



Sindipetro RJ Filiado à **FNP**
Sindicato dos Petroleiros do Rio de Janeiro



21 3034-7300
21 99700-2564
sindipetro.org.br
contato@sindipetro.org.br
ACESSE NOSSAS MÍDIAS

ANO 6 - Número 314 - 28 de novembro de 2023



ACT 2023 Petrobrás: Uma proposta fora da realidade e por que devemos rejeitá-la?

A tarefa da categoria é rejeitar e lutar por mais. A mobilização pode crescer, porque a categoria está descontente com essa contraproposta. Não caia na armadilha de que existe uma quarta contraproposta, porque para tê-la é preciso rejeitar esta terceira nas assembleias do Sindipetro-RJ que prosseguem até o dia 06/12.

Hoje, nas bases da FNP, temos mais de 50% da categoria e cerca de 80% da produção de petróleo, principalmente no Pré-Sal. Se essa contraproposta for rejeitada, o próximo passo é aumentar a mobilização, realizando nova jornada de lutas para arrancar uma QUARTA CONTRAPROPOSTA DE VERDADE.

Partindo deste contexto, o Sindipetro-RJ apresenta uma avaliação aprofundada e objetiva sobre a 3ª proposta da Petrobrás nas negociações do ACT 2023. Esboçamos um conjunto de perguntas e respostas que têm sido recorrentes no diálogo com a categoria,

FAQ do ACT 2023

Por que essa 3ª proposta não atende aos nossos interesses e expectativas?

Atrasos que explicitam o caráter deletério desta 3ª proposta e ataques que passam por dentro e por fora do ACT - inclusive alguns que seriam de fácil reversão - não faltam:

- Manutenção das demissões de dirigentes sindicais, tais como Alessandro Trindade, Leninha, Cardoso e Ana Paula, assim como a continuidade dos processos judiciais contra dirigentes sindicais que lutaram contra a privatização;
- Acordo por dois anos sem cláusula de ultratividade;

- o acintoso 1% de aumento real ou engano surreal;
- a crueldade do 0% na tabela salarial;
- a engabelação dos 60x40 na AMS;
- a sangria do PED;
- a indefinição do plano de carreira;
- a continuidade do PPP;
- a imposição da vigência de dois anos;
- o veto à ultratividade; (*)
- a complacência com gestores privatistas e assediadores;
- Incorporação da hora extra no dia do desembarque a ser paga integralmente no mês subsequente e que vigorou apenas por alguns meses devido ao “caos aéreo”, mas cujo problema vai muito além disso;
- Não incorporação das demandas sobre teletrabalho, prejudicando toda a categoria; em especial os transferidos de outros estados;
- a puxada de tapete no teletrabalho;
- a manutenção do Banco de Horas;
- a defasagem do reajuste da PBIO;
- os mais de 30 minutos garfados no TABG;
- a superexploração na Apropriação;
- a insegurança na PBIO e na TBG;
- a mudança do APTT;
- a recusa a atender a pauta dos entrantes;
- a manutenção das demissões, punições e processos;
- o fim do acordo do caos aéreo;
- a recusa dos adicionais de campo terrestre do TABG e do GASLUB;

(*) Cassada na Reforma Trabalhista de Temer, “ultratividade” é uma norma que garantia a manutenção dos direitos do acordo coletivo vigente para além da data base, enquanto não for assinado outro. A recusa do RH em recuperar esta cláusula é um dos maiores absurdos desta negociação. Deixam o terreno preparado para começarmos a negociação do próximo ACT com a faca no pescoço. Como será a situação do país e da Petrobrás daqui a dois anos? Quem estará no comando da empresa e do RH? Ninguém sabe. É muito significativa a manutenção dessa situação.

Mas essa é a pior proposta da história?

Certamente, não! Depois de anos de duros ataques, faz algumas reparações ao nosso ACT e representa uma soma financeira significativa, para alguns setores da ativa. Mas se a nossa “régua” for a terra arrasada de Bolsonaro, já saímos perdendo e vamos fazer a roda da História girar para trás.

A atuação dos sindicatos, o rechaço massivo e a mobilização forçaram na largada a incorporação de reparações parciais do ACT nesta 3ª proposta.

Estamos de parabéns e isso só mostra que podemos avançar!

