

# 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 mes, 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 conseqüente 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 máximo 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.

## 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 nexos profissionais

- 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.