicação do ANPR retroativo com pagamento dos atrasados por tempo de serviço igual a petrobras que esteve suspenso pelo projeto privatista.
- 3) restaurar o valor da PLR para pelo menos 3 salários como era antes, hoje não passa de 1 salário.
- 4) PLR extensiva a todos inclusive aos que têm funções gratificadas
- 5) PDS não deve ser descontado a antecipação caso não atinja as metas individuais, afinal se atingiu a meta corporativa todos têm direito a alguma coisa, mesmo mínima dos 30% da antecipação. E não como foi em 2022 que estamos sendo descontados por 1 ano ficando com menos de 40% do salário como líquido.
- 6) incorporação na Petrobras para os concursados da TBG que desejarem migrar para a matriz definitivamente, pois muitos sempre trabalharam na Petrobras e por conta do projeto privatista foram obrigados a retornar pra TBG.
- 7) Retorno da possibilidade de empréstimo na petros, pois desde o projeto privatista estamos impedidos de fazer novos empréstimos mesmo com margem disponível.

Acredito que a isonomia define a grande reivindicação dos empregados da TBG. Não podemos mais ter práticas distintas quando falamos de pagamento de PDS e PLR. Equalização das nomenclaturas na tabela de cargos e outros aspectos que possam representar para os empregados da TBG abrir a igualdade com os da Petrobras

Revisão completa do Plafort, feita com ampla participação dos sindicatos e dos trabalhadores de chão de fábrica e chão de escritório, e reposição do efetivo, considerando que é importante ter uma camada suplementar de empregados do que a quantidade reposta, pois precisa ser levado em conta férias, licenças (inclusive prolongadas), aumento sazonal de demanda e cansaço, entre outras questões.

Deixar claro que empregados PCDs que necessitam de cuidadores pra atividades da vida diária devem fazer jus a um reembolso para esse dispendioso custeio. Que a empresa cumpra esse direito.

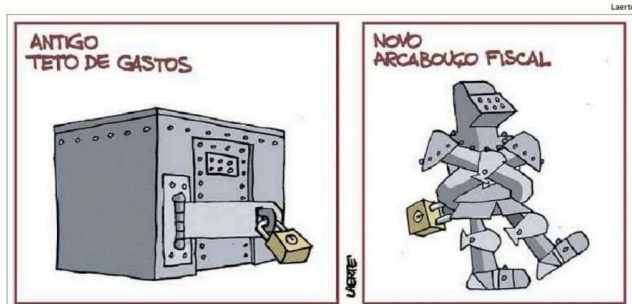
Combate realmente ao assédio sexual, ao assédio moral e a outras formas de violência psicológica no Sistema Petrobras

Não haverá demissão sem justa causa na vigência do acordo.

Não será feita nenhuma demissão por justa causa envolvendo desempenho na vigência do acordo.

Alguns pontos pro Planejamento Estratégico da Petrobras:

- 1) Criação de um Fórum permanente de debate sobre planejamento estratégico com os sindicatos
- 2) Apresentação sobre planejamento estratégico de transição energética justa e responsável
- 3) Universidade Petrobras (retomar realmente, ampliá-la e democratizá-la, com participação sindical)
- 4) Programa de visitas (pro público interno e pro público externo - aos poucos, todos os trabalhadores petroleiros devem ter a oportunidade concreta e organizada de conhecer a empresa pelo país)
- 5) Programa de intercâmbio pra conhecermos bem empresas de energia de outros países, especialmente dos Brics.
- 6) Democratização da Petrobras (eleição pra integrantes da hierarquia - universidades públicas, Fiocruz...)
- 7) Sair da Bolsa de Nova Iorque e pelo menos aumentar sensivelmente a participação do Estado brasileiro na composição acionária da Petrobras, com vistas a torná-la 100% estatal e pública, tendo como horizonte ser uma empresa controlada pelo povo trabalhador
- 8) Mudança drástica da política de dividendos, favorecendo investimentos na empresa
- 9) Incorporação de subsidiárias (Transpetro, P BIO, na medida do possível a TBG...)



10) Autossuficiência em derivados

11) Aproximação entre a Petrobras e a Eletrobras (de preferência, reestatizada)

12) Retomada de ativos vendidos, especialmente refinarias, NTS, TAG, Liqueficação, BR...

13) As qualidades e potencialidades de cada trabalhador devem ser realmente valorizadas e levadas em consideração a fundo nas suas alocações e na definição das suas tarefas, e não encaixar todo mundo em fôrmas pré-fabricadas e excessivamente restritivas



O trenzinho caipira e outros trens do povão

A bordo do Trenzinho Caipira, seu Petrolino contemplava o Brasil profundo do interior (do seu coração). Com o vento acariciando o seu rosto, fechou os olhos enquanto (ou)via a paisagem. Sonhou o sonho que sempre sonhou. Inspirou(-se). Villa-Lobos regendo as cordas da sua expiração. O povão regendo o Villa-Lobos. Na partitura, o eco de quem plantou e o horizonte de quem vai colher. Mundo, mundo, vasto mundo, a rima é a solução. Clave de sol de cada dia o nosso pão. Saboreando doce de leite, seu Petrolino segura o pequeno barril com petróleo que sempre levava na bagagem e sorri. Apesar de amargar muitas derrotas, mantém doce a esperança. O Brasil é um sonho no pesadelo Brazil. Seu Petrolino não desiste do Brasil. Por isso, dribla e luta contra o Brazil. A Petrobrás (do povo, pro povo e com o povo) dos seus sonhos e das suas lutas é a embaixadinha do povão campeão.

Em cada estação, seu Petrolino conversa com um passageiro. Parece sempre sentado numa cadeira de balanço quando (con)versa. Tem paciência pra contar com entusiasmo os caminhos que percorreu, fazendo o Brasil. Sempre junto com outros petrolinos e severinos, com tantas marias e petrolinas. Hospitaleiro, sempre oferece doce de letra na sua prosa. E sopa de letrinhas na sua poesia. Fala fotos em preto-e-branco e revela filmes coloridos. A saudade corta como aço de navaia, mas os óio se enche d'água mesmo com o belo horizonte que pode ser o povo brasileiro. Quando se (re)encontrar com o seu sonho. Sorrindo de mãos calejadas dadas a calejadas mãos de outros povos num mundo onde cabem vários mundos. E assim seu Petrolino vai dedilhando história(s).

Na estação Ferroviária, uma francesinha com unhas bem feitas subiu no trem. Marianne não conseguia pronunciar Araraquara sem sotaque, mas era uma revolução em pessoa. Na sua gargantilha, 1789 bras nus beijavam 1871 communards. Ela não aceitava que a “república” no seu país colocasse a liberdade-igualdade-fraternidade em sucessivas Bastilhas, e estava sempre disposta a derrubar as prisões com canhões da marca 18 de março. Mademoiselle Marianne e seu Petrolino cantaram juntos La Communarde. Antes de se darem até breve, seu Petrolino aconselhou: “se quiser falar brasileiro, coma brigadeiro, macio e delicioso como a nossa mais terna canção de ninar”. E, mostrando-lhe o barrilzinho com petróleo, disse: “o petróleo é nosso”.

No Planalto Central, entrou no seu vagão um rapaz genial. Ouviu atentamente Vide Vida Marvada, que seu Petrolino estava ouvindo num radinho de pilha de 1953. Elogiou a canção. E pediu pra mostrar uma canção que ele próprio havia acabado de compor. “É um cordel da cidade grande, um baião de rock, um Lusíadas moderno do nosso povo; nosso Faroeste Caboclo”. “Vamu, fio. Quero ouvi”. Os dois cantaram juntos. “Precisamos mesmo ser um pouco João de Santo Cristo”, comentou seu Petrolino, bestificado com a genialidade da canção como o próprio João de Santo Cristo ficara quando foi chegando em Brasília. “Meu Deus, mas que viagem linda, com o Russo eu recomeço a cantar”, se empolgou. Se abraçaram. Seu Petrolino sabia da importância de ser um fio condutor da revolução brasileira. Entregar a memória às novas gerações e receber delas a próxima chama pra continuar escrevendo as suas memórias (do futuro). Embalado pelo faroeste caboclo do cotidiano, suas palavras eram ao mesmo tempo amorosas como os olhares entre João de Santo Cristo e Maria Lúcia e uma Winchester 22 em frente ao lote 14 da Ceilândia.

Foi então que seu Petrolino conheceu o russo Yuri. O nome era por causa do cosmonauta soviético Yuri Gagarin. Porque ele viu o mundo fazendo muitas revoluções. Fãs de futebol, conversaram sobre a Copa de 1958. Yuri elogiou o time da URSS, mas admitiu que nem mesmo Yashin poderia parar o esquadrão de ouro com Didi, Vavá, Pelé, Garrincha e companhia, que sambava com a bola no pé. Seu Petrolino concordou. Comentou: “o futebol é como o socialismo: a ciência é fundamental, mas sem arte nenhum dos dois viveria pra sempre no coração de multidões. O futebol é (p)arte do nosso socialismo, e assim como reinventamos o futebol, precisamos (re)criar nossa própria revolução. Vocês têm Yuri Gagarin, nós somos Yuri Gagarrincha”. O russo, que também já gostava do Russo do João de Santo Cristo, sorriu e propôs: “cantemos e dancemos juntos os forró que nos unem pelo Pagode Russo, do Luiz Gonzaga. O vagão todo veio participar. “Ontem eu sonhei que estava em Moscou/ Dançando pagode russo na boate Cossacou/ Ontem eu sonhei que estava em Moscou/ Dançando pagode russo na boate Cossacou/ Parecia até um frevo naquele cai e não cai/ Parecia até um frevo naquele vai e não vai/ Parecia até um frevo naquele cai e não cai/ Parecia até um frevo naquele vai e não vai/ Vem cá cossaco, cossaco dança agora/ Na dança do cossaco, não fica

cossaco fora/ Vem cá cossaco, cossaco dança agora/ Na dança do cossaco, não fica cossaco fora”. E assim ficaram, por longas horas, como numa Transiberiana do continente Brasil, sem ver o tempo passar.

Chegaram em Petrolina. Nessa estação, seu Petrolino se sentia especialmente em casa. Ligou a vitrola das recordações da sua infância. Fez a sesta deixando ecoar no horizonte do seu ser o repente que sempre orientou os seus passos: “Quando tudo começou/ O Criador pensou bem/ Só Ele pode dizer/ De onde a poesia vem/ E que quando Ele fez o mundo/ Fez poesia também/ Nossa poesia vem/ Como flor na ventania/ Pra mim poesia e Deus/ Nasceram no mesmo dia/ Enquanto Deus existir/ Existirá poesia/ Essa doce melodia/ É pura igualmente à flor/ Perene como uma fonte/ Irmã gêmea do amor/ E por isso também faz parte/ Das obras do Criador/

Eu não vejo a sua cor/ Mas me orgulho por tê-la/ No jardim é rosa virgem/ No espaço é uma estrela/ Peça que nós somos donos/ E os olhos não podem vê-la/ Poesia é a estrela/ Herdada na Antiguidade/ Nasceu do parto da luz/ E doída como a saudade/ Ninguém mais tem o direito/ De saber da sua idade/ Poesia é a saudade/ Da dor da separação/ Nasce no pomar do peito/ Para fazer germinação/ Peça abstrata que enfeita/ O museu do coração/ Foi na Grécia a inspiração/ Nos tempos anteriores/ Na Europa fez história/ Dos antigos trovadores/ E no Nordeste é a vida/ Dos poetas cantadores/ Poesia, uma das flores/ Que só Deus beija a corola/ Jóia que a mão não segura/ Se aprende sem escola/ Imagem que a gente amarra/ Com dez cordas de viola”.

