



## 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.