Temos muito mais poder de fogo do que o utilizado até agora e estamos em uma janela de oportunidade para avançar, menos pressionados por ameaças de privatizações ou demissões.

As reparações constantes na recente proposta são bem vindas, mas compõem uma proposta que, de conjunto, mantém os principais ataques por mais dois longos e incertos anos, consolidando-os! Temos que exigir que o discurso do início de governo se concretize no atendimento ao máximo de nossa pauta.

A empresa joga com as necessidades materiais do peão, a gente trabalha pra pagar contas e qualquer alívio é bem vindo, principalmente depois de anos de reajustes só IPCA ou nem isso e até sem PLR ficamos.

O acerto de alguns aspectos de isonomia, relações trabalhistas, assédio etc., apesar de bastantes genéricos, também têm o seu valor. Assim como o compromisso da discussão do PED, PPP, PCAC e PCR, Teletrabalho, PLR e, claro, a Comissão Tripartite da CGPAR 42, apesar de serem só promessas, ao menos já aponta uma pauta para mobilizar e manter a pressão, e cria mais constrangimento para o RH simplesmente ignorar.

O Saldão de horas, o abono, as novas regras de HETT etc. foi a forma que encontrou de responder aos setores dos quais mais depende para manter a produção e extrair o lucro dos acionistas, nos forçando a vender mais barato nossa força de trabalho e a aceitar uma remuneração variável que dilapida nossos salários, e comprometendo o nosso futuro e recorrendo à velha fórmula de dividir e conquistar, com especial covardia e crueldade contra os aposentados.

Aliás, o “perdão da dívida” de cinco anos para trás é causa ganha no Judiciário. A proposta de taxar a remuneração variável para aliviar o déficit dos apo-

sentados e a alteração no Grande Risco também é complicada, embora a motivação aparentemente seja nobre, na verdade não porque poupa descontar dos acionistas para descontar dos assalariados.

Mas o RH sabe que normalmente não é toda esta reflexão que prevalece na hora de aceitar ou rejeitar uma proposta. A obrigação de um dirigente sindical que se preze é fazer este alerta e procurar sempre avançar na defesa de toda a categoria.

Além disso, estas conquistas já estão em nossas mãos, certo?

O que nos leva às seguintes reflexões em seguida: Por que a pressa em assinar o ACT? As negociações estavam esgotadas? É verdade que a FNP “sempre rejeita qualquer proposta”?

Indicar aceitação de uma proposta ruim, depois de tentarmos mobilizar a categoria, é o mesmo que doar a pílula e indicar aceitação de cara, sem sequer tentar uma mobilização?

Mas é o que tem para hoje, esgotou-se a negociação?

Alguns dirigentes sindicais têm publicado, nas redes sociais, vídeos e textos para exaltar as “maravilhas” da 3ª contraproposta, cumprindo um papel que deveria ser somente da comunicação oficial do RH / Petrobrás.

A Petrobrás frustrou a expectativa de muitos e perdeu a oportunidade de inovar nas negociações coletivas, ao optar pelo mesmo script de toda patronal. É claro que, para quem sobreviveu à gestão do inominável, qualquer medida civilizatória é bem vinda e há de se reconhecer que existe mais diálogo e menos repressão. Nosso ACT, porém, não se alimenta de cordialidade, suas concretas e frias cláusulas precisam ser escritas por aqueles cujos superiores priorizam a destinação de bilhões para os acionistas e PPP vultoso para a gerentada privatista e assediadora.

O RH preferiu recorrer às táticas tradicionais da patronal - temas estruturais excluídos da negociação; GTs frustrantes; propostas iniciais ridiculamente ultra rebaixadas, deixando para chegar perto do Natal para apresentar o que eles gostam de chamar de “última” proposta com alguns modestos itens vendidos como grandes avanços e seu “último esforço”.

Por outro lado, confirmando a alerta que fazíamos sobre a necessidade de um Sindicato independente de qualquer governo ou patrão, um setor dos dirigentes sindicais têm se dedicado a convencer os trabalhadores insatisfeitos e aos que querem se mobilizar que “não existe mais espaço para negociação”, “se rejeitar vai ter que fazer greve”, “não tem clima de

mobilização”. Claro, com uma parte dos próprios dirigentes sindicais fazendo tal campanha, nunca haverá “clima” para lutar.

É uma profecia auto-realizável, baseada nos argumentos de suas próprias mentes, não no sentimento da categoria e muito menos na derrota de uma greve ou sequer em uma tentativa frustrada de mobilização.