Dos sertões, o trenzinho foi seguindo viagem, e em cada estação mais gente ouvia as histórias musicadas do seu Petrolino. Agora, todos já cantavam juntos e o trenzinho parecia avançar pela força do coral. O trenzinho agora era de todos. Todos maltratados pelo Brasil. Todos em luta contra o Brasil. Todos semeando o Brasil. Brasil x Brasil. O povão chamado Brasil construindo com suas próprias mãos o sonho Brasil. Pra saboreá-lo como um delicioso doce de leite. Quem fazia o trenzinho funcionar era cada caipira do campo e da cidade, tanto os que viajavam nele quanto os das cidadezinhas e das cidades grandes por onde ele passava. E a cada estação ficava mais nítido pra todos que eles é que faziam funcionar o trenzinho e cada estação. E que a boa conjugação entre o trabalho de cada um e o trabalho de todos, cada um se esforçando por todos e todos se responsabilizando por cada um, era a chave do refrão que cantavam enquanto construíam cada estação da sua estrada de ferro e de sonhos: “E assim já ninguém chora mais/ Ninguém tira o pão de ninguém/ O chão onde pisava o boi/ É feijão e arroz, capim já não convém”. Mas o Brasil detesta o trenzinho caipira. Faz e fará de tudo pra destruí-lo. O povo do trenzinho só quer viver o seu caminho, mas sabe que ou enfrenta o Brasil ou o Brasil sonhado nunca vai florescer.

Ao longo do percurso, seu Petrolino vai mostrando aos companheiros a importância da Petrobras pra que o Brasil sonhado seja viável. Sem soberania energética, nenhum projeto popular vai conseguir realmente iluminar o Brasil sem fim. Por isso, é tão importante lutarmos contra a privatização da Petrobras. Como ela já está muito privatizada e como a privatização atropela os trabalhadores e a nação popular, esfaqueando diariamente o Brasil, é urgente os petroleiros e o conjunto do povo trabalhador se transformarem numa grande muralha pra impedir que o território petroleiro seja completamente dominado. Mas isso não basta. Vai ser necessário recuperar cada parte arrancada do território petroleiro. E da revolução brasileira terá que fazer parte a revolução petroleira. Precisamos de uma Petrobrás do povo, pro povo e com o povo. Isso passa pela indispensável descolonização da Petrobrás. O Brasil coloniza. O Brasil descoloniza. A Petrobrás precisa ser o trenzinho caipira do Brasil. Seu Petrolino escreve essas palavras na partitura esculpida por seus companheiros.

Próxima estação: Central do Brasil. Na periferia. A periferia é o centro. O trem estava lotado. A multidão era sacudida no batidão: “Era só mais um Silva que a estrela não brilha/ Ele era funkeiro mas era pai de família...”. De repente, o rap(ente) chegou também, num outro trem boladão: Negro Drama. E mais outros trens, uais e outros sotaques desse mundão chamado periferias do Brasil. Firmeza total. Bonde da revolução. Avenida Suburbana é o caminho trilhado. A Petrobrás é a grande Central do Brasil e precisamos fazê-la ser Suburbana. Precisamos passar o trenzinho caipira e todos os outros trens do povão pela estação Petrobrás. E fazer a Petrobrás entrar nesses trens pra não perder o bonde da história. Só assim pode ser transformada no trenzinho caipira no coração de todos os trens populares do Brasil.

Nesse caminho, “palavras abrirão caminhos por entre os espinhos”. E palavras são feitas de ação.

Antony Devalle é trabalhador da Petrobrás e integrante do grupo autônomo de trabalhadores petroleiros Inimigos do Rei. É um dos fundadores e editores do Portal Autônomo de Ciências.

Publicado em 2 de junho de 2020 em <http://cienciaeautonomia.org/2020/06/o-trenzinho-caipira-e-outros-trens-do-povao/>

Michel Arruda, Roberto Emery, Erick Alves, Antony Devalle, Igor Mendes, Alex Parada, Monique Pegado, Sérgio Pope, Ayrton de la Cruz e Humberto Lima.



TESE 6

*Nem luxo,
nem lixo.
Queremos a
PetroBRás*



TESE CONGRESSO

SINDIPETRO-RJ

2023

APOSENTADO(A)S E PENSIONISTAS
DO SINDIPETRO-RJ

ERRATA

TESE DOS APOSENTADOS

CONGRESSO DO SINDIPETRO-RJ – 24/06/2023

Errata 1) Nova redação item 14:

”Com a política de remuneração variável (abonos, bônus, PLR, gratificações, níveis – ACT 2004, 2005 e 2006, bolsa de estudos, RMNR – de 2007 a 2011, PCAC – 2007, atendendo apenas os ativos), iniciada em 1995, os benefícios dos assistidos foram achatados”.

Errata 2) Desconsiderar todo item 27.

Errata 3) Item 31 - Onde está escrito:

“... todo mês de novembro...”

Lê-se:

“... todo mês de março...”

Errata 4) Assinaturas – Desconsiderar o nome Celso Alves.

1. Histórico do problema dos aposentados

1. A Petrobrás, a partir de 1965, complementava as aposentadorias, conforme o manual de pessoal vigente à época. Para se livrar deste encargo a direção da Empresa, determinou ao RH que estudasse a viabilidade de criar um Plano de Previdência e de Assistência para os empregados.

2. Assim, em 1970 é criado o Fundo de Pensão dos Petroleiros, a Petros, que procurava garantir uma aposentadoria próxima de uma média do salário dos últimos anos de trabalho do empregado. Esse Plano foi criado e gerido pela Petrobrás através da Fundação Petrobrás de Seguridade Social - PETROS que tem a responsabilidade das aplicações dos recursos provenientes da contribuição dos empregados e patrocinadoras. O Plano é de benefício definido que tem a vantagem de dar ao empregado segurança e a possibilidade de visualizar o que esperar na condição de aposentado, além de facilitar, ao empregador, a renovação dos seus quadros funcionais.

3. No decorrer dos anos, várias modificações foram feitas no Plano PETROS-BD, sendo que em 1984, ocorreu numa época em que a defasagem dos benefícios pagos aos assistidos, estava rebaixando as aposentadorias e pensões, resultando no artigo 41, do Regulamento do Plano PETROS, que garantia o valor da aposentadoria em 90% do que ganhava o empregado na ativa e garantindo também o reajuste pelos mesmos percentuais dos empregados ativos. Em 1991, houve nova modificação do artigo 41, que resultou na correção dos benefícios nos mesmos períodos dos empregados ativos, com um acréscimo, opcional, de 3% na contribuição dos mantenedores beneficiários da PETROS (faixa dos majorantes).

4. Em 2001 a PETROBRÁS e a PETROS tentaram, através de supostas vantagens, impor a migração dos aposentados e pensionistas para o Plano Petrobrás Vida-PPV, de Contribuição Definida-CD. No acordo coletivo 2003/2004, mais uma vez, a Petrobrás tentou a migração dos aposentados e pensionistas, cuja a essência seria desvincular os assistidos dos ativos, com adequação do artigo 41 do Regulamento do Plano PETROS, oferecendo em troca desse artigo, o adiantamento do 13º benefício e o pagamento de 3 benefícios. Mais uma vez os aposentados e pensionistas, com a ajuda dos empregados ativos, recusaram a proposta. Não satisfeita, a PETROBRÁS, em 2005, através do Grupo de Trabalho de Previdência Complementar-GTPC, insistiu em apresentar proposta de um Plano para os novos

empregados denominado PETROS-2, de contribuição definida (CD), garantindo o saldamento do Plano PETROS-BD (cobertura das dívidas), desde que seja alterado o artigo 41, do Regulamento do Plano PETROS-BD, determinando que os reajustes, dos aposentados e pensionistas, passem a ser com base em um índice de correção monetária, que seria o IPCA.

5. Cabe lembrar que a PETROBRÁS durante a migração do Plano PETROS-BD para o Plano Petrobrás Vida - CD, ofereceu como incentivos 2,5 e 2,75 benefícios aos aposentados e pensionistas, no entanto, com as ações judiciais implementadas pela FUP e pelo SINDMAR, o Plano Petrobrás Vida, através de liminares, foi suspenso.

6. Em 30 de abril de 2004, o Juiz Federal da 14ª Vara da Seção Judiciária do Distrito Federal, julgando o mandato de segurança impetrado pela FUP, declarou nula a portaria da Secretaria de Previdência Complementar-SPC que aprovou o PPV, em sentença que não cabe efeito suspensivo.

7. No ano de 2002 a FUP ajuizou ação na 18ª Vara Cível do Rio de Janeiro, pelo advogado Dr. Luis Antonio Castagna Maia (falecido em 14/01/2012), que solicitou o pagamento, pela PETROBRÁS, de todas as dívidas que as patrocinadoras tenham com o Plano PETROS, desde a sua fundação até os dias atuais, sendo que o Juiz indicou o perito. Os honorários foram depositados pela FUP; PETROBRAS e PETROS, a perícia foi concluída em 2006 apurando uma dívida das patrocinadoras em cerca de R\$ 10 bilhões.

8. Em 2006 a Diretoria Executiva da Petrobrás, na busca de entendimento, apresentou proposta visando propiciar uma situação de equilíbrio para o Plano Petros-BD e a implementação de um novo Plano com as seguintes condicionantes: a) Convênio Pré-70; b) Fator de Reajuste Inicial – FAT; c) Fator de Correção – FC; d) Revisão dos cálculos das pensões.

9. Como condição para viabilizar esses compromissos foi exigido dos empregados, assistidos e pensionistas, a extinção das ações judiciais referentes aos itens propostos: REPACTUAÇÃO, individual maciça dos participantes, do Artigo 41 do Regulamento do atual Plano Petros e implantação do Plano Petros II-CD.

10. Não tendo sido alcançado o percentual desejado pela empresa, em fevereiro/2007, a Petrobrás objetivando conseguir a repactuação, estipulou nova meta para implementar a repactuação em 2/3 dos participantes (teve apoio da maioria dos diretores da FUP, no XII CONFUP, causando a desistência da direção de 7 Sindipetros que estavam presente: RJ, RS, SJC, Caxias, SE/AL,

PA/AM/MA/AP e LP). Para a empresa foi atingida a meta, ao alcançar 72% de repactuanes.

11. Em 28/07/08 o juiz da 18ª Vara convocou para audiência as partes acompanhadas dos seus patronos e peritos atuariais, com a finalidade de discutirem os termos do Acordo celebrado entre PETROBRÁS/FUP/PETROS. Ao final, foi decidido que as partes elaborassem minuta das cláusulas dos instrumentos financeiros a que faz alusão o termo de Acordo, constante dos autos, para análise das partes discordantes.

12. Em 25/08/08, em audiência compareceram PETROBRÁS/FUP/PETROS e os Sindicatos discordantes do Acordo, tendo como patrono Dr. Castagna Maia. Iniciada a sessão, o juiz, depois de considerações das partes, resolveu acatar o Acordo de Obrigações Recíprocas, aceitando que a dívida das patrocinadoras fossem pagas no 20º ano, com pagamentos de juros semestrais. Com essa decisão, a Petrobrás resolveu implementar a Repactuação, com pagamento aos repactuanes em valor de R\$ 15 mil reais ou três salários ou benefícios, o que fosse maior, referentes a perdas salariais de períodos anteriores.

13. É importante assinalar que as propostas apresentadas pelos atuais dirigentes da Petrobrás, vem de encontro, com a determinação do Conselho de Administração da Empresa, através Ata CA – 1109/97, item “c”, que já propugnava com a desvinculação da correção dos benefícios, dos participantes, do reajuste dos salários do pessoal da ativa, bem como a desvinculação da correção dos benefícios do INSS.

14. Com a política de remuneração variável (abonos, bônus, PLR, gratificações, níveis – ACT 2004, 2005 e 2006, bolsa de estudos, RMNR – de 2007 a 2011, PCAC – 2007, atendendo apenas os ativos), iniciada em 1995, os benefícios dos assistidos foram achatados, alcançando cerca de 100% de perdas quando comparado só com os índices de correção do ICV-DIEESE, no período de setembro de 1994 a agosto de 2009, conforme tabela abaixo:

ACT	ICV DIEESE%	Reposição Salarial %
Set. 94/Ago.95	28,16	28,73
Set. 95/Ago.96	15,75	8,8
Set. 96/Ago.97	6,71	3,0
Set. 97/Ago.98	1,13	0,0
Set. 98/Ago.99	5,79	3,89
Set. 99/Ago.00	9,22	6,0
Set. 00/Ago.01	8,30	6,40
Set. 01/Ago 02	7,45	7,40
Set 02/Ago. 03	15,49	15,50
Set. 03/Ago. 04	7,82	7,82
Set. 04/Ago. 05	4,89	6,02
Set. 05/Ago. 06	2,80	2,80
Set. 06/Ago. 07	4,42	4,18
Set. 07/Ago. 08	6,03	6,17
Set. 08/Ago. 09	4,44	-
Total	334,06	272,53

15. Os valores da coluna “Reposição Salarial” sempre inferiores aos da coluna “DIEESE”.

16. No período Set/94 a Ago/09 o índice do DIEESE foi de 334,06% e o da reposição salarial foi de 272,53%.

17. Analisando-se a tabela acima, verificamos que no período, setembro de 1994 e agosto de 2009, as perdas, em nossos benefícios, alcançam 22,58% quando comparados aos índices de correção, do ICV-DIEESE.

18. Observação: Se atualizarmos esses índices e compararmos com a remuneração variável, até a data de hoje, em 2023, essas perdas possivelmente atingem mais de 100%.

2. Crítica a Remuneração Variável

19. A partir de 1994 foram realizadas modificações nas políticas de Recursos Humanos nas empresas estatais, objetivando a desestruturação da sua mão-de-obra para facilitar, num segundo estágio, a implementação de uma política de privatização. Esta política tem por base a remuneração variável através de abonos, bônus, PLR e gratificações etc.

20. Quanto à PLR podemos elencar uma série de características que afetam os empregados ativos, como: não são incorporados aos salários, conseqüentemente não aumentam o valor da sua aposentadoria; não incidem para o cálculo de periculosidade, ATS, horas extras, 13º salário e férias, ou qualquer outra vantagem ligada ao salário base; não contribuem para o FGTS, INSS e Petros.

21. As remunerações variáveis vêm sendo usadas para substituir os aumentos reais de salário que mascaram, até hoje, a remuneração dos empregados e acarretaram perdas para os ativos, aposentados e pensionistas.

22. Os aposentados e pensionistas entendem que a remuneração variável tem natureza estritamente salarial e, por isso, têm entrado com ações na Justiça para recebê-las. Muitas dessas ações já tiveram sentenças favoráveis, tendo os Juizes interpretado a atitude da Petrobrás como **fraude salarial**. Além de discriminar aposentados e pensionistas, que hoje representam a maioria dos petroleiros, sendo 50.552 titulares e 15.839 pensionistas, totalizando 66.391 pessoas, apenas dentro do plano de saúde AMS, conforme carta RH/RS 15/2023, de 31/05/2023. Portanto não constam os aposentados e pensionistas que estão fora do plano de saúde, sendo esse número ainda maior.

23. Cabe lembrar que essa política de remuneração variável foi apresentada através dos documentos: PRES-13/97, de 03/02/97; GAPRE-108/97, de 03/03/97; DST(Diretor Sérgio Teixeira)-13/97, de 14/03/97, que propunham uma política de desvinculação dos reajustes dos benefícios pagos aos aposentados e pensionistas, dos reajustes dos salários do pessoal da ativa. A Ata CA-1109/97, de 20/03/97, dispõe no item "C": incumbir a Comissão de Análise Atuarial da Petros (CAAP) de, no prazo de 60 dias, promover estudos objetivando a desvinculação da correção dos benefícios dos participantes do reajuste dos salários do pessoal da ativa, bem como a desvinculação da correção do plano dos índices de correção dos benefícios do INSS.

24. No documento DST-13/97, no item “D” onde conclui que a Petrobrás já está praticando uma política voltada para essa filosofia, concedendo, em compensação a reajustes salariais, parcelas remuneratórias que não se integram aos salários dos empregados ativos e, por conseguinte, não se refletem nos benefícios pagos aos aposentados, minorando assim os efeitos do respectivo impacto na Petros.

25. Cabe alertar, também, aos nossos companheiros ativos que tal política trará problemas para eles na hora da aposentadoria, pois os seus benefícios anuais cairão sensivelmente em relação ao que ganhavam, anualmente na ativa.

26. Assim como, no IX CONFUP em 2003 e X em 2004, e no I Congresso da FNP em 2007, foi aprovado o fim da remuneração variável. Mas infelizmente essa prática continua sendo utilizada pela empresa e aceita pelos ativos nos Acordos Coletivos, que além de acarretar prejuízos para os trabalhadores, porque não são incorporados ao salário, não há contribuição para o INSS, FGTS e nem para a PETROS, logo os trabalhadores deverão lutar por um reajuste real de salários, que acarretará aumento do poder aquisitivo dos ativos, aposentados e pensionistas. Com isso, os ativos estarão garantindo uma aposentadoria bem mais significativa.

27. Portanto, para recompor os benefícios e salários, estimando-se uma inflação, no período setembro de 2008 a agosto de 2009, pelo ICV-DIEESE, de cerca de 4,44%, o reajuste a ser proposto para o acordo coletivo 2009/2010, deverá corresponder a cerca de 23%.

3. Acordo Coletivo 2020/2022 – AMS/Petros

28. Relembrando as consequências prejudiciais da assinatura deste acordo coletivo, conforme a seguinte proposta apresentada pela empresa e aprovada pela categoria, com a rejeição da grande maioria dos 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 01/01/2021 a participação será na proporção de 60% (sessenta por cento) dos gastos cobertos pela Companhia e os 40% (quarenta por cento) restantes pelos Beneficiários Titulares.

II. A partir de 01/01/2022 a participação será na proporção de 50% (cinquenta por cento) dos gastos cobertos pela Companhia e os 50% (cinquenta 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 (sessenta x quarenta), até novo ajuste entre as partes.

Parágrafo 2o - 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 7o - Para a contribuição do Grande Risco serão praticados os valores constantes nas tabelas anexas VII e VIII, que vigorarão a partir de janeiro de 2021 e janeiro de 2022, respectivamente, sendo certo que a tabela VIII (relação de custeio 50x50) é uma projeção e que os valores reais serão definidos em setembro de 2021.

I. Para os Beneficiários sem Petros o valor da contribuição do Grande Risco será conforme a tabela IX.

II. Os valores relativos ao Grande Risco constantes nas tabelas (anexo VII, VIII e IX) serão reajustados em 01/03/2021 e 01/03/2022, pelo índice Variação de Custo Médico-Hospitalar (VCMH), referente ao período de doze meses encerrados, disponíveis na publicação mais recente do IESS – Instituto de Estudos de Saúde Suplementar, ou índice que vier a substituí-lo, considerando o percentual acumulado no período de 12 (doze) meses.

III. 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.”

29. Análise do prejuízo com relação ao custeio da AMS, que passou de 70x30 para 60x40 em 2021. O grande argumento é a adequação à resolução 23 da CGPAR, no entanto esta resolução teve efeito suspensivo por uma liminar da FNP que não foi respeitada.

30. Conforme um trabalho apresentado pelo economista IBEPS, Eric Gil Dantas, divulgado pela FNP e sindicatos a ela associados:

“Em dois anos teremos um aumento médio de 261%, um aumento médio ponderado (pela quantidade de beneficiários por faixa etária e salarial) de 259% e uma mediana de 199%.”

31. Além do reajuste da variação do custo médico-hospitalar (VCMH), que é cobrado todo mês de novembro, sendo um índice muito acima do que é reajustado no salário.

32. Aqueles aposentados que ficaram sem margem consignável para desconto em folha, estão sendo cobrados através de boleto bancário, sendo punidos com a exclusão do plano de saúde da AMS caso ocorra inadimplência de pagamento por 60 dias, em um período de um ano, consecutivos ou não.

33. Tivemos também aumento no índice da margem consignável para descontos, que passou de 13% para 30%, ficando condicionada à priorização do desconto da AMS pela Petros em sua folha de pagamento.

34. Além desses reajustes que tivemos em nossa AMS, também estamos sofrendo com os descontos extraordinários no contracheque Petros, a título de equacionamento do Plano, referente aos anos de 2015, 2018 e 2021.

35. Concluimos que se faz necessário atender às seguintes propostas:

1. Fim dos PED's com os aportes das patrocinadoras;
2. Mudança do custeio da AMS de 40x60 para 30x70;
3. Retorno da administração do plano de saúde para o Serviço RH Compartilhado, com o fim da APS;

4. Melhoria nos atendimentos da AMS com postos avançados, com retorno do atendimento presencial;
5. Credenciamento de mais profissionais de qualidade;
6. Melhorias no PASA – Programa de Avaliação da Saúde dos Aposentados;
7. Volta da emissão da carteira de aposentado;
8. Acabar com a correção pelo índice VCMH;
9. Reajuste da AMS sendo o mesmo da tabela salarial;
10. Cobrar que a patrocinadora honre com suas dívidas junto ao Plano Petros.

Assinam:

Roberto C. Ribeiro
Reinhold F. M. W. Schopke
Mauricéia Petrucia Novo
Antonio dos Reis Furtado
Haroldo Ferreira Filho
Claudete Umbelino
Antonio Carlos Peçanha
Enaldo Barcelos
Selivaldo Bernardo
Edson Francisco
Celso Alves
José Roberto Moura

Propostas de pauta para o ACT

*Nem luxo,
nem lixo.
Queremos a
PetroBRás*



SISTEMATIZAÇÃO

Abaixo seguem as propostas de cláusulas do ACT recebidas pela comissão organizadora, além das que fazem parte das teses a comissão de sistematização apresentará um roteiro para os conflitos ou duplicidade a serem deliberadas no plenário.

1. SALÁRIOS

Reposição das perdas dos governos Temer e Bolsonaro (Aurea Souza de Oliveira)

PBIO: recomposição das perdas acima e a do ACT 2022 em relação as demais empresas do Sistema.

Aumento real no salário base (Leandro Baesso) Que o % de aumento (IPCA) seja exclusivamente no salário e não em outros, como RMNR que prejudica os aposentados e acaba fazendo diferença para o empregado da ativa, quando se aposentar. (Cristina)

Reajuste salarial (não na RMNR): índice de reajuste INPC, inflação + a soma das perdas dos últimos 5 anos + ganho real (baseado na média alcançada no Brasil, por outras entidades). (Dias)

Reposição das perdas, 2020 sem aumento e 2021 metade da inflação;

Reajuste e Remuneração Variável: Recomposição dos salários com garantia da inflação do período mais reajuste real para recompor perdas dos últimos anos. (Mateus)

2. VANTAGENS

Reajuste das diárias ou adicional de viagem / Reajuste dos valores das diárias ou adicional de viagem de média duração (15 a 30 dias). (Carlos Eduardo Ramos Batista).

Adicional por Titulação (Acréscimo sobre o RMNR): Doutorado - 12,5%; Mestrado - 10%; Especialização - 7,5%; e Curso superior (somente para técnicos) - 5%. (Pedro Mascarenhas)* (existe uma tese que sugere substituir RMNR por remuneração: Brayer).

Inclusão APT/ APTT com reajuste pela inflação e valores e forma de pagamento como era feito antes da revisão do padrão que piorou o adicional (Tiago Amaro, Leandro Baesso e Dias) Horas extras normais 100% (Juliana e Daniela Moura)

Extensão do Benefício de Auxílio Transporte (Moysés P-75 e Dias)

Dia do Desembarque para todos os empregados lotados no regime Offshore. (Moysés P-75) Fim do Banco de Horas. (Moysés P-75, Dias, Leandro Baesso e Mateus)

Pagamento do HETT com acréscimo de 100% por média de 20 minutos para todos os empregados implantados no Regime de Turno. (Moysés P-75)

Extra turno feriado 100% para todos os feriados nacionais, estaduais e municipais (Dias) Pagamento das horas/folgas congeladas de 2019 (Dias)

Retomada da cláusula VPDL para anistiados que estava prevista até o ACT 2017 (cláusula 4 à época). (Fabiola)

Adicionais para quem ministra aulas na UP. (Alexandre Magno)

Sobreaviso integral para quem trabalha em tempo integral já! (Bruno Lopes)

VA/VR para TODOS os funcionários. (Santos)

3. BENEFÍCIOS

Programa Jovem Universitário, retirar restrição da “Cláusula do programa Jovem universitário” dos ACT’s do Sistema: “inscrito até 30/09/19” e 3º (Aurea Souza de Oliveira e Daniela Moura)

Auxílio ensino superior para funcionários e dependentes. (Santos)

Fim da coparticipação do empregado com a empresa arcando com 100% nos atendimentos feitos no PAE. (Aurea)

Auxílio PAE- Os empregados que sejam cadastrados no PAE ou tenham dependentes inscritos no programa farão jus a adicional mensal de 10% sobre o salário bruto pra ajudar a custear as despesas extras que uma pessoa com essas condições necessita para o seu tratamento (Aurea)

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 responsá-

vel 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.