Antes da formalização desta 3ª proposta, alguns dirigentes já estavam em campanha para fechar o caixão da campanha salarial e assinar o acordo sem lutar. Entregaram a rapadura antes de entrar em campo. Além da confiança no que dizem os representantes da patronal, não existe nenhum elemento que nos leve à “exaustão da negociação”.

O exemplo da AMS é o mais curioso de todos. Ao invés de aproveitarem o momento da mobilização do ACT para pressionar o governo pela revogação desse legado bolsonarista, a proposta é fechar a campanha para começar a luta, com um acordo já assinado, em Brasília. Certamente, estaremos mais uma vez dedicando todos os esforços na luta unitária em torno a este eixo, mas isto não faz o mínimo sentido.

E por fim, sobre a ladainha dos avanços da proposta, é importante destacar que o perdão de cinco anos para os aposentados no equacionamento do saldo devedor da AMS não representa um avanço, pois já é uma lei existente.

Em vídeo, afirmam: vamos assinar o ACT e a luta continua no dia seguinte contra o Saldo AF e o Banco de Horas. Hein?

Concordaram com o RH que o momento de lutar pela AMS, PLR, Plano de Carreira, Teletrabalho e as demais pautas - prioritárias, diga-se de passagem - é “ano que vem”, fora da data base. Haja criatividade...

Além da apologia de todas as vírgulas que supostamente favoreceriam os trabalhadores, sem qualquer análise mais global, partem de um pressuposto que não existe mais espaço para avançar.

Existe uma 4ª proposta?

Aliás, no quesito criatividade os marketeiros de plantão estão de parabéns. Alguns colegas têm reclamado que não viram a 4ª proposta, perguntam se também será apresentada para a FNP etc.

Não existe. Provavelmente porque sentiram que estava pegando muito mal, a FUP resolveu chamar a revisão de redação e a correção de alguns pontos que não refletiam o que foi acordado em mesa, de “4ª ou 5ª” proposta.

Sair da campanha com um sentimento de vitória?

O dirigente sindical não é coach de auto-ajuda, nem muito menos aprendiz de RH. Nem sindicato é instituto de neurolinguística.

Para o sindicalista pós-moderno, “o importante é ser feliz”. Por isso, o principal é emular um “sentimento de vitória” e não a verdadeira consciência do que conquistamos e os limites impostos pela patronal.

Aceitar ou rejeitar a proposta, obviamente, depende de uma avaliação da categoria se é possível ou não avançar. E já falamos do papel que jogam estes dirigentes neste momento.

Ainda mais deseducativo é passar um falso conceito que a luta começa na mesa de negociação, e termina quando o RH diz que não tem mais espaço para melhorar a proposta.

A obrigação que temos em explicar os detalhes da proposta, tirar dúvidas dos associados etc. não se confunde com o esforço de alguns dirigentes para embelezar a proposta. Este é o papel do RH.

Temos sempre que indicar rejeição?

Aceitar ou rejeitar a proposta depende da avaliação da correlação de forças. Circula uma fake news dizendo que a FNP nunca indicou aceitação e outras crendices. Não é verdade, o indicativo tem a ver principalmente com a correlação de forças, porque sempre dá pra arrancar mais alguma coisa. Mas estamos aqui falando deste caso, neste momento.

Mas além do indicativo, tem outro problema também bastante importante: transformar derrotas ou vitórias parciais em espetaculares avanços, e ainda mais conquistados só pela lábia dos dirigentes sindicais em mesa de negociação.

Certamente, a Mesa cumpre um papel importantíssimo, mas os limites das negociações não são - ou não deveriam ser, pelo menos na opinião da FNP - definidos ali e por aquelas pessoas. O papel do Sindicato não é aceitar a narrativa do RH, mas sim colocar o suposto “limite”, o “esforço máximo” da empresa à prova.

Por isso, é importante um Sindicato independente, que não se dedique a embelezar a proposta, a transformar paliativos em “avanços”, obstáculos em “vitórias”, em nome de suas relações e acordos com o patrão.

A correlação de forças entre as classes é que vai determinar o verdadeiro limite. Não há que se falar em “avanços” enquanto não forem reparadas pelo menos as principais recentes perdas. Não há que se falar em “última proposta” enquanto os trabalhadores assim não o determinarem.