(Encontro de Mulheres unitário)

Credenciamento: a empresa se compromete a credenciar mais de um profissional por especialidade médica e mais de um fornecedor de terapia, incluindo as exclusivas do PAE, em cada cidade, com a meta de ter um ou mais credenciados em cada região de cada cidade (Aurea)

Custeio de curso de idiomas (Aurea)

Custeio de atividade física para filhas e filhos de empregados (Aurea)

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. (Encontro de Mulheres e Eudes Raphael de Sá Santana Edihb)

Auxílio creche para os filhos de todos empregados. (João Gomes)

CLÁUSULA SOBRE AUXÍLIO CRECHE/ACOMPANHANTE

[..] 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. Também fazem jus a esse benefício empregados casados com filho e/ou menor sob guarda ou em processo de adoção, de acordo com os seguintes cenários:

1) O empregado é casado e a esposa não trabalha fora.

2) O empregado é casado e a esposa trabalha, mas não na Petrobras e no trabalho dela não tem esse direito.

3) O empregado é casado e a esposa trabalha na Petrobras também. Nesse caso, a família pode escolher quem vai usufruir do benefício, sendo a prioridade da mãe. (Antony)

Benefício educacional aos aposentados (Leandro Baesso)

AMS

Custeio integral de medicamentos à base de Canabis (Aurea)

Cobertura integral para parto domiciliar (Aurea)

Cobertura integral para anestesia e instrumentação em procedimentos cirúrgicos (Aurea)

Cobertura para cirurgia de redução de mamas a partir da necessidade atestada pelos médicos, independente de haver perda de 30kg como se exige agora (Aurea)

Retorno do atendimento presencial para a AMS/Petrobras Saúde (Aurea)

Cobertura integral de vacinas contra para o titular e os dependentes desde que estas sejam solicitadas por médicos (Aurea)

Atendimento médico domiciliar coberto integralmente pelo plano, incluindo consultas e raio x (Aurea)

Autorização de cirurgias eletivas de no máximo sete dias úteis: especialmente as “time sensitive”, pois, apesar de não serem emergenciais, podem agravar muito o quadro clínico em 21 dias úteis, que é o prazo atual. (Dias)

Melhora no benefício farmácia que hoje só contempla medicamentos acima de R\$ 150,00 e neam alguns medicamentos (Daniela Moura)

Retomada da cláusula 57 cuja referência está no ACT PETROBRAS 2015 “Permanência da AMS para empregados anistiados” (Fabiola)

Que o % de aumento da AMS volte a ser o mesmo do salário e não o VCMH. (Cristina)

Que retorne a participação de 30/70 na AMS para o empregado. (Cristina, Mateus)

AMS custeada integral 100% pela empresa e a relação 70% empresa e 30% para dependentes (Leandro Baesso)

AMS 80 x 20 (Dias)

Fim da APS (Dias e Mateus)

AMS - Henrique Almeida, Gilberto Ramos, Wagner Bastos, Cesar Perez, José Luis Rebelo, Eivaldo Dumas, Waldy Inglez e Valdir Menezes - CB-ADM (Cabeças Brancas)

Retorno imediato do plano AMS para gestão em RH.

Reabertura dos postos avançados em todas unidades Petrobras no Brasil (Proposta Thiago Pacheco também)

Tabela AMS de Grande Risco, voltar a ser somente por MSB, retirando assim a faixa etária. Iniciar a coparticipação direto para 80-20(2023-2024) para compensar os dois anos em 60-40 e depois reduzir para uma nova proporção de custeio 75-25(2025).

Índice AMS, novo índice em substituição ao VCMH, que mediria somente os custos internos da AMS, que mesmo assim teria um teto máximo para aplicação, se balizando pelo menor índice entre o IPCA (índice dos R) e aumento da tabela salarial (Índice dos NR)

Criação do Comitê Gestor permanente com função de auditar, verificar custos hospitalares, no caso dos hospitais haveria um auditor médico para evitar superfaturamento dos custos hospitalares e discriminar atendimentos normais e acidentes de trabalho com emissão de CATs como evidência para expurgo dos custos da AMS.

Plantão 24h para atendimento ao participante AMS na emergência com atendimento humano sem robô e sem atendimento por empresa de telemarketing.

Retorno de perito odontológico, visando evitar fraudes ao plano AMS.

Criar palestras de conscientização com ativos,

aposentados e pensionistas para maior conhecimento do nosso plano de saúde e também para termos responsabilidades no uso do plano de saúde de forma criteriosa.

Cobertura de vacinas a critério médico. Atendimento domiciliar para consultas e exames incluindo raio x (Aurea)

Atendimento presencial para AMS e dúvidas de RH dos empregados (Aurea)

4. SEGURANÇA NO EMPREGO

5. PLANEJAMENTO, RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL

Programa de Aceleração de Carreira Jr. para Pleno. Programa de Aceleração de Carreira Pleno para Sênior. (Wagner Dos Santos / Rafael EDISEN / Gabriel Barbosa/ Fabiana Guimarães e Dias)

Promoção por antiguidade de 3 anos para empregados topados na carreira Pleno do PCAC. (Moisés P-75)

Promoção automática de pleno para sênior no PCAC para o nível superior, na mesma regra do nível médio. (Brayer)

Avanço de Nível por antiguidade de 18 meses (Dias)

Unificação do Plano de Carreira (Todos no PCAC, ou uma reformulação do PCR para manter ao menos o mesmo esquema de níveis do PCAC). (Wagner Dos Santos)

Promoção de pleno para senior de profissionais regidos pelo PCAC siga as mesmas regras da promoção de quem é regido pelo PCR. (Alexandre Magno)

Extinção do PCR e retorno ao PCAC por interesse do empregado, visto que muitos migraram para o PCR por conta de chantagens e ameaças de não participar do programa Mobiliza.(Rodrigo Pinheiro)

Fim das transferências compulsórias e mudança de regime. Trabalhador só pode ser transferido se ele acordar com a gerência e tiver opções de escolha. Caso o local em que trabalhe seja descontinuado, o trabalhador deve ser transferido para mesma localização territorial e no mesmo regime que se encontrava, com fornecimento de curso de formação, se necessário for. Salvo

se o próprio trabalhador optar por indenização. Não será permitida a mudança de regime de trabalho e perda de adicionais, sem autorização do trabalhador. (Carlos Jose Cunha “Casé”)

Criação de vagas para petroleiros transferidos de suas bases por causa de ameaças de privatização, chantagens etc (Rodrigo Pinheiro)
Incluir no ACT a questão de transferências (compulsórias ou consensual) serem regidas pelo Acordo, garantindo as custas devida como APT/APTT, deslocamento, etc. (Bruno Nunes)

Mobiliza: Vagas de mobiliza precisam ser liberadas para toda a empresa e o tempo máximo para sair deve ser de 90 dias. Na empresa privada o tempo máximo para sair é de 30. Já é um ganho para o gerente. (Daniela Moura)

Liberação imediata do petroleiro com vaga em outro setor, sem a necessidade da autorização da lotação atual. (Rodrigo Pinheiro)

Tempo limite de 3 anos para gerente num mesmo nível para acabar com o cargo vitalício gerencial. Não subiu? Cai a peão, fica um ano lá e depois volta novamente a poder concorrer e recomeçar a carreira gerencial (Daniela Moura)
Redução para 18 meses do avanço de nível por antiguidade para os empregados do PCR. (Moy-sés P-75)

Fim do PCR e manutenção do PCAC (Leandro Baesso e Santos)

Garantia dos mesmos direitos para entrantes (Pauta novos carta 112 em anexo - Luis Rodrigo Torres Neves)

Extensão do programa de teletrabalho, ou trabalho híbrido, para toda a força de trabalho do regime administrativo. (Rodrigo Pinheiro)

Mudança da forma de Indicação das Funções na Petrobras. Funções devem ser ocupadas por programa de seleção e treinamento através de concurso público. (Mario Caetano)

CLÁUSULA SOBRE A VALORIZAÇÃO DAS HABILIDADES E VONTADES DOS TRABALHADORES

As qualidades e potencialidades de cada trabalhador devem ser realmente valorizadas e levadas em consideração a fundo nas suas alocações e na definição das suas tarefas, e não encaixar todo mundo em fôrmas pré-fabricadas e excessivamente restritivas. (Antony)

CLÁUSULA SOBRE DIFERENÇA ENTRE A MENOR E A MAIOR REMUNERAÇÃO

A diferença entre a menor e a maior remuneração na companhia não poderá exceder 5 vezes. Entende-se por remuneração tudo o que o empregado recebe a título de remuneração, somando as partes fixas e as partes variáveis. Nenhum trabalhador terceirizado terá uma remuneração menor do que a remuneração do menor nível no Sistema Petrobras. (Antony)

MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL - A companhia garante a liberação para movimentação de empregado, por interesse próprio, salvo na hipótese de concurso regional, durante a vigência do respectivo edital.

§ 1º - A companhia informará, mensalmente, a cada sindicato, a movimentação de pessoal ocorrida em sua base territorial.

§ 2º - Será assegurado ao empregado movimentação a qualquer outro órgão da companhia, sem perda dos benefícios ou direitos adquiridos durante o tempo na empresa, observando os preceitos da cláusula 86 - Efetivo de Pessoal.

§ 3º - As vagas que estiverem aprovadas para preenchimento por processo seletivo em andamento serão primeiro redistribuídas entre os empregados já na empresa, que poderão se candidatar a elas. Somente após este processo serão oferecidas vagas aos empregados que estiverem ingressando na companhia.

§ 4º - Todo empregado próprio, após a permanência mínima de 3 (três) anos em determinada lotação, será automaticamente liberado para movimentação.

§ 5º - A companhia manterá um arquivo interno com currículos atualizados dos empregados que cumpriram a condição de que trata o parágrafo anterior e que desejam a transferência, para qualquer setor da companhia analisar os perfis diante de uma possível solicitação. (Antony)

Revisão completa do Plafort, feita com ampla participação dos sindicatos e dos trabalhadores de chão de fábrica e chão de escritório, e reposição do efetivo, considerando que é importante ter uma camada suplementar de empregados do que a quantidade repostada, pois precisa ser levado em conta férias, licenças (inclusive pro-

longadas), aumento sazonal de demanda e cansaço, entre outras questões. (Antony)

6. CONDIÇÕES DE TRABALHO

Redução de jornada sem redução de salário para pais, cônjuges e responsáveis por pessoas com deficiência, incluindo pais, sogros e avós com deficiência (Aurea)

Inclusão de Teletrabalho integral para empregados que sejam responsáveis por pessoas com deficiência para além dos inscritos no PAE com cônjuges, pais, sogros e avós (Aurea)

Home Office: a empresa custeará infra estrutura necessária ao exercício do Home Office incluindo computador, mesa de trabalho, cadeira e percentual de despesas mensais como internet, conta de luz e aluguel entre outras (Aurea)

Permitir que empregados façam apenas 30 minutos de almoço no lugar de uma hora, podendo assim sair 30 minutos mais cedo, desde que dentro do horário núcleo. (Matheus Correia Ferreira - Edisen)

Licença não remunerada: Em muitas gerências é impossível para o funcionário sem função tirar licença não remunerada, enquanto os gerentes tiram sempre que querem. Licença não remunerada deveria ter um percentual por gerência executiva (Ex: 1% da força de trabalho) que é automaticamente liberado. Ex: Uma gex com 100 pessoas, se não tem ninguém de licença, a primeira pessoa que pedir será aprovada automaticamente. A segunda entra na fila. Vai quando a primeira voltar. Gerentes entram na fila igual a peão. (Daniela Moura)

Férias de 20 dias parceladas em duas de 10 (Dias)

Cláusula de Regramento do Teletrabalho (Tiago, Mateus, Áurea e Bruno Dantas - Cartilha Fnp com acréscimos)

1. REGIME DE TELETRABALHO

1.1. Instituição de regime de teletrabalho com 75% teletrabalho vs 25% presencial (igual à proporção de 3 semanas em teletrabalho vs 1 semana presencial), com possibilidade de contagem dos dias mensalmente, em escala negociada no momento da adesão

1.2. Prazo de 7 dias para avisar caso o empregado tenha que trabalhar em um dia originalmente previsto para teletrabalho por decisão da empresa.

1.3. Que o trabalhador que exerça tarefas administrativas possa optar por entrar no teletrabalho sem a necessidade de aprovação gerencial

1.4. Que o trabalhador opcionalmente possa realizar teletrabalho nos dias hoje vedados para trabalho e com débito compulsório de horas (véspera do natal, véspera do ano novo e quarta-feira de cinzas)

1.5. A empresa permitirá a inclusão do código de horas extraordinárias nos dias de teletrabalho

1.6. Extensão das condições de teletrabalho para os trabalhadores terceirizados que desempenhem funções administrativas, com o compromisso da empresa de incluir nas disposições contratuais esta necessidade

2. Política especial de teletrabalho para grupos específicos

2.1. Extensão do teletrabalho integral para pessoas com dependentes PCD, pessoas em situação grave de saúde e pessoas com dependentes em situação grave de saúde

2.2. Teletrabalho emergencial integral para empregados transferidos por desmobilização de unidades e estabelecimento de comissão paritária FNP e empresa com objetivo de chegar a uma solução comum que atenda a esses empregados. A empresa deve se comprometer a manter o teletrabalho emergencial integral até que a comissão chegue a um acordo.

2.3. Teletrabalho integral para gestantes, mães durante todo o período de amamentação e pais durante o mesmo período

3. SMS e cuidados com a saúde mental

3.1. Restrição da utilização dos aplicativos corporativos instalados em dispositivos pessoais dos empregados à jornada de trabalho, ou seja, ao horário administrativo

3.2. Vedar a utilização de aplicativos não corporativos para troca de mensagens corporativas

3.3. Que a empresa se comprometa com o reconhecimento de acidentes e doenças decorrentes do trabalho em home office como acidentes de trabalho e com a identificação de riscos específicos ou majorados pelo teletrabalho

3.4. Desenvolvimento de um programa de ava-

liação de risco do ambiente laboral do empregado, com possibilidade de identificação de desvios para tratamento pela equipe de SMS da empresa.

3.5. Desenvolvimento de uma cartilha para pessoas entrando no teletrabalho, com orientações do que é um acidente de trabalho, como registrar, quais riscos à saúde podem ser decorrentes do teletrabalho, como identificar sinais iniciais de burnout e outras doenças pertinentes, entre outros.

3.6. Inclusão de avaliação psicológica no ASO e disponibilização de avaliação psicológica para os empregados que assim requisitarem, sendo remoto ou presencial.

4. Benefícios e auxílio no teletrabalho

4.1. Instituição de auxílio mensal de R\$ 300 e um auxílio único complementar aos mil reais já oferecidos para as pessoas em teletrabalho

4.2. Fornecimento de notebook, periféricos e impressoras nos casos aplicáveis, além de sua manutenção

4.3 Que o VR, nos casos de empregados em teletrabalho lotados em unidades com refeitório, seja feito proporcionalmente aos dias de teletrabalho entre os dias úteis do mês, e não aos dias totais como a empresa tem feito

5. Teletrabalho e atuação sindical

5.1. Que o teletrabalho seja regrado por um acordo coletivo específico, assinado pela empresa e pelo sindicato

5.2. Que a empresa forneça ao sindicato um canal corporativo de comunicação entre as federações e sindicatos com os trabalhadores, tendo em vista que o contato presencial é suprimido no teletrabalho

5.3. Comissão paritária com o objetivo de debater termos referentes à saúde e organização no teletrabalho. A comissão:

- Organizará uma capacitação anual para os gestores em relação às regras e gestão do trabalho em teletrabalho, inclusive avaliação de desempenho, de modo a melhorar a adaptação da gestão para a realidade do teletrabalho e evitar discriminação em relação aos trabalhadores neste regime

- Desenvolverá uma cartilha conforme item 3.5

Extensão do programa de teletrabalho ou trabalho híbrido para toda a força de trabalho do regime administrativo. (Rodrigo Pinheiro)

Possibilidade de 100% de teletrabalho (Thiago Pacheco)

Funcionários com mais de 60 anos que trabalham em turno nos escritórios da Companhia possam fazer suas escalas em home office (Dias) Teletrabalho presencial 1 semana por mês (Dias - Contemplada 1.1 regramento)

Não permitir que a empresa nos proíba de trabalhar num dia para cobrar as horas depois. Sempre precisa ter a opção de fazer teletrabalho no dia (Daniela Moura e Mateus)

Perdão do saldo devedor de 60 horas do BH referente as folgas de Natal e Ano Novo de 2020 a 22 (Carlos Eduardo Ramos Batista)

Acabar com os descontos compulsórios - A empresa não pode cobrar horas de dias que não nos deixou trabalhar (referente à compensação de natal e ano novo) (Dias e Alexandre Magno) Solução para as questões de pagamento de horas pelos dias 24 e 31/12 e 4a feira de cinzas. (Juliana Pbio)

CLÁUSULA SOBRE O ESQUEMA DE COMPENSAÇÃO IMPOSTA DE HORAS:

A companhia não praticará mais o esquema de compensação imposta de horas relativo à véspera do Natal e do Ano Novo e à tarde da Quarta-feira de Cinzas, assim como em dias de jogo do Brasil em Copas do Mundo de futebol e em outros eventos do tipo.

A companhia fornecerá a todos os empregados um relatório especificando quais horas do seu balanço de horas estão como relativas às datas do esquema de compensação imposta de horas. O objetivo é facilitar a verificação de cobranças indevidas (por exemplo: quem estava em férias, licença médica, maternidade, paternidade, sem vencimentos, liberado para diretoria de sindicato...).

A companhia cancelará a cobrança dessas horas relativas aos anos de 2019 a 2022 e devolverá essas horas aos empregados descontados. Caso a cobrança dessas horas tenha

resultado em desconto financeiro, a companhia devolverá o correspondente aos empregados atingidos. (Antony Devale e Brayer)

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. (Encontro Unitário de Mulheres)

CLÁUSULA SOBRE ACOMPANHAMENTO DE PAIS E MÃES EM MÉDICOS

Os períodos em que os empregados estiverem acompanhando pais ou mães em médicos serão abonados no acerto de frequência, mediante apresentação de atestado, em casos de doenças ou acidentes graves ou de dependência dos pais ou mães para se locomoverem ou em termos de cognição.

Em caso de internação prolongada de pais ou mães nas condições descritas, os empregados terão direito à redução da carga horária, sem redução da remuneração, e à redução da carga de trabalho, sem prejuízo na avaliação de desempenho. Nesse tipo de caso, os empregados terão direito ao teletrabalho integral.

Em caso de doença grave e prolongada de pais ou mães, os empregados terão direito a uma licença de até 1 ano, sendo metade remunerada e metade sem vencimentos. (Antony)

CLÁUSULA SOBRE ACOMPANHAMENTO DE FILHOS EM MÉDICOS

Os períodos em que os empregados estiverem acompanhando seus filhos em médicos e situações afins (consultas, emergências, internações, situações em que a criança e o adolescente precisam de cuidados em casa, dentistas, vacinações...) serão abonados no acerto de frequência, mediante apresentação de atestado.

Em caso de internação prolongada de filhos, os empregados terão direito à redução da carga horária, sem redução da remuneração, e à redução da carga de trabalho, sem prejuízo na avaliação de desempenho. Nesse tipo de caso, os empregados terão direito ao teletrabalho integral.

Em caso de doença grave e prolongada

de filhos, os empregados terão direito a uma licença de até 1 ano, sendo metade remunerada e metade sem vencimentos.

A licença não remunerada será garantida se a doença grave de filhos ultrapassar 1 ano. (Antony)

7. SEGURANÇA INDUSTRIAL E SAÚDE OCUPACIONAL

Não será permitida em todo o sistema Petrobrás, o trabalho solitário em áreas de risco, classificadas, e que comprometam a saúde física e/ou mental dos trabalhadores. (Carlos Jose Cunha "Casé")

Licença de saúde remunerada para cuidar de parentes diretos (cônjuge, filhos, mãe e pai) em caso de doenças graves de 60 dias a cada 2 anos. (Juliana Pbio)

Negociação do Acordo Permanente de Parada (Mateus)

8. RELAÇÕES SINDICAIS

Garantia do acesso aos colegas diretores das bases de acesso aos prédios e instalações, sem bloqueio nas catracas. (Bruno Lopes)

9. OUTRAS DISPOSIÇÕES

Atendimento presencial do RH para o empregado (Aurea)

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...) (Mateus)

Terceirizados (Carlos José Cunha "Casé")

Inclusão do adicional de periculosidade nos contratos

A carga horária para os trabalhadores terceirizados, em todo o sistema Petrobras, deve ser a mesma que os trabalhadores próprios, inclusive com direito a transporte e restaurante onde houver.

Vaga de garagem em prédios onde a vaga for limitada deve ser dividida de uma forma mais justa. Hoje primeiro dão vaga para todo mundo que tem função e depois divide as que sobram com o resto da força de trabalho; (Daniela Moura)

Retomada da cláusula da Comissão Paritária de Anistia presente até o ACT 2017-2019 (Fabiola) Regramento da PLR com base no lucro da empresa! (Mateus)

Incorporar as pautas de diversidade aprovadas nos Encontros de mulheres da FNP e unitário FNP e FUP (Natália)

CLÁUSULA SOBRE AQUISIÇÃO DE ALIMENTOS

A companhia deve garantir que no mínimo 45% das compras de alimentos dos restaurantes em suas unidades sejam agroecológicos de origem da agricultura camponesa/familiar através das entidades associativas e cooperativas dos camponeses e agricultores familiares que os representam.

A companhia vai reativar restaurantes nas unidades onde os fechou. Prioritariamente, serão restaurantes da própria Petrobras, e não uma empresa contratada. Caso a opção seja por contratar, vão ser priorizadas cooperativas. Nesses restaurantes, vai ser aplicada a política de garantia de pelo menos 45% das compras de alimentos agroecológicos de origem da agricultura camponesa/familiar através das entidades associativas e cooperativas dos camponeses e agricultores familiares que os representam.

Os restaurantes deverão ser reativados mesmo com o vale alimentação/refeição. Serão uma opção. Os trabalhadores podem escolher não receber o vale refeição (mantendo o vale alimentação) e comer gratuitamente. (Antony)

Garantir a inserção do nome social para LGBTQIA+ nos sistemas cadastrais e de busca de empregados. Gestão inclusiva. (Bruno Lopes)

10. VIGÊNCIA

TRANSPETRO

PROPOSTAS DE INCLUSÕES E ALTERAÇÕES ACT VIGENTE:

Pauta Transpetro (Basílio)

CLÁUSULA 3ª

Parágrafo 7º - Adicional de Operação da Mestra Nacional (CNCL): A Companhia efetuará o pagamento do Adicional de Operação da Mestra Nacional exclusivamente aos Técnicos de Operação (T.O.), responsáveis pelas operações dos sistemas de Gasodutos, sistemas de Oleodutos,

das Estações de Compressão (ECOMPs), Aquecedores e outros sistemas que vierem a ser incorporados ao CNCL (Centro Nacional de Controle e Logística).

I - Tal pagamento visa à compensação dos empregados pelo desgaste orgânico decorrente da permanente e elevada concentração exigida no desempenho continuado das atividades inerentes ao regime e características do trabalho executado pelo T.O. do CNCL conforme abaixo:

a) responsabilidade pela operação de forma centralizada, remota e geograficamente distribuída dos sistemas abrangidos, conforme documentação técnica que estabelece hierarquia operacional ao CNCL, para interpretação, decisão e atuação nos eventos de rotina e anormalidades que envolvem as operações, como vazamentos, contaminações e derivações clandestinas, entre outros;

d) responsabilidade individual e não compartilhada do T.O. do CNCL - sem divisão de tarefas entre os T.O.'s de outros Consoles - para o controle, supervisão e atuação remota dos sistemas complexos, nos sistemas designados de cada Console, durante todo o período de trabalho.