É possível fazer greve?

A leitura da insatisfação dos trabalhadores com a proposta e as mobilizações iniciais da campanha deveriam levar os companheiros à conclusão oposta. A categoria respondeu prontamente ao chamado dos sindicatos ao rejeitar unanimemente as duas primeiras pseudo propostas e à jornada de 4 dias de mobilização.

Tampouco é regra só rejeitar proposta se a categoria estiver a ponto de bala para uma greve total e generalizada. O que propomos é explorar todas as possibilidades políticas, administrativas e jurídicas enquanto construímos um calendário crescente de mobilização. Testar nossas possibilidades.

A forma de ameaçar a categoria agitando que “se rejeitar vai ter que fazer greve”, “não vai ser passeio, hein?!”, “os grevistas não querem se mobilizar” é uma postura ruim para aqueles que deveriam liderar os trabalhadores para lutar.

Além das refinarias, terminais e outras bases em todo o país, no RJ, por exemplo, o pessoal offshore realizou atrasos no aeroporto de Jacarepaguá, assim como no CNCL e na P BIO e - vale destacar, o TABG e a Apropriação fizeram uma paralisação de 24 horas!

Além da grande greve de 2020, com destaque para as plataformas, temos outros exemplos que deveriam inspirar esses dirigentes, como a P BIO, que realizou uma greve, mesmo em teletrabalho na pandemia e que foi fundamental na luta contra a venda da empresa e consequentes demissões.

Na base da FNP está a maioria dos empregados ativos e aposentados, as sedes de todas as empresas do Sistema e mais de 80% de petróleo do país!

E claro, que se a FUP assinar o acordo nos enfraquece. Mas não significa necessariamente que não é possível melhorar. Na pior das hipóteses, caso nossos esforços de mobilização, negociação e judiciais se mostrarem infrutíferos, o único problema será termos recebido com alguns dias de atraso, exatamente a mesma coisa e retroativa a 1ª de setembro.

O contrário significa se quer tentar avançar nos itens acima descritos e ficarmos mais dois anos sem data base, apenas baseando-nos em promessas para o futuro como negociação de AMS plano de cargos ou PLR, sem nenhuma garantia e sem a vantagem de estarmos em data base.

Porque é importante todos os anos batalhar pelo melhor acordo possível, esgotando todas as possibilidades que a categoria tem de avanço e que a empresa tem de fazer concessões?

Se estabelecermos que a FNP e o Sindipetro-RJ devem indicar a assinatura do acordo pelo motivo que a FUP já indicou, em decorrência de não podermos receber alguns dias depois, isso significa que a partir de agora o RH e a FUP vão tomar em consideração que basta eles indicarem a aceitação que o acordo já está superado. Isso significa que vão deixar de sentir a pressão que a categoria e suas entidades fazem todos os anos, e que os obrigam a irem além do que desejavam para não ficarem para trás, como já aconteceu em outras ocasiões.

Aqueles dirigentes que querem entregar o jogo antes do tempo, cumprem um papel extremamente negativo neste momento e facilitam o jogo da patronal.

Calendário de Assembleias

Assembleias do Sindipetro-RJ prosseguem votando indicativo de rejeição da 3ª proposta e alteração estatutária da FNP, confira o calendário atualizado no QR Code ao lado:



Cadastramento para assembleias on-line - 27/11 a 01/12

Para participar das assembleias on-line, será preciso fazer um cadastro virtual entre os dias 27/11, a partir das 9h, até o dia 01/12, às 17h. Não perca tempo e faça logo o seu cadastro! Link's para cadastro:

Aposentados



Ativos



Sindipetro RJ

Sindicato dos Petroleiros do Rio de Janeiro
www.sindipetro.org.br
(21) 3034-7300 / 99700-2564

Comunicação: Antony Devalle, Bruno Dantas, Eduardo Henrique, Gabriel Carqueijo, Gustavo Marun, Mateus Ribeiro, Tiago Amaro e Vinícius Camargo
Redação: André Lobão (MTb 28.307-RJ) e Rosa Maria Corrêa (MTb 15.814-RJ)
Edição: André Lobão (MTb 28.307-RJ) | Secretaria: Gabriel Carlos Cassiano de Araújo
Designer Gráfica: Adriana Gulias | Impressão: 3 Graph | Tiragem: 8.500