III - O valor estabelecido para o Adicional de Operação da Mestra Nacional será de R\$ 3.437,57 (três mil quatrocentos e trinta e sete reais e cinquenta e sete centavos), que vigorará até 31/08/2023. (atualizar com o índice definido para o reajuste da tabela salarial)

V - A Companhia poderá transferir o empregado para outra área ou atividade não contemplada com o referido adicional, o que irá importar na cessação de seu pagamento e em uma indenização correspondente ao valor do Adicional de Operação da Mestra Nacional vezes o número de anos que o empregado recebeu o referido adicional.

Cláusula 11ª - Hora Extra – Troca de Turno

A Companhia efetuará o pagamento do tempo efetivamente despendido 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 no imóvel) e o término (saída do imóvel) da jornada.

Parágrafo 1º - O pagamento de que trata o caput será efetuado como hora extra a 100% (cem por

cento), acrescidos dos reflexos cabíveis.

Parágrafo 2º - O período que exceder tempo efetivamente realizado para troca de turno somente será caracterizado como hora extra nos casos de serem justificados como reflexos ou ação direta de medidas geridas pela Cia, como transporte, lentidão de sistemas, entre outras.

Cláusula 12ª - Assistência Alimentar

A Companhia concederá aos empregados lotados em imóveis ou unidades que não forneçam alimentação in natura, nas condições estabelecidas em padrão normativo, assistência alimentar opcionalmente (a critério do empregado) 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(atualizar com o índice definido para o reajuste da tabela salarial)

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. (atualizar com o índice definido para o reajuste da tabela salarial e datas).

Cláusula 40ª - Jornada de Trabalho - Turno Ininterrupto de Revezamento - 12 horas 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, com exceção dos empregados lotados no CNCL, o turno ininterrupto de revezamento com jornada de 12 (doze) horas, de acordo com critérios pré-estabelecidos, mediante negociação e concordância do respectivo sindicato sem que, em consequência, caiba pagamento de qualquer hora extra, garantindo, porém o pagamento dos adicionais

de trabalho noturno, hora de repouso e alimentação e periculosidade, quando couber.

Cláusula 54ª - Exames Periódicos

A Companhia garante isenção aos empregados de qualquer participação nas despesas relativas à realização de exames médicos por ela solicitados, desde que vinculados às suas atividades ou descritos em normas, inclusive os exames de investigação diagnóstica e denexo causal das doenças do trabalho. Também estão abrangidos nesta garantia despesas com transporte, alimentação e sacrifício de folga para realização de exames periódico.

Cláusula 83ª - Ponto Eletrônico

A Companhia e as Entidades Sindicais, em consonância com a Portaria/MTP nº 671, de 08 de novembro de 2021, acordam que os sistemas de ponto eletrônico utilizados para o registro e controle das marcações das jornadas de trabalho são considerados e aceitos como instrumentos válidos e legais para a aferição da frequência dos empregados da Companhia, desde que estejam sempre instalados efetivamente na entrada de cada Imóvel/Unidade.

X - DA VIGÊNCIA

Cláusula 87ª - Vigência

O presente Instrumento vigorará a partir de 1º de setembro de 2023 até 31 de agosto de 2025, exceto quanto às cláusulas que contiverem disposição expressa em contrário. As partes acordam que, caso não haja fechamento de acordo em 31 de agosto de 2025, fica estabelecido o conceito da ultratividade, de forma que o presente acordo passe a valer até a celebração de novo documento.

Parágrafo Único - As partes declaram que o presente Acordo Coletivo de Trabalho contém todas as cláusulas normativas aplicáveis à relação laboral entre a TRANSPETRO e seus empregados, substituindo, a partir da sua data de vigência, toda e qualquer previsão anteriormente existente, exceto se constarem expressamente do presente Instrumento.

PAUTA CNCL (WESLEY)

1 - ALIMENTAÇÃO

Oferecer opção de escolha aos operadores entre recebimento de VA/VR ou recebimento de refeição in natura provida pela empresa.

A Cia se comprometerá a manter o valor do VA/VR atrelado ao valor vigente ao Administrativo;

A Cia se comprometerá a manter a qualidade e quantidades necessária das alimentação fornecidas, de forma a cumprir os planos de alimentação saudável implementados.

- DISTRIBUIÇÃO DE NÍVEIS

Aumento das verbas oferecidas para avanço de nível e promoção para os operadores CNCL, dada a maior centralização e consequente aumento da força de trabalho;

Revisão da sistemática de distribuição de níveis através do GDR, revisão de suas métricas e metas, de forma que a avaliação seja feita por parâmetros tangíveis às funções do operador.

Aumento da transparência do processo, com feedbacks para os contemplados ou não;

Padronizar a prática de concessão de 1 nível em cada ciclo de avaliação, oferecendo um real avanço de carreira aos profissionais.

Impedir que os funcionários “topados” assim fiquem por elevado número de ciclos, implementando uma promoção automática após limite de tempo.

- CARGA DE TRABALHO NOS CONSOLES

Realizar novo estudo de cargas de trabalho em comissões paritárias entre a empresa e representantes dos operadores, de forma a buscar métricas mais corretas em relação à carga de trabalho real dos consoles.

- O estudo deve se ater às boas práticas do mercado e buscar a carga de pico no console, não a média, de forma a basear a distribuição do trabalho pelos consoles operacionais.

- O estudo também deve considerar fatores psicológicos e de saúde das equipes, além de apontar as possíveis melhorias em questões técnicas e/ou físicas para a operação dos consoles. Deverão ser conduzidos estudos individualizados para cada um dos consoles operacionais.

Abertura ou reabertura de consoles operacionais para balancear os consoles existentes. Seriam utilizados recursos humanos e instalações já existentes no setor, o que não implicaria em grandes custos.

Sistematizar sistema de ilhas, retirando qualquer responsabilidade do operador, que apenas está visualizando o console vizinho, para com este.

O risco do negócio deve ser ônus da empresa.

- TREINAMENTOS E VISITAS TÉCNICAS

Ampliação do tempo máximo de certificação em console dos atuais 4 meses para 8 meses, como feito anteriormente, garantindo um maior tempo de estágio para o treinando;

Refazer o programa de certificação em console, garantindo que a base teórica seja bem ministrada antes do início do período de estágio;

Ampliar os treinamentos das ferramentas de cálculo, detecção e estimativa de vazamentos para todos os operadores do CNCL, independente de console;

Ampliar cronograma de treinamentos para os operadores do CNCL, trazendo cursos de aprimoramento úteis ao dia a dia da operação;

Focar treinamentos nos operadores em console ou em certificação em console, retirando investimentos nas qualificações de equipes de contingência;

Sistematizar as duplas certificações, buscando ouvir os interesses dos operadores para qual sistema certificar, aliando às necessidades do setor;

Tornar obrigatória a visita técnica para a certificação em console

Sistematizar períodos de recertificação em console, com um ciclo de treinamentos e visita técnica;

Implementar treinamentos de integração entre as equipes do INTEGRA, buscando uma melhor sinergia entre as equipes;

Mapear e valorizar os talentos individuais de cada operador, buscando trazê-los para enriquecer o setor;

Ampliação dos treinamentos de pré-operação de sistemas novos ou migrados, incluindo intercâmbios entre as áreas afins e treinamentos práticos efetivos antes do final do processo de migração/implantação, como praticado em gestões anteriores;

Padronização dos processos de migração/implantação de sistemas no CNCL, contemplando requisitos mínimos de software/hardware de área e do centro de controle, além de requisitos mínimos da qualificação dos operadores;

- HETT

O pagamento da HETT deverá ser realizado conforme ACT, do tempo efetivamente dispendido para a passagem do turno. Entende-se este tempo a entrada na área de trabalho, deslocamento até seu posto e passagem de serviço, invertendo-se o fluxo na saída da unidade. O ponto deverá ser atribuído a passagem do crachá na catraca de ENTRADA da unidade, não sendo admissível o deslocamento do relógio de ponto ou utilização de sistema diverso ao da catraca sem devida concordância deste sindicato.

- Rediscussão da tabela 12h

A categoria solicita nova discussão sobre a tabela de turno de 12h, com abertura de fórum para novas tabelas ou escolha de novos regimes de turno.

- COBRE-FÉRIAS

Regulamentar a figura do cobre-férias nos consoles, ajustando sua tabela de turno ao planejamento anual de cobertura de ausências por férias em seu console.

Impedir a figura do cobre-férias de dois consoles, que prejudica o planejamento do operador e gera maior probabilidade de fadiga excessiva por jornadas seguidas.

Regulamentar que as demais ausências, por motivos diversos às férias programadas, deverão ser igualmente distribuídas entre os operadores do console, incluindo o cobre-férias, não fazendo deste o “tapa-buracos” do console.

Para que o cobre-férias fosse a figura principal para suprir as ausências do console, em qualquer situação, deveria ser pago um adicional de sobreaviso.

- ADICIONAL DE MESTRA NACIONAL

Manutenção do Adicional de Mestra Nacional, condicionado à efetiva função de operação dos consoles CNCL, conforme consta de ACT;

Reajuste dos valores praticados para a Mestra Nacional com objetivo de reposição das perdas monetárias refletidas pelas negociações anteriores das cláusulas de ACT.

- SISTEMAS DE APOIO À OPERAÇÃO

Implementação de sistemas de acompanhamento de batelada em tempo real para todos os consoles;

Modernização do hardware da estação principal e backup. O atual apresenta-se lento e com

diversos travamentos em momentos críticos de operação;

Modernização do software supervisórios dos sistemas de dutos. O atual é desatualizado em relação às necessidades do setor, com diversas funcionalidades faltantes, além de apresentar-se instável, perdendo comunicação em momentos que podem ser críticos;

Ampliação do número de telas por console, permitindo uma melhor visualização das telas do console, além de permitir a abertura de telas de gráficos sem sobreposição com as demais telas operacionais;

Consulta prévia aos operadores sobre quaisquer alterações de tela dos supervisório antes de sua implementação em console. O operador é soberano sobre matérias relacionadas a seu console.

- ATUAÇÃO DO ADMINISTRATIVO CNCL

A atuação do administrativo CNCL (leia-se CTOs, equipes de automação e engenharia) deve ter caráter de auxiliar os operadores em sua atividade fim: a operação dos consoles;

Exige-se uma atuação em função da melhoria dos sistemas de apoio à operação e criação/melhoria de ferramentas úteis ao desenvolvimento das atividades da operação (gráficos, tabelas, estudos de viabilidade técnica, etc).

- RESPONSABILIDADE, TRANSPARÊNCIA, ERRO, CONFIABILIDADE

Aplicação imediata das novas políticas de fatores humanos nas análises de ocorrências operacionais, buscando não culpabilidade, mas sim soluções para a não recorrência das ocorrências;

Reavaliação das ocorrências anteriores já “julgadas” sob a ótica dos fatores humanos;

Divulgação ampla dos resultados das ocorrências entre os grupos, como forma de transmitir os aprendizados dos eventos (realização de fóruns nos grupos e fóruns periódicos entre os grupos);

Real abrangência da pesquisa de ambiência corporativa no CNCL. Trazer os resultados para divulgação pública e realizar medidas para melhoria dos índices que tragam ganham real a este quesito;

Aumento de transparência nos processos seletivos internos para seleção de cargos de confiança. Permitir que uma comissão interna dos operadores tenha acesso a essas seleções e que os critérios técnicos prevaleçam sobre critérios de afinidades com visões políticas ou ideológicas;

Meritocracia nas seleções baseada em mapeamentos de habilidades individuais de cada operador.

- GREVE

Reversão imediata das sanções impostas aos participantes do último movimento grevista, com retorno com juros de dias descontados indevidamente e retirada de menção para greve ilegal em ficha de empregado;

Retorno de dias de férias descontados dos operadores grevistas em reflexo pela caracterização da greve anterior como indevida. Não houve greve ilegal em 2022.

Impedimento de políticas de perseguição e retaliação à operadores grevistas.

PDIV para a Transpetro aberto a todos. (Bruno Nunes)

Implantação de adicional de segurança para os colaboradores a área de Proteção de Dutos da Transpetro que atuam em áreas de crime organizado contra o furto de combustíveis nos nossos oleodutos. (Bruno Lopes)

PBIO

Reparação de perdas salariais com o reajuste diferenciado (a menor) de 2022.

PLR e PPP apurado e distribuído em conjunto com o Sistema Petrobras.

Apuração de resultado do Saúde Petrobras em conjunto com o Sistema Petrobras.

Retorno da possibilidade dos funcionários da PBIO ao Programa Mobiliza (Juliana PBIO)

TBG

Implantação retroativa a data implantada na Petrobras com pagamento dos atrasados... do projeto ênfase com novos níveis Master nos cargos do concurso

Aplicação do ANPR retroativo com pagamento dos atrasados por tempo de serviço igual a Petrobrás que esteve suspenso pelo projeto privatista.

Restaurar o valor da PLR para pelo menos 3 salários como era antes, hoje não passa de 1 salário.

PLR extensiva a todos inclusive aos que têm funções gratificadas

PDS não deve ser descontado a antecipação caso não atinja as metas individuais, afinal se atingiu a meta corporativa todos têm direito a alguma coisa, mesmo mínima dos 30% de antecipação. E não como foi em 2022 que estamos sendo descontados por 1 ano ficando com menos de 40% do salário como líquido.

Incorporação na Petrobras para os concursados da TBG que desejarem migrar para a matriz definitivamente, pois muitos sempre trabalharam na Petrobras e por conta do projeto privatista foram obrigados a retornar para TBG.

Os PIDVs tem valores diferentes ... na Petrobras eram 20 salários em média e na TBG foram apenas 10

(Paulo Ladeira)

BANDEIRAS E FORMAS DE LUTA:

Os técnicos de manutenção precisam ser mais valorizados na empresa. Segurança e bom funcionamento dos terminais passam muito pela forma com os técnicos de manutenção conduzem suas atividades. (Cícero Rocha Martins TABG)

Auditorias metas gerenciais mais contundentes. Dado que os gestores estão impondo metas muito além das funções dos funcionários. (Gabriel Barbosa de Almeida, terminal de Santos) Reincorporação da Transpetro na Petrobrás (Aurea)

Volta da BR para a Petrobrás, inclusive dos demitidos (João Campos)

Os programas de Diversidade trabalharão também a questão do Capacitismo, especialmente nas equipes e andares em que haja pessoas com deficiência. (Aurea) Pelo cumprimento do acordo cláusula 99 parágrafo Parágrafo 3º (Referência ACT PETROBRÁS)

Pós graduação no exterior - Formalização do regimento do PDRH-E sem ônus para Petrobras, que já está especificado em Padrão Corporativo, PE-1PBR-01010 (Anexo D), mas não está detalhado. Buscar evitar a licença sem vencimentos oferecendo opções de teletrabalho integral ou opção de Teletrabalho 3x1, ou até mesmo a opção de utilização do banco de horas do empregado. Seria uma opção de ampliação do conhecimento em tema alinhado aos objetivos da Petrobras. (William Monteiro)

Recuperação de todas as cláusulas perdidas nos

últimos ACT's (Leandro Baesso e Dias)

Incorporação da PBIO à Petrobras (Juliana Pbio)

Oficialização do término do processo de desinvestimento da PBIO. (Juliana Pbio)

Que todas as decisões da Petrobras em relação aos empregados sejam automaticamente válidas para as subsidiárias (Aurea)

Pelo adicional de periculosidade para todos os trabalhadores do Complexo industrial CENPES CIPD, inclusive terceirizados. Que a Petrobras cobre das empresas terceirizadas a partir do contrato.

Pelo adicional de periculosidade no Edise O mesmo deve ser feito em relação ao EDISE, para os trabalhadores que lidem com os riscos inerente a classificação, conforme artigo 193 da CLT. Operadores e técnicos de manutenção do COMPLEXO INDUSTRIAL CENPES CIPD e EDISE devem ser enquadrados como técnicos industrial e não como prediais (forma que atualmente se encontra). (INTRAMUROS - Brayer)

APOSENTADOS RGPS - Proposta de apoio a políticas que favoreçam aposentados do regime geral de previdência, com uma tabela diferenciada do imposto de renda; com alíquotas reduzidas, representando ganho de renda para aposentados e pensionistas. (Bernardo Martins - Manguinhos)

PETROS - Enviar à Petrobrás proposta cobrando a criação de um plano PETROS para empresas privadas do setor petróleo, tais como, refino, petroquímicas e operadoras. (Bernardo Martins - Manguinhos)

Que um percentual dos contratos tenha parte de sua arrecadação direcionada a redução do PED. (Bernardo Martins - Manguinhos)

Retomada das reuniões com as gerências da REFIT/ Manguinhos. Ativos e aposentados, para discutir dispositivos que garantam sua continuidade e os direitos dos trabalhadores(as) (Bernardo Martins - Manguinhos)

Campanha de sindicalização na REFIT/ Manguinhos (Cerca de 830 petroleiros) (Bernardo Martins)

Estudar dispositivos para aproximar terceirizados do SINDIPETRO RJ (Bernardo Martins - Manguinhos)

Por uma maior participação dessa grande representação territorial e sindicato do SINDI-PETRO-RJ para mobilizar os seus filiados a se engajarem numa campanha de filiação junto da ANAPAR para aumentar a sua representação CB-ADM (Cabeças Brancas)

Lutar por adequação da tabela de reembolso livre escolha que está muito abaixo do mercado (Dias)

Lutar para que as penalidades aplicadas aos trabalhadores da Petrobras sejam extintas ou revistas, visto que arbitrariedades e injustiças foram o modo de gestão destes chefia bolsonarista. (Dias)

Fim do PPP (Dias, Daniela Moura e Mateus)

Cobrar 1 nível para todos para repor a perda de um nível (2020). (Daniela Moura)

Acabar com avanço por mérito e PCR (Daniela Moura)

Apoio e assinatura Manifesto "Contra a terceirização e a precarização do trabalho" - É um manifesto contra a terceirização, pela erradicação do trabalho escravo, a revogação integral da "reforma" trabalhista e o reconhecimento dos plenos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras em plataformas digitais. (Leandro Lanfredi)

Pela criação do CSD - Petrofísica. (Alexandre Magno)

Mesa única na negociação com a empresa, Definição dos rumos da campanha através de coordenação unificada entre FUP e FNP. (Mateus)

Fim dos acordos com cláusula de chantagem (Mateus)

Valorização Monetária para as Equipes em ADM e técnico de Manutenção. (Bruno Nunes)

Criação de um canal único de atendimento de RH para todo o Sistema Petrobras. (Bruno Lopes)

Que a RMNR do município Seropédica onde se localiza a base da UTE SRP/BLS seja enquadrado na mesma área do município do Rio de Janeiro. (Antony)

Nascimento

Pontos de ACT

1- RETORNO da hora extra 100% na troca de turno;

2- RETORNO do recebimento da hora extras no mês subsequente. Acabar com banco de horas;

3- Benefício óculos/ lentes contato para força de trabalho;

4- gratificação para fiscal de contrato;

5- um salário mínimo mensal aos brigadistas;

6- Separar VA e VR de forma que onde temos contratos de restaurante garantiria o VA para estes funcionários também;

7- Um dia de folga mensal ao regime adm do TABG; MELHOR TIRAR ESTE, POIS ESTAMOS COBRANDO O AREC, QUE ACHA?

8- AREC(Adicional no TABG;

9- RETORNO e melhora do 10 dias de folga por ano para brigadista;

10- RETORNO AMS para administração Petrobras e Transpetro(Criar um GT com a participação dos Sindicatos) ;

11- Retorno abono em outubro, um salário bruto+ats;

12- Auxílio universitário para funcionários (sem limitar cursos a serem feitos);

13- Melhora - Auxílio universitário aos dependentes (sem limitar cursos - hj tem pros filhos com cursos limitadilos);

14- RETORNO do benefício farmácia, da forma implantada, todos os remédios, modelo coletivo;

15- RETORNO do seguro de vida em grupo, pago pela empresa para os funcionários;

16- VOLTAR com todos os funcionários para o PCAC;

17- Plano de Aceleração de carreira para todas as faixas salariais;

18 - Implantação de regime de turnos na manutenção nas bases operacionais;

19- Implantação do regime de turnos na saúde, em bases operacionais;

20- VOLTAR com o texto do lucro das subsidiárias serem junto com da Petrobras;

21- Incorporar todas as subsidiárias à Petrobras;

22- SMS- CIPA, Sindicato, e comissão de base participarem do processo de contratação nos locais de trabalho;

23- AMS para os pais dos funcionários;

24- AMS grande risco 90/10;

25- AMS Pequeno risco: descontar no maximo 20% do funcionário;

26 - Comissão de SMS, com a participação de profissionais da segurança, CIPA e Sindicato para avaliar a condição da brigada de emergência nas unidades;

27- Acabar com o PED, e a Petrobras cobrir o rombo;

28- VOLTAR Petros BD pra todos os funcionários;

29 - Auxílio academia no valor de 1/3 salário mínimo (teto), aos funcionários;

30- Fim do GDR ;

31- Fim do PPP;

32- PLR máxima e integral a todos os funcionários;

33- Manutenção de funcionários próprios nas funções de atividades fim;

34- Criar uma comissão de novas tecnologias e inovação para o sistema Petrobras, com a participação das CIPAS e Sindicatos;

PROPOSTAS PAUTA ACT

Pessoal, seguem abaixo uma série de propostas que recebi dos petroleiros e petroleiras. Tentei dar uma mínima sistematizada. Há propostas contraditórias aqui, mas em geral vão no mesmo sentido. Estou repassando de forma organizada como contribuição de diversas pessoas no debate sobre pauta para ser apreciada pelos congressos.

André Buca

Clausulas econômicas

5 ajuste inflação + ganho real

- Benefício universidade para dependentes
- Auxílio transporte para quem mora em outra cidade
- Reposição da perda do ano que ficamos sem aumento
- Seguro de vida para funcionários!!!
- Retorno do programa jovem universitário

Petros e AMS

- Soluções para os PEDs e AMS, esses descontos estão muito altos.
- Que a AMS volte a ser administrada pela Petrobrás e custeada por ela
- Que a Petrobrás pague todas suas dívidas com a Petros colocando fim aos equacionamentos assassinos

Cláusula 29: PAE.

Acrescentar dislexia no PAE, para ajudar no custear das despesas médicas, foneaudióloga, psicólogo e psicopedagógico, é psiquiatria especializada.

Cláusula 30: AMS.

Colocar os pais no plano quando o empregado for arrimo de família.

Colocar os Netos quando a filha for mãe solteira e ainda dependente dos pais.

Retorno do custeio 70 X 30

PCAC

- Tema PCAC deveria ser rediscutido, pois o governo anunciou melhorias para o plano PCR e zero para o PCAC. Lembrando que a única forma hoje de progressão no PCAC são 18 meses. No mínimo

- Retorno do nível automático com uma periodicidade menor (a cada ano, ou de 18 em 18 meses) como era antigamente. Penso que é razoável ao empregado que cumpriu suas funções sem receber punições ter um avanço garantido na carreira, e isso representaria um esforço de reconhecimento da força de trabalho pela empresa. Nos últimos anos a escassez de verba para níveis, a "curva forçada" imposta pelo RH,

foram instrumentos que massacraram os trabalhadores da Petrobras, unindo isso à ausência (na prática) de avanço automático, é um desestímulo considerável.

- PCR X PCAC para pauta nesse acordo.. não aparece oportunidade interna (mobiliza) para PCAC, não vem verba para nível por mérito.. somente aquele automático de 18 meses.

Sugestão: Ou divide a verba de aumento por mérito proporcionalmente entre os dois planos de carreira, ou colocar essa cláusula de 18 meses automático no PCR caso o colaborador atinja nota acima de "X" em metas e competências. Se for o caso, migrar todos para o PCR e conceder o abono para quem não recebeu.

- mudança do plano de carreira. Tá muito difícil acelerar na carreira com a configuração atual.

- Dentre as pautas do sindicato junto à nova gestão da Petrobras, está sendo considerada aceleração de carreira para os empregados junior ou mudança na carreira?

- FIM DA ABSURDA "CURVA DE NIVELAMENTO" USADA PARA ATRIBUIR NOTAS INFERIORES (AVALIAÇÃO DISCRICIONÁRIA DO PPP) A TRABALHADORES;

- Promoção automática de Pleno para Sênior no PCR após 3 topado no último nível da carreira pleno (tal qual ocorre de Jr para Pleno);

- Questão do mobiliza. Quem se inscrever no PCR fez isso para poder se inscrever no mobiliza, onde todas as vagas da companhia seriam ofertadas para todos os empregados. Mas depois de um tempo eles deram um jeito de restringir o programa. Agora as vagas do E&P ficam restrita aos empregados, empregados de outras diretorias não conseguem mais se inscrever nessas vagas.

Banco de Horas e Horas Extras.

- Voltar as horas extras de passagem de turno voltar a 100%, e acabar com essa de 75% que é praticado hj!!!

- Tentar acabar com esse banco de horas... Colocar que as horas extras sejam pagas em 2010 no mês seguinte a sua realização. Ou se manter o banco de horas, que fosse acrescido um % a mais a critério de compensação para esperar até o próximo ano para recebimento...

- Que haja isonomia entre os planos de cargos existentes!!! Pois o pessoal do PCR terão o benefício de 50% serem contemplados com nível de merecimento, já nós que somos PCAC, ficaremos mais uma vez fora. O pessoal do PCR além de terem recebidos a indenização pela migração, ainda estão sendo beneficiados por concorrerem a avanços de níveis em todos os anos!!!

Está na hora de colocarem todos em pé de

igualdade para receberem os níveis por merecimento...

- Fim do banco de horas, se não for possível acabar com o banco no mínimo que se pague 2 vezes no ano o banco de horas, o que não queremos é que o assunto fique pro próximo acordo sem nenhum avanço

Plataformas:

Isonomia no auxílio deslocamento para as plataformas (Vale Jegue) e para o dia do desembarque

Internet descente, a empresa não tem a menor vontade de gastar com internet recreativa, pessoal pega o que sobra pra dividir com a plataforma inteira

Escala de Turno para CGM, MIEE e TLTs nas plataformas

Pagamento correto passagem de turno

- Considerar o tempo no estaleiro como período embarcado para não perder o implante após os 18 meses em terra para quem está nos projetos novos

Proposta de cláusulas SMS:

- Reportar mensalmente nas comissões locais de SMS as entidades de forma consolidada todas as CAT emitidas.

- Reportar as cats emitidas por determinação dos órgãos de fiscalização ou administrativa (Inss) bem com suas repercussões trabalhistas

- Incorporar na gestão dos riscos os mapas de riscos

- Rediscutir a matriz de riscos da Higiene ocupacional

- Garantir o previsto na lei que as investigações de acidentes de trabalho sejam feita pela área responsável pelo imóvel / pgr

- Recomposição dos níveis pérfidos desde 2015

- Reajuste real para recompor as perdas

- Reativar as equipes de ergonomia e higiene ocupacional com fortalecimento, autonomia e revisão dos limites de estabelecidos de forma mais protetiva a saúde dos trabalhadores

- Garantir equipe de SMS própria mínima por imóvel / instalações

- Garantir que todos os casos de transtornos mentais sejam feita junta médica para investigação de suspeição de nexo profissional

- Emissão de cat para casos de assédios

ANISTIA. Reenquadramento dos anistiados.

- Transpetro:

1- Teletrabalho integral para PcD, prometido pela Transpetro, mas até agora sem notícias.

2- Abono para os 53% da PLR que foi tomada dos trabalhadores da Transpetro sem função gratificada

-

Fim da compensação dos feriados

1 Desnecessidade de compensar as 20 horas anuais (24/12, 31/12 e meio período da quarta de cinzas), já que são dias que o administrativo não abre.

2 Desnecessidade de compensar as 20 horas do período da pandemia.

3 Retorno do nível automático com uma periodicidade menor (a cada ano, ou de 18 em 18 meses) como era antes.

Teletrabalho

- Eu tenho uma proposta, relativa a teletrabalho para maiores de 60 anos na empresa. Consistiria em 100% de teletrabalho aos enquadrados ou, na pior das hipóteses, 2 presenciais por mês, ou o que mais se aproximasse da proposta no escopo semelhante para portadores de necessidades especiais.

Teletrabalho para maior de 65 anos, com diabetes, pressão alta

- Regramento e definição do teletrabalho

- Fornecimento de ajuda de custo anual para reparação dos custos de internet, equipamentos e etc

Férias

- Favor verificar a possibilidade de levar a opção de férias da seguinte forma:

Tirar 10 dias no 1o período.

Tirar 10 dias no 2o período.

Vender 10 dias de férias.

- Inclusão de cláusula que os aspectos de nível médio fossem enfatizados como pessoal de apoio e não de decisão, e no caso de uso em papéis decisórios fosse garantido a equivalência a cargos decisórios como coordenadores. Te proponho isso porque temos alguns colegas técnicos como gerentes de contratos que assumem responsabilidades incompatíveis com o nível do cargo. E se isso ficasse claro no act a companhia poderia ainda utilizá-los mas em circunstâncias que ela saberia o que deveria fazer e os colegas que tem esse perfil não precisariam se esconder com receio de assumir esses papéis. Muitos que converso não querem assumir papéis de maior responsabilidade porque não tem uma remuneração ou valorização atrelada ao nível da responsabilidade

- Situação dos funcionários que permaneceram no PCAC e que estão topados em “pleno”, pois estão completamente estagnados na carreira. Quem não está topado, ganha nível automático a cada 18 meses; quem está topado em Júnior tem promoção automática; mas quem está topado em pleno (uma pequena parcela de funcionários) não tem chance nenhuma de evoluir. Na Transpetro se vendermos 10 dias, temos que tirar 20 dias num período único.

- Opção do auxílio acompanhante para os empregados do sexo masculino no lugar do auxílio creche. Hoje apenas as empregadas ou empregados em condições específicas podem optar por este auxílio.

Outras propostas

Pontos de avaliação acordo coletivo:

Cláusula 1: Salário

Correção do IPCA - Acumulado de 12 meses + Aumento real de no mínimo 10% avaliar junto ao pessoal esse percentual o importante é ter um aumento real

Cláusula 6: Gratificação de férias, vale a pena argumentar o retorno a forma de pagamento antiga, pois da forma atual não tem reflexo salarial.

Cláusula 10: serviço extraordinário.

Colocar alguma cláusula referente a folga e descanso do trabalho realizado, conforme regime de trabalho do empregado.

Cláusula 11: Banco de horas, ajustar o texto, pois as horas pagas no banco de hora não contribui para o décimo nem férias, e todas as horas independente da justificativa eles querem colocar no banco. Uma possibilidade é diminuir o valor máximo de horas possíveis de acumular no banco, assim forçando eles a pagar caso estore o banco.

Parágrafo 13: Feriado Turno.

Remuneração acrescida de 100% e não 50% como está atualmente. Acrescentar todos os feriados nacionais, pois estamos deixando de aproveitar a família nesses dias.

- Se possível colocar que o fato de pagamento das horas extras, não exime a empresa de compensação do mesmo em suas folgas, ou seja cada hora extra gera um percentual de folga remunerada.

Cláusula 16: assistência alimentar, devemos colocar que a empresa deverá dar meia diária para alimentação aos empregados em regime de embarque, que passarem mais de 3h a serviço da empresa, mesmo que em transporte da empresa para custear alimentação do mesmo.

Cláusula 20: RMNR colocar mesmo valor de cláusula 1.

Cláusula 24: auxílio ensino.

Aumentar o benefício escola fundamental para 80% no lugar dos atuais 75%.

E o retorno do benefício jovem universitário.

Reajuste da tabela em 10%.

Cláusula 41: Dispensa por justa causa, acrescentar um representante do sindicato na comissão, para garantir a lisura do processo.

Cláusula 42: Excedente de pessoal

Garantia de que ao ser reposicionado o funcionário não terá perdas salariais e nem de benefícios relacionados às mudanças realizadas de forma unilateral pela empresa.

Mesma coisa para cláusula 43: Plano de pessoal. Esses são os itens que me lembro de cabeça para ajudar a montar uma proposta mais justa.

- Tentar estender o acordo para 2 anos.

PAUTA GASLUB

- 1- Adicional de GRATIFICAÇÃO de Campo Terrestre, garantindo isonomia de condições dos mesmos moldes da UTGCA e UTGC e por se tratar de área remota e insegura, (sem transporte coletivo regular);
- 2- Sobreaviso Implantado para trabalhadores da manutenção do site e definição de escala em ACT no molde das demais unidades do gás de 7x7x7x14 UTGCA/UTGC ou 14x21 como Guamaré e URUCU;
- 3- Adicional de Periculosidade condicionado a toda parte interna do site contemplando todos trabalhadores;
- 4- Plano de Mobilidade corporativa com atenção especial ao Gaslub, local onde foram recebidos funcionários de diversos lugares vendidos na antiga gestão;
- 5- Reestruturação do APT a APTT nos moldes anteriores e definidos no ACT junto a representação dos trabalhadores;
- 6- Cláusula de apropriação de horas extraordinárias para banco de horas facultada ao interesse do empregado;
- 7- Abono de todos os dias que a empresa não tem expediente e não disponibiliza opções de vir trabalhar como nos dias 24 e 31 de dezembro e quarta-feira de cinzas;
- 8- Instalação de CEPE/Área de Vivência próxima na área do Gaslub para espaço de socialização e promoção de saúde aos trabalhadores igual a algumas unidades marítimas e terrestres que detem infra estrutura semelhante, aproveitando as estruturas já existentes como a casa 10 ou casa 7;
- 9- Regramento de Teletrabalho contemple trabalhadores elegíveis do site;
- 10- Construção de prédio administrativo definitivo e adequação do prédio da manutenção M3, para comportar a demanda atual, o existente foi construído em caráter provisório;
- 11- Melhoria da rede credenciada para na região entorno do site para exames periódicos;
- 12- Adicional de 1 nível /abono para Brigadista e Cipista automaticamente no ano corrente;
- 13- Dia de folga para os Cipistas para valorização da CIPA na prevenção de acidentes e combate a assédios e outras violências no trabalho e incentivo a participação feminina e LGBTQIA+ na comissão eleita e indicados pela empresa;
- 14- Melhoria das minutas contratuais de contratação de empresas terceiras mais favoráveis aos trabalhadores com plano de saúde para funcionários e dependentes, Isonomia Alimentar, transporte e salários dignos;
- 15 - Item "05" retroativo aos transferidos após a mudança do Regramento de transferências do Mobiliza no governo passado.
- 16 - Atuação da Petrobras em garantir a segurança dos trabalhadores do Gaslub, visto que, são constantes as invasões e furtos nas instalações. Essas ações criminosas estão ocorrendo cada vez mais próximas aos postos de trabalho;
- 17 - Disponibilizar atendimento 24h de apoio médico, odontológico e geriátrico no site;
- 18 - Manter valor da HE a 100% para todas as ocasiões de horas e as compensações de BH ser 1 p/ 2.
- 19 - PCR/PCAC unificação e modificação de planos de cargos e salários;
- 20 - SUBSTITUIR o transporte de Van por Ônibus/micro ônibus com banheiro para trajetos maiores que 1h de deslocamento;
- 21 - Seleção de funções devem ser feitas por processo seletivo interno.
- 22- Possibilitar um dia de Teletrabalho para Cipistas para atividades burocráticas.

Resoluções do Encontro Nacional de Mulheres FNP e FUP - 2023

*Nem luxo,
nem lixo.
Queremos a
PetroBRás*





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 assédio 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.



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

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:**

3.1.1 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:



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

“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 trabalhadores que tem um ano completo para essa compensação. Essa demanda



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

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.





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

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.

ANOTAÇÕES

*Nem luxo,
nem lixo.
Queremos a
PetroBRás*











